



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

CRISIS DEL SINDICALISMO: Un acercamiento al
sindicalismo español.

Crisis of trade unionism: an approach to Spanish trade
unionism.

Autor/es

Víctor Alfranca Ruber

Directora

Carmen Bericat Alastuey

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2018

Índice:

INTRODUCCIÓN	1
A) FUNDAMENTOS TEÓRICOS	1
1. La crisis del sindicalismo desde un enfoque global.	1
2. Sindicalismo en los países nuestro entorno.	3
2.1. Modelos de representación sindical europeos.	4
2.2. Afiliación en los países europeos.	5
3. Sindicalismo en España.....	6
3.1. Acercamiento al sindicato vertical en el franquismo.	6
3.2. Los sindicatos desde la transición hasta la actualidad.	8
3.3. Representatividad y afiliación en el sindicalismo español.	9
3.4. Más allá de la representación y la afiliación. Otros factores.....	11
3.5. Posibles soluciones a la crisis sindical.	14
B) METODOLOGÍA.	16
1. Objeto y método.....	16
2. Trabajo de campo	17
3. Análisis de datos:.....	19
C) RESULTADOS.....	19
D) CONCLUSIONES.....	22
Bibliografía	23
Anexos:.....	25
Anexo A: Guía de entrevista.....	25
Anexo B entrevistas realizadas.....	27

INTRODUCCIÓN.

Como he aprendido a lo largo de este grado, desde los orígenes del movimiento obrero los sindicatos han sido las asociaciones capaces de unificar y dirigir las reivindicaciones de los trabajadores con respecto a los empleadores y poderes públicos.

En las últimas décadas, se han vivido fenómenos que han transformado las relaciones sociales como la globalización, la tercerización de la economía o el cambio de paradigma tecnológico entre otros. Estos fenómenos han transformado nuestras formas de consumo y también nuestras relaciones laborales.

Las demandas de los trabajadores siempre se han defendido mejor de forma colectiva. Nadie puede negar el papel fundamental que han tenido los sindicatos a lo largo de la historia y su capacidad de transformar la sociedad. En España concretamente, los sindicatos jugaron un papel fundamental en la transición, siendo capaces de movilizar a muchas trabajadoras y trabajadores en sus huelgas y manifestaciones. Pero la realidad actual es que los sindicatos ya no tienen la misma capacidad de movilización de la sociedad que antes, la afiliación ha descendido y su popularidad reducida dramáticamente.

El motivo que me ha llevado a realizar este trabajo es porque es necesario que el sindicalismo recupere la fuerza perdida, en unos tiempos donde la crisis económica global ha puesto en entredicho el sistema de bienestar que consiguieron en el pasado.

Está estructurado en dos bloques: un primer bloque en el que se revisan algunos Fundamentos Teóricos con tres puntos importantes que son la globalización y los sindicatos, los modelos sindicales en los países del entorno y el caso español; un segundo bloque que aborda el recorrido metodológico.

A) FUNDAMENTOS TEÓRICOS.

En el presente epígrafe, se abordan los diferentes factores que se consideran que más han afectado a la dinámica de los sindicatos. En primer lugar, se revisa la definición de globalización y las transformaciones que se han llevado a cabo en la sociedad debido a este fenómeno, se recopilan algunos factores derivados de la globalización que afectan en la acción sindical y se resumen algunos problemas de la acción sindical.

El segundo punto, se centra sobre la situación del sindicalismo en los países del entorno español para acceder a un contexto europeo. Se indaga sobre la diversidad en materia sindical de los países europeos, los modelos de representación más comunes y el grado de afiliación a estos sindicatos.

En la última parte, se hace un acercamiento al sindicalismo español empezando por el sindicalismo en la época franquista hasta la transición para obtener un contexto histórico. también se abordarán la representación y la afiliación de los sindicatos españoles en la actualidad, dando una visión de la problemática a la que se enfrentan las organizaciones españolas.

1. La crisis del sindicalismo desde un enfoque global.

A continuación, se valora como ha afectado el fenómeno de la globalización en el sindicalismo.

Aravena define la globalización como “la tendencia que caracteriza la evolución de nuestra sociedad, por lo tanto, presenta rasgos peculiares respecto a los procesos experimentados por el capitalismo en años precedentes. En ella los hombres están sujetos a las reglas que fija el mercado global, a su entramado y a las dinámicas de maximización de la productividad y competencia. La revolución tecnológica y de los medios de comunicación resulta funcional a dicho proceso” (Aravena, 2013, pág. 2).

Las sociedades están a merced de las dinámicas de los mercados financieros globales, por lo que, los estados nación en los que antes se encuadraban las sociedades, han dejado de tener validez. Ya no se tiene en cuenta el territorio delimitado con fronteras, ahora es una zona de tránsito libre para la circulación de capitales. La globalización tal y como la entendemos actualmente, va irremediamente unido al neoliberalismo¹, este dirige las sociedades en las que se desarrolla. El neoliberalismo socava los valores esenciales de la convivencia social y destruye las identidades colectivas propias de la modernidad. Las mejoras tecnológicas, en vez de reducir las horas de trabajo de los empleados, han ido suprimiendo puestos de trabajo haciendo muy difícil la continuidad del sistema de bienestar que se ha conocido. En definitiva, “la globalización es una tendencia globalizadora del capitalismo que se expresa desde fines de los sesenta en adelante y coincide con la implementación del neoliberalismo” (Aravena, 2013, pág. 2).

La globalización ha transformado nuestras construcciones sociales, ha ampliado los mercados, ha transformado las formas de poder y ha traído enormes desigualdades. En el ámbito laboral se han

¹ Según Harvey, D. (2007, p.6) en su libro Breve historia del neoliberalismo lo define como “una teoría de prácticas político-económicas que afirma que la mejor manera de promover el bienestar del ser humano consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y libertades empresariales del individuo dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada fuertes, mercados libre y libertad de comercio”. El papel del estado es crear y preservar ese marco institucional.

producido grandes transformaciones que han implicado impactos negativos para la vida y la propia actividad productiva como la inestabilidad y la precarización. La globalización ha hecho que las construcciones sociales que se formaban en torno al trabajo se encuentren en crisis. Las características del trabajo cambian constantemente con la flexibilización, movilidad e incertidumbre para los trabajadores. Los trabajadores ahora son precarios y pierden derechos adquiridos durante la sociedad del trabajo (Alonso, 1999). Asimismo, existe una crisis del estado protector que puede suponer el principio del fin de una cohesión social, ya que la globalización se dirige a una maximización de la marginación social y la precarización de la sociedad.

Existen dos posibles enfoques hacia donde se dirige el movimiento sindical; uno de ellos se dirige hacia la extinción sin remedio, pasando por una localización del sindicalismo en países en vías de desarrollo y estratos de la sociedad marginales. El otro enfoque no trata de la desaparición del movimiento sindical, sino de una transformación hacia unas organizaciones colectivas más reducidas en las que la presencia mayoritaria sea la de trabajadores públicos. Esta transformación del movimiento sindical, derivada de la globalización obedece a factores sociales, económicos y organizativos dificultando en gran medida la acción sindical y se describen a continuación (Köhler, 2008: 10-14):

(1) La organización transnacional de empresas. Los sindicatos siempre se movieron en la lógica de Estado-Nación, sin embargo, las nuevas formas empresariales hacen difícil controlar e influenciar a los órganos de dirección. El cambio de sector de estas empresas, que mayoritariamente fueron empresas industriales y ahora se encuentran en el sector servicios, ha facilitado esta transformación en el movimiento sindical. Ahora son las grandes empresas las que presionan a los gobiernos, a los sindicatos y, en general, a todo el tejido industrial de la zona, utilizando su cartilla de "salida" (Hirschman, 1970). Es decir, trasladar la fabricación a países con menores costes laborales.

(2) La reorganización empresarial. La organización de las empresas ha experimentado profundos cambios consistentes en minimizar sus estructuras, externalizando procesos de producción y convirtiendo las secciones de la organización en unidades autónomas. Las plantillas de las empresas son cada vez más reducidas y al mismo tiempo con un alto grado de rotación de nuevos empleados.

(3) Los cambios en las ocupaciones y en la estructura de los sectores económicos. La flexibilización del mercado laboral y el constante movimiento de las empresas buscando diversificarse hace que la masa de trabajadores sea heterogénea y difícil de aglutinar el descontento para proponer un conjunto de intereses homogéneos con los que todos se sientan identificados.

(4) La incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Se trata de un grupo poblacional que tradicionalmente no ha estado relacionado con la acción sindical. Aunque el número de mujeres que forman parte de la masa de trabajadores actual se ha ido incrementado en los últimos 20 años, son muy pocas las que se encuentran afiliadas a los sindicatos (Blanco, 2004).

(5) Los jóvenes, los inmigrantes, y los empleados del sector servicios son grupos de asalariados que tradicionalmente no se han identificado con la lucha sindical. El mercado de trabajo, con empleos mayoritariamente temporales, y los cambios socioeconómicos en general han facilitado esta desafección sindical. Además, junto con la temporalidad, la subcontratación y los autónomos económicamente dependientes, forman grupos que dan a las relaciones laborales una diversidad que, en el modelo de

Relaciones Laborales Fordista², no existía. En consecuencia, es muy difícil para las Organizaciones Sindicales, aglutinar a este gran grupo de trabajadores precarios.

(6) La “sociedad de riesgo” tal y como la han denominado los sociólogos Ulrich Beck y Anthony Giddens (1998), ha supuesto un cambio social y una nueva cultura en la que los trabajadores tienen que soportar los riesgos de la vida como el desempleo o la pobreza teniendo que reinventarse constantemente para tener “empleabilidad”. La vida laboral implica hoy una lucha constante con un entorno extremadamente competitivo y con poca protección colectiva.

7º) Ámbito internacional se observa, que, aunque siempre han existido organismos internacionales para promover la colaboración entre los sindicatos, en este nuevo contexto global los sindicatos tienen grandes dificultades a la hora de actuar en el ámbito internacional. En algunos casos, la cohesión de los grupos sindicales dentro de unas fronteras limitadas se hace complejo, pero en un contexto internacional, la dificultad para conseguir una cohesión que permita avanzar es todavía mayor. Las disputas históricas nacionales o la competitividad entre trabajadores de diversos países son algunas de las causas del aumento de la dificultad.

Otra prueba de las enormes complicaciones que existen para aunar esfuerzos en el plano internacional de los sindicatos europeos la podemos encontrar en la problemática suscitada por la entrada de los países del este a la Unión Europea. Los países que entraron en la ampliación de la unión europea compitieron entre ellos para atraer las mismas inversiones, incluso creció la preocupación por el efecto económico que podía tener la inmigración de estos países sobre los trabajos nacionales. Este hecho llevó a los sindicatos de los países del este a acusar a los países occidentales de dumping social³. Este hecho vuelve a evidenciar las dificultades que tienen las organizaciones sindicales para alcanzar un internacionalismo, que permita a los sindicatos luchar por una protección de los trabajadores en un ámbito superior al nacional (Bernaciak, 2015).

2. Sindicalismo en los países nuestro entorno.

El sindicalismo europeo cuenta con un alto grado de diversidad, ya sea por los modelos sindicales, por la ideología de estos, por la organización, o por la cultura del país en el que nos encontremos.

Uno de los elementos que dan cuenta de esta diversidad, y en la que este trabajo se va a centrar son los procedimientos de representación de los trabajadores. El factor “representatividad” se considera una de las funciones más determinantes que tienen las organizaciones sindicales. Estos modelos de representación se pueden dar, a través de la concertación de poder social por parte del estado, reconociendo a los sindicatos como agentes sociales, o mediante la fuerte afiliación de los trabajadores sin intervención institucional. Conoceremos la evolución que ha tenido la afiliación de los sindicatos a lo largo del tiempo, y como según

² El modelo de Relaciones Laborales Fordista se basa en el trabajo industrial de grandes compañías sin la externalización de sus fases de producción, con unas relaciones laborales estables y una organización sindical fuerte entre otros elementos.

³ Dumping social: Práctica económica que consiste en la competencia desleal, basada en unos costes laborales bajos para conseguir mayor competitividad en el mercado. La disminución de los costes laborales se produce a través de la reducción de los salarios de los trabajadores.

los modelos de representatividad en los que se mueven los sindicatos europeos tienen un mayor o menor porcentaje de afiliación.

Por otra parte, la representatividad de los sindicatos europeos viene determinada por su afiliación, audiencia e influencia (Beneyto, 2008). Sin embargo, si hay algo que une, es que el sindicalismo en Europa ha perdido fuerza y capacidad de congregar a trabajadores para promover un cambio social y económico, excepto en los países nórdicos donde el papel de los sindicatos tiene mayor importancia en políticas económicas. En el resto de Europa, la capacidad de agrupar a los trabajadores ido descendiendo, tal y como se puede comprobar en las tasas de afiliación a lo largo del tiempo. No todo el sindicalismo europeo es homogéneo, dado que cada Estado tiene sus propias peculiaridades. Se pueden diferenciar tres modelos con claras diferencias entre ellos.

2.1. Modelos de representación sindical europeos.

Tal como señala Roca Martínez, (2012) siguiendo a Artiles, A. M., & Martin, M. A., (2002) existen tres modelos de Relaciones Laborales, cada uno con sus sistemas de representación: (a) El pluralismo voluntarista (modelo anglosajón), (b) el modelo de representación unitario y (c) modelo de representación denominado pluralismo citado por

- (a) El modelo anglosajón se caracteriza por la historia social de Reino Unido, la tradición gremial del primero movimiento obrero, la ideología liberal, y las políticas neoconservadoras del gobierno de Thatcher. En este modelo el criterio de representación es la afiliación de los trabajadores. La representación se realiza a través de los delegados sindicales, siendo elegidos por los afiliados del propio centro de trabajo. Provocando una gran atomización de las organizaciones sindicales. Tiene una alta afiliación y militancia, pero son débiles socialmente, ya que la negociación colectiva deja sin cubrir a un gran número de trabajadores. Existen grandes diferencias⁴ entre los trabajadores sindicados y los no sindicados.
- (b) Modelo de representación unitario. Propio de los países escandinavos, se caracterizan porque en él los sindicalistas representan a los sindicatos y no tanto a los trabajadores. El poder sindical se obtiene por el poder que otorga el Estado, no se basa en la audiencia electoral o en el número de afiliados. En estos modelos los sindicatos pueden gestionar, en algunos casos, las pensiones y el desempleo. La tasa de afiliación de los sindicatos está entorno al 80%. Este modelo no favorece una pluralidad sindical, por lo que el poder se concentra en los sindicatos mayoritarios.
- (c) El modelo de representación llamado pluralista medio es frecuente en los países mediterráneos como Francia, España e Italia. La representación sindical se basa en la audiencia electoral. Los gobiernos redactan leyes que aseguran el control del conflicto laboral. Suele haber una pluralidad de organizaciones sindicales, pero son pocos los sindicatos que ostentan un mayor poder de representación. España son UGT y CC.OO. los sindicatos más representativos. En este modelo los sindicatos tienen una baja afiliación y son débiles en cuanto a organización se refiere, pero con las Leyes dictadas por los Estados, disponen de un gran respaldo legal que les permite tener relevancia en la negociación colectiva, con lo que se les otorga algo de poder.

⁴ Los sindicatos sólo pueden negociar colectivamente en nombre de los trabajadores afiliados.

2.2. Afiliación en los países europeos.

Como hemos podido comprobar la afiliación es un indicador de la evolución sindical y permite analizar las diferentes etapas por las que ha pasado el sindicalismo. A mediados del siglo XX en la que la afiliación de los trabajadores era numerosa, el modelo de producción Fordista los empleados en grandes manufacturas facilitaba la cooperación entre estos y la solidaridad. Es a partir de 1975, es el momento cuando se comienza a implantar un nuevo sistema de relaciones laborales, desciende la tasa de afiliación tal y como se observa en la siguiente tabla referida a la evolución de la afiliación en los países europeos.

Tabla 1. *Periodos y tasa de afiliación* (Beneyto, 2008)

PERIODO	DEFINICION
Periodo 1960-1975	Es la última fase del modelo keynesiano, producción fordista en masa y los estados basados en el modelo del bienestar. La tasa de afiliación aumento un 22%.
Periodo 1975-1990	Etapas de crisis económica, modelo liberal y producción post-fordista; estados basados en el desmantelamiento del estado de bienestar y privatización de los servicios públicos. Descenso en la tasa de afiliación de 8%
Periodo 1990-2005	Encontramos en Europa un crecimiento desigual dependiendo de los modelos organizativos y sistemas institucionales. La tasa de afiliación baja un 15% como norma general, aunque encontramos países como Finlandia, Dinamarca y Suecia con tasas de afiliación en torno al 80%, también existen otros como Francia con una tasa de afiliación aproximada al 12%.

