



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

Título del trabajo: El rol del sindicalismo en la coyuntura socioeconómica actual

*Title: The role of syndicalism in the current socioeconomic situation*

Autor

David Marín Aina

Director

Francisco Javier Carrasco Arnal

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
Curso 2019/2020

## **ÍNDICE:**

<u>Contenido:</u>	<u>Páginas:</u>
Resumen.....	3
Contextualización y evolución histórica.....	4 a 8
Desde la transición hasta nuestros días.....	9 a 11
Un acercamiento jurídico al panorama laboral y a los medios sindicales.....	12 a 15
El papel del diálogo social como herramienta de cambio y representatividad.....	16 a 17
Sobre los desafíos que afrontan los sindicatos.....	18 a 20
Sobre la individualización de las relaciones laborales.....	21 a 23
Externalización y camino hacia un nuevo paradigma de empleo: Plataformas digitales.....	24 a 29
Conclusiones.....	29 a 31
Bibliografía.....	32 a 33

### **Tablas e ilustraciones...**

Ilustración 1. Datos oficiales del peso de cada sector productivo en el PIB y su evolución en el tiempo.....	22
Ilustración 2. Datos oficiales de la evolución de cada sector productivo en la economía española. .	23
Ilustración 3. Datos oficiales del número de contratos celebrados entre empresas usuarias y ETTS durante enero de 2020. ....	26

**Resumen:**

A través de la siguiente disertación, se lleva a cabo un intento de analizar la interacción de los sindicatos con fenómenos complejos y variados como: globalización, crisis socioeconómicas que deterioran gravemente sus herramientas de actuación y legitimidad y transformaciones en el mundo del trabajo.

Además, al mismo tiempo, se escruta el papel del sindicalismo desde una perspectiva histórica para conocer su potencial en este panorama, así como las armas y vías jurídicas y colectivas con las que cuentan para satisfacer los intereses y necesidades de una clase trabajadora variada y afligida por circunstancias coyunturales. Estas vías de actuación se estudian teniendo en consideración las existentes relaciones de poder entre empresas y asociaciones sindicales.

Por último, se menciona brevemente el futuro del trabajo marcado por la tecnología y la flexibilidad.

### **Contextualización y evolución histórica:**

Considero que, antes de centrarnos en el sindicalismo y en su papel en la coyuntura socioeconómica reciente, conviene contextualizar y, como poco, definir algunas de las variables de mayor enjundia que proliferan en esta disertación e invaden, con su influencia, cada línea.

Además, es pertinente añadir que los párrafos que componen esta sección están basados en el manual de historia social del trabajo, escrito por Antonio Rivera y Mikel Aizpuru. (Aizpuru & Rivera, 1994)

El trabajo, como término, presenta unas implicaciones y características complejas de definir y sintetizar. Además, es abordable desde una diversa y profunda cantidad de ámbitos.

En cualquier caso, si hemos de consagrarnos a la empresa de buscar una noción sintetizada y genérica de trabajo, que sirva como preciso y concreto punto de partida, podríamos exponer que el trabajo es un medio para alcanzar un fin. Una herramienta al servicio de la humanidad, desde sus albores, que tuvo, y aún conserva, un claro y primordial objetivo transformador. Modificar y alterar el equilibrio de lo que nos rodea para satisfacer nuestras necesidades más básicas y específicas, nuestros frívolos caprichos o nuestra ambición, ha estado asociado al trabajo desde que nos cercioramos de que para dar respuesta a nuestras inquietudes y deseos más elementales hacía falta un esfuerzo, físico o mental, individual o colectivo.

Si el fin es responder a necesidades y suplirlas, los medios son el trabajo humano y la coordinación para orientarlo, concebirlo y dirigirlo a la consecución de las mismas.

En esta lacónica y breve reflexión, cabe divagar y meditar sobre la concepción que ha tenido el trabajo a través del devenir histórico. Supeditado, al igual que muchas otras cosas, a la moral y a los constructos sociales de la época. Por hacer una mera mención anecdótica al entendimiento y la visión del mismo es plausible establecer que, durante gran parte de la antigüedad, fue un motivo de admiración y respeto. No solo un deber moral y una causa de dicha y virtud, sino también una fuente indudable de prosperidad para la civilización en cuestión en su conjunto. Lamentablemente, este cariz de dignidad y virtuosismo desapareció con una de las tendencias más perniciosas y execrables que han caracterizado a nuestra especie: la esclavitud. La mano de obra de estos pobres sujetos se acabó generalizando y normalizando. Fueron estos reos, carentes de cualquier potestad individual, quienes acabaron desempeñando las tareas y ocupaciones manuales hasta que, de forma ineludible, terminaron estando asociadas a la labor del esclavo. Se acabó considerando la acción de trabajar como algo indigno y repudiable, propio de aquellos que habían sido privados de lo más importante y relevante para el hombre: la libertad.

El entendimiento que se tuvo del trabajo y de su potencial y carácter transformador fue variando durante los siglos siguientes. Afligido por la moral cristiana, se vislumbró durante un tiempo como una actividad asociada a los individuos más indeseables y ruines al estar, el hombre libre, exonerado de las ocupaciones manuales.

Con la llegada de la Alta Edad Media, la visión del mismo mejoró particularmente. Por supuesto, este aspecto dignificador no se logró de forma uniforme y universal. Había profesiones, denominadas habitualmente viles, vistas en la disyuntiva de someterse a los principios religiosos y éticos cristianos o sucumbir al desprecio popular.

Lo paradójico y trascendente es que fue, de esas mismas máximas eclesiásticas, de donde surgieron principios sociales de unidad, solidaridad y ayuda mutua.

““El trabajo representaba algo más que un medio para ganar un salario; el oficio recibía casi la consideración de una vocación””.

En la sociedad del Antiguo Régimen, los menesteres manuales y comerciales seguían sufriendo denostación, rechazo y discriminación al estar asociado a los estamentos más bajos en una pirámide social claramente estratificada

Estos breves matices tienen más relevancia y lugar de lo que a priori pudiera parecer. El hecho de que se congregasen bajo un mismo estandarte, el cual solía estar cimentado sobre creencias de solidaridad e intervención en caso de necesidad, respondía a unas pretensiones colectivas de unidad para enfrentar objetivos y retos comunes. Pueden concebirse como formas primitivas y someras de las asociaciones gremiales y sindicales que surgirían después, y sus ramificaciones diversas a través de sociedades de socorro mutuo, educación y resistencia, cooperativas de consumo y de producción.

Si queremos buscar un origen al sindicalismo, al menos en la concepción más clásica y elemental del término, podemos remontarnos al siglo XIX, donde es observable y casi palpable la transición de unas organizaciones sindicales elitistas que defendían y apostaban por los derechos e intereses de una gama escasa de empleados dedicados a ocupaciones que requerían una enorme cualificación y dominio, hasta una segunda etapa donde se produce la masificación del trabajo, tras la normalización y universalización de la realización del mismo en las fábricas de los ahora empresarios.

La arraigada y clasista creencia cimentada entre los sindicatos de oficio, derivada de la mentalidad feudal de enaltecer la figura y labor del artesano clásico, experimentado y curtido en su arte, de centrarse únicamente en estos empleados más especializados y experimentados, dejando de lado a los obreros expuestos a las condiciones más adversas y cruentas, tendría los días contados. Aunque, por supuesto, no sería un camino fácil o exento de luchas y esfuerzos comunes.

No fue hasta finales de la centuria decimonónica, tras algunos movimientos y protestas subversivas y transformadoras como el ludismo, el cartismo o la expansión de la huelga como medio de protesta generalizado y, por lo general, pacífico, cuando puede entenderse la asimilación y ramificación de un nuevo sindicalismo.

Esta no fue una empresa fácil o especialmente asequible ni llevadera. La masa laboral estaba caracterizada por, desde su núcleo, ser heterogénea. Tanto entre los grupos que la integraban, sus intereses, pretensiones, necesidades y, en algunos casos, hasta rivalidades.

Partiendo de los conceptos de capital y trabajo, podemos llegar a comprender que el siglo decimonónico se basó en incertidumbre, inestabilidad y transformaciones traumáticas como repercusión del choque entre dos posturas abiertamente antagónicas: Los empresarios se hicieron dueños de los medios de producción y contaban con los trabajadores, poseedores de la fuerza de trabajo, para que vendiesen este potencial a cambio de una retribución que no estaría exenta de crítica desde la óptica marxista que, a su vez, acabaría acuñando el concepto de plusvalía. En cualquier caso, el empleo en las fábricas no era particularmente digno, respetuoso o sostenible a largo plazo: nulas condiciones de seguridad e higiene, inexistente

protección ante contingencias y accidentes y jornadas laborales eternas eran solo algunos de los entrantes en el menú que debían aceptar los obreros durante esta centuria.

No es, entonces, arduo comprender que se recurriera a asociaciones de representación e interés colectivo para responder a estas problemáticas, así como organizar y agrupar a la clase trabajadora.

Para hacernos una idea nítida y vívida de la trascendencia que esto tuvo, es plausible exponer que, con frecuencia, las organizaciones de trabajadores eran presa de anatemas, persecuciones o clandestinidad. Un férreo y restrictivo control estatal que, únicamente, concebía con buenos ojos a las asociaciones basadas en el mutualismo y la cuasi beneficencia, condenando y dirimiendo cualquier intento de formalizar sociedades de resistencia sindical y unión, puesto que perjudicaba tanto a empresarios como al propio paternalismo del estado.

Es por ello que resulta mucho más loable y relevante la evolución desde un espacio que únicamente acogía a artesanos, oficiales, obreros especializados a uno de industria, donde podía unirse la plantilla íntegra de una empresa, independientemente del nivel de formación y puesto a desempeñar, hasta un sindicalismo de clase con aceptación universal.

Esta notoriedad y reconocimiento vino acompañado de un notable aumento de sus potestades y facultades que supondría un preámbulo de las herramientas y medios de presión con los que cuentan hoy en día: libertad para organizarse, presionar a los poderes públicos, coordinación entre asociaciones y negociación colectiva para, en última instancia, alcanzar y satisfacer su pretensión más básica y prioritaria: hacer de las buenas condiciones de trabajo, la certidumbre y la mejora radical y constante de la legislación estatal y laboral una norma general.

Por incluir unas notas del sindicalismo en nuestro país durante el siglo XX, cuya determinación, proliferación y formas afectan de forma determinada y directa a la estructura y justificación de este trabajo, es conveniente y congruente mencionar que las principales organizaciones colectivas de trabajadores protagonistas durante este periodo fueron la Confederación Nacional del Trabajo, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras

La UGT tenía unas bases teóricas, fundamentos y medios de presión de carácter moderado. Perseguía metas y objetivos de carácter genérico y universal, recurriendo para sus pretensiones a vías de apelación política. Rehuía de herramientas revolucionarias y subversivas para satisfacer las necesidades de la creciente conciencia proletaria. Una cantidad particularmente notable de sus miembros tendían a proponerse como estrategia de cambio y mejora la ocupación de cargos públicos para ganar voz dentro de las instituciones.

