

# **El Sindicalismo actual y su necesaria adaptación a las nuevas condiciones.**

**Andrés Romero.**

Gabinete de Estudios Sociales y Laborales  
(GESOCLAB)

# **El Sindicalismo actual y su necesaria adaptación a las nuevas condiciones**

## Agradecimiento y deseos

Esperando y deseando que este aluvión de información y proyección de metodologías de atracción, captación e implicación de trabajadores, realizado desde la más constructiva de las críticas, redunde en un fortalecimiento y ampliación de la capacidad organizativa del sindicalismo alternativo, y que le permita dar respuesta a los retos que los trabajadores en su conjunto afrontamos ante la degradación de nuestras condiciones laborales, agradezco vuestra invitación e interés en la presente ponencia.

## Presentación

### **Andrés Romero**

- Graduado Social Diplomado
- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales
- Licenciado en CC. Políticas y Sociología
- Agente de Inserción Laboral con colectivos en riesgos de exclusión social desde 1996 a 2009, con ONGs.
- He trabajado en Administración Local (Ayto. y Mancomunidades, tanto como Graduado Social como de Sociólogo) más de 10 años.
- Director del Gabinete de Estudios Sociales y Laborales (**GESOCLAB**) desde 2011
- Profesor del Departamento de Sociología y Antropología Social desde 2011, impartiendo clases en los Grados de Sociología, CC. Políticas, Trabajo Social, Relaciones Laborales y actualmente en Criminología y Derecho.
  
- Vinculado al sindicalismo desde los 17 años, primero con UGT (Delegado de Personal entre 1986 y 1989) y después con Intersindical valenciana (Delegado de Personal entre 2004 y 2007).

## Índice

- 1) Introducción
- 2) Sindicalismo en Europa occidental
- 3) Estructura económica y empresarial en España
- 4) Distribución e intereses de la población española por su vinculación laboral
- 5) Las personas: Más allá de su consideración unidimensional como productores
- 6) Propuestas de adaptación e incremento de la vinculación sindical de los trabajadores

Nota: Todos los datos están extraídos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del 2º trimestre de 2016 (última publicada), salvo cuando se haga referencia a otra fecha.

## 1) Introducción

El **Sindicalismo** nace en Europa occidental en el contexto de la Revolución industrial, las tareas fabriles y las penosas condiciones laborales y vitales de sus trabajadores: el proletariado. Las nuevas formas productivas ampliaban progresivamente la cantidad de obreros industriales, a la par que menguaba el trabajo en el campo, tanto de pequeños propietarios como de jornaleros.

Desde sus inicios, no sólo se dedicó a la lucha por meras mejoras laborales inmediatas, sino que estuvo vinculado a la conquista de mejores condiciones sociales tanto para los propios obreros industriales y sus familias, como para el conjunto de la sociedad. Es de esa visión que el anarquismo y el socialismo (después el comunismo) ofrecen a los trabajadores una utopía después modelada por la diversa realidad estatal del mundo laboral.

Los vínculos entre los sindicatos de trabajadores y los partidos que, en la esfera política, defendían y proponían mejoras en los derechos de los mismos, han evolucionado desde la completa integración en sus inicios hasta el casi total distanciamiento de la actualidad, por muchos y distintos motivos. Pero el sindicalismo ha sido principalmente **reactivo**, y en escasa medida proactivo.

También las formas de producción han ido variando, y con ellas las formas en que las empresas y Estados han ido moldeando el mundo. Desde la primigenia empresa familiar localizada en una zona concreta hemos pasado a la enorme corporación transnacional, en la que los propietarios concretos y los límites geográficos se difuminan.

La **Globalización**, como etapa actual de un capitalismo que se extiende por doquier, y que permite producir en un lugar y comercializar sus productos en las antípodas, dispone la primacía de las corporaciones y sus objetivos de maximización de beneficios, por encima de cualquier otra consideración, no sólo de sus empleados, sino incluso la de los propios Estados.

Unos empleados y unos Estados que se muestran incapaces de responder a los desafíos que la dinámica de las transnacionales impone, con una jerarquización sociolaboral en el seno de cada Estado como entre los mismos Estados, en los que las “ventajas competitivas” de cada uno configuran el papel asignado en el contexto internacional.