Además, de estas etapas diferenciadas, podemos encontrar otros elementos de tipología institucional, cultural y organizativa, que afectan a la afiliación en las organizaciones sindicales.

Algunos expertos como (Beneyto, 2008) resaltan varios factores que afectan a la afiliación. Estos factores pueden incentivar la afiliación o por el contrario desincentivarla:

- Factores que incentivan la afiliación:
 - Poder negociar los conflictos sectoriales incrementa la afiliación.
 - Tener Bases en los centros de trabajo también incrementa la afiliación de los trabajadores.
 - Gestionar de manera eficiente los recursos sindicales aumenta la afiliación.
- Factores que desincentivan la afiliación:
 - El llamado efecto "*Free Rider*"⁵ (Olson, 1992) es la concertación, que sin presencia consolidada en las empresas hace poco atractiva la afiliación; si bien los sindicatos pueden tener cierta influencia en las Relaciones Laborales.
 - Un sistema dual de representación con comités de empresas y delegados de personal, que desincentiva la afiliación, aunque garantiza audiencia.

⁵ Free rider en inglés significa polizón, así que hace referencia a estar cubierto por la negociación colectiva sin estar afiliado a ninguna organización sindical

- La existencia de varios sindicatos que compitan entre ellos y sean dependientes de un partido político frena la afiliación.

El acceso a los servicios del sindicato no afecta al aumento o disminución de la afiliación de los trabajadores, pero afecta a la fidelización de los trabajadores afiliados.

El género y la edad son dos factores que tienen una gran relevancia a la hora de conocer más profundamente la afiliación en las organizaciones sindicales. En cuanto al género, debemos señalar que la mujer participa menos que los hombres en las organizaciones sindicales, siendo un 40% la cuota de afiliación total. La diferencia de afiliación entre mujeres y hombres puede ser explicada por la discriminación hacia la mujer, su tardía entrada en el mercado laboral y la falta de representatividad de las mujeres en las organizaciones sindicales.

La edad otro factor relevante a la hora de entender la baja afiliación. La afiliación entre los menores de 30 años es menor que la afiliación del grupo de población que comprende a las personas de entre 31 y 49 años; sin embargo, ésta aun es menor que la afiliación entre los mayores de 50 años.

Otro factor para tener en cuenta a la hora de analizar las tasas de afiliación es la cobertura negocial; se trata del porcentaje de trabajadores que están protegidos por acuerdos suscritos por las organizaciones sindicales, estén o no estén afiliados a ellos. En Europa, la tasa media aproximada de cobertura negocial es de 70 %. Más adelante pondremos de relieve los aspectos más importantes de la negociación en España (Beneyto, 2008).

3. Sindicalismo en España.

Además de todos estos factores, los sindicatos españoles han tenido que enfrentarse a las adversidades propias del sistema español marcada por desconfianza general en la sociedad española hacia las estructuras políticas y sindicales derivada de nuestro pasado. Por ello se revisará brevemente la evolución que ha experimentado el sindicalismo en nuestro país, se conocerá la estructura y organización del sindicato vertical en la dictadura franquista y cómo los sindicatos actuales entraron en la escena política y social en las dos últimas décadas de siglo XX.

La estructura sindical española se basa en dos fuerzas sindicales grandes y hegemónicas, Comisiones Obreras y UGT (Köhler, 2008).

3.1. Acercamiento al sindicato vertical en el franquismo.

El día 1 de abril de 1939 finalizaba la guerra civil española y comenzaba la dictadura franquista. Dictadura que, para controlar los focos de resistencia obrera y asentar los cimientos del nacionalcatolicismo que se dio en España, utilizaría el nacional sindicalismo organizando al sindicato vertical para sofocar los conflictos laborales que se produjeran durante el periodo dictatorial.

En el fuero del trabajo, Decreto aprobado el 9 de marzo y publicado el 10 de marzo de 1938, cuando la guerra aún no había terminado, el frente nacional define el Sindicato vertical como: “una corporación de derecho público que se constituye por la integración de un organismo unitario de todos los elementos que

consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico dentro de un determinado servicio o rama de producción ordenado jerárquicamente bajo la dirección del estado” (Sánchez López, 1999, p.184).

Como señala la autora Sánchez López (1999), estas ramas económicas servían para crear una estructura caracterizada por un sindicato muy centralizado en Madrid, pero con pequeñas ramificaciones en las provincias con el fin de controlar el absentismo o el boicot de los trabajadores. La afiliación en el sindicato vertical fue obligatoria para los trabajadores y para algunos empresarios, dependiendo de cuál fuese la actividad económica en la que se desarrollaba el trabajo. Esta diferenciación en actividades económicas servirá posteriormente para firmar convenios colectivos gracias a la Ley de Convenios Colectivos de 1958. Hay que resaltar que, existieron tres entidades sindicales independientes del sindicato vertical: Las cofradías de pescadores, las federaciones de comercio y las hermandades de labradores y ganaderos. Estas tres organizaciones de trabajadores tuvieron su propio régimen de seguridad social diferenciándose con claridad de las restantes ramas económicas.

Estas breves pinceladas de cómo se organizó la acción sindical en España sirven para comentar más ampliamente las estructuras de representatividad y ámbito legal del sindicalismo vertical. El Sindicato Vertical fue fundamentado en el nacional sindicalismo ⁶como elemento para encauzar y reprimir cualquier tipo de conflicto laboral promovido por parte de los trabajadores. Se declaró la huelga como un delito de “*lesa patria*”⁷, la lucha de clases estuvo perseguida y quien ponía en duda la organización vertical del sindicato podía llegar a sufrir degradaciones profesionales o incluso despidos ejemplarizantes.

En la línea de lo que expone Sánchez López (1999) la Ley de Unidad Sindical y la Ley de Bases de Organización Sindical se promulgaron en 1940. En la primera de ellas, se obligaba a todas las organizaciones existentes, tanto obreras como patronales, a integrarse en el Sindicato Vertical. La mayoría de las organizaciones empresariales aceptaron sin oponerse a la integración en este modelo sindical, aunque también hubo algunas que optaron por cambiar su personalidad jurídica para no verse obligadas a integrarse en este tipo de sindicalismo, aprovechando la existencia de una fisura en la ley por la que el sindicato no podía controlar a las sociedades mercantiles. Por otra parte, la Ley de Bases de Organización Sindical facilitó la creación de organigramas administrativos dentro de la institución vertical. Creó cuadros políticos intermedios elegidos por designación directa desde las altas instancias gubernamentales con gran influencia en la línea política. La forma de control de las bases del sindicalismo vertical se llevó a cabo mediante el nombramiento de un delegado nacional, llamado así a finales de los años 50. Este, a su vez, era el encargado de nombrar a los delegados provinciales. Por debajo de estos, en una perspectiva desde la estructura centralizada del estado, se encontraban los delegados comarcales y por último los delegados locales.

Los cargos inferiores sin poder real efectivo no asumieron sus responsabilidades ante la incapacidad demostrada de los cuadros políticos intermedios elegidos por designación directa. Estos cuadros políticos intermedios eran los superiores jerárquicos de los cargos sin poder real efectivo. Todos estos delegados se ocupaban de una línea política trazada desde la delegación nacional a la cual podían acceder por tres méritos: “Cargos políticos desempeñados en Falange, a veces desde la juventud; una carrera administrativa

⁶ Nacional sindicalismo: Doctrina política propugnada por Falange Española cercana a los principios del totalitarismo estatal.

⁷ Lesa patria: Delitos que atentan contra la paz y la seguridad de una nación.

o funcionarial en el seno de la administración; La sucesiva ocupación, desde varias escalas, de cargos ascendentes en la OSE⁸ (Sánchez López, 1999, p. 184).

No fue hasta la década de los años 50 cuando los trabajadores más concienciados vieron en las elecciones sindicales una forma de resquebrajar el sistema. En 1958 se aprobó la representación de los obreros en la negociación colectiva, lo que supuso una reforma ínfima en la organización vertical hacia una horizontalización del sistema. Sin embargo, ello no fue posible por la elección de los representantes existentes, sino por la ampliación de cargos sindicales inferiores para elección de los obreros. Hay que señalar que los conflictos laborales individuales durante los años del sindicalismo vertical se llevaban a cabo por los trabajadores a través de sabotajes o de absentismo, pero siempre de manera individual, nunca colectiva. En 1971 se promulga la Ley Sindical en la que se abrirá una puerta para que, ya en 1977, se apruebe la Ley de Libertad Sindical. En ella se intentó hacer una modernización del movimiento vertical, pero ya era tarde. La sociedad, más libre y movilizada y ciertas publicaciones contrarias a la dictadura se encargaron de dar una imagen envejecida y obsoleta del sindicalismo vertical, un sindicalismo ineficiente y lleno de mandos falangistas cercanos a un régimen que ya llegaba a su fin.

3.2. Los sindicatos desde la transición hasta la actualidad.

En los años setenta la lucha obrera se caracterizó por la ilegalidad derivada de la dictadura y las acciones clandestinas que realizaban como protesta y forma de presión cuando se negociaban los convenios colectivos. En la clandestinidad, algunos trabajadores de Comisiones Obreras (CC.OO.) se presentaron a las elecciones de jurado de empresa y en las elecciones de órganos territoriales, puesto que allí la capacidad que tenían de negociar sobre las condiciones de trabajo era real.

En 1977 se celebran las primeras elecciones libres de la nueva etapa democrática en España. Con el dictador ya muerto, los conflictos sociales van a aumentar significativamente, siendo las organizaciones sindicales las que van a plantear una estrategia basada en la movilización con manifestaciones, asambleas y huelgas. En los primeros años de la transición, tanto CC.OO. como la Unión General de Trabajadores (UGT) se centraron en hacer frente al régimen franquista. UGT con el lema "*A la unidad por la libertad*" manifestó su deseo de acabar con el antiguo sindicalismo y que desapareciera el sindicato vertical. Comisiones Obreras, que había sido fundamental en la lucha antifranquista en los últimos años de dictadura, tenía mayor poder de convocaría de sus bases frente a Unión General de Trabajadores. En cambio, CNT, la organización sindical anarquista, no consiguió tener relevancia en los primeros años de la transición.

Al año siguiente, en 1978, se firman los pactos de la Moncloa. En los diez años posteriores se siguieron firmando otros acuerdos con diferentes agentes sociales, en la que los dos sindicatos hegemónicos se centraron en estrategias de concertación tal y como se muestra a continuación en la tabla 3.

⁸ OSE: Organización Sindical Española.

Tabla 2 Acuerdos centrales en la negociación colectiva española, 1978-1988. Extraído de (Rata, 2011)

Acuerdo	Suscrito por	Duración prevista	Banda de crecimiento salarial (%)	Objetivo-previsión IPC (%)	
1978	Pactos de la Moncloa	Gobierno (UCD) y Partidos parlamentarios	Indeterminada	20*	22**
1979	Decreto Ley	Gobierno (UCD)	Indeterminada	11-14	12
1980	AMI	UGT, CEOE	2 años (recomendado)	13-16	15
1981	AMI	UGT, CEOE	Indeterminada (1 año)	11-15	14
1982	ANE	UGT, CCOO, CEOE, Gobierno (PSOE)	Indeterminada (1 año)	9-11	12,5
1983	AI	UGT, CCOO, CEOE	> 1 año (si es posible)	9,5-12,5	12
1984	Recomendación del Gobierno	Gobierno (PSOE)	-	6,5	8
1985	AES	UGT, CEOE, Gobierno (PSOE)	2 años (recomendado)	5,5-7,5	7
1986	AES	UGT, CEOE, Gobierno (PSOE)	2 años (recomendado)	7,2-8,5	8
1987	Recomendación del Gobierno	Gobierno (PSOE)	-	5	5
1988	Recomendación del Gobierno	Gobierno (PSOE)	-	3	3

* Con los cambios de antigüedad y de categoría, la norma salarial permitía llegar a un máximo del 22% de aumento total de los salarios en una empresa.

** Se expresa el objetivo de inflación para 1978 en términos de media anual. Los años posteriores se expresan en términos de variación de diciembre a diciembre, como aparece en los acuerdos.

Fuente: Roca Jusmet (1991, 175) y Führer (1996, 344-345).

Unión General de Trabajadores (UGT) uno de los dos sindicatos más representativo, desde el principio apostó por la concertación firmando en 1979 el Acuerdo Básico Interconfederal y en 1980 el Acuerdo Marco Interconfederal con la patronal. En cambio, CC. OO. dio un giro en su estrategia sindical, apostando por el conflicto y la negociación. En la década de los 90 las dos confederaciones sindicales apostaron por la conciliación, ya que era la única manera de consolidar la frágil democracia que nacía en España y una manera de influir en la política social y económica del país (García Calavia, 2012).

3.3. Representatividad y afiliación en el sindicalismo español.

En puntos anteriores se ha hablado sobre los modelos de representatividad y la afiliación de los sindicatos del entorno europeo, pero existen una serie de factores que son externos a los propios sindicatos, como son las normas jurídicas de cada país o sus peculiaridades y particularidades históricas que han afectado a los sindicatos españoles. El desarrollo de los modelos sindicales europeos y español ha sido a partir de dos elementos fundamentales que son la representatividad y la afiliación. Seguidamente, para entender la crisis actual que vive el sindicalismo español, nos vamos a centrar en la representación en el ámbito institucional y también en el ámbito social poniendo el foco en la afiliación.

En el ámbito institucional, es la norma⁹ la que designa a los sindicatos más representativos y les atribuye la capacidad de negociar las condiciones de trabajo, las horas, las medidas de prevención de accidentes de trabajo, etc. En el modelo de representatividad español existen diferentes niveles dependiendo del ámbito geográfico: Nivel estatal, nivel autonómico y nivel funcional. Los sindicatos más representativos a nivel estatal son aquellos que consiguen un 10 % o más del total de los delegados de personal del ámbito de referencia¹⁰.

El sindicato más representativo a nivel de comunidad autónoma tiene que tener un 15%¹¹ de delegados de personal elegidos por los trabajadores en el territorio. Por otro lado, los sindicatos meramente

⁹ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

¹⁰ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Artículo sexto. 1. a.

¹¹ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Artículo séptimo 1. a.

representativos son aquellos que han conseguido un 10 % o más de audiencia en un ámbito territorial o funcional.¹² Estos sindicatos tienen la capacidad de representar a todos los trabajadores, a la negociación colectiva, pudiendo intervenir en la determinación de las condiciones de trabajo en la administración pública, participar en la mediación y conciliación en los conflictos laborales o cualquier otra función representativa que se establezca. Además, como sindicatos más representativos, podrán promover elecciones para delegado de personal y comités de empresa y acceder a temporalmente al uso de inmuebles de titularidad pública (Blanch Ribas, et al., 2003).

Como se ha visto anteriormente el modelo español basa la capacidad negociadora de los convenios colectivos en la audiencia electoral, en comparación con otros modelos que están basados en la afiliación. La audiencia electoral son los resultados obtenidos en las elecciones sindicales de cada centro de trabajo. De ella se obtiene el sindicato más representativo. Los sindicatos capacitados para realizar la negociación colectiva son los que obtengan en las elecciones sindicales más de un 10% de los representantes elegidos en los ámbitos privado-público, en el nacional o en el sectorial, y un 15% en ámbito autonómico siguiendo la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical Artículo 6 y 7 (Bentolila, S., & Jimeno, J. F. 2002).

El hecho de que existan tantos ámbitos en los que pueda llevarse a cabo la negociación colectiva, implica que, en ocasiones, se produzcan conflictos de concurrencia. La Ley española ya se ha ocupado de solventar estos problemas con la regulación de dichos conflictos, según la cual, los convenios de ámbito inferior no pueden modificar articulados de ámbito superior.

Debido a estos aspectos y a la herencia recibida del régimen franquista, el sistema de negociación colectiva español se caracteriza por su centralización. Según Bentolila, S., & Jimeno, J. F. (2002), los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa amparan a más de un 80 % de asalariados, mientras que los convenios de empresa solo protegen a un 11%. Esta anomalía se debe a que la negociación colectiva está reducida a un número muy limitado de actores sociales, donde las grandes empresas son las que suelen llevar a cabo la negociación colectiva junto con los sindicatos que mayor número de representantes electos tengan en el centro de trabajo.