Las exigencias y peticiones del sindicalismo español durante el primer cuarto del siglo XX sufrieron un palpable y enfático avance, desde la mera solicitud de ejercer la prestación laboral en condiciones de seguridad e higiene, jornadas de 8 horas, estipendios mayores y más equitativos y un salario mínimo hasta, durante el gobierno de la Segunda República, solicitar y fundamentar como uno de sus principales objetos el dominio obrero de los centros de trabajo y la penetración sindical en sus administraciones y oficinas.

La Confederación Nacional del Trabajo, por su parte, tenía unos evidentes y visibles principios teóricos y prácticos influenciados, indudablemente, por el anarquismo y su carácter pragmático y alterador del orden social. Huelga decirlo pero, a pesar de esta vinculación con el movimiento anárquico, muchos de los

simpatizantes de este movimiento rehuían y sentían un recelo casi instintivo hacia los movimientos sindicales por lo que, con el paso del tiempo, la hegemonía más revolucionaria del sindicato acabó superada y sustituida por una más concreta, específica y menos radical que pedía centrarse en las necesidades y problemáticas de aquellos a quienes representaban. A pesar de esta moderación y de las ocasionales protestas en las que se instrumentalizaba la violencia como medio de defensa, tuvieron un crecimiento espectacular en términos de afiliación durante las 3 primeras décadas del siglo pasado.

De hecho, y para ser justos, ambas organizaciones de representación colectiva sindical experimentaron un aumento considerable de su masa sindical, particularmente durante el mandato republicano de los años 30. Sin ir más lejos, la propia CNT, tras estar abolida y perseguida durante la dictadura de Primo de Rivera, pasó de 25000 afiliados en 1910 a 1200000 en 1932. La Unión General de Trabajadores, por su parte, llegó a reunir a 958000 empleados bajo su alcance en 1931, desde los 150000 que había en 1914.

La derrota del gobierno ante el bando sublevado, y el consecuente comienzo del periodo dictatorial autárquico, dio lugar a un momento histórico que hizo sucumbir a las organizaciones sindicales a un declive interno e, irremediadamente, a la clandestinidad.

Durante el Franquismo, se promulgó y proliferó el sindicalismo vertical como única opción para reunir, congeniar y acercar las posturas, concesiones, perspectivas y necesidades de trabajadores y patronales.

La Organización Sindical Española (OSE), se materializaba como el modelo definitivo urdido por el régimen para albergar esas pretensiones y rasgos de verticalidad donde podrían congregarse las unidades que formarían parte de esta re interpretación del sistema de relaciones laborales.

Durante la postguerra y buena parte de los años 50, hasta que el mandato dictatorial abandonó su cariz proteccionista y autárquico y, en consecuencia, se abrió al intervencionismo americano provocado por la guerra fría y a su ineludible deseo de ganar simpatías, las vías de subversión y presión ante el nuevo modelo de relaciones de trabajo quedaron limitadas a bajadas sutiles y voluntarias de rendimiento, la desidia laboral aislada y, en el mejor de los casos, el abandono de forma casi anecdótica del puesto de producción.

El derecho a la huelga había quedado desestimado y sometido a continuas y férreas prohibiciones, pero ello no eximió de recurrir a varias intentonas en forma de levantamientos y protestas que, debido a la debilidad y decadencia de los medios de disuasión republicanos y la represión ejercida por el gobierno dictatorial, no prosperaron y, con frecuencia, sólo repercutían en despidos y en agravar la profunda miseria propia de los años que siguieron a la guerra.

Los sindicatos tradicionales no supieron adaptarse, cuando no estaban sometidos al exilio o a la clandestinidad, al nuevo modelo de representaciones y herramientas colectivas promulgado por los edictos gubernamentales. Con la flexibilización y abandono de los rasgos más persecutorios y perniciosos del control franquista, y como repercusión de la apertura al exterior, empezaron a aflorar pequeños atisbos de resurgimiento entre las vías sindicalistas.

A partir de la década de los sesenta, aparecieron nuevas formas de resistencia y unidad caracterizadas por su flexibilidad y accesibilidad que, con el paso de los años, acabaron aglutinándose en un organismo mayor que, a día de hoy, conocemos como Comisiones Obreras. Fundado en 1962, y visto en la disyuntiva de no actuar y desaparecer o adecuarse a la institucionalización de las herramientas de transformación y cambio,

priorizó lo segundo y, de esta manera, disfrutó de unos años de estabilidad y certidumbre, acompañados de unos debates y unas reivindicaciones pacíficas, eficientes y coordinadas, hasta que, finalmente, fue considerada como una institución que promovía valores que alteraban el orden y la paz social y, en consecuencia, fue ilegalizada. Tras el relativo final del régimen, acontecido con la muerte de Franco, la conflictividad y las revueltas se intensificaron y tornaron más frecuentes y duraderas. Los sindicatos se reinstauraron y regresaron a las vías legales e institucionales propias del periodo anterior a la guerra en 1977 y, derivado de ello y de su reconocimiento y alcance democrático, consiguieron que se negociaran, legislaran y engendraran normativas legislativas de índole laboral que caracterizarían este periodo.

Hablaremos de estos cauces legales y de la tipificación contenida en sus retoños más adelante pero, por ahora, es más que suficiente saber que en esta época se confeccionaron tres textos refundidos de suma relevancia para el sindicalismo español y, en consecuencia, para la profusa y variada clase trabajadora: la Constitución Española de 1978, la Ley Orgánica de libertad Sindical en 1985 y, por supuesto, el Estatuto de los Trabajadores en 1980.

El surgimiento y redacción de esta trascendente y significativa mezcla de leyes orgánicas, en el caso de las dos primeras, y ordinarias, en el caso del Estatuto, nos permite intuir unos indicios de las ambiciones del movimiento de representación sindical durante este último cuarto del siglo XX: abarcar tanto vías políticas como sus clásicas pretensiones defensivas de los intereses y necesidades de los empleados a cuyo bienestar consagran su existencia.

La firma de convenios marcos y peticiones coyunturales como el abandono y la reforma de las instituciones franquistas, la aceptación y retorno de algunos partidos políticos fueron solo algunas de las causas en las que participaron.



### **Desde la transición hasta nuestros días:**

Tras el cambio de régimen político, y el reconocimiento y protección de algunos derechos, se inició un proceso histórico caracterizado por su estructura democrática que lleva en vigor desde finales de los años 70 hasta nuestros días y que, por su especial relevancia e interés, merece un apartado.

Al fin y al cabo, si nuestra pretensión es entender el rol que juega el sindicalismo en la época actual, sería irresponsable ignorar los cambios que han acontecido en nuestro país durante las últimas décadas y que, sin lugar a dudas, definen y condicionan el lugar y las actuaciones del movimiento sindical.

Sin ir más lejos, y como breve mención en la que profundizaremos más adelante, durante estos 40 años se han producido 8 huelgas generales lideradas por los sindicatos nacionales.

Es relevante y adecuado, además, que detalle que este espacio va a estar basado en el artículo académico publicado por Alfredo Montoya Melgar en el volumen 32 de la revista internacional de Ciencias sociales en 2013. (Montoya Melgar, 2013)

Sin más dilación, vayamos a lo que nos interesa. Sería inteligente empezar estableciendo y dejando claro que, esta cuarentena, ha sido un periodo de gran agitación e incertidumbre económica y que, para paliar sus efectos, se ha recurrido a la flexibilización tanto de las relaciones laborales como de las normas aplicables.

Siguiendo estas máximas y principios impuestos por la economía de mercado, el rígido e inflexible intervencionismo estatal se redujo con la esperanza de dar facilidades a las empresas a la hora de cubrir sus necesidades de mano de obra accesible y priorizar su supervivencia.

Estos párrafos son un buen preámbulo para entender la existencia y entrada en vigor de, por ejemplo, el Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977 donde se contenía la tipificación de una figura que a día de hoy conocemos como despido objetivo y que, en su momento, fue pionero en reducir los requisitos para despedir, eliminando la exigencia del beneplácito administrativo para que la rescisión contractual se produjera.

Para lidiar con la crisis económica de los años setenta, las líneas y actuaciones legislativas oscilaban en torno a la idea de fomentar el empleo juvenil (RDL 43/1977) a través, por supuesto, de las bonificaciones a las empresas que contasen con jóvenes y desempleados. Estas se verían recompensadas con ventajas en las cuotas a la seguridad social (RD 3280/1977).

Estas medidas tuvieron una eficacia relativa, y a comienzo de los años 80 la tasa de paro se encontraba sobre el 22%. La legislación laboral no abandonaría, como consecuencia, su afán flexibilizador.

Los propios legisladores parecían ser conscientes de la necesidad de acabar con los aspectos más rígidos y uniformes de nuestro marco regulador de relaciones laborales para, así, adaptarlo a las necesidades del mercado y que, de esta manera, se pudiera crear empleo de manera más libre y rápida.

Se siguió con la política de incentivar la contratación a través de subvencionar y desgravar costes laborales, así como contemplar la contratación temporal, en prácticas y formación y las modalidades a tiempo parcial (RD 1445/1982).

Llegó un punto en el que se produjo el summum de la flexibilización: desapareció la obligatoriedad de aportar una causa para instrumentalizar la contratación temporal, esta era totalmente libre (RD 1989/2984). Los efectos más inmediatos de este decreto produjeron un 35% de temporalidad.

Esta fue también una época donde la concertación, o diálogo social, era practicada con frecuencia y asiduidad. Fruto de ella, nacieron muchos acuerdos de manera, en ocasiones bipartita y contando, a veces, con el arbitrio del Estado. CCOO y UGT pactaron con la CEOE numerosos pactos y acuerdos que trataban de responder a esas complicadas y problemáticas circunstancias coyunturales que tanto alteraban el orden social. Se pretendía crear, mantener e incentivar el empleo, reducir el número de horas extraordinarias (RDL 1/1986) y llevar a cabo moderaciones salariales.

La década de los 90 fue cruenta y compleja al estar, nuestro país, cernido por una grave y arraigada crisis financiera cuyas repercusiones no tardaron en hacerse notar: una tasa de desempleo del 24.5% y 3.800.000 desempleados. La situación era tan desoladora e incierta que al gobierno no le quedó otra que acelerar el proceso de flexibilización normativa y legislativa que, a su vez, puso en riesgo la legitimidad del diálogo social al ser este paquete de medidas incentivadoras de la contratación unilateral.

En este sentido, la reforma laboral de 1994 tuvo numerosas implicaciones: en primer lugar, garantizó y avaló la existencia de las empresas de trabajo temporal y agencias de colocación, figuras de las que hablaremos en mayor profundidad más adelante, y, además, consolidó una descentralización que llevaba auspiciándose desde hace tiempo y que, a efectos prácticos, consistía en mayor poder negociador para las partes y reducción del intervencionismo estatal.

En los próximos años, asistiríamos a más reformas y transformaciones que trataban de responder a un mercado de trabajo marcado por la temporalidad y el desempleo.

En la reforma laboral de 1997, se recuperó parcialmente la fe en el diálogo social en el que participaron las asociaciones sindicales. Fruto de ello, entraron en vigor documentos legislativos que tenían como finalidad fomentar la contratación indefinida y mejorar la incorporación al mundo laboral (ley 63/1997 de 26 de diciembre).

