

Seminario AFILIACIÓN, MILITANCIA Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

Madrid, 13 de febrero de 2016

¿EL SINDICALISMO ANTE UN CAMBIO DE CICLO?

Ramon Alós, sociólogo, del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) y del Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona

Enfoco mi intervención planteando algunas cuestiones que considero importantes sobre la encrucijada actual del sindicalismo con el propósito de que puedan servir para la reflexión y el debate en este seminario. Hablaré de sindicato y de sindicalismo en general, sabiendo que existen enormes diferencias entre unos y otros, pero también puntos en común. Es probable que la mayor parte de lo que exponga se remita más a los grandes sindicatos españoles y europeos que a vuestra organización. No tengo conocimiento suficiente sobre CNT-AIT, por lo que dejo en vuestras manos ver hasta qué punto mis reflexiones se ajustan o no, o afectan a vuestra organización.

Empiezo planteando una cuestión previa y dos preguntas. La cuestión previa es la siguiente: hace tiempo ya un importante especialista británico en relaciones laborales, Richard Hyman, planteó el carácter ambivalente y hasta contradictorio del sindicalismo: si por una parte se enfrenta al empresario y al capital, por otra destruir al adversario le supone destruir puestos de trabajo. Esta ambivalencia explica por qué las relaciones entre trabajadores y empresarios o capitalistas oscilan desde la aceptación y el acatamiento hasta la resistencia individual o colectiva. Una resistencia que a su vez puede adquirir formas muy diversas, de enfrentamiento radical y permanente, de oposición reformista, o de gestión del descontento. Sin duda, el contexto en el que se desarrollan las relaciones de empleo condiciona las características que estas adquieren.

Las dos preguntas son las siguientes: ¿qué lleva a un trabajador a tomar la decisión de afiliarse a un sindicato? Y ¿qué impulsa a los trabajadores a actuar colectivamente?

Empezando por la primera pregunta ¿qué lleva a un trabajador a tomar la decisión de afiliarse a un sindicato? los estudios existentes apuntan diversas posibilidades, que se pueden resumir en las 3 siguientes:

- un trabajador se afilia si los beneficios de ser miembro de la organización son superiores a los costes; es la perspectiva instrumental, que puede resumirse con la frase: ¿qué gano afiliándome? Aquí caben dos posibilidades, para mejorar condiciones de empleo o, en un sentido más defensivo, para defender las condiciones de que se dispone.

- identificación de clase (o grupo): la decisión de afiliarse se deriva de la identificación con los principios que encarna la organización. Sería el caso de quien se afilia por ideología, por qué todos los trabajadores deben estar afiliados para defender sus derechos y en su lucha frente al empresariado. Aquí también se puede distinguir entre la identificación de clase (frente a los patronos) o de grupo, esto es, un colectivo con condiciones de empleo próximas.
- incentivos de sociabilidad: lo son los vínculos sociales, con el grupo próximo, la influencia del entorno, amistades, etc., que influyen en la decisión de afiliarse. En este caso un trabajador decide afiliarse pues sus compañeros, con los que comparte experiencias laborales y de vida, están afiliados.

Unas y otras posibilidades intervienen, en grado muy diverso, combinadas y hasta en modo cambiante, en las decisiones de afiliación. Por supuesto, aspectos estructurales e institucionales, como tipo de empresas, legislación, etc. afectan en cada una de las posibilidades antes contempladas. Así, los estudios coinciden en indicar que en España, en contraste con los países anglosajones y los países escandinavos, la afiliación sindical tiende a ser más ideológica, también identitaria y de sociabilidad, y menos instrumental, sin que esto signifique descartar esta última. Se explica por algunas características del sistema español de relaciones laborales, básicamente por la aplicación universal de los convenios colectivos (el sistema “erga omnes”) y por la existencia de los comités de empresa o delegados de personal: todo ello influye en que no sea necesario afiliarse para obtener los beneficios de uno u otro.

Por lo que se refiere a la segunda pregunta, ¿qué impulsa a los trabajadores a actuar colectivamente? Existe un amplio acuerdo en que compartir agravios en la empresa y al mismo tiempo compartir expectativas de mejora son los fundamentos de la acción colectiva. No basta, pues, que se den en la empresa situaciones de injusticia, de incumplimiento de derechos por parte de la dirección, de carencia de condiciones laborales mínimamente dignas. Es necesario además compartir con otros estas situaciones, identificarse con compañeros de trabajo en unas mismas o similares condiciones de empleo. Y, y esto es importante, es necesario asimismo compartir la percepción de un horizonte de posibles mejoras fruto de la acción conjunta. Podría decirse que la acción sindical encuentra un espacio para su desarrollo cuando en un centro de trabajo o empresa se dan estas condiciones. Sin embargo hay otro aspecto que enturbia el planteamiento precedente: los costes de la acción colectiva, hoy fundamentalmente centrados en la amenaza de despido o de no renovación de contrato. Cuando estas amenazas son una posibilidad real, el coste personal de participar en una acción colectiva se dispara, lo que explica que el trabajador afectado pueda optar por no participar. Esto afecta muy especialmente a los trabajadores con empleo precario. Y aunque hay importantes diferencias de grado, así hay que entender también que trabajadores fijos se alejen del compromiso colectivo ante el temor de que la dirección de la empresa les cierre posibilidades de promoción profesional o de solución de algún problema laboral.

En mi opinión estos aspectos son fundamentales para entender hoy cuáles son las posibilidades y los límites de la afiliación sindical, la participación y la acción colectiva. De entrada permite entender que el centro de trabajo que hemos llamado fordista (mediana o

gran empresa con concentración de trabajadores sobre todo manuales en cadenas de fabricación) ha sido un espacio en general con condiciones propicias para la afiliación y para la acción sindical: un empleo estable, situaciones de empleo ampliamente compartidas entre compañeros, posibilidades de mejora laboral e identificación visible de la contraparte. Sin que en absoluto hayan desaparecido, puede decirse que los centros de trabajo asimilables al fordista se reducen hoy a determinados ámbitos del sector público y de empresas con centros de trabajo de dimensiones medianas o grandes. A lo largo de las últimas tres décadas son muchos y a menudo muy profundos los cambios en la economía y sociedad capitalista, así como en la organización y en la gestión de las empresas, con sus repercusiones en el mundo del trabajo. Cambios todos ellos que tienen su indudable incidencia en las posibilidades de la afiliación, participación y acción colectiva.