Siguiendo a A.M Artiles (2014) o, a (Gallego, 2015) con la reforma laboral de 2012¹³, los convenios colectivos sectoriales han ido perdiendo protagonismo en la negociación colectiva para que prioricen los convenios de empresa. Esto se puede traducir en que trabajadores de un mismo sector que trabajen en empresas diferentes tengan condiciones laborales distintas.

La celebración de elecciones sindicales es obligatoria cuando la empresa tiene más de diez trabajadores y optativas cuando oscilan entre seis y diez trabajadores. Cabe resaltar en este punto, que el tejido productivo de España se basa en un gran número de pequeñas y micro empresas. Debido a esta característica del modelo productivo español, las Pymes y sus trabajadores tienen carencias en la representación y, por lo tanto, están prácticamente excluidos de la negociación colectiva. Solo les queda la posibilidad de adherirse a convenios ya pactados.

¹² Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Artículo Séptimo 2.

¹³ Ley 3/ 2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

En cuanto a la afiliación, nos indica la relevancia de una organización, ya que la afiliación es una adhesión voluntaria y mantenida de los trabajadores a una organización sindical. Esta afiliación no tiene por qué implicar siempre estar de acuerdo con las estrategias sindicales, con la ideología o con las acciones. La adhesión a las organizaciones sindicales se produce en ocasiones por los beneficios que puede tener el hecho de ser miembro, como disfrutar de los servicios de asesoría jurídica o la cobertura en negociación colectiva entre otros (Minguélez, F; Prieto, C, 1999). En el caso español la afiliación es tan baja porque no existe beneficio en afiliarte a un sindicato más allá de los servicios que ofrece cada organización. Esto es así, porque todos trabajadores estarán cubiertos por la negociación colectiva por la aplicación del concepto *erga Onmes* que aparece a continuación. En cambio, la afiliación puede tener contraprestaciones, como puede ser el temor de un trabajador a que no le renueven el contrato temporal o sea despedido.

El principio *erga onmes* establece de manera obligatoria, que todos los trabajadores de un sector industrial o zona geográfica estén afectados por un convenio colectivo. La eficacia universal viene referida a la cobertura que tienen los convenios colectivos en las relaciones laborales. En el caso español, todos los trabajadores españoles, excepto los públicos que tienen su propio estatuto del trabajador público, tienen condiciones laborales aprobadas por convenio colectivo con eficacia universal. Se aplicará el convenio colectivo correspondiente, aunque no hayan intervenido en la negociación de este ni los trabajadores ni sus representantes sindicales. Como ha señalado Sánchez Molinero (1999), el sistema de negociación colectiva viene impuesto por ley. Además, según Martínez-Matute (2016), la negociación colectiva en España tiene un carácter *ex post*, señalando que los sindicatos y empresarios o autoridades pueden vincularse a un convenio ya vigente en un sector a zona geográfica, simplemente declarándolo vinculante.

Como consecuencia de la eficacia *erga onmes* de los convenios colectivos, España tiene la tasa de protección de los convenios colectivos más alta de Europa. Sin embargo, según Simón (2003) y otros autores como Pere J. Beneyto, (2008) el hecho de que todos trabajadores estén dentro del campo de aplicación de un convenio colectivo u otro crea el efecto *Free rider* (Olson, 1992), desanimando a los trabajadores a la afiliación a los sindicatos.

3.4. Más allá de la representación y la afiliación. Otros factores.

Como ya hemos señalado anteriormente en referencia al sindicalismo de los países europeos, los trabajadores más precarios como trabajadores de ETT's, jóvenes, inmigrantes, autónomos Freelancer¹⁴ y mujeres, son los que soportan peores condiciones de trabajo en comparación con los trabajadores indefinidos, teniendo que competir entre ellos para poder mantener el contrato de trabajo. Para estos trabajadores, la afiliación a un sindicato puede suponer la pérdida de su puesto de trabajo. La inestabilidad y la asunción de riesgos son los factores que dominan la vida de estos trabajadores. Como vemos, las condiciones en las que el sindicalismo ha tenido que ejercer su función, han ido dificultando de acción paulatinamente. Pero el análisis no puede concluir únicamente con la indicación de algunos factores externos ya que los sindicatos de manera global, no se están sabiendo adaptar a las nuevas formas de organización del trabajo¹⁵.

¹⁴ Freelancer es un trabajador autónomo que trabaja para sí mismo y cuya actividad principal es prestar servicios a terceros a cambio de una compensación económica.

¹⁵ Las nuevas formas de organización del trabajo se caracterizan por unas relaciones del trabajo muy atomizadas, con unas formas de comunicación y organización unidas a las nuevas tecnologías de la información y tic's. véase las nuevas plataformas digitales de búsqueda de empleo.

A continuación, se ponen de relieve los diferentes factores que influyen en la acción sindical. Al igual que en el sindicalismo de nuestro entorno existen grupos de población más precarios, como las *mujeres* y los *jóvenes*. En cuanto a la relación existente entre los *jóvenes* y las organizaciones sindicales, el envejecimiento de las bases de afiliación de los sindicatos y la falta de renovación de las estructuras organizativas son factores que debilitan a los sindicatos y, de no corregirse, estos podrían ver reducido su campo de acción. Por un lado, asumimos que el concepto clase obrera como elemento de identificación colectiva ha caducado. Sin embargo, el empleo sigue siendo un elemento aglutinador de la fuerza de trabajo. Esto es que, los trabajadores ya no se identifican como clase obrera, pero con el empleo, pueden identificarse como asalariados, aunque este concepto, todavía no tienen la capacidad o no consiguen concentrar, toda la fuerza de trabajo que realmente representan. Los cambios de la cultura obrera, la identidad colectiva, y la conciencia social se ven amplificadas en las nuevas generaciones, que tienen una conciencia de clase débil y muy diversificada.

Según el informe del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) del año 2005, el trabajo, el paro, la precariedad y la protección social eran los factores socioeconómicos más importantes para los jóvenes. Sin embargo, las organizaciones sindicales no son capaces de movilizar a gente joven que además no tienen cultura colectiva (Morón, 2007). Solo en casos excepcionales, como las movilizaciones del 15M, los jóvenes actúan de manera colectiva. El perfil de los trabajadores jóvenes suele ser personas con contratos precarios y con un alto nivel de rotación, lo que desincentiva la afiliación sindical.

La postura de los sindicatos siempre ha sido contraria a la externalización de los puestos de trabajo, es decir, que las grandes manufacturas no puedan acudir a otras empresas para que hagan partes de su proceso productivo. Estos hechos según (Bernaciak, 2015) han proporcionado una resistencia a la afiliación de los trabajadores precarios, en algunos casos por la indefensión que sienten los trabajadores, en otros, son los propios sindicatos los que excluyen a estos trabajadores limitando la afiliación a trabajadores con cierto número de horas trabajadas o cierto modelo de contrato. En consecuencia, deberían ser los sindicatos quienes tienen que dar muestras evidentes de querer representar a este grupo de trabajadores cada vez más en alza, sin poner esas trabas a la afiliación. Incluso existen sindicatos que, aunque no discriminando a estos trabajadores según su contrato o el número de horas trabajadas, no buscan la afiliación entre ellos porque no representan los intereses, ni las necesidades de negociación colectiva de estos.

Asimismo, existen nuevos grupos de trabajadores precarios que soportan todo el riesgo del trabajo, que tampoco son representados por los sindicatos. Como ocurre con los trabajadores autónomos o *FreeLancer*. Además de estar apartados de la producción, dificultando que no se relacionen con otros trabajadores susceptibles de estar afiliados, son los sindicatos lo que tampoco han sabido captar a estos trabajadores ni representarlos. En este sector de trabajadores *FreeLancer*, también podemos encontrar a trabajadores de cuello blanco o profesionales liberales, con un nivel de formación académica no comparables a los tradicionalmente obreros industriales más asociados a los movimientos sindicales. Las demandas de este grupo de trabajadores pueden ir dirigidas hacia a la modernización de los sindicatos y la utilización de plataformas con servicios digitales y nuevas tecnologías de la información (Bernaciak, 2015).

Por si todo esto no fuera poco, los sindicatos tampoco gozan de muy buena reputación en la sociedad. Ya en las protestas del 15M en España, los jóvenes se manifestaban con lemas hacia los sindicatos como

“CC.OO. y U.G.T vende a los trabajadores” o “Sindicatos gracias por venir, tarde”. La mala reputación de los sindicatos en la sociedad española se debe a los casos de corrupción, las malas prácticas en las empresas o a nivel territorial. Si sumamos a ello la estrategia que han utilizado para mantener la poca cuota de poder que tenían basándose en el respaldo institucional, negociando y llegando a algunos acuerdos cuando su propia masa social y afiliados, pedían prolongar y endurecer el conflicto (Roca Martínez, B., & Sanchez Caamaño, R, 2017).

En el caso de las *mujeres* la situación es todavía más complicada. Además de sumar la lógica del capital como eje vertebrador de nuestra forma de vida, las mujeres, son las encargadas del trabajo de los cuidados de menores y personas mayores, lo que dificulta en gran medida su estabilidad laboral. La protección de las personas no las puede garantizar ninguna sociedad que se rija por las reglas del mercado. Según Morán Carrillo (2007), los cuidados de las personas y la conciliación del trabajo productivo sólo se pueden dar cuando:

- EL trabajo se dedique a producir lo que la gente necesita y no por beneficio al capital.
- Las redes familiares, vecinales y sociales tengan vida al margen del mercado y el Estado.
- Las personas asuman que todos tenemos responsabilidad en cuidar a otros.
- El Estado cree seguridad para las personas y no para el capital.

Hay que entender que en el capitalismo “la economía deja de ser un instrumento para la vida social, haciendo de la sociedad un instrumento para la economía” (Morán Carrillo, 2007). Nuestras formas de vida, de consumo y de trabajo están estructuradas en la lógica del capital, y las necesidades humanas se satisfacen a través del mercado y de las instituciones. La conciliación no será posible al cien por cien mientras el trabajo laboral siga siendo una actividad para el capital en vez de ser una actividad para la vida; tampoco lo será hasta que los hombres no entendamos que hay que distribuir de manera equitativa entre mujeres y hombres el trabajo reproductivo. En este aspecto, los trabajadores son los que no se acercan a los sindicatos, ni se organizan en una lucha sindical.

Por otra parte, los sindicatos han cometido muchos errores, pero por otra parte también han sido objeto de una campaña de desprestigio desde algunos medios de comunicación españoles, como podemos extraer de los autores (Roca Martínez, B., & Sanchez Caamaño, R, 2017) en su trabajo titulado “adversarios del sindicalismo. Un análisis del discurso anti-sindical en el diario español La Razón”. De hecho, la configuración y difusión del discurso anti-sindical ha tenido efectos sobre la legitimidad de los sindicatos, ya que este discurso busca debilitar el poder social y de transformación que tienen las organizaciones.

Como señalan estos autores, hay que tener en cuenta que la comunicación y los medios de comunicación de masas han evolucionado hacia una red comunicativa global y local, que está en cambio constante, siendo capaz de transformar la naturaleza de la vida social, es decir los medios de comunicación transforman nuestras formas de relacionarnos. Los medios de comunicación tienen la capacidad de promover un discurso. Y como discurso y política son inseparables, los medios de comunicación tienen la capacidad de hacer política, así que el discurso en los medios de comunicación sobre los sindicatos es un factor fundamental para entender el poco respaldo con el que cuentan. En la sociedad de la información, los medios tienen el papel principal para legitimar o deslegitimar a la acción de los movimientos sindicales. Así que cualquier acción que quiera rehabilitar la lucha sindical debe hacer un esfuerzo primero para luchar contra el discurso hegemónico antisindical de algunos medios de comunicación (Roca Martínez, B., & Sanchez Caamaño, R, 2017).

3.5. Posibles soluciones a la crisis sindical.

Como hemos visto a lo largo de todo el documento, los sindicatos han tenido que moverse por un entorno complejo en las que las normas jurídicas no ayudan a la afiliación de los trabajadores y es deficiente en la representatividad de estos y más aún si se suma el cambio de cultura social con la población más individualizada. Seguidamente se proporcionan algunas posibles soluciones, tanto en el ámbito organizativo del propio sindicato como cambio legal que promuevan la dinamización de las organizaciones sindicales.

Una primera propuesta puede ser para solucionar la falta de afiliación en los sindicatos subyace una dependencia económica de dinero público. Por ello, los sindicatos se pueden convertir en simples negociadores sociales, dejando de ser una correa de transmisión de las demandas de los trabajadores hacia las instituciones. Un planteamiento indispensable para que los trabajadores acudan a los sindicatos es anular la eficacia universal de los convenios colectivos y que estos solo protejan a los afiliados de los sindicatos firmantes. Hay varias propuestas para que los representantes de los trabajadores obtengan un mayor protagonismo. Según Forteza, (2016) existen dos posibles vías al modelo español:

- a) Una vía en la que se mantiene el sistema actual de representatividad, con un doble canal de representación: Como primer canal, una representación unitaria que ejercería los derechos de participación de información, con consulta ante decisiones de la empresa y asumiendo ciertas responsabilidades dentro de la empresa como los delegados de prevención. Como segundo canal; la sección sindical, ejerciendo la acción de defensa de los derechos de los trabajadores. Este canal tiene la capacidad de convocar huelgas, plantear conflictos y quien esté legitimado en la representación procesal colectiva.

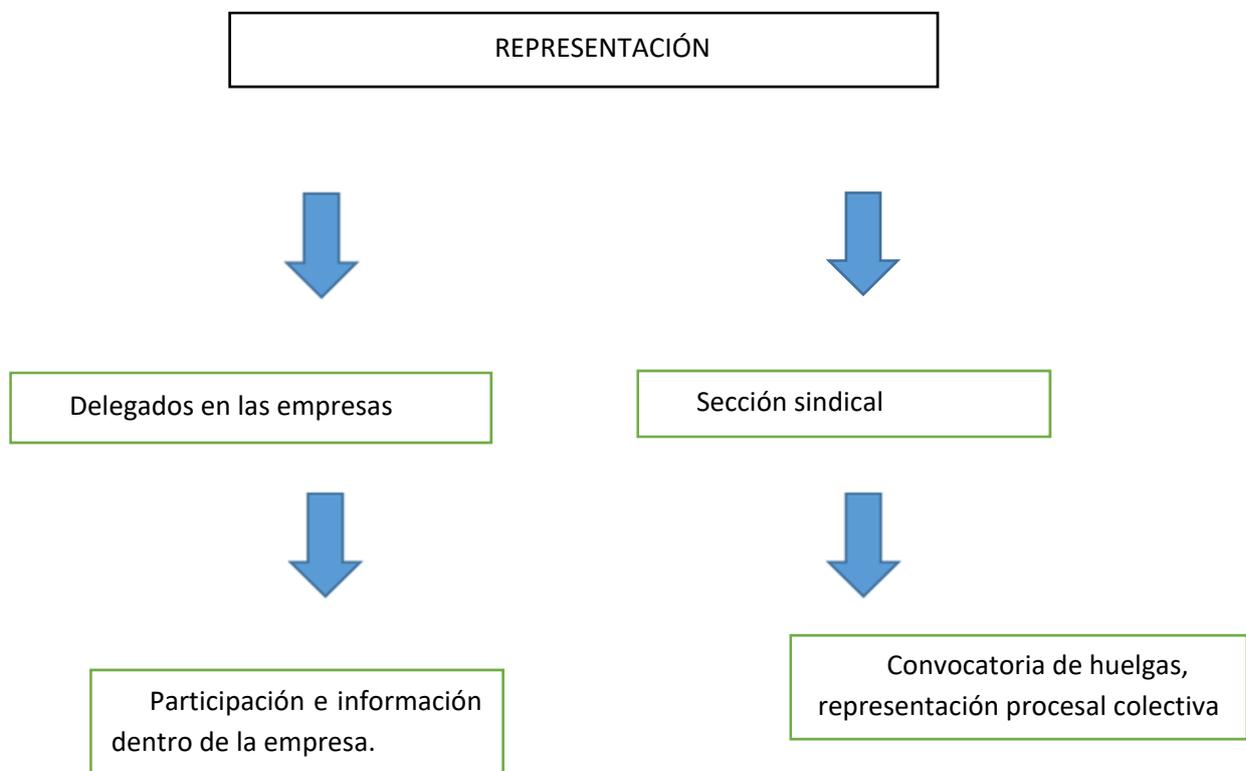


Ilustración 1: Fuente Propia.