El nuevo milenio fue recibido con otra reforma: menos transformadora que las dos anteriores, y más centrada en resolver cuestiones prácticas. Es relevante mencionar que una de sus pretensiones era facilitar el despido mediante la destrucción del derecho a percibir salarios de tramitación si la readmisión no iba a producirse, así como a restringir el régimen de desempleo. Estas medidas no se llevaron a cabo tras la oposición sindical en forma de huelga general. Los años venideros se caracterizarían también por las intentonas en forma de tipificaciones legales de mejorar y estabilizar el empleo, reducir la temporalidad, fomentar la contratación a través de bonificaciones en las cuotas a la seguridad social y recurrir a la negociación tripartita (ley 43/2006).

Durante el 2007, nuestro país fue golpeado y herido por una crisis económica y financiera de origen mundial que sacudió nuestras instituciones y, en consecuencia, obligó a los gobiernos a legislar con una enorme celeridad y frecuencia. Se crearon fondos estatales de inversión (RDL 9/2008) y se pasó a quebrar y

desvirtuar derechos sociales como la supresión de la revalorización de pensiones, desaparición de la prestación de pago por nacimiento o adopción y postergación de las dirigidas a personas dependientes (RDL 8/2010). En este año, 2010, se planteó la necesidad de una nueva reforma laboral que, una vez más, rehuía del diálogo social y, una vez más, se encontró con la resistencia sindical a través de una huelga general. A pesar del descontento sindical, la reforma se llevó a cabo.

Llegados a este punto, nos resta hablar de la notoria y famosa reforma laboral de 2012. Una en la que volvió a desprestigiarse el diálogo social y que, probablemente, supone el último y máximo exponente de las políticas de flexibilización que llevaban persiguiéndose durante décadas.

La negociación colectiva, una de las principales herramientas con las que contaban los sindicatos para expandir su influencia entre un gran número de trabajadores, fue modificada y liberalizada por este procedimiento reformista. En pocas palabras, y siguiendo la lógica de agilizar el proceso de atender a necesidades concretas, se terminó de legitimar la primacía de los convenios de empresa sobre los sectoriales, se ampliaron las circunstancias en las que cabe recurrir al pacto de descuelgue convenial y se limitó a un año la ultraactividad. Escritas estas líneas, y revisado este momento histórico, podemos llegar a la conclusión de que el sindicalismo español ha sufrido, en primer lugar, un proceso de institucionalización donde ha abandonado sus vías e intenciones más subversivas para tratar de modificar y mejorar la realidad social a través de la concertación y el diálogo. Reservando, como último recurso, las huelgas generales. La problemática que de ello surge es que nuestro país ha estado afligido por circunstancias coyunturales que han obligado al gobierno a legislar con precocidad y premura para favorecer a incentivar la economía de mercado, dar mecanismos a la iniciativa privada para incentivar el empleo y reducir su destrucción, formalizar pactos y convenios adecuados a sus circunstancias particulares y, en general, flexibilizar las relaciones laborales.

El alcance y la efectividad del sindicalismo ha sido, en consecuencia, reducida y puesta en duda, provocando una crisis de legitimidad donde tienen más dificultades para organizar y dignificar el trabajo.

Sin nada más que añadir en este previo y lacónico contexto histórico introductorio sobre el paulatino y lento avance del sindicalismo desde unas primordiales y primitivas fuentes hasta la concepción de nuestros días, podemos empezar a tratar otras cuestiones referidas a la tipificación y concepción de este en las herramientas legales habituales que ya han sido reseñados superficialmente con anterioridad.

### Un acercamiento jurídico al panorama laboral y a los medios sindicales:

La libertad sindical está expresamente tipificada en el artículo 28 de nuestra Constitución Española, lo que le brinda el carácter de derecho fundamental. (Cortes Generales, 1978) Esto debería hacer sonar las alarmas de hasta los más neófitos y poco versados en derecho por las implicaciones que tiene tanto en la teoría como en la práctica. Gozar de esta consideración significa que es una potestad del ciudadano sometida a una defensa y primacía especial y, huelga decirlo, de medios garantistas destinados a asegurar su salvaguarda y resarcimiento en el caso de que fueran vulnerados produciendo, de esta manera, un daño en la persona afectada. El despliegue de medios tanto judiciales como extrajudiciales no es escaso ni desdeñable para afianzar su integridad, así como perseguir, punir y castigar las conductas vejatorias y execrables que violarían estas máximas constitucionales.

Si nos remitimos al apartado 2 del ya citado artículo encontraremos el reconocimiento a los trabajadores de recurrir a la huelga para el mantenimiento y la protección de sus derechos más primordiales y básicos. Habiendo pasado, como miembro de mi generación, gran parte de mi vida en pleno siglo XXI donde estos medios y vías de presión forman parte de nuestro entramado democrático y, a su vez, disfrutaban de certidumbre y estabilidad social, no es extraño ni controvertido ver cómo, en las situaciones que lo requieren, se hace uso de estas revueltas coordinadas y colectivas para hallar la satisfacción de metas comunes que, lamentablemente, no han podido alcanzarse a través de medios menos bruscos o lesivos de la actividad productiva como, puede ser, la negociación. Puede que, como ciudadanos de esta centuria, estemos concienciados de la frecuencia de la huelga como herramienta recurrente dentro de nuestra legalidad y normalidad jurídica pero, en 1978, cuando la Constitución fue aprobada, su reconocimiento y tipificación supuso un cambio disruptor y paradigmático tras haber estado perseguida y prohibida durante la época dictatorial.

Podemos encontrar su desarrollo y ramificaciones en la **Ley Orgánica 11/1985**, de 2 de agosto, de libertad sindical. (Cortes Generales, 1985)

Toda la ciudadanía que así lo desee tiene la potestad de sindicarse libremente, con las correspondientes limitaciones propias del ámbito de las fuerzas armadas.

Ha de interpretarse en un sentido amplio: tanto negativo como positivo. Poder elegir tanto participar en la acción sindical y su materialización práctica e institucional en forma de organizaciones de trabajadores, y la posibilidad de afiliarse a las mismas, como de abstenerse completamente de toda forma de representación colectiva.

Asimismo, también comprende una serie de potestades, derechos y obligaciones. La opción de fundar sindicatos, cuya principal y más elemental pretensión será la de defender los derechos e intereses de sus afiliados, unirse al más conveniente y proclive a satisfacer las necesidades del interesado, elegir a representantes y delegados de manera democrática y, como resulta evidente, la clásica actividad sindical, forman parte de la interpretación positiva del derecho o una emanación directa de la misma.

Según su artículo octavo, los afiliados gozarán de una serie de derechos y ventajas de las que no dispondrán aquellos empleados que se abstengan de pertenecer a un sindicato, como: constituir secciones sindicales, celebrar reuniones, recaudar cuotas, distribuir información sindical y conocer la información emitida por su sindicato.

En relación a la salvaguarda de la libertad sindical, mencionada previamente, podemos remitirnos al artículo 13 de esta Ley Orgánica donde, en su redacción, podemos encontrar un conjunto de supuestos en los que el empleado podría solicitar, vía jurisdiccional, la tutela y protección ofrecida ante la vulneración de derechos fundamentales debido a, como puede deducirse, los efectos lesivos que injerencias, abusos, limitaciones arbitrarias o disuasiones empresariales, sindicales, públicas o particulares para incentivar o desincentivar la afiliación podrían tener en la persona del trabajador durante su prestación laboral.

Resultan también de cierto e innegable interés otras tipificaciones que, aun no gozando de esta consideración de fundamental, todavía nos atraen y son susceptibles de suscitar nuestra curiosidad y atención por sus implicaciones en la práctica, así como por su particular notoriedad y asiduidad. Estas son justamente las causas por las que, sin duda alguna, merecen un breve y conciso análisis desde el punto de vista meramente jurídico.

Es en torno a los artículos 35, 37 y 38 de nuestras escrituras constitucionales donde giran algunos de los cimientos y columnas que sostienen, y han sostenido, nuestro marco regulatorio de las relaciones laborales tal y como lo conocemos. (Cortes Generales, 1978)

En el primero se nos menciona no solo el derecho, sino el deber, la obligación, de trabajar. Así como de elegir, con libertad y sin que el consentimiento contractual se halle viciado por coacciones, amenazas o violencia, un oficio que estará exento de cualquier tipo de discriminación y por cuyo desempeño, en última instancia, recibiremos una gratificación salarial.

En el artículo 37, por su parte, es donde encontramos una potestad que, a pesar de no contar con la nota de derecho fundamental que impregna el derecho a la huelga, si resulta de particular y notable trascendencia y pragmatismo por su habitualidad en la realidad laboral. La negociación colectiva es la más común y efectiva herramienta con la que cuentan los sindicatos para tratar de lograr, con el mayor alcance y uniformidad posible, una serie de condiciones laborales caracterizadas por sus rasgos beneficiosos y ventajosos para el mayor número de empleados posible. Es un proceso en el que, como podemos intuir, intervienen varios agentes del orden social con la suficiente representatividad como para tener voz y peso. Este procedimiento tripartito entre sindicatos, estado y patronales se materializa a través de un concepto cuya evaluación nos incumbe directamente y que, en consecuencia, analizaremos más adelante, llamado diálogo social.

Por último, en la redacción y expresión del artículo 38, hallamos la mención a la libertad de forma y creación de empresa estando estas, a su vez, defendidas por el carácter garantista y armónico de los poderes públicos institucionales que, siguiendo la tipificación, tratarán de proteger y salvaguardar sus intereses productivos y económicos a través de los medios pertinentes destinados a potenciar la viabilidad de las organizaciones empresariales.

Abandonando temporalmente la Constitución, contamos con la posibilidad de vislumbrar otras variaciones de este derecho a la libertad y actividad sindical en las más diversas y multidisciplinarias manifestaciones de nuestro ordenamiento jurídico, como puede ser el artículo 315 del Código Penal.

En el mismo, se punen las limitaciones, coacciones o restricciones a la huelga o autonomía sindical. Se sancionarán, en el primer caso, con privación de libertad de 6 a 24 meses y multas de 6 a 12. En caso de condicionar a un grupo o persona para iniciar o continuar una huelga, habrá castigos de privación de libertad desde 21 meses hasta 36, o multas de 18 a 24.

En esta línea, aparece una sentencia particularmente esclarecedora que relaciona dos derechos fundamentales vinculados entre sí: el de libertad sindical y expresiva. Se trata de la Sentencia 126/2018 de 26 de noviembre de 2018, emitida y ratificada por el Tribunal Constitucional. Parte de la premisa de un empleado que ostentaba el cargo de representante de los trabajadores en el comité de su empresa y que, durante una reunión plenaria, adoptó una actitud crítica hacia su empleadora. Esta conducta fue entendida por la dirección como causa de despido disciplinario por exceder los principios de buena fe contractual, y el afectado se amparó en su derecho a la libertad de expresión y sindical. Tras una sentencia emitida desfavorablemente hacia la persona del trabajador por el Tribunal Supremo, decidió impugnar la misma ante el Constitucional. Fue este el que falló a su favor, reconociendo el trato leonino de la empresa hacia su persona, la violación de su libertad sindical derivada de la libertad de expresión y la obligación empresarial de reubicarle en su puesto y situación anterior. (SENTENCIA 126/2018, 2018)

Recuperando parcialmente la ya expresada y reiterativa confección del artículo 37 de nuestro sacro texto constitucional, relativo a la negociación colectiva, creo que es relevante y plausible dedicarle un espacio a cómo se regula en nuestro país. Tanto ella como sus derivados convencionales y marco.