Por mi parte destacaría seis grandes cambios que afectan en este sentido apuntado:

1º- El paro y la precariedad en el empleo. El paro es un problema endémico en nuestra sociedad, incluso antes de la crisis actual. Y el empleo precario se ha extendido como mancha de aceite; un empleo precario no sólo en términos de salario y horarios, también y sobre todo de seguridad en el mismo. Más allá de los trabajadores en paro y con serias dificultades de acceder a un empleo, muchos otros alternan hoy episodios de empleo con el paro, o bien acceden a empleos de breve o muy breve duración, empleos con condiciones degradantes e insalubres, y que en muchos casos no les permiten ni siquiera llevar una vida mínimamente digna, menos aún desarrollar una profesión. Desde la perspectiva de un trabajador en paro o de un trabajador precario, sin centro de trabajo o sin profesión de referencia, las posibilidades de mejorar su situación, o de salir del paro o de la precariedad, dependen, más allá de posibles cambios legislativos, más de sus recursos individuales que de la acción colectiva; y si tiene un empleo, la participación en la acción colectiva le supone elevados riesgos y ningún beneficio cuando cambie de empresa o de oficio. Aunque no siempre el contrato temporal se puede identificar a empleo precario, permite una aproximación a su extensión; de ahí que pueda estimarse que, muy aproximadamente, uno de cada tres trabajadores hoy en España trabaja o accede a empleos bajo estas condiciones, sobre todo jóvenes, inmigrantes y más mujeres que hombres. A ellos cabe aún añadir quienes están en paro y todas aquellas personas que trabajan a tiempo parcial de modo involuntario, trabajadores informales y falsos autónomos. Un par de datos más extraídos de la Encuesta Anual Laboral de 2014, del Ministerio de Empleo: en el 32% de las empresas más del 40% de los trabajadores tienen temporales; o en casi una de cada cinco de las de más de 500 trabajadores.

2º- ¿Qué representa el trabajo para el trabajador? Hoy constatamos grandes diferencias sobre lo que representa el trabajo entre los trabajadores. Para algunos, seguramente pocos, el trabajo aún mantiene aspectos de la vieja centralidad fordista: puede ser el caso de personas hoy adultas que emigraron de zonas rurales y se incorporaron en grandes empresas, donde hallaron estabilidad en sus vidas, para ellos y para sus familias. Para otros el trabajo no es más que una actividad obligada para vivir; para otros, el trabajo se identifica con la profesión, o con actividades que pueden ser entretenidas y gratificantes, y que permiten conseguir un reconocimiento profesional; aún para otros el trabajo es un castigo, una actividad dura, penosa, el trabajo “basura”; para otros el trabajo, necesario para vivir, es una maldición que ahora se tiene y mañana no, y que cuando se tiene suele ser en empleos de breve duración,

actividades, horarios que impiden llevar una vida digna, con compañeros, empresario o encargados, que apenas conoces, cuando no te tratan como si fueras un objeto; y aun para otros el trabajo se ve como algo lejano, imposible, o casi imposible, de tener, y si se consigue suele ser en condiciones deplorables; están también los trabajos de cuidados, de atención a personas, un trabajo que muchos sienten socialmente útil, y que suele acompañarse de fuertes emociones. Así, pues, el trabajo hoy representa cosas muy distintas en nuestras vidas. Contrastan diferentes socializaciones, con sus vivencias, valores y visiones del trabajo, también de la vida. Se trata de una gran heterogeneidad cultural y de parámetros de vida entre los trabajadores, también con corte generacional, que implican diferentes preferencias con relación al empleo, diferentes escalas de prioridades, intereses y valores, y hasta modos de vida. Esta es una dificultad indudable para la acción colectiva, que busca coincidencias, una dificultad que desde el sindicalismo no se puede ignorar.

3º- La extensión del empleo en pequeñas y muy pequeñas empresas, en centros de trabajo dispersos, a menudo resultado de complejos entramados de subcontratación. Las relaciones de empleo en este tipo de empresas siguen casuísticas muy variadas. En algunos casos el contacto diario con el patrón o el responsable sitúa la confianza en el centro de las relaciones de empleo: estar bien en el empleo o mejorar en el mismo depende básicamente de la confianza que cada trabajador consiga de su empresario o responsable. Participar en una acción colectiva en estos pequeños centros de trabajo familiares puede suponer romper este tipo de relaciones de confianza. En otros casos la pequeña empresa es asimilable a una tiranía en la que el trabajador se halla sujeto a las arbitrariedades del empresario o responsable; entre ellas sanciones, maltrato, modificación arbitraria de condiciones de empleo o despido. Las pequeñas dimensiones de estos centros de trabajo y el miedo a las represalias empresariales suelen inhibir de la acción colectiva. Aún en otros casos el trabajador desconoce quién es su empresario: empresas ficticias, nombres y hombres de paja, o desmembración de una actividad empresarial en múltiples empresas o “razones sociales”, con lo que los empresarios consiguen vincular la contratación laboral a una entidad jurídica fantasma y las actividades que le dan rendimiento a otras. Como aproximación, recordemos que en España casi un 40% de los asalariados está en un centro de trabajo que no llega a los 10 trabajadores, la gran mayoría sin presencia sindical alguna.