- b) Otra vía sería para cambiar el sistema de representatividad español sería dejar un único canal de representación que apostara por el sindicalismo en los centros de trabajo. Las secciones sindicales serían quienes estarían legitimados para representar los intereses de los trabajadores en la empresa, para realizar las reivindicaciones colectivas y quien estaría legitimado en un proceso judicializado. Estas secciones sindicales se elegirían mediante el voto de los trabajadores en las empresas.

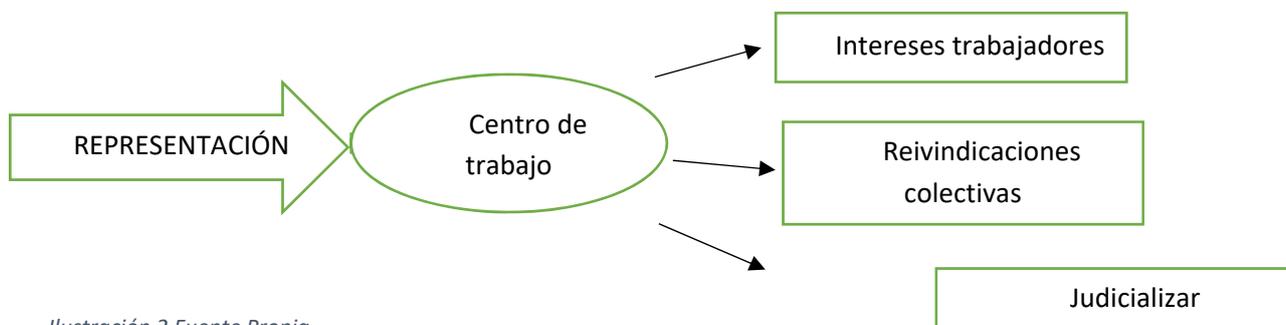


Ilustración 2 Fuente Propia

Esta opción, la que el propio Forteza (2016) señala que sería más dinamizadora del sindicalismo poniendo a los sindicatos en primera línea de las reivindicaciones de los trabajadores, aunque también señala lo complicado que sería acabar con el sistema actual por su consolidación. Además, señala que sería positivo incrementar el electorado de los trabajadores, y que las elecciones se celebraran en los centros de trabajo, teniendo plena capacidad para la negociación colectiva. El autor hace hincapié en que uno de los cambios para que se produzca un aumento en la afiliación, debe de ser la eliminación de la eficacia universal de los acuerdos colectivos de los sindicatos.

Otra propuesta sería la creación de Cajas de Resistencia, para que, aunque no sea en la totalidad, las jornadas que los afiliados estuvieran de huelga recuperaran a través de esta caja parte del salario. Tal y como hemos visto, en esta lógica del sistema neoliberal, la precariedad de los trabajadores es un hecho factible. Una forma de luchar contra la precariedad es la organización de los trabajadores en sindicatos para poder defender sus derechos laborales. Esta sindicalización es necesaria para llevar a cabo una negociación colectiva, pero para poder negociar también hay que poder presionar y tener poder. Una de las formas de presionar a la patronal y al estado son las huelgas. Las huelgas ya sean paros parciales, en las que cesa la actividad productiva durante pequeños periodos de tiempo; o paros totales en los que la actividad cesa durante toda la jornada laboral. Las huelgas pueden ser durante un periodo de tiempo concreto o huelgas indefinidas en las que hasta que no se solucione el conflicto no vuelve reanimarse la producción.

El principal problema a los que se enfrentan los trabajadores es que no pueden dejar de percibir la remuneración del tiempo que dedican a las jornadas de huelga. Una solución a este inconveniente puede ser la formación de cajas de resistencia en los sindicatos más representativos. Ya existen sindicatos en España que utilizan esta estrategia para que sus trabajadores puedan ejercer su derecho a huelga sin estar cohibidos económicamente. El sindicato nacional USO o el sindicato nacionalista ELA, son ejemplos de que se puede organizar una caja de solidaridad obrera. Según Rodríguez Algans, (2016) ninguna empresa puede resistir una huelga en las que exista una caja de resistencia bien organizada. El mismo autor insiste en que con una caja de resistencia intersindical, con una estrategia más agresiva de los sindicatos y abriendo la financiación de las cajas de solidaridad no solo a los afiliados sino también a fuentes externas se podían

hacer más efectivos los efectos de una huelga. Así se demuestra con los conflictos laborales de Autobuses de Barcelona, Coca-Cola, y el sector minero asturiano, en los que se ha podido alargar el conflicto y pudiendo obligar las empresas a negociar con los representantes sindicales.

B) METODOLOGÍA.

1. Objeto y método.

El objeto general de este TFG es abordar la crisis del sindicalismo desde el propio movimiento sindical. Para ello fijamos o establecemos los objetivos específicos:

1º) Conocer si el sindicalismo está en crisis

2º) averiguar las dificultades que encuentran los sindicatos para representar a los trabajadores y las limitaciones que tienen debido a las reformas laborales que se han llevado a cabo en España en los últimos años.

3º) percibir la idea que existe sobre la afiliación de sus sindicatos tanto si creen que la afiliación ha variado con los años y la que importancia tienen para ellos la afiliación.

4º) Si existe igualdad dentro del sindicalismo y todo ello se completará con una mirada hacia los inicios del sindicalismo español en la transición.

5º) estar al tanto de las acciones diseñadas a los conflictos colectivos actuales.

Teniendo en cuenta estos objetivos se optó por el método cualitativo, utilizando como técnica de investigación la entrevista, la entrevista es un instrumento más flexible, donde las preguntas se pueden ajustar a los entrevistados, permitiendo la motivación al entrevistado y hace que se implique más con el estudio consiguiendo respuestas más útiles.

2. Trabajo de campo.

Las fases del trabajo de campo se detallan a continuación:

- 1) Tras elaborar la guía de la entrevista, se procedió a la elección de los entrevistados. Los criterios utilizados en base a los objetivos fueron:
 - a) Criterio ideológico: Desde el centro-izquierda de al Anarco-sindicalismo. Así se observan las diferentes perspectivas según la carga ideológica del sindicato.
 - b) Criterio Representatividad: Se escogen los sindicatos de ámbito nacional. De cara a abordar las necesidades de todos trabajadores españoles y no solo de una Comunidad Autónoma.
 - c) Criterio Sectorial: Los sindicatos que representan a trabajadores públicos, no nos interesan, puesto que la incertidumbre a la que se enfrentan los funcionarios es mucho menor que los trabajadores del sector privado.

Con todos estos criterios se escogieron los sindicatos UGT, CC.OO. y CGT.

- 2) Se envió un email a las tres organizaciones solicitando a un hombre y una mujer. A este primer contacto contestaron las organizaciones CC.OO. y CGT. En el caso de UGT no respondieron al correo electrónico por lo que se contactó con los representantes de los trabajadores a través de un afiliado al sindicato. Finalmente fueron los sindicatos los que facilitaron una sala para realizar las entrevistas.

De las entrevistas se observan los perfiles de los sujetos entrevistados en la siguiente tabla:

	Sindicato	Sexo	Edad	Función	Años militando	Horas empleadas como Representante	Fecha de entrevista	Duración de la entrevista
Sujeto1	Comisiones Obreras CC.OO.	Varón	51 años	Delegado sindical de la empresa	Desde los 18	Más de 8 horas	9 de Marzo de 2018	25 minutos
Sujeto2	Comisiones Obreras CC.OO.	Mujer	56 años	Secretaria de Acción sindical.	10 años	24 horas	9 de Marzo de 2018	19 minutos
Sujeto3	Confederación general de trabajadores. C.G.T.	Varón	46 años	Secretario General de CGT Aragón	Desde los 23 años	Todas las del día. 24 horas	12 de Marzo de 2018	20 minutos
Sujeto4	Confederación General de Trabajadores C.G.T.	Mujer	40 años	Asesora laboral	1 año	8 horas	12 de Marzo de 2018	22 minutos
Sujeto5	Unión General de Trabajadores U.G.T.	Varón	42 años	Secretario de acción sindical y prevención de riesgos laborales	18 años	Más de 8 horas	14 de Marzo de 2018	17 minutos
Sujeto6	Unión General de Trabajadores U.G.T.	Mujer	51 años	Responsable de la federación de comercio.	Más de 15 años	Más de 8 horas	14 de Marzo de 2018	27 minutos

Tabla 3 Perfiles de entrevistados. Fuente: Elaboración propia.

3. Análisis de datos.

Atendiendo a los objetivos específicos el análisis de datos se va a estructurar según los bloques que se estructuró la entrevista. Se distinguen:

- **Crisis del sindicalismo:** Que percepción hay dentro del sindicalismo sobre su actividad tanto en la actualidad como en el pasado.

- **Representatividad:** Que dificultades tienen y como las superan para ejercer su función de representar a los trabajadores en la negociación colectiva y también conoceremos en un subgrupo si existe igualdad en el sindicalismo español.

- **Afiliación:** Como creen que ha sido la evolución de la afiliación en los últimos años y si han realizado medidas o campañas para adherir trabajadores al sindicato.

- **Respuestas a conflictos actuales:** Como los sindicatos se enfrentan a los conflictos actuales, que estrategias van a utilizar y que formas de presión manejan.

C) RESULTADOS.

a) Crisis del sindicalismo:

Para todos los sujetos entrevistados el *sindicalismo está en crisis*, ninguna respuesta ha sido negativa. El 50% de las respuestas argumentaron que se encontraba en crisis al igual que la sociedad o las personas, pero todos describían una pérdida de conciencia de clase obrera o de abandono de un sentimiento de colectividad. Todos reconocen que antes se “salía más a la calle”. La trayectoria de los sindicatos según los entrevistados ha sido dispar, si bien es cierto que todos le conceden un papel fundamental en la transición. En cuanto a situar la crisis en un periodo de tiempo, cuatro de los seis sujetos señalaron el comienzo de la crisis sobre el 2008, uno de ellos matizó que en los 90 y los años 2000 se acomodó y ahí el sindicalismo ya había perdido terreno y solo dos de los entrevistados localizan la crisis del sindicalismo hace más de 30 años. Estos dos sujetos añaden que, al quedar el modelo sindical establecido hace 30 años, los sindicatos mayoritarios han sido poco útiles a los intereses de la clase obrera.

b) Representatividad:

Según los seis entrevistados la *reforma laboral* ha supuesto una disminución en las *capacidades de representar* a los trabajadores y a los afiliados. Señalan como puntos fundamentales de esa disminución la capacidad de descuelgue de convenios colectivos por partes de las empresas, prioridad aplicativa de los convenios de empresas o la facilidad para imponer Expedientes de Regulación de Empleo.

Tan solo dos de los encuestados afirman que la reforma laboral ha afectado positivamente a los grandes sindicatos, uno añade que la “reforma laboral ha facilitado chanchullos entre empresas y sindicatos”, mientras que el otro dice que a los sindicatos pequeños “se les ha dejado de lado”. Para representar mejor a los trabajadores 5 de los entrevistados les gustaría poder negociar en materias de control en las empresas en cuestión de horas extra y fraudes, desempleo y pensiones. Tan sólo uno prefiere no negociar más materias pero que aquellas que puedan negociar se cumplan realmente.

En cuanto a cambios legales para representar mejor a los trabajadores hay disparidad de respuestas, un sujeto eliminaría la prioridad aplicativa de los convenios de empresas, otro tener mayor control en el calendario de trabajo. Tres de los seis entrevistados coinciden en que un cambio legislativo que puede ser de dos maneras: o el estado subvenciona la actividad de los sindicatos por representar a todos los trabajadores estén afiliados o no, o que los sindicatos solo puedan representar y negociar a sus afiliados.

En cuanto a **equidad** entre hombres y mujeres en los sindicatos hay tres visiones diferenciadas:

- Dos sujetos consideran que si hay equidad dentro de su sindicato.
- Otros dos sujetos comentan que existe paridad porque hay cotas en la organización sindical en la que militan 60-40, y añaden que el sindicato es un reflejo de la sociedad en la cual todavía no existe igualdad total.
- Y otros 2 dicen que no hay equidad dentro del sindicato por el modelo social en el que vivimos.

Las soluciones para resolver este problema, apunta uno de los sujetos, es insertar una Renta básica para liberar espacios a los trabajadores, mientras que el otro apunta a mejorar las prestaciones para la conciliación familiar y maternidad.

C) Afiliación:

Hay tres visiones diferenciadas:

- Para cuatro de los seis entrevistados la **afiliación** es muy importante puesto que es una vía de financiación de la actividad del sindicato,
- Uno de ellos añade que la afiliación te da fuerza a la hora de negociar un convenio colectivo.
- Los dos entrevistados restantes destacan más la militancia o no entienden una afiliación sin una militancia activa. Para uno de ellos, la militancia es la fuerza del sindicato.

En términos generales las afiliaciones consideran que han bajado, pero no en su sector o federación, incluso los sindicatos alternativos afirman que la afiliación ha subido. Dos de los entrevistados consideran que no hay grupos específicos de población que sean reacios a afiliarse mientras que el resto considera que, si hay varios grupos: dos haciendo referencia a su sector económico y los otros dos haciendo referencia a la precariedad y al miedo de los trabajadores.

En cuanto a estrategias para mejorar la afiliación: Dos de los seis sujetos afirman que sus sindicatos no hacen campañas de captación de afiliados, mientras que el resto de entrevistados ponen el énfasis no en campañas de afiliación sino en mejora de la comunicación con los trabajadores.

D) Respuestas a conflictos actuales:

En el campo de las **respuestas a conflictos actuales** se observa una generalidad que se desprenden de todas repuestas, los sindicatos necesitan que los trabajadores acudan a ellos para poder denunciar cualquier irregularidad. Tanto en el caso *GLOBO* o *DELIVERO* es necesario que los trabajadores que se crean que se está cometiendo un abuso se acerquen a cualquier organización sindical. Uno de ellos añade que es necesario prohibir por ley este tipo de prácticas al igual que la subcontratación al igual que en el caso de los falsos autónomos.

En la pregunta correspondiente al caso General Motors del Grupo PSA, todos coinciden que los sindicatos no pueden hacer nada directamente la opinión más repetida es que no son temas de los sindicatos, sino que son políticos. Tan solo dos argumentan que son decisiones empresariales y abogan por una concienciación a los consumidores de un consumo responsable y consecuente, así como un boicot a los productos de esa empresa. El resto apuesta por una presión social al gobierno de Aragón para que diversifique la economía o haga que su motor económico sea el I+D+I.

E) Percepción del sindicalismo:

Para finalizar, se analiza un último bloque que se abstrae de las contestaciones de los entrevistados. La **percepción del sindicalismo**. Aquí se recoge la visión que tienen los entrevistados del medio donde los sindicatos se mueven. Todos los sujetos excepto uno han expresado que si existe afinidad política entre partidos políticos y sindicatos., el sujeto discordante afirma que “su sindicato no tiene afinidad política porque se dedica a defender a los trabajadores”.

La mayoría de entrevistados señalan que la relación de los sindicatos con los gobiernos es como mínimo complicada o mala puesto que les han reducido competencias, financiación o porque directamente no quieren negociar con los sindicatos. En cambio, hay dos sujetos discrepantes que afirman que la “relación de los sindicatos mayoritarios con los gobiernos ha sido de vasallaje”.

D) CONCLUSIONES.

Este trabajo ha intentado dar una visión sobre el momento actual del sindicalismo, de cómo los fenómenos sociales como la globalización o el cambio de paradigma tecnológico, han afectado al sindicalismo. Asimismo, hemos observado los tres grandes modelos sindicales que existen en Europa y conocido dos factores fundamentales, *representación* y *afiliación*, que establecen estos modelos sindicales. Centrándonos en el caso español, hemos revisado el modelo sindical del último siglo y la transformación que logró con la transición. Además, hemos visto las singularidades que tiene el sindicalismo español por lo que, podemos concluir:

1. Los fenómenos sociales mencionados han transformado el sindicalismo a nivel global. Esta transformación se ha materializado en un descenso de la afiliación a nivel global y un descenso en la capacidad de representación de las nuevas generaciones.
2. El sindicalismo y su acción depende del país en el que nos centremos. Podemos diferenciar tres modelos sindicales diferenciados por como adquieren la capacidad de representar las organizaciones sindicales.
3. Según la legislación establecida del país de referencia, existen factores que incentivan o desincentivan la afiliación a los sindicatos. Es decir, que la pérdida de afiliados no solo depende de las estrategias de las organizaciones.
4. El sindicalismo español padece una especial desconfianza en la sociedad debido al modelo sindical anterior establecido. El sindicalismo vertical generó desconfianza en los trabajadores que todavía perdura.
5. Los sindicatos españoles no están sabiendo conectar con los trabajadores más precarios: La afiliación de las mujeres es todavía baja y los jóvenes con sus contratos temporales, no ven en los sindicatos una herramienta para defender sus derechos laborales.
6. La principal preocupación que refleja este trabajo es la pasividad a la que están sometida todos sindicatos. En el estudio de campo realizado se percibe que los sindicatos esperan a que los trabajadores con problemas acudan a ellos, en vez de ir a solucionar los problemas. Esa pasividad puede ser el nicho del sindicalismo.