Los convenios colectivos, a través de concesiones, ofertas, argumentaciones y horas de oratoria y conversación, se firman, ratifican y, finalmente, entran en vigor durante la vigencia que se haya pactado previamente. Esto es importante y digno de estudio y reflexión porque, es en estos textos, donde se citan y encuentran las reglas, directrices y criterios que van a aplicarse en las relaciones laborales y contractuales de los trabajadores afectados por su alcance. Se regulan desde cuestiones como la retribución, en las exuberantes y variadas tablas salariales donde se contienen los pluses y los conceptos base, hasta vacaciones, promoción interna, periodos de baja derivados de enfermedad o accidente e, incluso, conductas punibles y la concreción de cómo serían exactamente condenadas ajustándose, como resulta evidente, a la legalidad del ordenamiento jurídico.

Pero todo esto es simple verborrea prosaica que la mayoría, con cierta holgura, ya sabemos. ¿Qué es, entonces, lo verdaderamente reseñable y susceptible de provocar meditación y análisis en la negociación colectiva y en su manera de repercutir directa o indirectamente en la estructura y masa sindical?

Es una premisa sencilla, lógica y casi evidente. Roza incluso lo trivial y, sin embargo, tiene repercusiones e implicaciones que suscitan más de un debate, controversia y discusión por un cariz proclive a suscitar opiniones y disertaciones entre los sindicalistas más prestigiosos sobre este fenómeno. Los sindicatos, como consecuencia derivada de sus competencias asumidas, sus deberes y obligaciones, instrumentalizan y conciben la negociación colectiva como un medio para alcanzar un fin. Una herramienta relativamente eficiente y diligente para que su influencia y lucha prolifere en un número particularmente grande de trabajadores que, como resulta innegable, será más amplia y persuasiva cuanto mayor sea el ámbito de negociación: únicamente empresarial, sectorial o incluso estatal.

Del procedimiento de confección y diseño de estos pactos y acuerdos colectivos emanan los ya mencionados y repasados convenios donde, como ya hemos señalado, se matizan y concretan condiciones y facetas individuales y grupales.

La problemática y complicación surge del hecho de que, a pesar de los inmensos esfuerzos invertidos por las asociaciones de representación de trabajadores para lograr una tipificación beneficiosa y ventajosa para

una inmensa estofa de empleados, estos verán mejorados los aspectos intrínsecos a su relación laboral independientemente de que estén afiliados o no.

Tal hecho nos lleva, ineludiblemente, a la conclusión de que nos hallamos localizados en un entramado de relaciones laborales que no auspicia ni incentiva la unión a una organización sindical.

En palabras de Unai Sordo, actual Secretario general de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en su reflexión crítica sobre los retos que deberá superar el sindicalismo: “”[...] Otra cuestión muy relevante para explicar las tasas de afiliación es el modelo de relaciones laborales y, en concreto, la eficacia de los convenios colectivos que pactan las organizaciones sindicales. En el modelo español esa eficacia es *erga omnes*, es decir, que lo pactado a través del convenio colectivo es de aplicación general al conjunto de empresas o trabajadores representados por las organizaciones que han suscrito el convenio en cuestión, siempre y cuando representen más del 50% de cada parte ( patronal y sindical). Este modelo tiene enormes ventajas para proteger y regular las condiciones de trabajo en un tejido de pequeñas y medianas empresas que de otra manera carecerían de cualquier regulación. Pero al aplicarse las condiciones pactadas al margen de que exista o no la afiliación sindical, es un modelo que desincentiva la afiliación. En otros países, especialmente del modelo anglosajón, la capacidad de negociar del sindicato requiere de unos niveles de afiliación previos, o incluso pueden darse modelos en el que convenio o norma colectiva solo se apliquen directamente a quienes estén afiliados a organizaciones firmantes y, por tanto, hay un evidente y objetivo incentivo a la afiliación”””. (Sordo, 2019)

Una de las soluciones podría pasar por adoptar otro modelo de sindicalismo. Uno en el que, para gozar de lo pactado y ratificado en la tipificación convencional, hubiera que estar necesariamente afiliado a una de las asociaciones firmantes que han participado en el proceso de negociación. La problemática y los dilemas surgen de que esta medida entraría en conflicto directo con el ya estudiado párrafo primero del artículo 28 de nuestra constitución: “Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”. (Cortes Generales, 1978) Estaríamos violando preceptos constitucionales y contemplando medidas ilícitas y, sin duda, desproporcionadas con el fin perseguido. Es evidente que la incentivación a la afiliación debe fomentarse y presentarse como algo atractivo a través de otras vías. Lo condenable es que, en nuestro ordenamiento social y público, no hay ningún medio proveniente de las instituciones que incentive directa o indirectamente la afiliación. Las estrategias de promoción e información destinadas a conseguir nuevos miembros dependen únicamente del ingenio y la eficiencia de las entidades de representación colectiva. Esto, por otra parte, choca con algunos elementos y situaciones atípicas que comentaremos ulteriormente y que, como puede entreverse, si no entorpecen o impiden las pretensiones de los sindicatos si que llegan a desvirtuarlas.

Podemos entonces concluir con la reflexión de que la extensión automática de los convenios y acuerdos colectivos dentro del ámbito funcional de éstos (principio *erga omnes*) garantiza la protección de todos los trabajadores, pero sin embargo ha supuesto una limitación a la extensión de la afiliación entre capas más amplias de trabajadores. Este problema se agrava y torna más complejo si recordamos y recuperamos algunos de los extractos del párrafo anterior, referidos a las reformas laborales acontecidas en nuestro país durante los años 2010 y 2012 donde, en sus exposiciones de motivos, podemos encontrar la urgencia ante la necesidad de reducir la destrucción de empleo, fomentar la contratación y permitir a la iniciativa y empresa privada atender a sus propias necesidades y realidades a través de la firma de convenios de empresa que tendrían validez y primacía sobre la negociación de sector, así como el aumento de causas en las que se permite “descolgarse” de las condiciones pactadas en acuerdos de ámbito superior.

## **El papel del diálogo social como herramienta de cambio y representatividad:**

Durante nuestra historia reciente como estado democrático, es indiscutible y fútil negar la importancia y afectación del diálogo social en la construcción y configuración de unas instituciones, máximas y principios que han apostado por la negociación como medio para consensuar y acercar intereses dispares hasta el punto de que ha cobrado un aspecto paradigmático.

En el caso de nuestro país, sigue un modelo tripartito: patronal y sindicatos con el rol de negociantes, y el estado con la función de arbitrio del proceso para, de esta manera, conciliar posturas y apostar por que sea un procedimiento marcado por la armonía.

Por otra parte, y llegados a este punto de la disertación, debemos incluir la nota de representatividad que actúa como requisito indispensable y necesario que ha de alcanzarse para poder tener voz y voto.

“Los sindicatos «más representativos» (aquéllos que superan el 10% de delegados electos a nivel estatal) son los que pueden participar en el diálogo social, lo que a nivel histórico significa que sólo lo han podido hacer CCOO y UGT.” (Barranco & Molina, 2014)

No solo se deben tener en cuenta estas barreras como condición mínima para participar en la misma, hecho que únicamente deja a los sindicatos hegemónicos como actores con la potestad de pactar y negociar sino que, además, no hemos de desdeñar la denostación que ha sufrido la legitimidad y funcionalidad del diálogo social como consecuencia de la crisis económica acontecida la década pasada, cuyos efectos aún sufrimos.

En palabras, una vez más, de Unai Sordo: “” [...] Hay otra razón que no podemos obviar, asociada a lo anterior. El sesgo de las políticas promulgadas ha sido profundamente antisocial. Y resulta obvio que, en esa lógica de las políticas aplicadas, la corresponsabilización de los agentes sociales (básicamente, los sindicatos) con estas medidas hubiera supuesto un suicidio, incluso en el hipotético caso de haber podido moderar alguna de las más extremas. Esa pérdida de influencia sindical en el marco del diálogo social, producto de la orientación inasumible de las políticas anticrisis y la unilateralidad como forma de proceder político, fue acompañada de una intensa campaña de descrédito del papel representativo de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. El escenario de movilización, sustanciado en incontables manifestaciones y tres huelgas generales, no fue capaz de revertir las medidas impuestas. [...] Con todo, es necesario revitalizar un marco de diálogo y concertación social cuanto antes. La legislación concertada ha producido beneficios a las y los trabajadores de este país, sin ningún género de dudas. Pero es que además nos vamos a enfrentar a retos que exigen de finura reguladora, porque las realidades productivas y laborales son mucho más complejas que cuando se promulgó, por ejemplo, el estatuto de los trabajadores... ”” . (Sordo, 2019)

Conseguir, y mantener, la representatividad es una tarea verdaderamente ardua pero, al mismo tiempo, tiene una serie de ventajas y obligaciones asociadas. Entre ellas, podemos contar el disfrute de capacidad representativa en cualquier nivel territorial y funcional para: “” Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista”” . La participación en la negociación colectiva regulará las condiciones y garantías laborales de los empleados pertenecientes al ámbito de regulación, tal y como se establece y tipifica en el Estatuto de los Trabajadores. (Cortes Generales, 2015)



Tendrán competencia para ser partícipes en la determinación y concreción de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas y en los respectivos puestos funcionariales que las componen a través de los procedimientos y procesos existentes e ideados para ello, como consulta y negociación.

En el caso de que surjan problemas durante la negociación o no se llegue a consenso o avenencia, se les permitirá recurrir a sistemas de solución de conflictos de trabajo.

Además, tal y como se establece en los apartados 3 e),f) y g) del artículo sexto de la Ley Orgánica de Libertad sindical (Cortes Generales, 1985), también tendrán reconocimiento para:

e) Iniciar y realizar elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas.

f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

Por otra parte, es pertinente hacer mención a las facultades que poseerán aquellos que ocupen cargos electivos de representación colectiva.

Remitiéndonos al artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podemos hallar la tipificación de las garantías atribuidas a este elenco de delegados y representantes.

En el caso de incurrir en una falta punible, susceptible de ser graduada como grave o muy grave, se les abrirá un expediente contradictorio donde el afectado podrá ser oído junto al resto del comité y delegados de personal.

En la práctica, esta medida dificulta el despido y brinda a quien ocupa esa posición privilegiada, aunque no exonerada de responsabilidades, de cierta estabilidad y seguridad laboral que es, por supuesto, ajena al resto de la plantilla.

Además, gozarán de una prioridad de permanencia en la organización en el caso de que esta inicie un indefectible periodo de suspensión o reducción de jornada cuyos efectos se amplíen a un nivel sistémico.