4º- Relaciones triangulares. En las relaciones de empleo tradicionales el trabajador depende del empresario que le contrata: su contraparte es clara, identificable y visible. Hoy en muchos empleos se dan lo que se llama relaciones triangulares; esto es, el trabajador es contratado por una empresa pero de hecho presta sus servicios para otra. Este es el caso de quienes trabajan en empresas de trabajo temporal, pero también en las llamadas empresas de servicios integrales que practican un cierto prestamismo laboral. Debido a ello es bastante habitual que en un mismo centro de trabajo estén empleados trabajadores adscritos a más de una empresa, lo que evidentemente dificulta la acción colectiva; una dificultad que se acrecienta cuando dichos trabajadores disponen del paraguas de distintos convenios colectivos, incluso de distintas federaciones sindicales o de distintos sindicatos. En otros casos el trabajador contratado por una empresa trabaja, no bajo la observancia y requerimientos del empresario que le contrata, sino de terceros: otros empresarios, clientes o usuarios, e incluso otros trabajadores. En estos supuestos al trabajador se le requieren además de conocimientos profesionales otro tipo de habilidades y valores más subjetivos, emotivos, y en ocasiones

éticos, asociados a la prestación de un buen trato y servicio; de ahí que se halle atrapado entre las exigencias de mantener un flujo intenso de trabajo y la realización de un trabajo con las condiciones que se le requiere por parte de los usuarios. Como aproximación a la extensión de este último supuesto, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), del Ministerio de Trabajo, en el 2004 constataba que para uno de cada tres trabajadores el ritmo de trabajo le venía determinado siempre por el público o los clientes. Como sindicalistas es bueno no olvidar que además de trabajadores se es usuario o cliente de otros trabajadores.

5º- La gestión de recursos humanos. Se han extendido nuevas formas de gestión empresarial, habitualmente llamadas de gestión de recursos humanos, con amplio eco en escuelas de negocios y consultorías empresariales. Estas formas de gestión persiguen de modo diverso que el trabajador asuma como propios los objetivos de la empresa, se implique en la misma, se auto responsabilice y ofrezca una disponibilidad muy amplia si no total. En definitiva, que el trabajador se identifique, se entregue en horarios y tareas, en cuerpo y mente, a la empresa, que sea emprendedor en la misma. Son aspectos que las empresas refuerzan aduciendo que debido a la competencia el empleo de cada uno depende de la propia implicación y entrega. Estos modos de gestión empresarial refuerzan las relaciones individuales en las empresas con premios, sanciones y reconocimientos individuales, a menudo no objetivables. ¿Cómo establecer baremos objetivados y compartidos sobre la entrega, la implicación, la responsabilidad, la disponibilidad? En la medida en que un trabajador asume que su empleo, también salario, horario, promoción y otras condiciones de empleo dependen de este tipo de reconocimiento individualizado, ello le aleja de compartir con sus compañeros de trabajo y, por tanto, de participar en acción colectiva.

Queda en estos casos, a mí entender, abierta una posible vía para la acción colectiva: con la gestión de recursos humanos el trabajador no controla sus tiempos de trabajo y los objetivos que debe alcanzar; ambos le vienen impuesto por la empresa. Esta carencia de control suele revertir en estrés, malestar físico y psíquico, como han puesto de manifiesto diversos estudios. En estos casos creo que se abre la posibilidad de plantear el conflicto en torno a la democracia en la empresa, en la lucha por el control del trabajo y de su tiempo, todo lo cual sólo es posible a partir de la acción colectiva sindical.

6º- Globalización y financiarización de la economía y la empresa, y el dogma neoliberal. Las relaciones laborales tradicionales se han construido en el marco de cada estado nación; en su horizonte se legisla, intervienen los sindicatos y se desarrolla la acción colectiva. La globalización de la economía capitalista supone un cambio radical de horizonte. No olvidemos que hace apenas unos 30 años ni siquiera se conocía la palabra globalización. Hoy en cambio son muchas las empresas que toman decisiones en un marco global, mientras la legislación, el sindicalismo y la acción colectiva siguen básicamente anclados en el ámbito de cada estado. Esta disfunción permite a las empresas recurrir o amenazar con traslados, cierres, reducciones de plantilla, exigir sacrificios a los trabajadores bajo la amenaza de que en caso contrario se pierde un mercado o un producto. Como consecuencia, el sindicato y la acción colectiva pierden capacidad de intervención y de regulación de las condiciones de empleo. Una situación que se agudiza en la medida en que no sólo no se configura una gobernanza política supranacional, sino que además las políticas neoliberales de primacía del mercado y de las corporaciones financieras y empresariales recortan las funciones garantistas de los estados. La

globalización ha venido acompañada de la financiarización de la economía y de la empresa; una financiarización que impone la lógica del beneficio empresarial o de los accionistas a corto plazo, del capitalismo más especulativo o salvaje, de “casino” como llaman algunos. Con ello asistimos a una brutal hegemonía ideológica e imposición política neoliberal, desde los años 80, de exaltación del individuo, del más fuerte, y la denigración de los bienes colectivos.

Estos son algunos cambios importantes; cabe añadir otros, como:

- Los tecnológicos, la informática, internet, móviles y todo lo a ello asociado, como las redes virtuales y sociales. De hecho, esta tecnología no ha determinado pero si ha facilitado los cambios antes apuntados. E indudablemente impacta no sólo en la empresa y el trabajo, también en nuestras vidas diarias, y en el sindicato como organización
- En la familia
- Culturales
- En los sistemas de representación política: estados-nación, instituciones, partidos políticos,...
- En aspectos demográficos, como, p.e., los movimientos migratorios
- En los niveles educativos de la población.

Los cambios que he apuntado podrían ser interpretados como cambios puntuales y aislados. Pero esta es a mí entender una lectura errónea. Este conjunto de cambios nos ha adentrado en una nueva fase del capitalismo, en un capitalismo transformado que poco tiene que ver con el que surgió después de la II guerra mundial. Estamos en un capitalismo que algunos llaman neoliberal, otros de acumulación flexible, o capitalismo financiero globalizado, que ha entrado con fuerza y que se expande progresivamente. Son cambios que no se limitan a España, sino que, en modo diverso, son generales. Y afectan de modo muy en particular a los jóvenes, que debido a ello adquieren una relación con el empleo sustancialmente distinta a la de las generaciones adultas. En definitiva, entiendo que son unos cambios que suponen unos retos de gran alcance para las organizaciones sindicales, que de algún modo deben adaptar o transformar sus estrategias, discursos, organización y recursos.