Bibliografía

- Alonso, L. E. (1999). *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid España: Editoria Trotta.
- Aravena, A. (2013). *Globalización, trabajo y acción sindical global: notas preliminares*. Obtenido de <http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/>:
http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18_AravenaA.pdf
- Artiles, A. M., & Martín, M. A. (2002). *Actores y modelos de relaciones laborales Una perspectiva comparada*. Barcelona: UOC.
- Beneyto, P. J. (2008). El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia. *Cuadernos de relaciones laborales*.
- Bentolila, S., & Jimeno, J. F. . (2002). *La reforma de la negociación colectiva en España*. Madrid: Fadea.
- Bernaciak, M. G.-M. (2015). El sindicalismo europeo:¿ de la crisis a la renovación? *Fundación 1o de Mayo*.
- Blanch Ribas, et al. (2003). *Teoría de las relaciones laborales.Desafíos*. Barcelona: UOC.
- Blanco, J. (2004). El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales 22*, 93-115.
- Cerón, M. C. (2006). *Metodologías de investigación social*. . Santiago de Chile: LOM.
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica.*, 162-167.
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. . *Investigación en educación médica.*, 162-167.
- Forteza, J. L. (2016). Crisis de la representatividad sindical: propuestas de reforma. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4(2).
- Gallego, F. J. (2015). Las reformas laborales como instrumento de política económica y su impacto sobre el dialogo social en España. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- García Calavia, M. Á. (2012). *Relaciones Laborales en europa occidental*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Gutiérrez, J., & Delgado, J. M. (1999). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. España: Síntesis.
- Hirschman, A. (1970). Salida, voz y lealtad: respuestas para declinar en empresas, organizaciones y estados . *Prensa universitaria de Harvard*.
- Köhler, H. D. (2008). *Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico*.
- Martinez, M. (1998). *La investigación cualitativa etnografía en educación*. Mexico: Trillas.
- Minguélez, F; Prieto, C. (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo veintiuno de España editores.
- Minguélez, Faustino; Prieto, Carlos. (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid : Siglo veintiuno de España editores.
- Morán Carrillo, A. (2007). Precariedad y crisis del sindicalismo: ¿Qué precariedad? ¿qué crisis? ¿de qué sindicalismo? *Sociedad y Utopía. Revista de ciencias sociales*, 492-512.
- Morón, A. A. (2007). *Jóvenes trabajadores y sindicalismo en España (análisis de un desencuentro)*. . Universidad Complutense de Madrid.
- Olson, M. (1992). *La lógica de la acción colectiva*. México: Lumisa.
- Rata, A. R. (2011). La moderación sindical en la transición española:¿ interés corporativo o de clase?. *Encrucijadas-Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 2, 146-161.

Roca Martínez, B. (2012). Representación y poder sindical. Elementos para el debate. *Estudios N 2-2*, 08-18.

Roca Martínez, B., & Sanchez Caamaño, R. (2017). Adversarios del sindicalismo. *Athenea digital: revista de pensamiento e investigación social*,.

Rodríguez Algans, L. (29 de Septiembre de 2016). *Radicaleslibres.es*. Obtenido de <http://radicaleslibres.es/huelgas-cajas-resistencia-revitalizar-sindicato/>

Sánchez López, R. (1999). Tesis doctoral. *El sindicato vertical: Dimension teórica y ámbito pragmatico de una institución del franquismo. El ejemplo de Murcia*. Doctoral dissertation, Universidad de Murcia.

ANEXOS

Anexo A: Guía de entrevista.

Perfil del entrevistado:

Sexo:

Edad:

¿En qué sindicato milita?

¿A qué federación o sector pertenece?

¿Durante cuántos años lleva militando en el sindicato?

¿Qué función desarrolla dentro de este?

¿Cuántas horas emplea en desarrollar sus funciones de representante sindical?

Bloque I: crisis de sindicalismo:

Desde una perspectiva general, ¿Considera que el sindicalismo está en crisis? Y si es así:

¿Podría señalar un periodo donde ubicar la crisis?

¿Qué elementos son los que más han influido en ella?

¿Qué acciones del pasado considera que han influido para llegar a la situación actual?

Centrándonos ahora en el sindicalismo español, ¿cómo valora la trayectoria de los sindicatos desde la transición hasta la actualidad?

¿Los sindicatos se han visto influidos por su afinidad a un partido político? Si es así, ¿Cómo calificaría dicha afinidad?

¿Cree que el papel y el impacto de los sindicatos como agentes sociales ha variado en los últimos años?, ¿en qué dirección?

¿Cómo calificaría la relación de los sindicatos con los gobiernos?

Bloque II: Representatividad

¿En qué medida ha afectado la última reforma laboral en la representatividad, capacidad de

¿Está de acuerdo con las materias que un sindicato puede negociar?, ¿Qué otras materias incluiría y por qué?

¿Le gustaría que adquirieran los sindicatos más competencias?

¿Existe equidad entre compañeras o compañeros a la hora de ejercer cargos de representación? Si no es así, ¿cómo se podría avanzar en ello?

¿Qué cambios haría falta llevar a cabo para representar mejor al afiliado tanto a nivel institucional, como a nivel de empresa?

¿Cambiaría algo de la legislación actual para mejorar su función de representante de los trabajadores?

Bloque III: afiliación

¿Qué relevancia tiene para usted la afiliación para el sindicalismo?

¿Cómo calificaría la evolución de la afiliación de los sindicatos?

¿Qué grupos de trabajadores son los más reacios a afiliarse? (especificar)

¿Se deberían de desarrollar estrategias específicas para lograr la afiliación de estos colectivos?, ¿Qué estrategias en concreto?

Bloque IV: Soluciones a conflictos actuales.

¿Qué soluciones plantea su sindicato contra la precariedad de las nuevas formas de organización del trabajo como “delivero” o “globo”?

¿Tienen alguna propuesta para luchar contra “los falsos autónomos”?

¿Qué soluciones puede ofrecer un sindicato a la deslocalización de grandes empresas a países con menores costes laborales? (véase caso Opel)

Anexo B: Entrevistas realizadas.

Entrevista 1:

Perfil del entrevistado:

Sexo: varón **Edad:** 51

¿En qué sindicato milita?

CC.OO.

¿A qué federación o sector pertenece?

En la de Servicios

¿Durante cuántos años lleva militando en el sindicato?

Desde los 18 años

¿Qué función desarrolla dentro de este?

Delegado sindical de la empresa "el Árbol".

¿Cuántas horas emplea en desarrollar sus funciones de representante sindical?

Muchas más de las que empleaba en el trabajo. Muchas veces desde fuera se ve una cosa, pero yo invito a todo el mundo a venir aquí y ayudar.

Bloque I: crisis de sindicalismo:

Desde una perspectiva general, ¿Considera que el sindicalismo está en crisis?

Yo creo que más que el sindicalismo, yo creo que lo que está en crisis es la ideología. Más que el sindicalismo.

Y si es así:

¿Podría señalar un periodo donde ubicar la crisis?

Yo creo que viene, de la semilla que germinó desde hace bastante tiempo ya. Incluso mi generación, tuvimos la gran suerte de lo que habían hecho nuestros padres, disfrutamos de ese fruto, nos relajamos y por desgracia los seres humanos tienen la memoria muy corta.

También es verdad que los sindicatos han tenido un poco de culpa porque hemos bajado la guardia durante los tiempos de bonanza y nos han metido un gol por toda la escuadra", pero también se ha perdido el concepto de clase obrera porque todos somos técnicos en algo y eso se ha perdido. Eso ha sido un engaño bobos.

Muchas veces parecemos (los sindicalistas) locos que decimos que se acerca el fin del mundo, pero luego pasa el tiempo y el loco tenía razón.

Nuestras nuevas ocupaciones tienen nombres técnicos y eso nos ha quitado identidad colectiva.

¿Qué elementos son los que más han influido en ella?

Por ejemplo, mi generación se lo encontró todo hecho y nos acomodado porque yo me acuerdo de las luchas de mi padre que luchaba por mí de no comer en casa y llevarle mi madre el bocadillo, ese espíritu de sacrificio se ha perdido.

Ahora nosotros lo queremos todo inmediato, no miramos más a largo plazo incluso los gobiernos solo miran a 4 años. Y Tampoco tenemos ese espíritu de sacrificio que tuvieron la generación de mis padres, pero ya no solo por nosotros sino por los que vienen detrás; que yo por lo menos cuando miro a mis hijos estoy con la conciencia tranquila porque yo he intentado luchar por ellos también. A y una falta de educación, que yo no entiendo porque no se estudia la constitución en los colegios y lo que ha costado

conseguir los derechos, y no tengo nada en contra de la religión, pero prefiero que mis hijos estudien la constitución, pero es porque no interesa al sistema.

En las empresas la visión que se tiene del sindicalismo en general entre los propios trabajadores hay que ir escondiéndose y ocultar que es sindicalista y cuando los compañeros lo conocen se piensan cosas que no son, yo creo que, si crees que el sindicalismo está mal, pues afíliate y cámbialo desde dentro porque si no te estas tirando piedras contra tu tejado.

¿Qué acciones del pasado considera que han influido para llegar a la situación actual?

Ha habido un pico que estaba muy bien, pero cuando tenemos los derechos conseguidos nos hemos relajado todos los sindicatos, pero los trabajadores tenían que involucrarse más y repito si consideras que no funciona el sindicato, metete y cámbialo desde dentro.

Una acción que fallamos mucho es que no sabemos vender nuestro trabajo del día a día y tampoco se valora. Sólo se ve el que se va de cena, que ojo todo el mundo tiene derecho a tomarse una cena, y que decir que garbanos negros hay en todas organizaciones. Y decir que las subvenciones que recibimos apenas dan para mantener la estructura del sindicato y judicializar los asuntos.

Centrándonos ahora en el sindicalismo español, ¿cómo valora la trayectoria de los sindicatos desde la transición hasta la actualidad?

Pues al principio muy bien, pero nos relajamos como ya te he dicho. Y todo lo que consiguieron nuestros padres lo estamos dejando escapar.

¿Los sindicatos se han visto influidos por su afinidad a un partido político? Si es así, ¿Cómo calificaría dicha afinidad?

Antes sí, ahora ya menos porque también el espectro político ha aumentado. Antes solo tenías dos partidos ahora hay más entonces ya no se puede decir que haya afinidad a ningún partido político.

¿Cree que el papel y el impacto de los sindicatos como agentes sociales ha variado en los últimos años?, ¿en qué dirección?

Yo creo que no es que haya cambiado mucho lo que hacemos nosotros, ha cambiado que la gente ya no se afilia.

¿Cómo calificaría la relación de los sindicatos con los gobiernos?

Mala, los gobiernos que hemos tenido han defendido más los derechos de la patronal más que de los trabajadores.

Bloque II: Representatividad

¿En qué medida ha afectado la última reforma laboral en la representatividad, capacidad de negociar, convenios empresa y descuelgues de convenio?

Ha sido un torpedo debajo de la línea de flotación. Hay descuelgues, convenios que no se cumplen... ha habido un ataque directo a la capacidad de negociar de los sindicatos cualquier condición de trabajo.

¿Está de acuerdo con las materias que un sindicato puede negociar?, ¿Qué otras materias incluiría y por qué?

Yo creo que, sí que habría que tener un poco de control en el paro y las pensiones, pero también tendría que haber más afiliación como en los modelos de centro Europa. Pero claro los modelos de sindicatos que

hay aquí no es como los que hay en Europa, En Europa, es obligatorio pertenecer a un sindicato. Yo pondría también por ejemplo caja de resistencia, pero claro como la aplicas, a qué afiliados y a que trabajadores. También antes tendría que estar todo el mundo obligado a afiliarse a un sindicato al igual que la seguridad social, pero el que el trabajador quisiera.

¿Le gustaría que adquirieran los sindicatos más competencias?

Si todo el mundo tuviera que estar afiliado a un sindicato como ya he dicho antes si, supondría mayor control y transparencia.

¿Existe equidad entre compañeras o compañeros a la hora de ejercer cargos de representación?

En este sindicato sí, yo lo llevo viendo desde siempre. Llevo desde Tengo 51 años y nunca he visto una diferencia entre cargos.

Si no es así, ¿cómo se podría avanzar en ello?

Como ya te he dicho en este sindicato se cumple la equidad.

¿Qué cambios haría falta llevar a cabo para representar mejor al afiliado tanto a nivel institucional, como a nivel de empresa?

Pues es que muchas veces estamos atados de manos. Primero el control de las horas extras, yo creo que los sindicatos tendríamos que tener más fuerza en ese sentido, también es verdad que inspección de trabajo muchas veces nos ayuda, pero tiene también las manos atadas y porque tenemos una justicia que no es justa.

¿Cambiaría algo de la legislación actual para mejorar su función de representante de los trabajadores?

Lo único que cambiaría la información que damos a los trabajadores, aunque suene mal tenemos que vender mejor el trabajo. Porque muchas veces haces muchas funciones que no se ven y lo que no se ve no existe.

Bloque III: afiliación

¿Qué relevancia tiene para usted la afiliación para el sindicalismo?

Es importante, nos da la vida nos da herramientas, porque a mí me gustaría que viviéramos en el mundo de “yupi” y no necesitar dinero para trabajar, pero no es así. Nos da dinero para pagar abogados, judicialización de casos, pagar los departamentos jurídicos, folletos informativos campañas, es que el entramado de Comisiones Obreras es más grande de lo que parece.

Luego sale cualquier cosa que está mal vista incluso nosotros mismo nos cabreamos y se habla más de eso que de todo el trabajo que tenemos detrás. Decían el tema de los cursos, pero el tema de los cursos servía para hacer campañas de información.

¿Cómo calificaría la evolución de la afiliación de los sindicatos?

En mi sector se mantiene, pero es cierto que la crisis nos ha dado un buen batacazo. Pero lo que te digo ahora la gente no viene por ideología viene porque necesita ayuda un servicio. Yo tengo la ideología porque la he mamado por mi padre, pero si la gente solo viene a los servicios al final te conviertes en un sindicato de servicios.

¿Qué grupos de trabajadores son los más reacios a afiliarse? (especificar)

Yo creo que no hay un grupo determinado. Yo el 8M estuve repartiendo lazos y hubo mujeres que no me quisieron coger lazos ni a mí, ni a una compañera, con lo cual yo creo que no hay una tipología yo creo que nos hemos quitado eso de que somos obreros y se ha perdido conciencia.

¿Se deberían de desarrollar estrategias específicas para lograr la afiliación de estos colectivos?, ¿Qué estrategias en concreto?

Se hacen bastantes cosas para buscar la afiliación, pero tampoco somos una empresa y estamos vendiendo máquinas de coser. Al fin y al cabo, Comisiones Obreras no es una empresa es una organización que pretende transformar la sociedad. Y yo creo que eso debería ser un aliciente para afiliarse o cooperar.

Bloque IV: soluciones

¿Qué soluciones plantea su sindicato contra la precariedad de las nuevas formas de organización del trabajo como “Delivero” o “Globo”?

El tema es peliagudo y difícil. Llevamos tiempo intentando cogerlo, pero ya te digo que estamos más tiempo tapando agujeros. Lo importante es que la gente venga a nosotros para organizarlos y poder luchar para poder judicializar las condiciones de trabajo, etc. Pero necesitamos que sean ellos los que quieran afiliarse.

¿Tienen alguna propuesta para luchar contra “los falsos autónomos”?

La justicia muchas veces no es justa y hay tantas lagunas que muchas veces no llegamos a esta gente que esta camuflada en empresas multiservicios. Lo único que podemos hacer es pedir más medios para inspección de trabajo y que esta trabaje en estos casos.