### **Sobre los desafíos que afrontan los sindicatos:**

“Las opiniones que predominan, por lo general, reconocen al sindicato una función útil o incluso indispensable; pero es, por así decirlo, una función de ayuda, de «soporte» para aquellas estrategias de defensa/apañeo individual que hemos visto antes. Dejando de lado la función de suministrador de servicios, el sindicato se considera como útil instrumento de tutela, en una gama que va desde hacer respetar ciertas normas contractuales hasta, en los casos más «avanzados», obtener a través de la contratación la estabilización del puesto de trabajo. Sin embargo no se percibe como instrumento de un posible «cambio del contexto””. (Sordo, 2019)

La problemática que se deriva de ello en la realidad es que la masa principal de afiliados del sindicato solo concibe al mismo como un solucionador universal de las deficiencias, complejidades y complicaciones que enfrentan en su jornada cotidiana. Lo paradójico de esto es que la afiliación crece, pero el poder como medio de cambio no, porque el designio principal de esos empleados al afiliarse desvirtúa las metas del sindicato y, en consecuencia, subyuga al mismo al papel de gestoría o mera asesoría jurídica y laboral. Es concerniente y justo recordar que, durante las últimas décadas, se ha puesto en duda y riesgo la legitimidad de la concertación social y del papel de los sindicatos como adalides del cambio. Las crisis económicas que se han cernido sobre nuestra estructura productiva han provocado que el gobierno incentive y permita reglamentariamente un proceso de descentralización y flexibilización de la negociación colectiva. Los convenios extraestatutarios, o de empresa, son una realidad extendida que permite a pequeñas y medianas empresas adecuar los acuerdos a las realidades económicas y sociales a las que se enfrentan a diario. Esto reduce el alcance y poderío de los sindicatos que ven sus herramientas tradicionales, diálogo social y negociación colectiva, mermadas y afligidas. No es, entonces, de extrañar que traten de consolidar su institucionalización a través de estrategias más prudentes y moderadas que, sin embargo, redundan en una reducción de su papel organizador del trabajo hasta tareas simplemente funcionales de resolución de problemas individuales.

Nadie podría negar que, para bien o para mal, los agentes sociales deben suplir este tipo de carencias y aflicciones que forman parte con cierta habitualidad y frecuencia de las vidas profesionales de casi cualquier trabajo. Lo arduo y pernicioso surge cuando el sindicato, como institución, sufre una percepción funcional reduccionista. Las ambiciones principales del sindicalismo consisten en llegar al mayor número de personas posibles, agruparlas bajo su campo de actuación y, por último, organizarlas y disponerlas de manera que cedan al movimiento sindical la representatividad y número suficiente como para poder defender intereses colectivos en marcos y ámbitos, paulatinamente, más superiores y grandes.

“ Un porcentaje de personas que deciden afiliarse (a CCOO) lo hacen al calor de algún problema concreto, o cuando prevén un problema en el que van a necesitar ayuda del sindicato. Hay una afiliación utilitarista, por llamarla de alguna manera. Que “utiliza” el sindicato a demanda cuando tiene alguna contingencia. El reto es que estas personas entiendan que el valor del sindicato es resolver problemas concretos, lógicamente, pero sobre todo, organizar a la gente. Esto se traduce en mayor estabilidad en la organización y es clave para ganar poder organizado. [...]. Debemos establecer vínculos, lo más permanentes posibles, con los centros de trabajo, donde no es sencillo organizar endógenamente el sindicato- normalmente por la escasa dimensión de los centros de trabajo- y fortalecer las acciones sindicales y su vínculo con el sindicato””. (Sordo, 2019)

La ya mencionada afiliación utilitarista, o el hecho de que una parte del núcleo afiliativo esté integrado por personas que barajan unirse a un sindicato porque tienen un problema de consideración grave y, como última vía, recurren a la asesoría jurídica y laboral que se halla en la sede de cada sindicato, así como a sus

abogados, ha repercutido en la generación de una exuberante serie de problemas que se materializan en el sentido de que no conseguimos un núcleo de afiliación integrado por trabajadores y trabajadoras que realmente creen en el sindicato como una herramienta de cambio y transformación, o como una institución de representación colectiva cuyo fin más primordial es el de defender con ímpetu y vehemencia los derechos e intereses de aquellos que se encuentran en su ámbito de actuación, sino que esta situación degenera hasta el punto de que los integrantes del sindicato lo conciben como una mera y simple opción puntual que les asistirá en sus momentos de necesidad cuando no les quede otra salida.

Respecto a la eficacia *erga omnes*, y como ya se ha mencionado previamente: estamos en un contexto social que, desde los organismos e instituciones públicas, no incentiva la afiliación. Sin embargo, el núcleo de afiliación no parece disminuir o tornarse negativo, simplemente se ralentiza y crece a menor ritmo. Aún con el riesgo de sonar reiterativo, creo que es relevante recordar que, durante los últimos años, nos hemos enfrentado a una crisis económica que ha destruido empleo y, en consecuencia, provocado bajas en las organizaciones sindicales. Las relaciones laborales se han flexibilizado y precarizado como consecuencia de las últimas reformas legislativas en el campo del trabajo, y esto ha repercutido en la generación de conflictos entre trabajadores y empresarios. A veces colectivos, pero principalmente individuales. Pleitos que necesitan de una resolución para la que los empleados requieren los servicios de un profesional. Los sindicatos facilitan, al mismo tiempo, la solución y el acceso a esos servicios por lo que no es de extrañar que sigan produciéndose afiliaciones desde una óptica meramente funcional y utilitarista.

Mientras que los órganos sindicales que ostentan representatividad suficiente para participar en la negociación colectiva hacen un esfuerzo considerable para lograr unos convenios fuertes que deriven en condiciones laborales ventajosas y equitativas para los trabajadores que integran dicho sector, el resultado nacido en el seno de ese proceso va a aplicarse a todos los sujetos empleados por igual, tengan o no pertenencia a un sindicato.

Por último, han tenido lugar campañas de desprestigio y denostación que repercuten en que los sindicatos hayan sido víctimas de un procedimiento que, agravado por las crisis económicas acontecidas en nuestro país, ha estado orientado a desdeñar su papel funcional y reformista. Son instituciones de carácter colectivo cuya empresa es la de congregar al mayor número posible de trabajadores en su organización, puesto que esto es lo que les brinda una potestad negociadora y, en última instancia, el poder de transformación suficiente para alterar el orden social. Además, en términos de financiación y, como consecuencia de que su labor está expresamente reconocida y tipificada en nuestra Constitución Española, reciben anualmente un estipendio cuya cantidad es directamente proporcional al número de delegados sindicales que han conseguido reclutar. El desconocimiento, sumado a la laxa expresión del dinero y de su destino en los Presupuestos Generales del Estado, ha repercutido en que los agentes sindicales sean objeto de improprios, imprecaciones y que se les tilde de una extensión del gobierno, dependiente de este.

No obstante, no nos podemos olvidar de que vivimos en un mundo que ha sufrido los efectos de procesos irreversibles y traumáticos como la globalización. Fruto del carácter flexibilizador y mundial de esta, las relaciones de poder se han ensanchado. Recorro al término “relaciones de poder”, porque es lo que efectiva y genuinamente se da entre trabajadores, empresarios y, en última instancia, sindicatos.

Las empresas instrumentalizan con fines tendenciosos estrategias como la deslocalización o la externalización. Se llevan parte del proceso productivo, o las instalaciones en su totalidad, a otras partes del mundo donde pueden abaratar costes, habitualmente laborales, siguiendo la máxima económica de maximizar el beneficio y reducir las pérdidas. Pueden, a su vez, usarlos como amenaza coercitiva o

dominante, como medio de presión, para que sus exigencias competitivas sean escuchadas. Bajo la excusa de la competitividad, y ante la amenaza de perder puestos de trabajo, se acaban aceptando condiciones precarias y claramente leoninas.

De estas afirmaciones, podemos extraer la conclusión de que las relaciones laborales y los mercados de trabajo están adquiriendo un cariz mundial. Actúan en países de todo el mundo donde, en los casos más perniciosos, no hay organizaciones de trabajadores ni estados lo suficientemente fuertes como para poner límites ni organizar o agrupar a los empleados.

El sindicalismo, al menos en España, donde se ha recurrido en numerosas ocasiones a la unilateralidad y a rehusar la concertación social como herramienta de cambio y conciliación de intereses, no alberga el suficiente poder como para controlar las relaciones laborales acontecidas en un mercado mundial o internacional, ni para controlar y organizar el trabajo. La globalización es un proceso complejo y transformador que tiende a hacer de fenómenos culturales, sociales y económicos circunstancias y normas globales. Es por ello que existe una economía global, con una amplia gama de multinacionales e instituciones. Son estas primeras quienes se aprovechan de las consecuencias más perniciosas y criticables de la globalización para buscar la maximización del beneficio a través del asentamiento en países donde la mano de obra es barata y accesible. Desgraciadamente, es complicado y arduo instrumentalizar la concertación social para que cobre un papel y una eficiencia institucional en el contexto internacional y, de esta manera, conseguir reducir procesos como la deslocalización en nuestro territorio.

“Desgraciadamente, soy muy consciente de que en la actualidad el papel del sindicalismo internacional en la escena multilateral es anecdótico. Entre otras causas, cabe destacar la falta de democracia de las instituciones multilaterales y la falta de competencias adecuadas. Creo que la Organización Mundial del Comercio (COM), el FMI y la propia Unión Europea deben ser organizaciones que defiendan los intereses de las personas trabajadoras, pero para ello es necesario que se garantice la participación de las organizaciones sindicales. Solo siendo un contrapoder organizado, con prioridades compartidas y con estrategias bien elaboradas, nuestra presencia en los organismos supranacionales o multilaterales será eficiente y útil para la clase trabajadora de todo el mundo...” (Sordo, 2019)

### **Sobre la individualización de las relaciones laborales:**

Para conocer la totalidad de las causas que subyacen en la presunta debilidad sindical, debemos indagar en qué ha ocurrido con las relaciones de trabajo entre empleados y empleadores durante las últimas décadas, que modelo prolifera, sus repercusiones en la conciencia de clase y en el rol del sindicalismo como entidad e instrumento de cambio.

Para esta labor, hemos de remontarnos a los inicios de la última gran crisis que afligió la economía y los núcleos laborales y sociales de nuestro país cuyo debilitamiento, a su vez, puso en duda la legitimación de las instituciones de representación colectiva como consecuencia de la destrucción de un empleo estable, seguro y susceptible de generar cierta comodidad, y la creciente metástasis de un mal que se materializa en un nuevo paradigma de oferta de trabajo, destacable por su carácter flexible, terciario, efímero, endeble y por una palabra que, sin duda, hemos oído hasta la extenuación durante los últimos años: precario.

La temporalidad y la parcialidad no son perniciosas, per se, pero su dominio en la práctica podría considerarse como tal.

La desaparición de un oficio de calidad y la expansión de uno reconocido por sus bajos salarios, su frecuencia y su versatilidad ha servido como pretexto para que las organizaciones patronales acaparen el poder negociador y decisor que los sindicatos aparentan haber perdido. Los contratos de trabajo y los pactos de empresa tienen la fuerza y carácter vinculantes suficientes como para poder prescindir de medios y herramientas como convenios colectivos donde las entidades sindicales que ostentan representatividad suficiente pueden participar y tener margen de éxito.