Y el papel asignado a la Unión Europea (que es ante todo económica, financiera y mercantil) es la suspensión de los derechos laborales a la competitividad productiva como motor de una economía avanzada y centrada en servicios de calidad, a cuya periferia (en la que se ubica a España) toca abastecer de materias primas y de servicios de ocio baratos a quienes en su núcleo producen en la industria y terciario avanzados. Para ello, es preciso que el diferencial del coste de la mano de obra se mantenga o aumente, permitiéndole competir con países bien alejados de la UE (“*dumping social*”) que afecta tanto a los salarios como a las prestaciones a ellos asociadas.

Además de los cambios en la estructura productiva, también la Globalización ha acentuado cambios que ya se iban fomentando desde hace tiempo en la sociedad y en las mentalidades de las personas. Uno de los que más han afectado a las organizaciones sociales es el creciente **individualismo** en nuestras sociedades. Un Individualismo puesto de manifiesto en campañas como “Hazlo por tí mismo” y que se resume en la máxima “sálvese quien pueda” en la situación actual de **Gran Recesión**, en la que los Estados avanzados han tenido distintas respuestas a las consecuencias, también diversas, que ha producido esta recesión.

Una Recesión que, en el mejor de los casos, en la actualidad se configura como una etapa de estancamiento económico generalizado y de concentración de capitales y privilegios en una oligarquía extractiva cada vez más ávida de beneficios, mayores y más rápidos.

## 2) Sindicalismo en Europa

La propia organización geopolítica de Europa ha conformado distintos sistemas de Relaciones Laborales (RR.LL) que, a su vez, han dado lugar a distintos modelos sindicales. Se pueden diferenciar claramente 5 modelos:

1. Anglosajón (RU de Gran Bretaña)
2. Escandinavo (Suecia)
3. Germano (RF. Alemania)
4. Oriental (Polonia, Rumanía, etc.)
5. Latino (Portugal, Italia, Francia, España)

El sindicalismo en España ha estado vinculado, bien a una **ideología** (anarquismo CNT y marxismo UGT) bien a un partido político (UGT y PSOE, CCOO y PCE/IU), pero sobre todo a una expresión de clase: la clase trabajadora. Ha sido un sindicalismo fragmentado y, quizás también por esa razón, muy reivindicativo, volcado en la **confrontación** tanto inter e intrasindical como extrasindical, y las energías se consumían en lo primero, cuando lo fundamental era y es lo segundo.

Así, cuando la prioridad para un sindicato a nivel interno debe ser su fortalecimiento organizativo, su crecimiento en miembros (más trabajadores vinculados y mayor grado de vinculación) y su desarrollo e implantación en más empresas (secciones sindicales) que mejoren su influencia en las mismas (para obtener mejoras laborales y posicionarse), sus esfuerzos se consumen en la competición por el voto de los trabajadores (que circunstancialmente puedan hacerlo) en el seno de las empresas para obtener una representación en los organismos unitarios de los trabajadores (RUT como Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa) que permita su consideración legal como “más representativo” en los diversos territorios y sectores productivos.

De ahí surge una de sus mayores contradicciones, pues su carácter reivindicativo se contrapone a su representación con el objetivo de conseguir negociar en los diferentes convenios colectivos que sin embargo, tienen en su casi totalidad una eficacia “*erga omnes*” para el conjunto de los trabajadores, ya estén afiliados a un sindicato u otro e, incluso, si no están sindicados. Y ¿cómo compaginar esto, cuando tanto la estrategia como la legislación tienden cada vez más a fragmentar la negociación colectiva reduciéndola al nivel de empresa o, incluso, al nivel individual? Y, sin embargo, toda la estrategia de presencia sindical se basa en ese modelo, que refuerza a la RUT en detrimento de los sindicatos, a los que desgasta periódicamente.

Por tanto, ni la estructura empresarial ni la normativa legal facilitan, sino que más bien impiden, la implantación sindical que, además, no lo es en sí misma sino en tanto RUT. Un círculo vicioso que sufren todos los sindicatos, mucho más los más pequeños, pero que incluso no desean romper los que gozan de los privilegios que confiere la “representatividad”, puesto que ello otorga capacidad de negociación, presencia extralaboral (en la concertación colectiva y en los medios de comunicación), y ayudas públicas (bien en forma de subvenciones o de “concertos” en la formación – Comisión Tripartita- de los trabajadores).