¿Qué soluciones puede ofrecer un sindicato a la deslocalización de grandes empresas a países con menores costes laborales? (véase caso Opel)

El tema de grandes empresas estamos muy atados, todo lo compra el dinero, pero es lo que decía al principio la gente no tiene esa identidad de pertenencia a un grupo. Y luego también es un tema político por que el gobierno de Aragón lo que tenía que hacer es no pensar a 4 años vista y pensar más a largo plazo. Hay que hacer una crítica a la ciudadanía que se nos están riendo en la cara con muchas cosas como el rescate bancario, los desahucios y la gente no se moviliza. Pero es que el futuro tampoco se ve muy bueno y cada día vamos a ir a peor, lo que están diciendo de becarios de 55 años, el mal llamado contra-único que intentan colarnos que en verdad es más precariedad.

Entrevista 2:

Perfil del entrevistado:

Sexo: Mujer **Edad:** 56

¿En qué sindicato milita?

Comisiones Obreras. (CC.OO.)

¿A qué federación o sector pertenece?

Servicios

¿Durante cuántos años lleva militando en el sindicato?

10 años

¿Qué función desarrolla dentro de este?

Secretaria de acción sindical

¿Cuántas horas emplea en desarrollar sus funciones de representante sindical?

24 horas

Bloque I: crisis de sindicalismo:

Desde una perspectiva general, ¿Considera que el sindicalismo está en crisis?

Sí que tenemos crisis porque se han conseguido muchas cosas per la gente no se da cuenta que las cosas se consiguen luchando día a día

Y si es así:

¿Podría señalar un periodo donde ubicar la crisis?

Yo desde que estoy aquí, hace 10 años he vivido el sindicalismo en crisis.

¿Qué elementos son los que más han influido en ella?

Yo creo que se ha hecho una campaña voraz contra los sindicatos y a nosotros se nos ha juzgado por dos casos que hay sinvergüenzas en todos lados, pero luego ves al gobierno con lo que ha pasado en valencia y dicen solo ha sido uno... en fin no hay mismo rasero. Nosotros hemos seguido trabajando y quitando a la gente que no era honrada pero no lo hemos sabido vender. Creo que algunos sindicalistas tienen complejo de decir que son sindicalistas.

¿Qué acciones del pasado considera que han influido para llegar a la situación actual?

Yo creo que él no saber vender el trabajo que hacemos día a día en los sindicatos.

Centrándonos ahora en el sindicalismo español, ¿cómo valora la trayectoria de los sindicatos desde la transición hasta la actualidad?

Han conseguido muchísimas cosas, pero también es cierto que se partió desde cero. Y ha habido una época en la que se instaló la comodidad. Una época que en España éramos todos ricos. Claro luego vino la crisis y la gente estaba acomodada y le costó reaccionar.

¿Los sindicatos se han visto influidos por su afinidad a un partido político? Si es así, ¿Cómo calificaría dicha afinidad?

Algunos sindicatos sí, pero yo creo que CC.OO. se ha dedicado a defender a los trabajadores y por lo tanto no. Yo tengo afiliados que votan a la derecha y a la más izquierda.

¿Cree que el papel y el impacto de los sindicatos como agentes sociales ha variado en los últimos años?, ¿en qué dirección?

Yo creo que sí que ha variado porque ahora la gente está despertando y poco a poco se van dando cuenta de la situación. De acercamiento de a los trabajadores.

¿Cómo calificaría la relación de los sindicatos con los gobiernos?

Nosotros en los últimos años nos hemos preocupado por el mantenimiento de los puestos de trabajo y muchas veces hemos tenido que bajar expectativas para que no se redujera el empleo. Pero si el gobierno no quiere negociar poco se puede hacer.

Bloque II: Representatividad

¿En qué medida ha afectado la última reforma laboral-en la representatividad, capacidad de negociar, convenios empresa y descuelgues de convenio?

Ha sido un desastre porque hoy en día el trabajador está muy desprotegido y es muy complicado luchar contra ello. A base de judicializar y judicializar pues vamos consiguiendo muchas cosas, pero vamos es complicado.

¿Está de acuerdo con las materias que un sindicato puede negociar?, ¿Qué otras materias incluiría y por qué?

Yo creo es que si todos entendiéramos lo que es un sindicato (organización de trabajadores de la ideología que sea para mejorar sus condiciones de trabajo) sí que sería bueno. Si nosotros pudiéramos dar transparencia a algunas materias.

¿Le gustaría que adquirieran los sindicatos más competencias?

Sí, pero entre comillas, si todos hacemos las cosas correctamente no tendría por qué existir ningún problema, pero es el trabajador el que se tiene que implicar también en el sindicato.

¿Existe equidad entre compañeras o compañeros a la hora de ejercer cargos de representación?

En mi sindicato si, de hecho, la secretaria general de industria que es la más fuerte del sindicato, es una mujer.

Si no es así, ¿cómo se podría avanzar en ello?

Sí que existe absoluta paridad.

¿Qué cambios haría falta llevar a cabo para representar mejor al afiliado tanto a nivel institucional, como a nivel de empresa?

Yo creo que el cambio tiene que ver con quitarnos el complejo y tener la capacidad de motivar y que la gente entienda lo que hacemos.

¿Cambiaría algo de la legislación actual para mejorar su función de representante de los trabajadores?

De la legislación no más de lo que he dicho. Cambiaría la comunicación de los trabajadores con los sindicatos. Si no nos dicen que problemas tienen difícilmente les podemos ayudar.

Bloque III: afiliación

¿Qué relevancia tiene para usted la afiliación para el sindicalismo?

La afiliación es fundamental, no solo por lo que supone en financiación, que sí es muy necesaria. Y para poder negociar algo la patronal no me va a mirar con los mismos ojos si tengo 20.000 afiliados o si tengo 70.000. También tenemos que educar a la gente que con votar en las elecciones sindicales solo no es suficiente. Es importante para financiar muchas cosas de la actividad del sindicato.

¿Cómo calificaría la evolución de la afiliación de los sindicatos?

Subió y se estabilizó. En CC.OO. aumenta la afiliación porque la gente se da cuenta que tenemos buenos abogados.

¿Qué grupos de trabajadores son los más reacios a afiliarse? (especificar)

Hay de todo no hay un perfil de grupos que no se quieran afiliarse. Es más, el que menos quiere afiliarse, luego es el que más pregunta al delegado sindical.

¿Se deberían de desarrollar estrategias específicas para lograr la afiliación de estos colectivos?, ¿Qué estrategias en concreto?

Si, El sindicato está trabajando en eso, sobre todo en que los delegados y representantes se quiten los complejos y sepan vender los logros conseguidos para que la organización crezca.

Bloque IV: soluciones

¿Qué soluciones plantea su sindicato contra la precariedad de las nuevas formas de organización del trabajo como “delivero” o “globo”?

Precisamente luego voy a una reunión de este tema, tenemos tres vías para solucionar este problema: inspección de trabajo, la prensa y judicializarlo todo. Pero para esto tiene que ser el trabajador el que venga y denuncie sino difícilmente los podremos defender.

¿Tienen alguna propuesta para luchar contra “los falsos autónomos”?

Ahora tenemos falsos autónomos, multiservicios... Es el mismo problema de antes son los trabajadores los que tienen que denunciar.

¿Qué soluciones puede ofrecer un sindicato a la deslocalización de grandes empresas a países con menores costes laborales? (véase caso Opel)

El problema es que a las grandes empresas que sí, que crean empleo se les da todo y ellos no respetan muchas veces las condiciones de trabajo. Pero lo que tenemos que buscar son alternativas de futuro y mira lo que pasó con el ladrillo y como lo hemos pagado de caro. Igual lo que teníamos que hacer es poner más peso e importancia en el I+D+I, en definitiva, cambiar de sector estratégico con más valor. Pero ya sabemos que aquí la gente solo se preocupa de los 4 años que tienen el voto y nadie piensa un poco más allá.

Entrevista 3:

Perfil del entrevistado:

Sexo: varón **Edad:**46

¿En qué sindicato milita?

Confederación General de Trabajadores (C.G.T.)

¿A qué federación o sector pertenece?

Metal

¿Durante cuántos años lleva militando en el sindicato?

23 años desde que terminé la mili y empecé a trabajar

¿Qué función desarrolla dentro de este?

Secretario General de CGT Aragón y del metal en Zaragoza

¿Cuántas horas emplea en desarrollar sus funciones de representante sindical?

Todas las del día. Soy liberado de Opel España.

Bloque I: crisis de sindicalismo:

Desde una perspectiva general, ¿Considera que el sindicalismo está en crisis?

Sí, sí que existe una crisis en el sindicalismo de tanto en cuanto el sindicalismo no ha sabido o no ha querido mejor dicho dar respuestas a toda la problemática que hay en estos momentos laborales en cuanto a precariedad y demás. Y es precisamente por el grado de subordinación que tienen los grandes sindicatos, las grandes estructuras, al capital. Y por el otro lado esta otros modelos sindicales como el nuestro que no hemos sabido conectar con la gran suma de trabajadores porque es un modelo minoritario, más radical más claro y más directo.

Y si es así:

¿Podría señalar un periodo donde ubicar la crisis?

Yo diría en los últimos 15 -20 años, pero se ha agudizado con la crisis económica de los últimos 10 años.

¿Qué elementos son los que más han influido en ella?

Sobre todo, la pérdida de identidad con el modelo sindical que no representa en realidad los intereses de los trabajadores, ha dejado huérfanos a muchas trabajadoras y trabajadores en cuanto a que no les ha representado.

¿Qué acciones del pasado considera que han influido para llegar a la situación actual?

Yo creo que la dejadez de la sociedad y los sindicatos mayoritarios ha sido fundamental. La sociedad se relajó en los años 90 y 2000 y dejó a los sindicatos, y los sindicatos no hicieron nada por cambiar la situación, es más yo creo que les gusta tener esa posición.

Centrándonos ahora en el sindicalismo español, ¿cómo valora la trayectoria de los sindicatos desde la transición hasta la actualidad?

Mi valoración es crítica porque en el pasado jugaron un papel clave en la transición, pero desde que ese modelo queda establecido los sindicatos han firmado la paz social, sobre todo la paz social con el capital por lo tanto no ha sabido defender los intereses de los trabajadores.

¿Los sindicatos se han visto influidos por su afinidad a un partido político? Si es así, ¿Cómo calificaría dicha afinidad?

Si, el modelo mayoritario está claramente alineado con el Partido Socialista Obrero Español, y su relación es de vasallaje porque dependen de las subvenciones que dan los gobiernos de turno.

¿Cree que el papel y el impacto de los sindicatos como agentes sociales ha variado en los últimos años?, ¿en qué dirección?

Se ha visto y se ha demostrado en la huelga del pasado 8 de marzo, los sindicatos alternativos hemos tenido un aumento de la capacidad de convocatoria, estamos rompiendo los moldes de aquel papel minoritario que nos habían designado, entonces tanta podredumbre en el mundo laboral, al final la gente explota y la gente tiende a organizarse. Yo creo que eso sí que es una connotación que al final los sindicatos que éramos pequeños empezamos a tener más fuerza de convocatoria.

¿Cómo calificaría la relación de los sindicatos con los gobiernos?

Los sindicatos mayoritarios actualmente de vasallaje. Han dejado hacer todo lo que han querido y no ha habido respuesta.

Bloque II: Representatividad

¿En qué medida ha afectado la última reforma laboral en la representatividad, capacidad de negociar, convenios empresa y descuelgues de convenio?

Pues con nuestra experiencia gracias a la reforma laboral lo que se ha facilitado han sido los "chanchullos" en las empresas, La negociación colectiva ha sido reventada porque los actores sociales les firman a los grupos empresariales lo que haga falta firmarles con tal de conseguir empleo para sus afiliados. Estamos yendo hacia un sindicalismo del sistema estadounidense de hace 60 o 70 años, un sindicalismo mafioso. Donde los grandes del sindicato metían a sus trabajadores a la empresa.

¿Está de acuerdo con las materias que un sindicato puede negociar?, ¿Qué otras materias incluiría y por qué?

Yo negociaría bien en las materias que hoy por hoy tenemos capacidad negociadora, pero es que no se cumple. Realmente no podemos negociar las materias que ya tenemos asignadas, así que es mejor negociar bien lo que tenemos que no ampliar.

¿Le gustaría que adquirieran los sindicatos más competencias?

No.

¿Existe equidad entre compañeras o compañeros a la hora de ejercer cargos de representación?

No, por un lado, porque no hay muchas mujeres en las organizaciones sindicales, pero por otro lado no creo que sea porque ellas no quieren sino porque están so no metidos a otras ocupaciones que son los cuidados. De hecho, son las mujeres las que siempre han soportado los cuidados de la familia y han podido dedicarse a un sindicalismo más activo.

Si no es así, ¿cómo se podría avanzar en ello?

Soluciones es cambiar todo el modelo social establecido. Como por ejemplo establecer una renta básica, con lo cual liberaría esos espacios y esos horarios a las personas y a las familias y que ya no tengan esa

dependencia del salario que normalmente suele ser el del hombre porque es superior. Una vez se tenga asegurado el sustento ya se puede dedicar más tiempo a la organización social y sindical.

¿Qué cambios haría falta llevar a cabo para representar mejor al afiliado tanto a nivel institucional, como a nivel de empresa?

Quizás volver a romper el molde establecido porque vamos hacia un sistema que a diferencia de los 80 donde el trabajador tenía un horario y un calendario establecido, ahora las empresas lo designan como quieren y cuando quieren. Pero en este principio de siglo estamos viviendo una involución hacia atrás. Por ejemplo, la conciliación de la vida familiar lo establecen las empresas a su gusto.

¿Cambiaría algo de la legislación actual para mejorar su función de representante de los trabajadores?

Es complicado, tiraría por suelo las últimas reformas laborales, pero eso no nos lleva a una situación más óptima. No están fácil porque se ha reforzado el poder de la negociación, si claro pero la negociación del “chanchullo”. Pero yo prefiero que haya poco legislado, pero que se cumpla y que no haya una red de leyes y lo utilice el poder para empobrecer al trabajador.

Bloque III: afiliación

¿Qué relevancia tiene para usted la afiliación para el sindicalismo?

Lo es todo. Tanto la afiliación como la militancia, yo no entiendo lo uno sin lo otro. Y además militando en un sindicato como este, anarco-sindicalista es necesaria la militancia para la toma de decisiones, organización etc.

¿Cómo calificaría la evolución de la afiliación de los sindicatos?

Tiene una doble lectura, habido una desafiliación en los grandes sindicatos, mientras que a la inversa nosotros hemos ido creciendo hasta un 10% en CGT Aragón. Pero en rasgos generales hay un proceso de desafiliación general, de apartarse de los sindicatos, porque desde fuera se entiende que todos los sindicatos son lo mismo. Es una lectura muy simplista y no conoces el sindicalismo alternativo.

¿Qué grupos de trabajadores son los más reacios a afiliarse? (especificar)

Si, cuanto más precario más reacio. Es una contradicción, porque si estás organizado es más fácil defenderse, pero así es.

¿Se deberían de desarrollar estrategias específicas para lograr la afiliación de estos colectivos?

Sí, pero hay dos lecturas, Nosotros tenemos campañas, ya no de captación sino de denuncia de la precariedad en pequeñas empresas y en nichos de precariedad como puede ser la subcontratación. Y por otro lado sería bueno que se afiliaran, pero no puedes obligar a nadie.

¿Qué estrategias en concreto?

Como ya te he dicho campañas de denuncia de situaciones laborales, pero no de afiliación en concreto.

Bloque IV: soluciones

¿Qué soluciones plantea su sindicato contra la precariedad de las nuevas formas de organización del trabajo como “delivero” o “globo”?

Pues la verdad es que entendemos que las prácticas de estas empresas son un ejemplo máximo de la subcontratación y degradación de las condiciones laborales y ya por tanto no por negociación colectiva, sino que deberían ser abolidas estas prácticas laborales, así como la subcontratación.

¿Tienen alguna propuesta para luchar contra “los falsos autónomos”?

Si, contra falsos autónomos es la eliminación por ley, como en las subcontrataciones. Como legalidad, igual que existe un estatuto de los trabajadores que hubiera un imperativo legal que prohibiera la subcontratación y los falsos autónomos en las empresas.