¿Con qué nos encontramos hoy en el mundo del trabajo? Más allá de quienes se han visto obligados a emigrar, encontramos a trabajadores en paro, trabajadores precarios, sin ninguna estabilidad, muchos de ellos sin perspectiva de tenerla, irregulares o semi (p.e., un trabajador contratado por 8 h y que le obligan a trabajar 40 o más, o contratados en categorías que no les corresponde –lo que no es tan novedoso-), encontramos trabajadores autónomos dependientes, trabajadores –mejor dicho trabajadoras- a domicilio, corre turnos, trabajadores itinerantes, tele trabajadores, empleados por ETTs, de empresas de servicios integrales, de empresas subcontratadas y en cadenas de subcontratación, trabajadores que desconocen quién es su empresario cuando no lo es un hombre o una sociedad de paja, trabajadores de empresas virtuales; trabajadores con relaciones triangulares, el trabajador contratado por una empresa pero que presta sus servicios en y para otra empresa; en estos casos, ¿quién es el patrón? ¿Cómo se participa en acción colectiva cuando no sabes quién es realmente tu contraparte? Incluso podemos preguntarnos ¿qué es hoy una empresa? estoy convencido que entre los que estamos aquí presentes no nos pondríamos de acuerdo en definir qué es hoy una

empresa. En definitiva, nos hallamos ante una importante agudización de la segmentación y fragmentación de los mercados de trabajo: se han diversificado y han aumentando enormemente las diferencias en condiciones de empleo entre unos y otros colectivos de trabajadores, con su inevitable repercusión en una desintegración o fragmentación de las identidades laborales, por lo que:

1. No todos los trabajadores tienen posibilidad, o la misma posibilidad, y oportunidad de comprometerse y participar en la acción colectiva.
2. A no todos los trabajadores el sindicato y la acción colectiva les ofrecen expectativas de mejora en sus vidas: me refiero a aquellos que cambian a menudo de centro de trabajo o de empresa, aquellos que no tienen una profesión de referencia, o que alternan entre empleo y paro; o las personas que están en el paro. Para la mayoría de estos trabajadores una mejora en sus condiciones de empleo no les vendrá por participar en acción colectiva si poco después cambian de empresa o de empleo.
3. No se puede olvidar que para muchos trabajadores afiliarse a un sindicato o participar en acción colectiva supone un importante riesgo, p.e., de no renovación del contrato o de despido.
4. No pueden olvidarse tampoco los conflictos de intereses entre unos y otros trabajadores, como, p.e., entre fijos y temporales, de la empresa madre y de empresas subcontratadas o de ETT, entre otros.

Como resultado de todo ello en los países occidentales desde los años 80 se constata una pérdida generalizada de la capacidad de influencia de los sindicatos (España es un caso particular por venir de la dictadura) y la emergencia de nuevos actores, nuevos movimientos sociales, y de nuevas formas de conflicto. Se reduce la afiliación sindical en su conjunto, se reduce la conflictividad organizada, aumentan las acciones de resistencia al margen de los sindicatos. No se trata de pérdidas de influencia de uno u otro sindicato; es un proceso de largo alcance, que dura ya algunas décadas, y generalizado entre todos, o casi todos, los sindicatos de todos los países occidentales. Se reducen, asimismo, la capacidad de representación sindical y la capacidad reguladora de la negociación colectiva; al menos de una acción colectiva inclusiva, no parcial, limitada a colectivos específicos. La acción colectiva para muchos trabajadores ha dejado de constituir o no es considerada un medio que ofrezca posibilidades de mejora laboral o social y para ganar derechos. Este es un aspecto muy importante, ya que la acción colectiva es la esencia del sindicalismo. Creo que se hace difícil pensar el sindicato sin la acción colectiva, sin movilización, sin ejercicio del conflicto y negociación colectiva.

Pero además no todos los trabajadores ven posible compartir la acción colectiva con otros trabajadores, como resultado de la fragmentación laboral, lo que dificulta un sindicalismo inclusivo. No debe olvidarse que la consciencia de clase social surge básicamente de las luchas y acciones colectivas diarias. La segmentación de los mercados laborales y la fragmentación de intereses y conflictos entre colectivos de trabajadores pueden dar origen a consciencias fragmentadas y a conflictos grupales, microcorporativos.

Una acción colectiva inclusiva tiene en el capitalismo financiero neoliberal unos límites que no tenía en un pasado, lo que obliga a resituarse al sindicalismo. Es cierto que tampoco en el pasado

la acción colectiva era una oportunidad para todos los trabajadores; lo contrario sería idealizar el pasado. Pero en el pasado la acción colectiva de un núcleo central de trabajadores y del sindicato era referencia y revertía en beneficios para una gran parte de los trabajadores, también de pequeñas empresas; y esto explica que valorasen positivamente una acción colectiva en la que no siempre participaban o podían participar.

Hoy puede constatarse que en todos los países occidentales, con variaciones, la afiliación a los sindicatos, la representación en la empresa y la acción colectiva se concentran en centros de trabajo o empresas del sector público o en medianos y grandes centros de trabajo del sector privado. Y en cambio su presencia es muy escasa o nula en empresas de hostelería, comercio, servicios personales y servicios a empresas, en general en pequeñas y micro empresas; entre jóvenes, trabajadores precarios, inmigrantes, trabajadores no cualificados, de subcontratas, temporales, a tiempo parcial.