Un sindicalismo con un trabajador industrial como *target* básico, pero que conforme ha menguado (ahora no pasa del 15% de la población ocupada) con las sucesivas crisis, y con las nuevas incorporaciones (en los servicios, jóvenes y mujeres) distanciadas de los sindicatos tradicionales por el desfase entre sus intereses y lo que estos defienden, además de difuminarse la expresión de clase en el seno de los propios sindicatos. Pero aunque hay sindicatos que sectorial o territorialmente cubren esos nichos abandonados por los tradicionales mayoritarios, se hace de forma subalterna, sin alcanzar ni al conjunto de territorios o sectores, ni mucho menos (y es lo más problemático) al de situaciones sociolaborales, por lo que quedan como algo residual en las relaciones laborales.

### 3) Estructura económica y empresarial en España

#### Empleo y PIB según Sectores

En España, el peso de los distintos **Sectores de la actividad económica** muestra un predominio de las actividades que se agrupan en el epígrafe genérico de **Servicios** (en el que tienen un gran peso las relacionadas con Servicios Públicos, pero también con el papel del país vinculado al Turismo) con un PIB alrededor del 75% y un empleo del 76%, absolutamente dominante.

La **Construcción** ha sufrido constantes altibajos, viviendo en la actualidad un ligero repunte desde la drástica caída sufrida entre 2007 (casi un 12% del PIB y el empleo) y 2015 (alrededor del 5,5% en PIB y 6% en empleo), después de la etapa del boom inmobiliario vivido en el decenio previo. La **Industria** mantiene una tendencia constante de declive, aunque sostenida, pero su peso tanto a nivel económico (sobre el 17% del PIB) como laboral (alrededor del 14%) es secundaria.

El sector **Agropecuario** mantiene su peso, absolutamente residual, tanto en el PIB (2,5%) como en el empleo (4%), teniendo no obstante una importancia relativa mayor en algunas zonas (l'Horta y la Ribera, la Plana R-U) en determinados momentos del año (campañas de la naranja, la vendimia).

#### Estratificación de las empresas por número de empleados

En cuanto a la **estructura empresarial**, se observa una dualidad entre las **Administraciones Públicas y las empresas privadas**, con una jerarquía dentro de estas con una cúspide de **corporaciones transnacionales** plenamente insertas en la economía de la globalización, una base formada por los **Autónomos**, y un gran grupo intermedio de **PYMES** de todo tipo y condición.

Del total de más de 3,2 millones de empresas existentes en España en 2016 (DIRCE), casi 1,8 millones (55,4%) no tienen ningún asalariado. Del resto, casi 1,2 millones (el 36,7%) tienen entre 1 y 5 asalariados. Otras 233.210 empresas (7,2%) pequeñas con entre 6 y 49 empleados que podrían tener entre 1 y 3 RUT, y tan sólo 23.486 (apenas el 0,7%) medianas y grandes empresas con 50 trabajadores o más, de las cuáles apenas 109 sobrepasan los 5.000 trabajadores. La debilidad del tejido productivo de España es más que evidente.

La enorme presencia que las **microempresas** (menos de 6 trabajadores) y pequeñas empresas (menos de 50 trabajadores) tienen provoca graves problemas a la implantación sindical, más cuando ésta está basada en la RUT, que en las primeras tiene que ser provocada por los trabajadores en un entorno de relaciones cuasifamiliares, y en las pequeñas con un carácter más individual (de 1 a 3 Delegados de Personal) que colectivo (como sucede en los Comités de Empresa).

También incluso entre las propias personas ocupadas hay una jerarquía, con una cúspide formada por Empleadores y Directivos (el 3,0% del total), continúa con Autónomos y Profesionales por cuenta propia (un 5%), sigue con un grupo intermedio de personal cualificado (un 25,1%) y finaliza con un inmenso 66,9% de trabajadores sin cualificación técnica.

Ante esa realidad, imposible de cambiar desde el sindicalismo alternativo, no cabe claudicar sino adaptarse a la misma y aprovechar los resquicios que se presentan e, incluso, provocarlos, pues la propia realidad es cambiante y mutable, y nuevas fórmulas empresariales se están haciendo hueco y, con ellas, nuevas mentalidades entre las personas que las promueven. Personas que no sólo proceden de un entorno empresarial, sino que han debido incorporarse a él ante las dificultades de acceso a un empleo por cuenta ajena, y que cuentan con una preparación o una predisposición en las que la disponibilidad de capital económico y la animadversión sindical no están presentes.