¿Qué soluciones puede ofrecer un sindicato a la deslocalización de grandes empresas a países con menores costes laborales? (véase caso Opel)

Pues hombre, no se puede dar soluciones desde el sindicalismo a la deslocalización porque son decisiones empresariales, son mundos aparte. Pero ahora bien el sindicalismo como parte movilizadora de la sociedad puede determinar que pueda realizar un boicot a esas empresas que toman esa clase de decisiones. En lugar de al revés de lo que estamos haciendo porque de un tiempo a esta parte han venido repartiendo premios de responsabilidad social que es una gran mentira una gran falacia. Estamos sujetando con hilos a unas empresas que nosotros desde nuestra organización anarco sindicalista estamos de acuerdo de que se estén dando subvenciones estas empresas porque crean empleo, pero siempre y cuando se cumplan las condiciones de empleo. Nosotros como sindicato tenemos que jugar con esa moneda, su usted se va la sociedad no va a comprar su producto,

Entrevista 4:

Perfil del entrevistado:

Sexo: Mujer **Edad:** 40

¿En qué sindicato milita?

Confederación General de Trabajadores (CGT)

¿A qué federación o sector pertenece?

Oficinas y despachos.

¿Durante cuántos años lleva militando en el sindicato?

Afiliada 1 año, pero militancia activa toda la vida

¿Qué función desarrolla dentro de este?

Soy asesora laboral, manejo datos de afiliación y luego hago la militancia

¿Cuántas horas emplea en desarrollar sus funciones de representante sindical?

Mis funciones laborales son a Jornada completa

Bloque I: crisis de sindicalismo:

Desde una perspectiva general, ¿Considera que el sindicalismo está en crisis? Y si es así:

Si.

¿Podría señalar un periodo donde ubicar la crisis?

En España concretamente desde la transición y a nivel global hace unos 15 años.

¿Qué elementos son los que más han influido en ella?

Creo que el falso estado de bienestar ha tenido mucho que ver. Nos hacen creer que estamos en unas condiciones óptimas más cuando no son óptimas ni con mucho.

¿Qué acciones del pasado considera que han influido para llegar a la situación actual?

Pues creo que los años más duros de las crisis económicas de hace 20 o 30 años había mucha militancia y mucha actividad sindical y los sindicatos apoyaban realmente a la clase obrera, pero de unos años a esta parte esto ha cambiado. Los sindicatos mayoritarios favorecen cada vez más al poder y a la economía, al final capitalismo.

Centrándonos ahora en el sindicalismo español, ¿cómo valora la trayectoria de los sindicatos desde la transición hasta la actualidad?

Creo que al principio de la transición tenían mucha fuerza, eran muy luchadores y estaban muy implicados con la clase obrera hay sindicatos que seguimos en ello, pero los sindicatos mayoritarios que son los que más cuota de afiliación tienen, pues al final se han terminado vinculando a partidos políticos y vendiendo a la clase obrera en favor del capital.

¿Los sindicatos se han visto influidos por su afinidad a un partido político? Si es así, ¿Cómo calificaría dicha afinidad?

Por supuesto. Considero que es una relación de vasallaje total. Decir que hay sindicatos que no somos así.

¿Cree que el papel y el impacto de los sindicatos como agentes sociales ha variado en los últimos años?, ¿en qué dirección?

Si muchísimo, EL trabajo de un sindicato no es solo referente a cuestiones laborales sino también debería dedicarse a cuestiones sociales y los grandes sindicatos han perdido el trabajo social.

¿Cómo calificaría la relación de los sindicatos con los gobiernos?

Ha habido una evolución, aunque hay sindicatos que no pasa esto, pero los sindicatos mayoritarios han rendido pleitesía a los gobiernos que al final los poderes económicos.

Bloque II: Representatividad

¿En qué medida ha afectado la última reforma laboral-en la representatividad, capacidad de negociar, convenios empresa y descuelgues de convenio?

Ha beneficiado a los grandes sindicatos y a los pequeños sindicatos nos han dejado un poco de lado con las limitaciones que han puesto a las negociaciones colectivas y creo esto es totalmente negativo. El problema es que los descuelgues de convenio se tienen que firmar consensuados con los representantes de los trabajadores, pero si tenemos unos representantes afines al poder pues...realmente las negociaciones en muchos casos han sido nulas.

¿Está de acuerdo con las materias que un sindicato puede negociar?, ¿Qué otra materia incluiría y por qué?

Se debería poder negociar una amplitud no solo las cuestiones meramente legales que dan en España a negociar porque el trabajo es nuestra vida y no solo nos afecta en lo económico sino en muchos más aspectos.

¿Le gustaría que adquirieran los sindicatos más competencias?

Si, en materia de pensiones y desempleo.

¿Existe equidad entre compañeras o compañeros a la hora de ejercer cargos de representación? Si no es así, ¿cómo se podría avanzar en ello?

En el mío sí, en mi sindicato ha habido muchas mujeres que han sido secretarías generales del sindicato. En otros sindicatos es cierto que hay limitaciones, solo hay que ver que las cúpulas de todas organizaciones están formadas por hombre.

Para avanzar, debería haber más medidas de conciliación. Porque a las mujeres nos sigue limitando mucho la maternidad y los roles pre-establecidos que limitan a la mujer. En mi sindicato no pasa porque somos como una tribu, todos cuidamos de todos. Y lo que he visto también en otros sindicatos que los cargos de las mujeres se limitan a secretarías de la mujer, de la conciliación cuando simplemente parece posturo.

¿Qué cambios haría falta llevar a cabo para representar mejor al afiliado tanto a nivel institucional, como a nivel de empresa?

Pues habría muchas normas yo por ejemplo la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en numerosos casos los veo una barbaridad. Porque en muchas veces contradicen en materia salarial los mínimos que establecen los convenios del sector. Esto es que si una empresa negocia con los

representantes de los trabajadores un convenio colectivo de empresa y cumple con los requisitos establecidos por el estatuto que no son demasiado estrictos podemos estar hablando de unas reducciones salariales tremendas y que son perfectamente legales en relación con el convenio del sector. Entonces lo que ocurre es que hay desigualdades entre empresas del mismo sector con trabajadores de primera y trabajadores de segunda.

¿Cambiaría algo de la legislación actual para mejorar su función de representante de los trabajadores?

Muchas cosas, podríamos estar horas, pero sobre todo lo anteriormente mencionado, la prioridad aplicativa de los convenios de empresas.

Bloque III: afiliación

¿Qué relevancia tiene para usted la afiliación para el sindicalismo?

No entiendo la afiliación sin una militancia activa. El problema es que mucha afiliación no implica una alta militancia y si un sindicato no tiene militancia no tiene fuerza y si no tiene fuerza... pues nos quedamos sin derechos. A ver, a título individual no somos nadie, todos unidos basándonos en un apoyo mutuo y en una solidaridad obrera podemos llegar a conseguir muchas cosas.

¿Cómo calificaría la evolución de la afiliación de los sindicatos?

La afiliación yo creo que ha aumentado, pero la militancia ha descendido drásticamente.

¿Qué grupos de trabajadores son los más reacios a afiliarse? (especificar)

Si. Hay sectores más que grupos de trabajadores va un poco por sector económico. Comercio, hostelería, régimen de hogar son sectores muy reacios por la dispersión de los trabajadores. No son centros trabajo que tengan muchos trabajadores. muy grandes y no tienen representación. Y por ejemplo tenemos empresas de limpieza y ayuda a domicilio que hay trabajadoras suficientes para crear un comité de empresa y no se puede crear el comité ni siquiera un representante de los trabajadores porque las trabajadoras no se conocen.

¿Se deberían de desarrollar estrategias específicas para lograr la afiliación de estos colectivos?, ¿Qué estrategias en concreto?

Nosotros estamos en ello, por ejemplo, sobre todo se les intenta apoyar haciendo sin que ellos sean los que se tengan que enfrentar directamente al empresario, porque en una empresa en la que trabajas tu solo con el jefe es muy complicado desarrollar una actividad sindical, pero sí que desde el sindicato se va hablar con las empresas no a amenazar, pero para que sepan que estamos ahí, les explicamos los derechos, es una labor informativa. Que sepan que el sindicato está detrás y que no se sientan solos contra la empresa.

Bloque IV: soluciones

¿Qué soluciones plantea su sindicato contra la precariedad de las nuevas formas de organización del trabajo como “delivero” o “globo”?

Desde aquí se intentan hacer campañas de información a los trabajadores y aquí tenemos un servicio de asesoría gratuita para gente no afiliada, aunque sea un tiempo reducido. Se les da un respaldo jurídico en los casos que no puedan financiarse un abogado. Iniciamos campañas contra el tema de los falsos

autónomos, la precariedad. Intentamos informar a la gente y darles respaldo y apoyo para que pierdan el miedo a defenderse.

¿Tienen alguna propuesta para luchar contra “los falsos autónomos”?

Sobre todo, es la información y animar a los que sufren estas situaciones, que denuncien. El problema que tenemos los sindicatos es que si no tenemos datos y la información para poder actuar es muy difícil poner una denuncia frente a inspección de trabajo y ya no vamos a hablar de una denuncia colectiva porque ya es inviable. Incluso legalmente tenemos ciertas limitaciones a la hora de interponer denuncias. La única opción es movilizar a los implicados y respaldarles para que denuncien porque son los que tienen las pruebas, tienen acceso a la empresa, facturas, etc...

¿Qué soluciones puede ofrecer un sindicato a la deslocalización de grandes empresas a países con menores costes laborales? (véase caso Opel)

Creo que es algo muy complejo porque es una cuestión puramente económica. A las multinacionales no les importan las personas, al final lo que le importan los números, así que es complicado. Para mí la movilización es fundamental y la presión al gobierno que al final es el que por muy triste que me resulte estos, es el único que puede hacer presión a la multinacional para que está permanezca, pero vamos al final defienden a los poderes económicos. También debemos informar a los consumidores para que estos sepan que Opel hace estas prácticas con los trabajadores y hacer un consumo responsable. Y un boicot a sus productos, porque fíjate lo que ha pasado en Cataluña, que no me voy a meter en política, pero en Cataluña el boicot que se ha hecho con el tema de la independencia. Imagínate si la gente tuviera una conciencia social. O hace poco con el tema de los mataderos de “El pozo” ha habido también una movida muy grande. Pero yo intento estudiar eso porque como consumidores hacemos boicot a unos productos y no a otros.

Entrevista 5:

Perfil del entrevistado:

Sexo: varón **Edad:** 42

¿En qué sindicato milita?

Unión General de Trabajadores (UGT)

¿A qué federación o sector pertenece?

Federación de servicios movilidad y consumo

¿Durante cuántos años lleva militando en el sindicato?

Desde el 2000 unos 18 años

¿Qué función desarrolla dentro de este?

Secretario de acción sindical y prevención de riesgos laborales

¿Cuántas horas emplea en desarrollar sus funciones de representante sindical?

Todas las que puedo, más de 8.

Bloque I: crisis de sindicalismo:

Desde una perspectiva general, ¿Considera que el sindicalismo está en crisis? Y si es así:

No más que el resto de la sociedad.

¿Podría señalar un periodo donde ubicar la crisis?

A partir del 2008

¿Qué elementos son los que más han influido en ella?

Yo creo que ha sido un conservadurismo general a causa de la crisis económica y los que tenían que solucionarlo han rescatado económicamente a los causantes de la crisis y el problema no se ha solucionado.

¿Qué acciones del pasado considera que han influido para llegar a la situación actual?

El rescate bancario, el cambio de la constitución, las reformas laborales. Etc...

Centrándonos ahora en el sindicalismo español, ¿cómo valora la trayectoria de los sindicatos desde la transición hasta la actualidad?

Yo creo que, igual que la clase política española ha ido perdiendo prestigio porque ha habido una "derechización", y una creencia general de que la gente éramos clase media y que no había que luchar por los derechos y ahora que se está volviendo cuesta más. Yo creo que es un problema de la sociedad y con los errores y con las virtudes. Pero en general, mejor que los políticos, porque los políticos han tenido grandes casos de corrupción y en los sindicatos se han quedado en cosas pequeñas.

¿Los sindicatos se han visto influidos por su afinidad a un partido político? Si es así, ¿Cómo calificaría dicha afinidad?

Se ha difuminado mucho. Yo que empecé hace más de quince años sí que estaba claro que sindicatos apoyaba a que partidos, pero todo se ha difuminado, los propios partidos han perdido su identidad en algunos casos. Los sindicatos hemos ido defendido a los trabajadores, lo cual nos ha hecho perder ese tipo de vinculación.

¿Cree que el papel y el impacto de los sindicatos como agentes sociales ha variado en los últimos años?, ¿en qué dirección?

Yo creo que se ha mantenido. Lo que nos han quitado con las leyes al final lo recuperaremos cuando las leyes cambien, al fin y al cabo, es un tema legislativo. La reforma nos ha quitado capacidad de representatividad al fin es eso lo que hemos perdido, lo que las leyes nos han quitado.

¿Cómo calificaría la relación de los sindicatos con los gobiernos?

Complicada, porque el legislativo, que es el gobierno, nos quita competencias y financiación y nos ahoga. La verdad que no es de igual a igual como han sido en otros tiempos.

Bloque II: Representatividad

¿En qué medida ha afectado la última reforma laboral-en la representatividad, capacidad de negociar, convenios empresa y descuelgues de convenio?

Pues en todo. La negociación es mi campo es a lo que yo me dedico y desde que el art. 41 del ET. Pasando por el tema de los expedientes de regulación pasado por la negociación de convenios nos han intentado quitar a los sindicatos toda nuestra presencia. La prevalencia de los convenios de empresas frente a los convenios colectivos, que ahora los convenios de empresa se aplican antes que los convenios colectivos, al final hacen haya convenios que los firme el jefe de la empresa con sus primos y lo intentan meter, luego 1 año y medio hasta que la audiencia nacional los “tira” y mientras los trabajadores sin cobrar y un montón de ejemplos así. Los ERE lo mismo, si no hubiera sido por los jueces que en algunos casos han puesto un poco de cordura, la reforma laboral era que el empresario hiciera lo que quisiera y cuando quisiera. Y permitiéndole fraude en cualquier momento.

¿Está de acuerdo con las materias que un sindicato puede negociar?, ¿Qué otras materias incluiría y por qué?

Pues entiendo, sobre todo, el tema de control hacia las empresas, llámese inspección de trabajo llámese como quiera. Todo tipo de fraudes que hay... los sindicatos deberíamos estar en las mesas en las que se decide cómo luchar contra esos fraudes. En materias de salud tendríamos que tener más competencia, pensiones, desempleo Al final la C.E nos da la obligación de representar a gente que encima no quiere que la represente, les conseguimos vigilancia de la salud, mejor convenios mejores condiciones de trabajo y eso sin ninguna financiación. Al final son nuestros afiliados que encima son afiliados porque quieren, porque al fin y al cabo negociamos para todos. Yo por ejemplo preferiría cambiar la ley y que solo pudiera negociar las condiciones de mis afiliados.

¿Le gustaría que adquirieran los sindicatos más competencias?

Si, en materias de salud sobre todo y control del fraude en las empresas, llámalo inspección de trabajo o como quieras.

¿Existe equidad entre compañeras o compañeros a la hora de ejercer cargos de representación? Si no es así, ¿cómo se podría avanzar en ello?

Tenemos cuotas, es obligatorio que en las ejecutivas haya un 60-40 se cumple escrupulosamente porque si no, no se puede y se invalida. Incluso en las secciones sindicales toda nuestra forma de organizarnos lleva cuotas. Lo que pasa es que claro al final como en la sociedad el perfil de la gente que manda, que tiene cargo de poder es gente mayor y hombres, como en todo lo que pasa en España. En el

sindicato no hemos sabido solucionar el problema que también tiene toda España. Las cuotas son una buena herramienta para intentar solucionar esa desigualdad y eso se cumple a raja tabla, pero en el momento que no hay normas siempre hay más hombres, pero es un tema que pasa en las empresas, en la política.

¿Qué cambios haría falta llevar a cabo para representar mejor al afiliado tanto a nivel institucional, como a nivel de empresa?

Vuelvo a los mismo que antes, me da igual, que el gobierno nos dé un dinero de los presupuestos generales del estado y que nosotros tuviéramos que justificarlos y de esa manera pudieras trabajar o que solo pudiéramos negociar y luchar por nuestros afiliados. Yo creo que sería un buen cambio tanto para la sociedad como para nuestros afiliados.

¿Cambiaría algo de la legislación actual para mejorar su función de representante de los trabajadores?

Las ventajas que lucha los sindicatos deberían ser para los afiliados de los sindicatos que son quienes financian la actividad, los gastos de la acción sindical y la judicialización de los conflictos.

Bloque III: afiliación

¿Qué relevancia tiene para usted la afiliación para el sindicalismo?

Toda, si es que sino no tenemos otra manera de pagar lo que hacemos. Si el resto de maneras de financiarnos como la formación el gobierno nos las ha quitado, si la gente no paga no hay posibilidad de trabajar.