Si nos remitimos a España, los datos (ECVT-2010) muestran que en el año 2010 había unos 2,9 millones de trabajadores asalariados con empleo afiliados a algún sindicato. Esto supone una tasa de afiliación del 18,9%, o en otras palabras, que casi uno de cada 5 trabajadores estaba afiliado. A diferencia del resto de países europeos, la afiliación en España ha aumentado ligeramente hasta el año 2009, año a partir del cual la tendencia se invierte. Sin embargo, lo que me interesa señalar es que la afiliación sindical en España, como en el resto de países europeos, tiene una composición muy desigual:

- La tasa de afiliación de los hombres (20,6%) es más elevada que la de las mujeres (16,8%)
- Pocos inmigrantes están afiliados (tasa de afiliación del 6,6%)
- La edad cuenta: la afiliación es mayor sobre todo entre quienes tienen de 45 a 64 años (1 de cada 4 está afiliado), mientras son muchos menos los jóvenes afiliados (de 16 a 34 años: un 12,0%); estos últimos además suelen tener afiliación de breve duración, lo que supone un problema de retención para los sindicatos. Pero los sindicatos no sólo tienen dificultades de afiliar a jóvenes, también parece que se da, sobre todo en estos últimos años, un cierto envejecimiento en las edades medias de la afiliación
- La afiliación es superior entre quienes tienen estudios medios o superiores
- También es algo más elevada entre técnicos, profesionales, administrativos y operadores de maquinaria
- La afiliación es más elevada en los servicios públicos y servicios cualificados e industria; y menor en comercio, hostelería, servicios personales y servicios a empresas
- Hay más afiliación en medianas y grandes empresas, y mucha menos en las más pequeñas empresas
- Entre los trabajadores con elevada antigüedad en la empresa la afiliación es mucho más elevada
- También se afilian más los trabajadores fijos (tasa de afiliación de 21,2%) y menos los temporales (11,7%); también más quienes tienen jornada completa frente a quienes trabajan a tiempo parcial
- La afiliación es más elevada entre asalariados con salarios medios y medios-altos.

En definitiva, se observa que la afiliación sindical es, y con diferencia, más elevada en lo que se conoce como el segmento primario del mercado de trabajo (trabajadores estables, en

empresas de medianas y grandes dimensiones, y comparativamente con mejores condiciones de empleo); e inferior en el segmento secundario (trabajadores temporales, precarios, a tiempo parcial, en general con peores condiciones de empleo). Ciertamente, un segmento primario que no es el tradicional, el trabajador de industria, hombre, de una cadena de montaje, sino un segmento primario que incluye a trabajadores de servicios públicos y de grandes centros de trabajo privados, con estudios medios o elevados, mujeres, técnicos, profesionales, administrativos. En este sentido, pues, ha habido una importante renovación de la base afiliativa, del “viejo” al “nuevo” sector primario del mercado de trabajo. Pero los estudios sobre el mercado laboral muestran que este segmento primario, que alimenta las bases afiliativas, se reduce año a año, con lo que el tiempo se encarga de dejar cada vez a más trabajadores fuera de la influencia sindical.

Si nos remitimos a la aceptación y a la capacidad de movilización de los sindicatos, diversos indicadores apuntan a su disminución: las estadísticas sobre huelgas y participación en las mismas muestran un paulatino descenso, con variaciones, desde hace ya bastantes años. Pero nuevamente interesa retener que la capacidad de movilización sindical y la conflictividad se distribuyen de manera muy irregular entre colectivos laborales, muy elevada en algunos casos, muy baja para otros. Esta es también una consecuencia de la fragmentación laboral.

Por lo que a las elecciones sindicales se refiere en España se constata que (excluidos los funcionarios) y en números redondos:

- Unos 2 millones trabajadores no puedan votar a su representante en la empresa (son los que trabajan en empresas de menos de 6 trabajadores)
- Unos 3,5 millones trabajadores no votan en cuanto no son convocados a votar en su empresa o centro de trabajo
- Unos 6,8 millones son convocados, de los cuales unos 4,6 millones votan (son el 37,5% de los asalariados) y unos 2,2 millones se abstiene, lo cual supone una participación relativamente elevada (68%) ... pero allí donde se convocan elecciones sindicales
- Y hasta un 60% de los asalariados en España manifiesta que en su empresa no hay actividad sindical alguna y sólo un 37,0% de los trabajadores manifiesta que sus condiciones de empleo vienen reguladas en un convenio colectivo (ECVT-2010).

No debe extrañar, pues, que según la ECVT-2010 los sindicatos no logren un aprobado entre los trabajadores asalariados: cuando se les pregunta que valoren de 0 (nada) a 10 (mucho) los beneficios laborales obtenidos por los sindicatos en su empresa la media es 4,25; los beneficios laborales que se obtienen por el hecho de estar afiliados merece un 3,75 y, menos aún, un 3,37, el nivel de conocimiento de la actividad sindical.

En definitiva, pueden sacarse dos conclusiones. La primera es que se reduce la legitimidad y capacidad de intervención de los sindicatos; una pérdida de legitimidad ganada a veces por los propios errores, pero que en mi opinión va más allá de esas circunstancias. Y la segunda es que la presencia e influencia de los sindicatos se concentra en determinados colectivos laborales, en fragmentos de trabajadores situados en el segmento primario del mercado laboral, habitualmente entre quienes tienen mayores oportunidades de participación. El sindicato corre el riesgo, no a nivel ideológico sino efectivo, de dejar de ser una organización de clase para ser una organización de defensa de determinadas fracciones, más o menos amplias, de

trabajadores. Como ya he dicho, la presencia sindical es escasa entre trabajadores del segmento secundario, precarios, jóvenes, parados, inmigrantes, etc., precisamente quienes más lo necesitan. Y aunque algunas encuestas de opinión reflejan que entre estos últimos colectivos existe disponibilidad de participación, las oportunidades de que disponen son extremadamente limitadas, lo que les aleja del activismo sindical.

Muchos sindicatos a nivel internacional son conscientes de las dificultades que les suponen los cambios a los que me he referido. Pero la mayoría de los retos tienen dimensiones de largo recorrido, con implicaciones, por tanto, no pequeñas y nada fáciles de afrontar. Y en cualquier organización, la fuerza de las inercias del pasado es enorme. Con todo, creo que los sindicatos deben partir de sus fortalezas para asumir innovaciones que les permitan afrontar con éxito los cambios necesarios.