#### **4) Distribución e intereses de la población española por su vinculación laboral**

Pero más importante que todo ello, es la segmentación de los trabajadores por el tipo de vínculo que mantienen con las empresas. A partir de la información que suministra la EPA, desde **GESOCLAB** reelaboramos algunas de las categorías analísticas, al objeto de sintetizar de una forma más comprensible la estructura y dinámica de las Relaciones Laborales en España, y su implicación en la problemática social general. Así, representando a la población española por su vinculación laboral o situación socioprofesional, el siguiente cuadro nos muestra la segmentación de la misma.

VER CUADRO CON VALORES ABSOLUTOS EN POWER POINT

En primer lugar, tenemos a aquellas personas que, por no alcanzar la edad mínima legal, no tienen relación alguna con la actividad laboral (**Menores de 16 años**). Después, encontramos a aquellas personas que, superada esa edad mínima, se preparan para integrarse a la actividad laboral mediante una enseñanza general o una formación específica (**Estudiantes**), pero que aún no lo han hecho.

A continuación, una parte de la población que ha superado las etapas anteriores y que aún no ha alcanzado la edad para jubilarse, no se vincula a una actividad retribuida bien por decisión propia o por circunstancias personales (discapacidad invalidante) y familiares (necesidad de atender y cuidar de personas de su entorno familiar). Son quienes se dedican a **Trabajos Familiares no retribuidos**.

Entre quienes se incorporan al mundo laboral, hay una jerarquía de distribución por su mayor o menor capacidad de influir en la actividad económica, o por su grado de vinculación con la misma.

En la cúspide encontramos al Empresariado, que aunque aparentemente conforma una gran categoría social, en realidad presenta enormes diferencias internas, de tal modo que se puede hablar de una pirámide jerárquica propia, en cuya cúspide están los Propietarios y Directivos de grandes empresas (muchas de ellas transnacionales) tanto por volumen de negocio como de empleados, y en la base los Autónomos (empresarios sin empleados) con niveles de ingresos bajos, pasando por un grupo intermedio de Propietarios y Directivos de PYMES y Autónomos con ingresos altos (sobre todo vinculados a Profesionales Liberales). Para un mejor análisis socioeconómico procede diferenciarlos, en nuestro caso en dos grandes grupos (**Empleadores y Autónomos**) en función de que tengan o no empleados a su cargo.

En la parte media encontramos al conjunto de Asalariados. Sin embargo, y dada la absoluta diversidad en tal grupo, es procedente diferenciarlos en función de la titularidad de la empresa de la que dependen y, sobre todo, del tipo de la relación laboral que mantienen con la misma (si es continuada o no en el tiempo – esporádica-, de la duración de la misma e, incluso, de la jornada que realizan en ella). Hablamos por tanto de trabajadores que tienen una relación continuada y duradera, a jornada completa, bien con empresas de titularidad privada (**Trabajadores Estables**) o bien con las distintas Administraciones Públicas (**Funcionarios**).

A estos trabajadores asalariados se les unen, de forma esporádica y muchas veces complementaria, cada vez más a jornada parcial, otro gran grupo de trabajadores que, tanto por sus dificultades de acceso al puesto de trabajo como por las facilidades de finalización en el mismo, agrupamos como **Precarios**. Encuadramos en dicha categoría a aquellas personas que, al menos, han trabajado un día durante el último año tenido como referencia.

En la base se encuentran las personas que, con capacidad y voluntad para trabajar, durante todo un año no ha tenido siquiera un día de trabajo. Las agrupamos como **Parados**, que en la nomenclatura oficial se consideran PLD. La separación entre **Desempleados** de los datos oficiales por el tiempo de persistencia en el desempleo (menor o mayor de un año) en principio parece disminuir el número

oficial de parados, pero si a los **Parados** unimos los **Precarios**, descubrimos realmente el volumen de personas trabajadoras que, a lo largo de un año, se ven afectadas por el problema del Desempleo.

Fuera del mundo laboral, aunque previamente relacionados con él, encontramos a quienes han dejado de formar parte del mismo y perciben una pensión, diferenciamos aquellas personas que aún no han alcanzado la edad y requisitos para jubilarse como **Pensionistas** (principalmente por Incapacidad Permanente, pero también con otro tipo de pensiones – Viudedad, etc.-), de aquellas que han superado la edad para jubilarse y no realizan ninguna actividad laboral (**Jubilados**).

Aún así, por último, hay una pequeña cantidad de personas que no pueden agruparse a ninguna de las categorías anteriores, por no vincularse con actividad laboral alguna, y que viven principalmente de las rentas procedentes de su patrimonio (**Rentistas**).