Este escenario se agrava y arraiga si partimos del axioma de que gran parte de nuestra estructura empresarial se cimienta a través de micro, pequeñas y medianas empresas donde, en ocasiones, ni siquiera albergan el número suficiente de trabajadores en su plantilla como para tener a un mero representante de los trabajadores, siendo el mínimo de 6. Por supuesto, estas entidades son particularmente reacias a la intervención sindical, y hoscas ante sus acciones para tratar de lograr la afiliación debido, entre otras causas, a la imposibilidad de asumir las condiciones y orientaciones establecidos en los textos de orden superior y, a su vez, a sus propios prejuicios sobre la posición, el papel de cambio propio del sindicalismo y las ventajas asociadas a la afiliación en relación a los créditos de horas y la figura del delegado sindical.

Nuestro tejido productivo y económico ha ido degenerando hasta estar cada vez más terciarizado. Es, hasta este punto, evidente e indiscutible que el sector de los servicios copa una parte considerable de nuestro potencial nacional para generar ingresos y riqueza. (Fundación BBVA, 2019)

Como puede apreciarse en este gráfico, casi tres cuartas partes del Producto Interior Bruto español las sustenta el sector de los servicios.

No es revolucionario ni incorrecto decir entonces que la economía de nuestro país está cimentada en una actividad productiva sustancial y fundamentalmente terciaria.

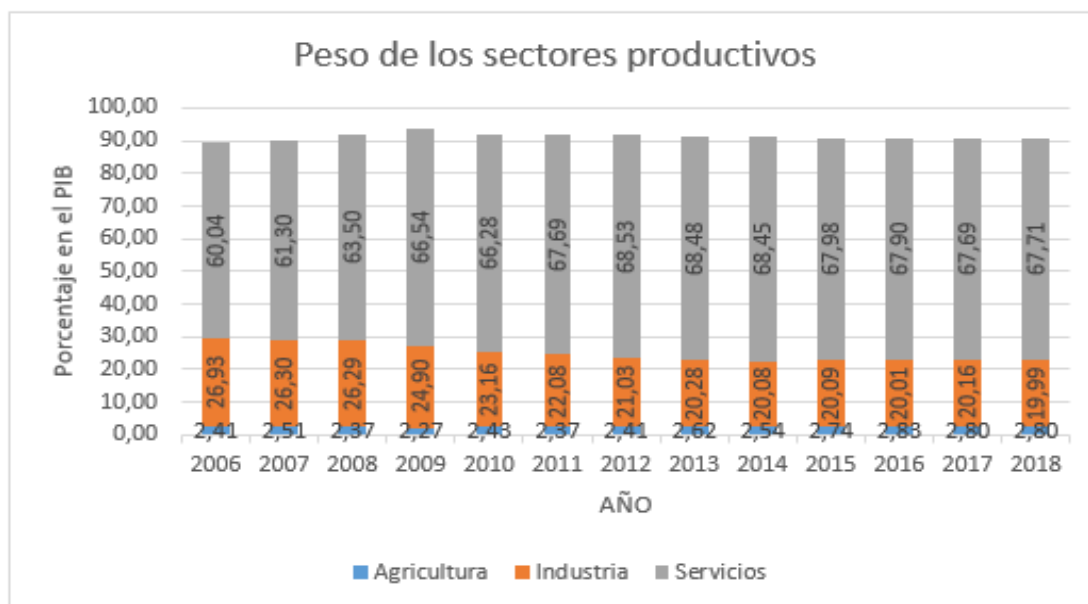


Ilustración 1. Fuente: [www.worldbank.org/](http://www.worldbank.org/)

**Ilustración 1. Datos oficiales del peso de cada sector productivo en el PIB y su evolución en el tiempo. Extraído de: [worldbank.org/](http://worldbank.org/)**

Esta realidad fáctica no tendría, a priori, motivaciones ni pretexto para suscitar en el ciudadano medio una preocupación excesiva o una aversión ante sus efectos más dañinos pero, lo certero y luctuoso es, efectivamente, reconocer que el empleo de miles de españoles está, sin duda alguna, tildado de una serie de notas identitarias que se caracterizan y definen por sus rasgos precarios y deplorables. Hemos hecho de la excepción una norma universal y, como consecuencia indefectible, se ha logrado que la temporalidad impregne el mercado de trabajo español y sus repercusiones proliferen en el mismo. (García, 2019)

Según los datos oficiales y fidedignos de 2018, la tasa de temporalidad llegó a situarse en torno al 26.8%. Esto puede traducirse en la práctica como la certeza de que uno de cada cuatro de los contratos firmados tenía una fecha de caducidad determinada. Hecho que, por otra parte, no genera ninguna confianza y certidumbre en el futuro. (Statista., 2018)

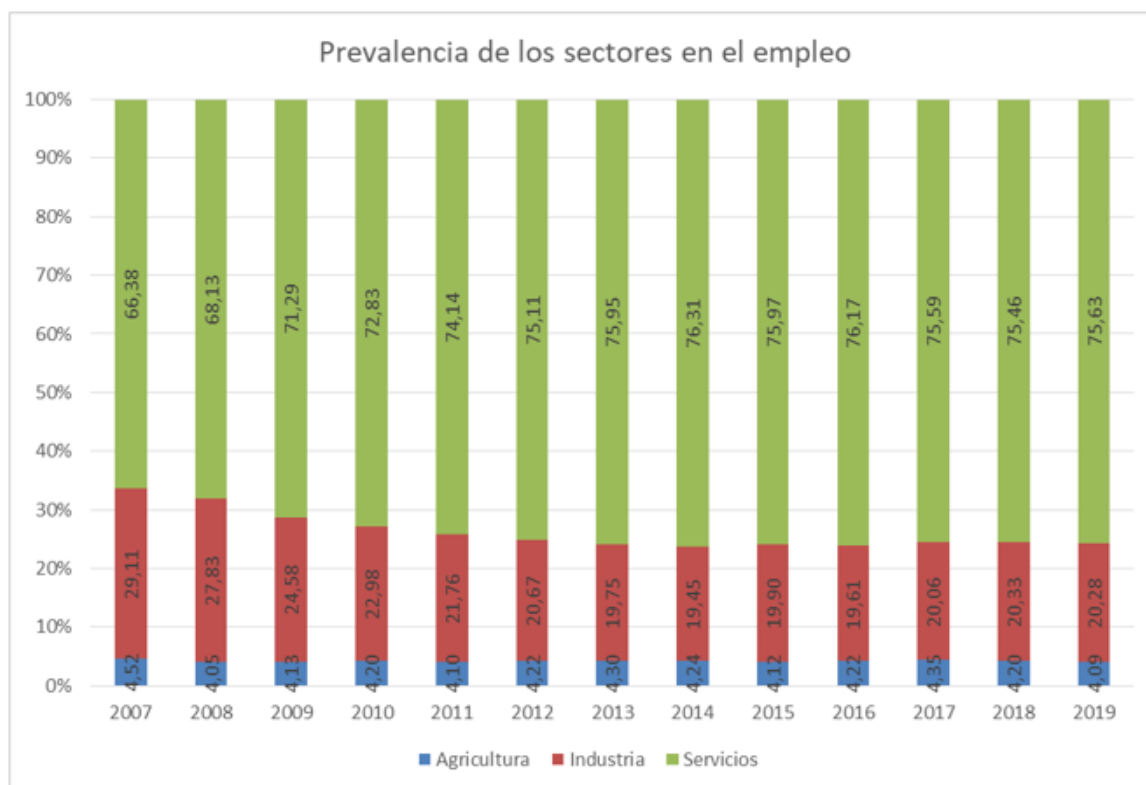


Ilustración 1. Fuente: [wordbank.org](http://wordbank.org)

**Ilustración 2. Datos oficiales de la evolución de cada sector productivo en la economía española. Extraído de [worldbank.org/](http://worldbank.org/)**

Es en este segundo gráfico ilustrativo donde podemos cerciorarnos de la prevalencia y asentamiento de la tercerización contractual en nuestro tejido laboral.

Es fácil deducir los problemas con los que se han topado los sindicatos tratando de conseguir una masa de afiliados potenciales cuando estos, a su vez, están viendo su vida personal y profesional amenazada por unas barreras arbitrarias e incólumes que han repercutido en una dificultad exacerbada para hallar un oficio digno. Estas se pueden materializar en, como se ha apuntado antes, una considerable tasa de temporalidad, parcialidad, rotación en el empleo y, en el peor de los casos, economía sumergida.

Es, por tanto, intuitivo el hecho de que las ofertas de empleo emitidas por los empleadores no destacan por su susceptibilidad de aportar seguridad, estabilidad y certidumbre a los trabajadores y ,estos, como consecuencia ineludible de esa precariedad y de la descentralización del trabajo en nuestras vidas, no se planteen recurrir a organismos de acción colectiva y a su vez, de forma casi inevitable por esto y todo lo anterior, las relaciones laborales queden limitadas al contrato de trabajo, a lo pactado de mutua avenencia entre trabajador y empresario y a los convenios o pactos de empresa, produciéndose así la individualización.

## **Externalización y el camino hacia un nuevo paradigma de empleo: plataformas digitales:**

La quintaesencia más ingeniosa y ramificada de la lógica empresarial para alcanzar su más primordial y esencial objetivo: maximizar los beneficios y reducir los costes, se puede visualizar en una tendencia que está cada vez más extendida. Las organizaciones encabezadas por empresarios recurren con asiduidad y frecuencia a otras entidades dedicadas a ofrecer servicios de diversa índole, que van desde la contratación hasta la prevención de riesgos laborales. Pasando por labores de asesoría jurídica, laboral y tributaria. En ocasiones, no solo se subcontratan estas actividades de carácter asistencial, sino que también pueden “sacarse fuera” otros menesteres tildados de esencialidad.

El caso más ejemplarizante y consustancial de esta teoría de ahorro de costes llevada a la práctica puede encontrarse en las acciones de franquicias como *McDonald's* quienes, en pleno 2017, tuvieron la feliz idea de negociar un acuerdo de mutuo beneficio con la polémica *Glovo* para que esta proveyese a la notoriamente conocida hacedora de hamburguesas y comida rápida de repartidores dispuestos a asumir esas tareas de entrega a domicilio. Sobre esta modalidad de empleo y de sus implicaciones hablaremos más adelante pero, por ahora, nos es suficiente con saber que el empleo en empresas contratistas ha cobrado un matiz paradigmático en un mercado laboral donde la competitividad y la incertidumbre, sumadas a la necesidad de reducir costes, han transformado a la externalización de una medida aislada a una imperante y necesaria para todo aquel que pretenda sobrevivir en este contexto. (Salvatierra, 2017)

Nuestro tejido productivo muestra síntomas de externalización desde hace décadas. Para hallar sus orígenes, podríamos remontarnos a 1994. Año en el que nuestro país estaba sufriendo los efectos más traumáticos y devastadores de una crisis económica cuya duración desembocó en una recesión, la destrucción de más de 400000 empleos y un descenso considerable del PIB de un 0,3%, que superó las estimaciones gubernamentales. (El País, 1994)

Lo que nos resulta trascendente para nuestra investigación es el hecho de que en esta misma época se confeccionó y ratificó una reforma laboral cuyos efectos para el empleo propiciaron el, quizá, posible advenimiento de esta “moda” de externalizar parte del proceso productivo, o subcontratarlo, con el designio de ahorrar costes.