Ante todo creo que sería erróneo pensar en soluciones con validez universal, pues los puntos de partida y contextos no son los mismos. Ante la realidad plural del mundo laboral deberá pensarse en formas organizativas y de participación diversas, no uniformes; en otras palabras, las formas de participación de un colectivo de trabajadores estables de un gran centro de trabajo no coincidirán con las de trabajadores con empleo precario y cambiante, o con las de trabajadores adscritos a diversas empresas y que prestan sus servicios en un mismo espacio como es una gran superficie.

Es necesario combinar intereses individuales y la pluralidad de intereses presentes hoy en el mundo del trabajo con la capacidad de generar solidaridad e identidades colectivas inclusivas. Con este fin la participación, la acción sindical y la negociación colectiva deberían adquirir formas más flexibles y descentralizadas y a la vez integradoras, que permitieran regular procedimientos que den garantías a preferencias individuales o grupales y que refuercen las capacidades de los trabajadores en aquellos aspectos de las relaciones de empleo personales o diferenciadas. Aquí se sitúa el conflicto entre por un lado participación y democracia, imprescindible en las organizaciones para aunar diferencias, y por otro lado la consolidación de una estructura que ofrezca eficacia en resultados, imprescindible también en cualquier organización.

Si uno de los retos del sindicalismo es construir identidades de clase y solidaridad colectivas a partir de asumir que los agravios en el empleo son compartidos y al mismo tiempo compartir expectativas de mejora, identidades y solidaridad colectivas ya no siempre se pueden construir a partir del centro de trabajo. El centro de trabajo, incluso el oficio, ya no es una referencia para quienes están en paro; pero asimismo deja de ser referencia para aquellos trabajadores que cambian a menudo de empleo; y no siempre puede ser compartida. Es en este sentido que unos objetivos de dignificación del empleo, de su humanización, de autonomía, de capacidad de decisión y también de desarrollo profesional frente a su mercantilización, a la imposición, al autoritarismo empresarial o del mercado y a la precariedad y degradación del empleo, cuando se tiene, y las crecientes desigualdades y pobreza, son hoy aspectos claves que pueden ser compartidos en la construcción de una nueva visión del empleo y de la sociedad, para aunar nuevas identidades y objetivos. En algunos casos estos objetivos se construirán en el centro de trabajo, en otros desde ámbitos locales, de proximidad o comunidad.

En este aspecto en mi opinión el sindicalismo no debe limitarse a intervenir en las empresas o centros de trabajo. Con ello me refiero a que la identidad de clase no puede siempre basarse en la lucha por la mejora de las condiciones de empleo en el centro de trabajo y desde el centro de trabajo; debe ampliarse a la disponibilidad de empleo, para jóvenes y para todas las personas en el paro, y en la mejora de cualquier tipo de empleo allí donde esté. Y su interlocutor ya no es sólo el empresario, que sigue siendo con gran diferencia el principal; hoy también condicionan las condiciones de empleo usuarios, clientes, y la sociedad en general, con sus representantes políticos al frente. Con la complejidad añadida de que las relaciones con estos últimos o con la sociedad adquieren unas peculiaridades y formas que poco tienen que ver con las características que definen desde hace años las relaciones capitalistas con los empresarios; unos empresarios que además, como he dicho, han ganado en amorfismo, no siempre fácilmente identificables.

También se deben tener presente las limitaciones que comporta el estado-nación en el que siguen sustentándose hoy los sindicatos. En el mundo globalizado de la empresa, el horizonte del estado-nación, aunque no puede menospreciarse, no puede ser el que defina y oriente en exclusiva la acción sindical, pues se corre el riesgo de generar conflictos entre corporativismos nacionales, cuyas consecuencias son escaladas a la baja en las condiciones de empleo y en los salarios. El internacionalismo, la solidaridad internacional, es ciertamente un reto nada fácil, pues a la fragmentación de situaciones de empleo existente a escala nacional se añaden las mucho más profundas de los ámbitos internacionales. La experiencia europea es una triste muestra de esta realidad. Con todo, la solidaridad internacional es más necesaria que nunca ante la globalización, la financiarización, la crisis económica, la imposición neoliberal y las políticas de austeridad.

Hoy, con la gran diversidad de condiciones de empleo y de vivencias en el trabajo y la fragmentación de intereses, adquieren más fuerza las tendencias centrifugas y corporativas o microcorporativas, y la aparición de organizaciones y movimientos diversos, espacios auto organizados, que pueden ganar cierto protagonismo en el panorama laboral y sindical. Se me plantea una pregunta para la que no tengo respuesta: ¿puede una misma organización sindical incluir a toda la gran diversidad de visiones del trabajo, de intereses, de preferencias, de expectativas, hoy presentes en el mundo laboral? lo veo complicado, sino imposible. En caso de ser imposible, que no lo sé, implicaría un cambio de chip para los sindicatos: reconocer que deben convivir con otras organizaciones, también sindicales.

Es importante tener presente que valores u objetivos como los de justicia social, de servicios sociales eficientes, de prestaciones sociales, de una economía al servicio de las personas, de derechos humanos, del derecho a la salud, a la educación, el valor de la ética, no son exclusivos del sindicalismo. Los sindicatos, junto con los comités de empresa o delegados de personal, han sido hasta el presente el único actor reconocido en las relaciones laborales por parte de los trabajadores. Creo que ahora no siempre es así: aparecen ONGs, asociaciones específicas de comunidades, también de oficios, movimientos sociales diversos,..., que intervienen en aspectos más o menos puntuales en luchas por la mejora de las condiciones de empleo. Un ejemplo es el de la campaña Ropa Limpia que lleva a cabo un conjunto de ONGs; otros ejemplos son las diversas mareas, en sanidad, educación, de estos últimos años. ¿Qué implica esto? Saber convivir con organizaciones, entidades, movimientos sociales, que no son

sindicatos pero que por motivos diversos intervienen, directa o indirectamente, en relaciones laborales en defensa de los trabajadores. Ahora las fronteras o espacios de intervención entre sindicatos y otras organizaciones y movimientos sociales son más difusos, cambiantes, se solapan, y en casos pueden entrar en conflictos de intereses o de manera de ver un mismo problema. Pese a las dificultades, el sindicalismo deberá confluir, generar sinergias, con otras organizaciones, entidades y movimientos, de naturaleza distinta, estrechar lazos y compartir luchas, cada uno desde su protagonismo y naturaleza. Y por supuesto abandonar al respecto viejos planteamientos tacticistas e instrumentales para adentrarse en profundos cambios organizativo culturales.