Con esta clasificación, disponemos de un esquema gráfico de fácil y sencilla comprensión, que nos agrupa al conjunto de la población en unas pocas categorías socioprofesionales, cada una con unas condiciones comunes en su seno, y claramente diferenciadas de quienes están en otras categorías, e incluso la posibilidad de reagruparlas para otras posibles consideraciones de carácter legal o laboral.

#### VER CUADRO CON DATOS RELATIVOS EN POWER POINT

De la población residente en España, la EPA sólo alcanza al 99% que reside en Hogares (el resto está en residencias colectivas o sin hogar). Menores de 16 años y por tanto sin la edad legal para trabajar son el 16,2%. Descontados estos dos grupos, de cada 1.000 personas en edad laboral **Rentistas** hay 8, **Estudiantes** son 67, dedicadas a **Trabajos Familiares** 98, **Pensionistas** sin cumplir la edad de jubilación 76, y **Jubilados** 157. En total, la población **Inactiva** alcanza a 406.

De la población **Activa** de 594 personas, son **Empleadoras** 24, y otras 57 **Autónomas** (81 como Empresarias), **Funcionarias** hay 72, y disponen de un trabajo **Estable** en la empresa privada 249. Trabajando en **Precario** tenemos a 123, y **Paradas** (no han trabajado un sólo día durante todo el año anterior) finalmente 69.

La **Temporalidad** es del 18,5% (el 7,5% en el sector público y 21,2% en el sector privado). La **Precariedad** en cambio asciende al 20,7% de la población activa, superando la mera temporalidad en más de 2 puntos porcentuales.

El **Desempleo** llega al 20% de la población activa, y sus consecuencias más graves (PLD) llegan al 58,2% de las personas desempleadas, lo que supone en la práctica su exclusión del mercado laboral, conformando un enorme “ejército de reserva” de mano de obra predispuesta a incorporarse a un empleo en condiciones laborales (salarios y jornadas) muy por debajo de las normas legales. Aunque el desempleo formal de la EPA alcanza en un momento concreto a 4.574.700 personas, sus penosas consecuencias se extienden a 7.391.600 personas (el 19,2% de los mayores de 16 años). Es decir, más allá de las cifras de registro de los SPEs, incluso de las estadísticas de la EPA, el desempleo afecta en algún momento del año al 32,3% de la población Activa. Si sólo tenemos en cuenta a la población no empresaria (es decir, a los trabajadores asalariados con o sin empleo), el dato relativo sube hasta el 43,2% de los trabajadores. **¡Casi la mitad de los trabajadores en España pasan en algún momento del año por una situación de desempleo!**

Ello concuerda mucho mejor con la preocupación que por el desempleo muestra continuamente el Barómetro mensual del CIS, considerado en Setiembre de 2016 el principal problema del país para un 71,6%, y que las dificultades económicas sean el cuarto para un 23,7% (paradójicamente, los relacionados con la calidad del empleo sólo preocupan al 4,2%), una situación económica considerada mala o muy mala por el 64,7% de la población. (Estudio 3149 publicado el 05/10/16).

## **5) Las personas: Más allá de su consideración unidimensional como productores**

Una de las cuestiones en las que el sindicalismo ha quedado más obsoleto es la consideración de los trabajadores en su faceta unidimensional como **productor o facilitador de servicios**. Incluso como hemos visto antes, el considerar trabajador únicamente a las personas que disponen de un empleo, incluso a las que únicamente son asalariadas.

Más allá del tiempo que dedicamos a la obtención de unos ingresos que nos permitan vivir (en muchos casos únicamente sobrevivir), las personas nos desarrollamos en otras dimensiones más allá de la laboral, y adoptamos **otros roles** que, actualmente, incluso tienen preferencia por sobre los laborales: Somos miembros de una familia (padres, hijos, hermanos), residimos en viviendas (con vecinos) en municipios (convecinos), somos usuarios y/o beneficiarios de servicios (enseñanza, sanidad, etc..) como ciudadanos, asumiendo roles distintos (alumnado, profesorado, padres y madres de alumnos), participamos en diferentes asociaciones (festivas, deportivas, culturales), e incluso creemos decidir electoralmente en las cuestiones públicas que nos afectan, y hasta participamos en las organizaciones políticas que las implementan. Y como no, también somos consumidores y usuarios de los productos y servicios que otras personas, en su trabajo, desarrollan, algo a menudo olvidado descaradamente (los festivos en el comercio, sin ir más lejos).