Fue en este escenario de austeridad e incertidumbre donde, en la mencionada reforma, se pactó la posibilidad de erigir las notorias Empresas de Trabajo Temporal. Éstas, en un principio, fueron diseñadas y concebidas para satisfacer necesidades de mano de obra de carácter temporal.

Según la propia definición tipificada en la redacción original (Cortes generales, 1994):

“Se denomina empresa de trabajo temporal aquélla cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.”

En su instancia primordial su función iba a delimitarse a la de suplir unas necesidades puntuales. Facilitar el proceso de búsqueda y selección de personal para que las empresas pudiesen delegar esa albor, a través del denominado contrato de puesta a disposición, parecía una labor noble en un contexto de nula estabilidad financiera pero, con el paso del tiempo, sus competencias se han ampliado. Auspiciando así la externalización



Para tener prueba fehaciente de ello, analicemos y desglosemos la definición actual que se le da a este tipo de entidades proveedoras de personal para suplir necesidades del mismo:

“Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.”

“Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo. Asimismo, podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.”

Como podemos observar, sus facultades se han aumentado desde la propia normativa y, como indefectible consecuencia de ello, podrán adoptar la forma jurídica de agencias de colocación de empleo. Ello implica que podrán llevar a cabo funciones de intermediación laboral, colaborar directa o indirectamente con entidades públicas de empleo, y ostentar funciones de orientación, formación y selección profesional.

Según los datos oficiales, en todo el territorio español hay constituidas unas 258 empresas de trabajo temporal que, durante enero de 2020, han firmado 351748 contratos de puesta a disposición y cedido a 205372 empleados como consecuencia de lo pactado. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020)

Podemos, además, observar una prevalencia de modalidades contractuales basadas en las necesidades puntuales de producción o en obras y servicios.

Las empresas tienden a ahorrar en tiempo y costes inherentes a los procesos de selección, externalizando así la búsqueda de personal y dejándola en manos de empresas dedicadas tanto a la disposición de mano de obra como a la formación según necesidades de ésta a través de unas modalidades contractuales que, a vista de los datos, se categorizan principalmente como temporales y efímeras.

A tenor de lo tipificado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la duración de los contratos de obra o servicio y por circunstancias de la producción podemos ser testigos de que, salvo ampliaciones convenientes o distinta regulación legislativa, el primero comprende una duración máxima de 3 años y el segundo de 6 meses. Ocupando, a su vez, el 98,44% de los contratos de puesta a disposición pactados entre empresa de trabajo temporal y usuario durante el primer mes de 2020. Este ritmo y tendencia se mantiene también durante todo el 2019, teniendo la contratación interina o por formación y aprendizaje un peso casi anecdótico.

No es arduo, entonces, comprender que un núcleo considerable y significativo de trabajadores que ven sus vidas estancadas en una espiral de precariedad, hastío y temporalidad que, sumada a otras causas, dificultan o impiden la visión de los sindicatos como una herramienta de cambio o ayuda.

## CUADRO DE EVOLUCIÓN

ETT-E1. Empresas de trabajo temporal, cesiones de trabajadores y contratos de puesta a disposición, según supuestos de utilización.

AÑOS	EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (1)	CESIONES DE TRABAJADORES (2)	CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN				
			Total	Obra o servicio	Circunstancias de la producción	Interinidad	Formación, aprendizaje y prácticas
2019(*):							
Enero	264	195.663	354.679	140.490	207.960	5.965	264
Febrero	264	156.905	287.155	113.819	168.059	5.126	151
Marzo	266	174.058	321.344	126.320	189.837	4.949	238
Abril	268	189.937	353.127	137.563	210.426	4.924	214
Mayo	267	211.854	393.071	163.296	224.005	5.472	298
Junio	265	213.018	381.685	153.631	222.563	5.204	287
Julio	259	213.282	379.951	145.702	228.751	5.170	328
Agosto	260	174.486	299.075	111.805	182.897	4.167	206
Septiembre	261	202.681	358.585	128.824	223.928	5.558	275
Octubre	262	205.966	391.788	144.787	241.179	5.504	318
Noviembre	262	201.771	367.946	129.617	233.324	4.764	241
Diciembre	262	187.500	348.107	117.435	226.969	3.513	190
2020(*):							
Enero	258	205.372	351.748	135.180	211.113	5.143	312

### Ilustración 3. Datos oficiales del número de contratos celebrados entre empresas usuarias y ETTS durante enero de 2020.

Extraído de <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/ett/welcome.htm>

Podemos empezar este segundo apartado con una dicotomía. Con la disparidad y contraste existente entre dos definiciones aportadas, en ambos casos, por la Organización Internacional del Trabajo. La primera está referida a “trabajo decente”, y establece lo siguiente: “oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres...”. (Laurentino J., 2019)

Por otra parte, tenemos el concepto de trabajo precario. Este ha sido construido a partir de las notas características que la Unión Europea, en su informe sobre las condiciones laborales y empleo precario, emitido el 14 de junio de 2017, da al empleo contaminado por la precariedad. Habla de él como de una prestación cuyos rasgos inherentes son la escasa o nula seguridad derivada de la temporalidad del trabajo, los horarios imprecisos y la versatilidad en las funciones y tareas como consecuencia de la visualización de los trabajadores como proveedores de servicios que resuelven contingencias “a la carta”. Añade, además, que su protección frente al despido es, en esencia, rudimentaria y, cuando este se produce, la protección social se presenta como escasa. Los emolumentos obtenidos como consecuencia del ejercicio del mismo son insuficientes para llevar una vida digna. La protección contra los diversos tipos de discriminación son nulos y los derechos sociales han sufrido una evidente minoración. Existen nulas posibilidades y perspectivas de progresar, promocionar o desarrollarse a nivel personal o profesional. Hay una clara carencia de medios de actuación conjuntos o de representación colectiva, así como barreras insalvables de acceso a los mismos. Por último, estos matices no ignoran ni olvidan una problemática coyuntural: los empleados están subyugados ante un entorno que no respeta normas mínimas de seguridad e higiene y, de forma, en este caso, casi insoslayable, les impide alcanzar la seguridad, certidumbre y certeza laboral que definen al trabajo decente.

Está claro que estas concepciones son abiertamente disonantes y diferenciadas y, en este preciso momento, nos conviene centrarnos en las implicaciones y la magnitud de proliferación del segundo en nuestro tejido productivo. Los rasgos intrínsecos a la precariedad, aportados por el informe de ámbito europeo, pueden extrapolarse al empleo temporal del que ya hemos hablado y, además, a la prestación y desempeño de los cada vez más populares *riders*, o repartidores, cuya mera existencia puede provocar más de una reflexión y debate en términos de legalidad, licitud y revolución de lo que tradicionalmente, partiendo de las concepciones sociológicas clásicas, así como de las interpretaciones más elementales del derecho laboral, hemos conocido como trabajo.

Podemos, entonces, afirmar que la simple presencia de esta modalidad en nuestro mercado de demanda y oferta de mano de obra podría, en el más hórrido de los casos, suponer un cambio paradigmático que sería proclive a desfragmentar los cimientos sobre los nuestra regulación sobre las relaciones laborales se erige.

De hecho, me atrevería a decir que está en proceso de conseguirlo. Solo hay que echar un vistazo a la cantidad de sentencias con fallos dispares que están surgiendo en los tribunales de todo el territorio nacional. Algunos conciben a la relación entre empleador y *riders* como una en la que estos segundos son falsos autónomos por lo que, como repercusión jurídica, se considera ilícita (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 1155/2019 de 27 Nov. 2019, Rec. 588/2019). En otros, se dirime justamente lo contrario. Estos proveedores de servicios no están sujetos a una relación laboral clásica con las notas que las caracterizan sino que es, o un autónomo, o un Trabajador autónomo económicamente dependiente (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección Pleno, Sección 4, Sentencia 715/2019 de 19 de Septiembre de 2019, Rec. 195/2019).

Es una materia compleja de determinar y analizar, tanto por la rigidez de nuestra regulación y nuestra percepción de las relaciones laborales. El empleo asalariado es, habitualmente, la norma general, por lo que no es difícil comprender las razones y motivaciones por las que estas novedosas formas de trabajo, insertadas en nuestra realidad social de la mano de procesos versátiles y, con frecuencia, traumática y disruptores como la digitalización y globalización, no están exentas de discusión, contemplación y debate.

Los trabajadores pertenecientes al modelo clásico y conservador se caracterizan por los rasgos de laboralidad. Estos pueden sintetizarse en cuatro facetas: sometimiento a las órdenes del empresario, voluntariedad de trabajar, ajenidad en los riesgos y en la pérdidas y recibimiento de un salario como consecuencia y recompensa de la actividad realizada.

La problemática con los repartidores de *Glovo* y *Deliveroo* subyace en el hecho de que, no cumpliéndolas todas, sí que definen su prestación de servicios por alguno de esos matices. Por ejemplo, durante su jornada deben consultar una aplicación perteneciente a la empresa que, a su vez, sirve como intermediaria para poner en contacto a *riders* y clientes. Además, se ven obligados a almacenar los productos demandados en un paquete hermético que también entrega la compañía. En virtud de todo ello, puede entenderse que siguen directrices marcadas por la empresa y se sirven de medios y herramientas de la misma. Este ha sido uno de los argumentos que han esgrimido nuestros jueces para defender la existencia de una relación perfectamente laboral entre trabajadores y empresa. Al depender del aprovisionamiento de la misma, se cumple una de las notas anteriormente expuestas.

Por supuesto, carece de sentido adoptar posturas maniqueas. Vivimos en un mundo, en la gran mayoría de las ocasiones, de profusos y diversos grises. En medio de estas dos acepciones, ha surgido una tercera

reconocida, regulada y acontecida en nuestro ordenamiento jurídico: la del trabajador autónomo económicamente dependiente.

Contamos con la posibilidad de hallar la tipificación de esta figura, junto a sus peculiaridades, características definitorias y supuestos, en el artículo once del Estatuto del Trabajador Autónomo. Si nos remitimos a su redacción actual, encontraremos una serie de requisitos que deberán cumplir quienes se asimilen y encuentren recogidos por la idiosincrasia de esta figura. De forma lacónica, podemos reconocer sus rasgos más esenciales con los siguientes atributos: realizadores de actividades económicas de forma personal, directa, lucrativa, habitual y predominante para una persona física jurídica de la que dependen económicamente al recibir, al menos, el 75% de sus ingresos de la misma. No puede tener, en régimen de subordinación, a ningún trabajador por cuenta ajena ni subcontratas salvo en algunas excepciones contempladas en el texto de referencia. Estará vetado, además, llevar a cabo su prestación de manera disonante respecto a otros empleados del cliente. Por otra parte, deberán llevar a cabo el servicio por el que han sido escogidos con directrices, procedimientos y herramientas propias. Por último, habrán de ser retribuidos con una suma económica que, a su vez, deriva proporcionalmente del resultado obtenido y del pacto individual y válido que se formuló con el cliente antes del inicio del trabajo.

Todo esto es relevante y rescatable, no solo por mis pretensiones de contextualización, sino porque es una realidad con la que los sindicatos deben lidiar a diario.