Un par de problemas adicionales, que afectan a cualquier organización, y al sindicato también. Son los siguientes: 1) una organización siempre parte del activo que tiene; y 2) una organización necesita diferenciarse de su entorno más próximo para mantenerse como tal. Por lo que se refiere a la primera cuestión, por un lado, hay que tener presente que los resultados de cualquier acción colectiva suelen revertir de manera distinta, hasta desigual, para unos y para otros trabajadores. Y por otro lado, pese a que una organización se plantee unos objetivos genéricos o de clase, como puede ser la mejora de las condiciones de empleo para todos los trabajadores, en el día a día el activo de la organización acaba pesando en las decisiones. Aun más, la organización debe proporcionar resultados (una organización que no ofrece resultados, no necesariamente materiales, tiene un futuro incierto) y estos resultados son más factibles cuando se orientan al activo que conforma el sindicato. En otras palabras, el activo de una organización acaba autoalimentando las expectativas del propio activo, por encima de las de otros trabajadores. De ahí fácilmente pueden consolidarse, hasta sin querer, posiciones corporativas, de defensa exclusiva de determinados colectivos, por lo que se hace indispensable dotarse de mecanismos correctores cuando sea necesario.

En cuanto al segundo problema al que me he referido, la necesidad de diferenciarse que subyace en cualquier organización, bajo los imperativos de mantener y reforzar las propias estructuras, conlleva, como en la vida diaria se puede constatar, que a veces se resalten más las diferencias que las coincidencias con las organizaciones más próximas. Unos hechos que caracterizaron con humor los Monty Python en La vida de Brian, cuando el principal adversario del Frente Popular de Judea es el Frente Judaico Popular, y no los ocupantes romanos.

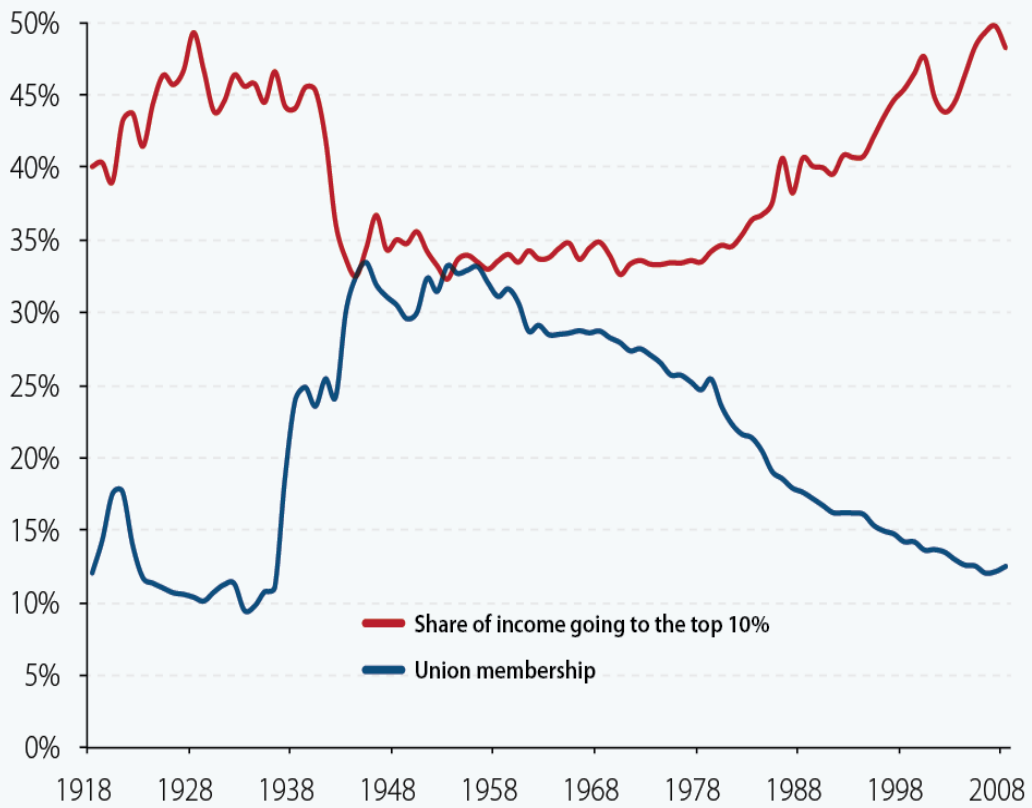
Como he dicho al principio, creo que estamos ante un largo y profundo cambio de ciclo. Es evidente que el sindicalismo ha sido básico en la lucha contra las desigualdades, contra la pobreza y en ganar derechos laborales y sociales, entre ellos los que identificamos con el estado del bienestar. El debilitamiento del sindicalismo revierte, hay varios estudios al respecto, en un aumento de las desigualdades, en un empeoramiento de las condiciones de empleo y de las condiciones de vida para gran parte de la población, en retrocesos con respecto al estado del bienestar; baste ver los tres gráficos que adjunto. Por esto es clave que el sindicalismo se reinvente, vuelva a adquirir capacidad e influencia.