¿Cómo calificaría la evolución de la afiliación de los sindicatos?

Pues hemos tenido que subir las cuotas, porque con lo que se pagaba no llegaba y los servicios que ofrecemos son caros. Pero la afiliación en sí no ha bajado, por lo menos en la federación que yo controlo, va ascendiendo poco a poco.

¿Qué grupos de trabajadores son los más reacios a afiliarse? (especificar)

Es que todo el tema de los Tics y las empresas informáticas no nos ven a los sindicatos su manera de representarlos. Tenemos una imagen de chaqueta de pana, de calle y de huelga, que sigue siendo el mejor vehículo para hacer la labor sindical, pero hay al albor de las nuevas tecnologías hay ahí un segmento que no llegamos y deberíamos llegar.

¿Se deberían de desarrollar estrategias específicas para lograr la afiliación de estos colectivos?, ¿Qué estrategias en concreto?

Sí, claro están hechas y se van haciendo todo el tema de redes sociales, de internet, al final el sindicato se ha modernizado, pero es verdad que hay una clase media que la lucha social y la lucha de clases no la entiende entonces o hemos podido explicar que ese concepto no está trasnochado y que sigue siendo necesario.

Bloque IV: Soluciones a conflictos actuales.

¿Qué soluciones plantea su sindicato contra la precariedad de las nuevas formas de organización del trabajo como “delivero” o “globo”?

Lo que hemos hecho, denunciarlo en inspección de trabajo la E inspección de trabajo debería multar a estas empresas porque lo que están haciendo es un fraude. Y están haciendo un fraude generalizado. Además, la inacción del gobierno y de inspección de trabajo lo que están haciendo es que se reinventen. Cuando al final lleguen las sanciones, ya estarán haciendo otra cosa. Que es lo que pasa siempre con la autoridad laboral que va tarde, siempre va tarde. Estas empresas hacen autónomos a trabajadores que claramente son por cuenta ajena claramente así que no sé a qué esperan a prohibir la actividad Es una empresa que se basa en un fraude, si tú y yo hacemos un fraude a la Seguridad Social al minuto nos van a multar sin embargo en estas cosas que peligran la vida de los trabajadores, no tienen medidas de seguridad, es una explotación en el siglo XXI y aún no se ha parado. Es que están Obvio que tendrían que estar asegurados con sus medidas de seguridad que no sé cómo no hacen nada.

¿Tienen alguna propuesta para luchar contra “los falsos autónomos”?

Por ejemplo, las empresas multiservicio... A nosotros se nos ha acusado de ser cómplices por firmar un convenio. Pero es que si no firmas un convenio los trabajadores están cobrando una miseria. Al final la clave es denunciar los trabajadores. Si se comete un fraude no se debería de dejar. Si la reforma laboral permite que un convenio de empresa esté por encima de uno colectivo siempre va a haber fraude. Porque ante la situación de precariedad laboral la gente antes de no cobrar nada prefiere cobrar poco y es la reforma laboral la que ha propiciado todo esto. Como se soluciona esto, pues haciendo un cambio normativo que corrija esta desigualdad, que cuantos más trabajadores estén en ese convenio más prevalencia tenga ese convenio, por lo tanto, derogar la reforma laboral. Pero vamos esto es un problema que arrastramos en 2012 con las camareras de piso, las Kelys, que mi federación ya se ha cargado más de 100 convenios de empresa en la Audiencia Nacional. Son ya más de 6 años de lucha.

¿Qué soluciones puede ofrecer un sindicato a la deslocalización de grandes empresas a países con menores costes laborales? (véase caso Opel)

Este es un tema fuera del sindicalismo. Como ciudadano si das subvenciones a grandes empresas y les das empresas y les das de todo creas una dependencia porque hay un montón de empresas auxiliares que dependen de ella estas en sus manos para cuando ella se quiera ir. Yo creo que como en los países nórdicos habría que subvencionar a las pequeñas para hacer que las grandes vengas pagando porque hay una gran base de I+D como hacen en otros países. No como aquí que se ha hecho al revés, en España siempre lo hacemos mal y pagamos al poderoso, el poderoso al final te puede agarrar de tus partes y mal... En Opel los compañeros frente a amenazas tuvieron que negociar y firmar porque la propia situación lo dicen. Habría que invertir en las pequeñas empresas que desarrollaran tecnología para que las grandes quisieran venir aquí porque generas un producto y la grande lo necesita. Al final la gran factoría lo que quiere es precio, precio lleva a precariedad y precariedad lleva a no inversión y ya está, es un pez que se muerde la cola, pero vamos se lleva haciendo desde los años 70 revertir esto es muy difícil.

Entrevista 6:

Perfil del entrevistado:

Sexo: Mujer **Edad:** 51

¿En qué sindicato milita?

Unión General de Trabajadores (U.G.T.)

¿A qué federación o sector pertenece?

Sector de comercio

¿Durante cuántos años lleva militando en el sindicato?

Más de 15 años

¿Qué función desarrolla dentro de este?

Soy la Responsable de comercio

¿Cuántas horas emplea en desarrollar sus funciones de representante sindical?

Todas, soy liberada y en verdad trabajo más de las 8 horas de jornada.

Bloque I: crisis de sindicalismo:

Desde una perspectiva general, ¿Considera que el sindicalismo está en crisis? Y si es así:

Considero que está en crisis el sindicalismo y las personas también están en crisis... con lo que siempre hemos estado haciendo, con lo que por siempre hemos estado luchando. Más que el sindicalismo yo creo que es más el apoyo, el sindicalismo si no tenemos gente atrás que nos apoya, por nosotros solos no podemos hacer nada. La fuerza nos la da la gente, cuando salimos a manifestaciones y pasa como el 8 M que es una gran manifestación. El sindicalismo puede que esté en crisis, pero lo que está en crisis es la sociedad.

¿Podría señalar un periodo donde ubicar la crisis?

Pues mira, aunque parezca difícil de entender cuantas más dificultades hay para encontrar trabajo la gente tiene más miedo en sindicalizarse, es cuando la gente se echa más para atrás con el tema sindical. Entonces cuando empezó esta última crisis del 2008 la gente se empezó a echar más para atrás porque tienen más miedo.

¿Qué elementos son los que más han influido en ella?

El miedo a perder el trabajo dificulta. La gente dice yo gano poco, pero es que es no ganar nada es peor. No es lo mismo cuando hay movimiento que te puedes cambiar de trabajo que ahora.

¿Qué acciones del pasado considera que han influido para llegar a la situación actual?

Yo entiendo que el gobierno del PP nos ha hecho retroceder con todas las reformas laborales... La reforma del 2012 y todas las que ha ido haciendo para los trabajadores han sido brutales. Todos los derechos que teníamos se nos los han ido comiendo poco a poco. Y la gente también se echa para atrás porque piensa que después de tantos años de lucha para que en un minuto se retroceda tanto.

Centrándonos ahora en el sindicalismo español, ¿cómo valora la trayectoria de los sindicatos desde la transición hasta la actualidad?

Es complicado. Hay veces que hemos avanzado, pero también ha habido un retroceso porque socialmente en la década de los 80 yo veía que todo el mundo salía a la calle, se luchaba más, que se

hacían más huelgas sin embargo ahora la gente, yo creo que como nos llaman ahora la clase media, yo creo que eso ha sido un retroceso para los trabajadores, hay mucha gente que se pensaba que eran la clase media, que son normales y corrientes, yo llamo “de la bata blanca” encargadillos y yo creo que eso ha sido un retroceso para los trabajadores han perdido visión de clase obrera porque los medios de comunicación los han ido engañando. La clase media es un engaño.

¿Los sindicatos se han visto influidos por su afinidad a un partido político? Si es así, ¿Cómo calificaría dicha afinidad?

Yo creo que ha habido momentos sociales en los que ha habido más afinidad política pero ahora yo creo que menos. Pero bueno los sindicatos siempre estamos más con los partidos de la izquierda, en este sentido sí que hay más afinidad en este sentido; lo que pasa que como ahora hay más partidos de izquierdas, estamos más disgregados. Pero sí que es verdad que los sindicatos de clase estamos más cercanos a partidos de la izquierda. Esta afinidad es normal.

¿Cree que el papel y el impacto de los sindicatos como agentes sociales ha variado en los últimos años?, ¿en qué dirección?

Hombre ahora ya no. Hace 10 o 12 años... yo creo que la acción sindical ha cambiado y la acción sindical. Antes se hacía en la calle, ahora se hace en los despachos... Se ha cambiado, a veces se termina haciendo política porque realmente son las leyes lo que cambian las cosas. Sí que es verdad que la sociedad tiene que estar en la calle, pero también hay que llamar a los despachos para que el gobierno de turno cambie la Ley...

¿Cómo calificaría la relación de los sindicatos con los gobiernos?

Depende. En estos momentos muy mala porque nos quita de todo, nos quita la formación... Además, por cualquier cosita que hacemos salimos en prensa como que hemos hecho... En todas organizaciones hay garbanzos negros, y además el gobierno más tiene que callar en ese sentido. En los sindicatos todo se magnifica que, si los liberados son unos vagos, cualquier cosa que pase parece que lo hemos hecho todos cuando la realidad es que en todas organizaciones hay garbanzos negros y es muy injusto acusar a todos cuando son 2 o 3. La cuestión es que se hace con esa gente echarlos o encubrirlos.

Bloque II: Representatividad

¿En qué medida ha afectado la última reforma laboral-en la representatividad, capacidad de negociar, convenios empresa y descuelgues de convenio?

Pues ha afectado en todo. Fíjate antes se cobraba 45 días por despido ahora 20... Que eso es importante porque al final se trabaja por dinero. EL descuelgue de los convenios también ha influido, la capacidad de negociar... claro es que te quitan la acción sindical la capacidad de negociación que es lo que hacemos así que nos la han suprimido. Estamos en una época difícil para la acción sindical y luchar por los trabajadores.

¿Está de acuerdo con las materias que un sindicato puede negociar?, ¿Qué otras materias incluiría y por qué?

Tener control en materia de Paro porque tiene mucha relación con el trabajo. Y me gustaría que los el gobierno contribuyera más con subvenciones porque al final nosotros vamos a negociar un convenio colectivo que cubre a afiliados y no afiliados y el desembolso lo tenemos que hacer desde los sindicatos. Los desplazamientos, reuniones todos esos gastos los pagamos los sindicatos. Porque al final si el

trabajador ve que sin contribuir ni afiliarse al sindicato obtiene los mismos resultados que afiliándose como podemos vender esto desde el sindicato...Mi solución sería como en otros países que estuvieras obligado a estar afiliado a un sindicato y si no lo estás no te cubre el convenio.

¿Le gustaría que adquirieran los sindicatos más competencias?

Si, pero como ya he dicho antes.

¿Existe equidad entre compañeras o compañeros a la hora de ejercer cargos de representación? Si no es así, ¿cómo se podría avanzar en ello?

No. Hay cotas, pero si existen el "60-40" eso es que no hay paridad. En Aragón, por ejemplo, tenemos 3 federaciones de las cuales, solo la de servicio públicos es una mujer. Aquí dentro de comercio en la estatal es un hombre y en las secretarías importantes y la general son hombre. Lo que podemos hacer desde aquí es luchar desde las ejecutivas diciendo que esto no poder ser que las mujeres también tenemos que formar parte porque somos el 51 % de la población, porque estamos más preparadas e incluso con las bajas maternales faltamos menos al trabajo. Pero al final y al cabo el sindicato es un reflejo de la sociedad y las grandes empresas están dirigidas por hombres.

¿Qué cambios haría falta llevar a cabo para representar mejor al afiliado tanto a nivel institucional, como a nivel de empresa?

Creo que si el gobierno nos mandata que desde los sindicatos tenemos que representar a todos los trabajadores estén o no afiliados el gobierno de alguna forma nos tendría que retribuir, porque todos los gastos de desplazamientos, las reuniones, judicializar etc... los pagamos los sindicatos. Y eso nos tiene atados de pies y manos porque si los trabajadores que no tienen conciencia social y ven que sin contribuir con el sindicato tienen los mismos resultados que no afiliándose, es muy complicado vender eso. Mi mejor solución sería estar afiliado obligatoriamente a un sindicato, al que cada uno considere. Pero es injusto con los trabajadores que tienen un compromiso.

¿Cambiaría algo de la legislación actual para mejorar su función de representante de los trabajadores?

Fíjate por ejemplo si tienes menos de 6 trabajadores ya no puedes tener un representante, además en España la mayoría son empresas pequeñas no te creas que son como "GM" o "Alcampo" que esos están más cubiertos. Tu sabes la gente que no tenemos cubierta porque el jefe es "tú haces lo que yo te digo" al no tener más de 6 trabajadores no tienen representación o incluso en empresas que el jefe no convoca elecciones sindicales. Pero si te vas a los planes de igual es igual es lo mismo, hace falta tener 250 trabajadores para tener un plan de igualdad. Todos, todos trabajadores deberían de estar cubiertos, no puede haber trabajadores de primera o segunda clase dependiendo de la empresa que trabajes.

Bloque III: afiliación

¿Qué relevancia tiene para usted la afiliación para el sindicalismo?

La afiliación es tan relevante porque es con lo que nos mantenemos y podemos hacer nuestras gestiones. Es el sustento principal. Porque subvenciones las mínimas. También es un reconocimiento que si la gente se afilia a tu sindicato es porque estás confía en ti y haciendo las cosas bien. Aunque se da la paradoja que ya hemos comentado que hay trabajadores que no están afiliados y les cubre igual, aunque luego los sindicatos tengan servicios gratuitos o con descuentos. Pero al final los del comité respondemos

también a todo el mundo. Si tú me preguntas y no estas afiliado yo te voy a responder porque no puedo, no me sale no responderte.

¿Cómo calificaría la evolución de la afiliación de los sindicatos?

Se mantiene. Por lo menos en la federación que yo conozco se mantiene y lo que yo conozco en general no ha descendido mucho que no es poco porque con la crisis. También hay tramos dependiendo de tu situación laboral pagas una cuota u otra.

¿Qué grupos de trabajadores son los más reacios a afiliarse? (especificar)

Si. Yo creo que la edad intermedia la gente de 50 años somos los que más problemas tenemos para todo. Lo estamos viendo, hay manifestaciones para el 0,25 y los jubilados salen todos a la calle posiblemente será porque han vivido eso. El otro día el día de 8 de marzo fue una gozada. Fui con las chavalas de la universidad y me daba gozo ver tanta gente. Es una sensación, no lo tengo con datos, pero creo que de la gente entre 40 y 50 no se moviliza (mediana edad) Se creen que como ellos tienen trabajo no les va a tocar luchar.

¿Se deberían de desarrollar estrategias específicas para lograr la afiliación de estos colectivos?, ¿Qué estrategias en concreto?

Lo intentamos. Intentamos hacer estrategias para todos grupos de población mandando cartas a las empresas, a la gente y los miembros de los comités estando atentos a cualquier trabajador y manteniendo contacto.

Se paga según tu situación laboral si estas desempleado pagas muy poco, o si estas a media jornada también hay descuento.

Bloque IV: Soluciones a conflictos actuales.

¿Qué soluciones plantea su sindicato contra la precariedad de las nuevas formas de organización del trabajo como “delivero” o “globo”?

Sé que ha habido una denuncia. Que me va a parecer si esto parece una situación de esclavitud. Mi solución es que hay que denunciar, aunque los trabajadores no quieran porque siempre hay que denunciar, yo entiendo que es difícil en su situación poder perder el trabajo, pero es que, si esto no se denuncia, a la larga trae más problemas.

¿Tienen alguna propuesta para luchar contra “los falsos autónomos”?

Para eso hay controles de inspección de trabajo lo que pasa que los inspectores dicen que no dan abasto. Todo pasa por invertir en inspección, pero si no invertimos en nada difícilmente solucionaremos nada.

¿Qué soluciones puede ofrecer un sindicato a la deslocalización de grandes empresas a países con menores costes laborales? (véase caso Opel)

Es complicado y no sé cómo se puede hacer. Más que de los sindicatos es de hacer leyes, es del gobierno. Lo único que pueden hacer los sindicatos es presión social que es lo que se hace. Pero hay veces que los resultados no son los que quisiéramos. Está presión debería ir encaminada a que el gobierno busque otras empresas para poder diversificar la economía y no depender de una multinacional que solo

reduce salario. Porque al final siempre vas a tener presión. El gobierno tendría que hacer lo contrario que está haciendo ahora y no darles tantas facilidades a las empresas que luego se van a ir.