De hecho, en busca de obtener una representación colectiva que reúna sus intereses y necesidades en un organismo que pueda sintetizar esas pretensiones han decidido, siguiendo el modelo del sindicalismo, constituir asociaciones de repartidores. (Semprun, 2020)

Desde las mismas, han hecho públicos objetivos y metas comunes: mayor seguridad y beneficios, tarifas más equitativas, vacaciones, formación y bajas por contingencias.

Es loable y esperanzador que hayan optado por agruparse y constituir entidades de representación común para defenderse y alzar su grito, pero también es un indicio de descentralización sindical. De un bastión al que los sindicatos tradicionales tienen problemas para acceder.

En cualquier caso, he querido hacer algo de énfasis en las situaciones con la que los repartidores deben lidiar porque, las características que definen su prestación, laboral o de servicios en régimen de trabajo autónomo, podrían cobrar un régimen paradigmático en el empleo cercano.

Su labor está marcada por la ausencia total de un centro de trabajo, físico y estable, por la flexibilidad, la disponibilidad total, las inconmensurables e insalvables dificultades para deslindar el tiempo productivo del dedicado al descanso y las consecuencias anímicas que ello tiene, la carencia de certidumbre y seguridad de recibir un salario estable y fijo y, en general, la absoluta y total alienación y pérdida de una identidad, así como el devenir hacia la construcción de una nueva.

El mercado laboral en el futuro cercano podría, como puede intuirse, estar definido y afligido por las plataformas digitales, la inexistencia de horarios y las condiciones clásicas que siempre han definido el trabajo. Los empleados podrían ser presa de un sistema digital que constituiría, al mismo tiempo, un férreo controlador y calificador del desempeño de su actividad, así como una herramienta de individualización.

Recurriendo una vez más, en forma de sucinto extracto, a la disertación de Unai Sordo: “” [...] Otros casos no son tan exitosos; por ejemplo, los estudios realizados sobre los trabajadores de plataforma en el sector doméstico llegan a la conclusión de que las herramientas digitales online son útiles para socializar y resolver problemas, pero no tanto para organizar a los trabajadores y promover cambios más estructurales en la negociación de las condiciones de trabajo. Parece que estas herramientas digitales en entornos laborales organizativamente desestructurados obtienen muchos menos éxitos. Las ideas no viven sin organización, incluso en el mundo digital””. (Sordo, 2019)

## **Conclusiones:**

El mundo actual, de mano de fenómenos como la globalización y la digitalización, cambia a diario. Como consecuencia, el papel del trabajo y nuestra concepción y visión sobre el mismo también lo hace. Estas transformaciones no pueden, ni deben, pasar inadvertidas para instituciones como los sindicatos. Entidades de representación y organización colectiva que no afrontan los mismos problemas y complejidades internas o externas ahora que hace 10, 20, 80, 90 y 100 años.

El mercado laboral es ahora internacional. Lo que implica que trabajadores de todo el globo compiten entre ellos, y este rendimiento se mide en términos de economías de escala y productividad. Esto provoca la manufacturación y surgimiento de una serie de riesgos que nos inquietan y presionan, subyugando a empleados a un sino, repercusión de herramientas como la deslocalización del proceso productivo, de resignación y conformismo.

Es evidente que las organizaciones de representación colectiva van a verse en la disyuntiva de o desaparecer o adaptarse a una serie de cambios imprevisibles y disruptivos basados, como no, en una flexibilidad cada vez mayor que afligirá tanto a su núcleo de afiliación como a potenciales interesados.

El empleo del mañana necesitará de una actualización y revisión transversal e integral de nuestra regulación laboral, del papel que ocupa el sindicalismo en el escenario nacional, de su trascendencia y legitimidad en un diálogo social que ha sufrido más de un golpe estructural tras la crisis económica.

Pero no todo va a depender de las asociaciones sindicales. La ciudadanía no está exenta de un potencial solucionador e interventor y, al fin y al cabo, en nuestras manos está que estos organismos colectivos tengan mayor o menor poder.

La conciencia de clase, durante las últimas décadas, ha sido trastocada y desarmada por un proceso de desideologización que contiene unas, indudables, bases teóricas neoliberales que auspician la individualización.

El empleo dominado por el capital ha sido víctima, como consecuencia de revueltas y reivindicaciones sociales, de un notorio proceso de descentralización. La universalización de jornadas de ocho horas consigue que pasemos menos tiempo vendiendo nuestra fuerza de trabajo, y más en otras áreas de ocio y consumo exacerbado. Esto repercute en el nacimiento de una nueva identidad: la del consumidor. Un individuo invadido constantemente por publicidad atractiva, por productos y servicios que crean preguntas, respuestas y necesidades que, a su vez, pueden satisfacer. (Paradelo Núñez, 2013)

Asociamos, de manera casi instintiva, la adquisición de elementos y objetos de consumo de lujo con un status social mayor. De manera que, cuanto más se tiene, mejor es tu posición en la escala social. El proceso de reiteración y redundancia en la tenencia de cada vez más no deja de ser satisfactorio y seductor. Por otra parte, resulta intuitivo y comprensible que convertirnos en pequeños Diógenes resulte cómodo y reconfortante. El trabajo precario abunda y prolifera casi a sus anchas. Practicarlo es insidioso, puesto que destruye al individuo anímicamente. Le aliena, le obliga a competir a través de un proceso por el que acaba concibiendo a otros trabajadores como enemigos que amenazan su escasa estabilidad, y le deja cabizbajo y sin posibilidades de una respuesta coordinada y común.

El sindicalismo deberá afinar su ingenio, revisar su dialéctica y buscar maneras y vías, en primer lugar, para mejorar el empleo en un tejido productivo donde, principalmente, encontramos pequeñas y medianas empresas. Habrá de actualizarse y dar respuestas a necesidades y problemáticas cada vez más específicas y variadas. No podrá seguir cumpliendo su función sin afinar sus pretensiones y procedimientos de intervención en estas pequeñas, medianas y grandes realidades. Recuperar su potencial transformador para recurrir a herramientas colectivas y coyunturales, como el diálogo social, es condición sine qua non para solucionar conflictos que adquieren, paulatinamente, un cariz cada vez más global.

El trabajo dignifica, como dijo Karl Marx, pero para que nos brinde este matiz dignificador es imprescindible que sea inherentemente equitativo, justo, satisfactorio, estable, exonerado de riesgos y, sobre todo, aunque suene redundante, digno. (Aleján Alonso, 2013)

En el epitafio de la lápida del sociólogo alemán encontramos las palabras que podrían, en última instancia, sintetizar los objetivos y metas del sindicalismo del mañana como representante colectivo y organizador del trabajo: <<Proletarios de todos los países, uníos. >> Una, sin duda, idílica entelequia a la que podríamos aspirar.

## Bibliografía

- Aizpuru, M., & Rivera, A. (1994). *Manual de historia social del trabajo*. Madrid: Siglo XXI de España Editores. Recuperado el Junio de 2020
- Alemán Alonso, J. (2013). De la sociedad del riesgo al desmantelamiento del estado de bienestar. *Dilemata*, 1989-7022((11)), 139-147. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4195821>
- Barranco, O., & Molina, Ó. (2014). Sindicalismo y crisis económica: Amenazas, retos y oportunidades. *Kultur: Revista Interdisciplinaria Sobre La Cultura de La Ciutat*, 1((2)), 171-194. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5128033>
- Consejo General del Poder Judicial. (2020). *Centro de documentación digital*. Obtenido de <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>
- Cortes Generales. (29 de Diciembre de 1978). *Constitución Española*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Cortes Generales. (09 de Agosto de 1985). *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660>
- Cortes generales. (22 de Junio de 1994). *Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal*. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/l/1994/06/01/14/con>
- Cortes Generales. (24 de Octubre de 2015). *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*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>
- De las heras García, A., & Lanzadera Arencibia, E. (2019). El trabajo en plataformas digitales puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. *UdiMundus*. Obtenido de <https://udimundus.udima.es/handle/20.500.12226/304>
- El País. (04 de Marzo de 1994). *España sufrió en 1993 la peor recesión económica registrada en los últimos 30 años*. Obtenido de El País.: [https://elpais.com/diario/1994/03/04/economia/762735606\\_850215.html](https://elpais.com/diario/1994/03/04/economia/762735606_850215.html)
- Fundación BBVA. (31 de Mayo de 2019). *La tasa de temporalidad laboral en España casi duplica la de la UE y las diferencias regionales alcanzan 16 puntos porcentuales entre los extremos, Madrid y Andalucía*. Obtenido de Fundación BBVA: <https://www.fbbva.es/noticias/la-tasa-de-temporalidad-laboral-en-espana-casi-duplica-la-de-la-ue-y-las-diferencias-regionales-alcanzan-16-puntos-porcentuales-entre-los-extremos-madrid-y-andalucia/>
- García, L. (17 de Septiembre de 2019). *El lastre del empleo en la hostelería: precariedad, temporalidad, jornadas abusivas y horas extra no remuneradas*. Obtenido de El diario.: [https://www.eldiario.es/cantabria/economia/Precariedad-temporalidad-jornadas-abusivas-remuneradas\\_0\\_943156120.html](https://www.eldiario.es/cantabria/economia/Precariedad-temporalidad-jornadas-abusivas-remuneradas_0_943156120.html)
- Laurentino J., D. (2019). *Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales*, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(2), 275-292. Obtenido de <https://search-proquest-com.cuarzo.unizar.es:9443/docview/2362318157?accountid=14795>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). *ESTADÍSTICA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL*. Obtenido de <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/ett/welcome.htm>
- Montoya Melgar, A. (2013). Tradición e innovación en las reformas laborales de España (1975-2012). *Áreas : revista internacional de Ciencias Sociales*, 32(32), 1-12. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10201/38430>
- Palacios, L. (2020). *Más contratos indefinidos pero menos estables*. Obtenido de El comercio.: <https://www.elcomercio.es/economia/trabajo/contratos-indefinidos-estables-20200216122317-ntrc.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F>
- Paradelo Núñez, M. (2013). El consumo y el control del deseo como estrategias de dominación. *Estudios. Revista de pensamiento libertario*, 2254-1632(3), 27-44. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4711991#?>



- Salvatierra, J. (06 de Junio de 2017). *McDonald's se apunta también a la entrega a domicilio*.  
Obtenido de El País:  
[https://elpais.com/economia/2017/06/06/actualidad/1496761515\\_924120.html](https://elpais.com/economia/2017/06/06/actualidad/1496761515_924120.html)
- Semprun, Á. (04 de Junio de 2020). *Tres asociaciones de 'riders' se enfrentan a Trabajo: "Queremos ser autónomos"*. Obtenido de El economista.:  
<https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/10586251/06/20/Tres-asociaciones-de-riders-se-enfrentan-a-Trabajo-Queremos-ser-autonomos.html>
- SENTENCIA 126/2018, 108/2008 (Constitucional 26 de Noviembre de 2018). Obtenido de  
<http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25802>
- Sordo, U. (2019). *¿Un futuro sin sindicatos?* Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Statista. (29 de Mayo de 2018). *España se sitúa a la cabeza de la UE en temporalidad del empleo*.  
Obtenido de Statista: <https://es.statista.com/grafico/14001/espana-se-situa-a-la-cabeza-de-la-ue-en-temporalidad-del-empleo/>
- Worldbank.org. (2019). *Indicadores de desarrollo mundiales*. Obtenido de WorldBank.org:  
<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>