Acabaré citando a Gramsci cuando se refiere al pesimismo de la razón y al optimismo de la voluntad; que no plantea, en absoluto, como una contraposición entre una cosa y la otra. Con esta frase Gramsci quiso resaltar las dificultades de los cambios, al mismo tiempo que la necesidad de la voluntad de cambio. Una voluntad de cambio que debe partir de identificar la

complejidad del momento en que nos hallamos; de no quedarnos en la auto complacencia: hay que conocer y valorar lo que se hace bien, pero también conocer y valorar los errores y los déficits. Dicho esto, mi nota pesimista es que históricamente los grandes cambios sociales se han dado como consecuencia de hecatombes: lo que se conoce por los “años dorados” de nuestra civilización, las décadas de los 50, 60, 70, años de construcción de los estados del bienestar, de mejora social, de consolidación de derechos sociales y derechos laborales, de consolidación de la negociación colectiva y de los sindicatos, vino, recordemos, después de la II guerra mundial.

Mi nota optimista es que creo que se puede mostrar desde los movimientos sociales, la ciudadanía, los sindicatos, que otra sociedad con un trabajo humanizado, un trabajo de calidad y digno, con derechos, es posible, que es posible conseguirlo, que es posible la acción colectiva; y una sociedad más inclusiva, con cohesión y justicia sociales, que aprecie el valor de los bienes colectivos. Pero para ello es necesario estar muy abiertos a conocer la complejidad del mundo actual y más en particular del mundo del trabajo, abiertos a generar solidaridades, las más diversas, abiertos a generar confluencias con otros. En definitiva, dar voz y protagonismo a las diversidades presentes en el mundo del trabajo y tener claro que en esta lucha no se está solo.

Unions and shared prosperity



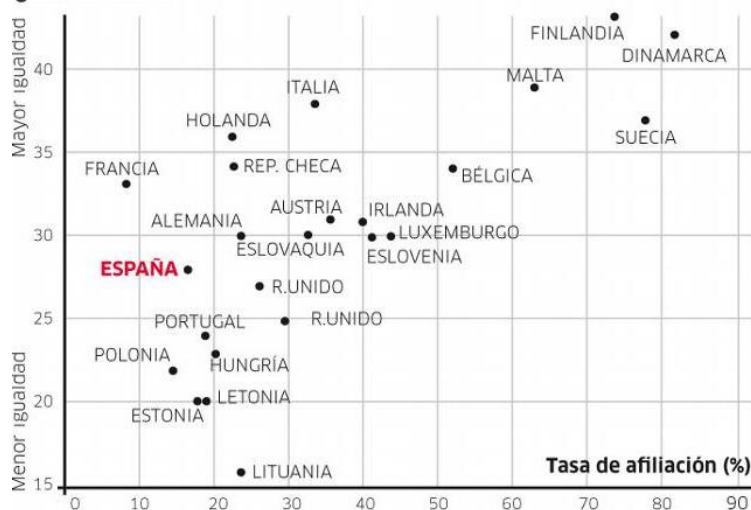
Source: Author's analysis of *Historical Statistics of the United States*, unionstats.com, Piketty and Saez 2003, and *The World Top Incomes Database*



La afiliación sindical

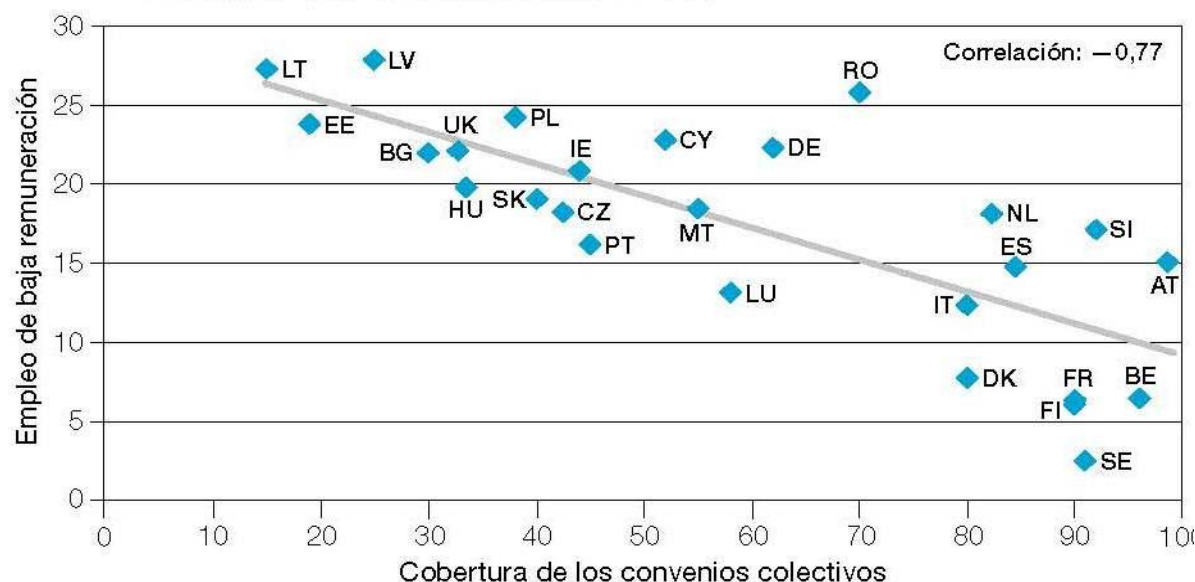
Disparidad de salarios y afiliación a sindicatos

Igualdad salarial*



* (·) 90 es el valor de máxima igualdad y 10 el de máxima disparidad.

Gráfico. Porcentajes de cobertura de la negociación colectiva (2008-2009) y de empleo de baja remuneración (2010)



AT: Austria; BE: Bélgica; BG: Bulgaria; CY: Chipre; CZ: República Checa; DE: Alemania; DK: Dinamarca; EE: Estonia; ES: España; FI: Finlandia; FR: Francia; HU: Hungría; IE: Irlanda; IT: Italia; LT: Lituania; LU: Luxemburgo; LV: Letonia; MT: Malta; NL: Países Bajos; PL: Polonia; PT: Portugal; RO: Rumania; SE: Suecia; SI: Eslovenia; SK: Eslovaquia; UK: Reino Unido.

Fuente: Cálculos del autor sobre la base de Visser, 2015 (para la cobertura de la negociación colectiva), y de Bezzina, 2012 (para el empleo de baja remuneración).