Como seres humanos nos desarrollamos multidimensionalmente, y el sindicalismo parece anclado únicamente en una de las variables (la laboral) de tan sólo una dimensión (la social) que, por más que nos (dis)guste, no es siquiera la fundamental para la mayoría de nuestros conciudadanos.

Unos conciudadanos que durante la primera etapa de su vida reciben la influencia de sus **familiares** más directos, que durante la siguiente (entre los 5 y los 20 años y más) la reciben de quienes conforman el **sistema de enseñanza**, y que cuando acceden a un empleo ya no la reciben únicamente de sus compañeros de trabajo o de las organizaciones de trabajadores (los sindicatos), sino que también la reciben de sus superiores y de sus subordinados, de sus clientes y sus proveedores, de los propios empresarios con los que (en microempresas) comparten el día a día, de una amplia variedad de **medios de comunicación** (en cuyas líneas editoriales nada influyen) y la percepción de una realidad en la que el trabajo, o bien no existe (ni en series ni en películas, ni en novelas ni en manuales) o es tan sólo una quimera individual que no merece interés alguno fuera de uno mismo (“no llesves a casa y la familia los problemas del trabajo”, “no seas simple hablando del trabajo con las amistades”).

Todo ello busca la **supremacía de la evasión** de una realidad que, en cambio, está marcada por la degradación de las condiciones laborales y de vida de miles de millones de personas, y que condena a la aceptación sumisa de las mismas si deseas sobrevivir, o a la escapatoria individual, bien mediante la “percepción de lo negativo” (juegos de azar, drogas, mundos virtuales de internet, cine o TV, enclaustramiento en lo divino, vivir las vidas ajenas -fútbol, tele-realidad, prensa rosa-) o convertirse en “emprendedor de éxito” a fuerza de ir pisando por encima de los demás (y da igual que los negocios emprendidos sean legales -informática- o ilegales -tráfico de armas, animales exóticos, estupefacientes o personas-) mientras que seas “tú mismo, no uno más”.

Además, frente a los inicios del sindicalismo en que la inmensa mayoría de los trabajadores no sabían leer ni escribir, y su única posibilidad de sustento era el esfuerzo de su trabajo físico, en la actualidad la inmensa mayoría (98,3%) dispone de al menos esos conocimientos, y una gran proporción tiene una **titulación académica** superior a los estudios básicos (un 20,9% estudios secundarios, y un 27,8% incluso estudios superiores, 10,7 millones). Una gran parte de estas personas, que han pasado muchos años preparándose para el mundo laboral, confían en sus capacidades individuales, desechando las opciones colectivas de las que apenas conocen nada.

## **6) Propuestas de adaptación e incremento de la vinculación sindical de los trabajadores**

Conociendo todo lo anterior, y ante la continuada estrategia defensiva llevada por los sindicatos en España, frente a otras de carácter más ofensivo, cabe preguntarse ¿Tiene sentido una Estrategia que meramente intente incrementar la afiliación – el cotizante- entre los trabajadores industriales un sindicato minoritario? ¿En un sindicato, que además, se nutre de trabajadores de los Servicios?

En todo caso ¿Cómo conseguir atraer, con diferente grado de vinculación, a una mayor cantidad de personas cuyas situaciones son muy heterogéneas y cuyos intereses grupales son diversos y, hasta en algunas circunstancias contrapuestos? Sin tener la respuesta del millón, sí en cambio pueden instrumentarse **metodologías** que han sido probadas con éxito por nuestros antagonistas. Algunas de ellas tienen que ver con situar a la persona en el centro de los mensajes, y con segmentar los distintos colectivos a los que pretendemos dirigirnos, concibiendo discursos específicos para cada uno de ellos. Y desde luego, tratarlos diferenciadamente.

Al margen de consideración ideológicas e incluso **Estratégicas**, que tienen que ser definidas por las organizaciones (con la mayor participación y apoyo de sus propios miembros), cabe considerar **Tácticas y Dinámicas** que aumenten el vínculo entre un sindicato y los trabajadores, y la repercusión que aquel tenga en la sociedad.

Desde luego, en el caso de una organización de trabajadores, un sindicato, deben combinarse en la medida adecuada dosis de pragmatismo que acompañen a la acción cotidiana de sus actividad, con dosis de utopía que promuevan una conciencia social entre aquello a lo que se aspira y aquello que se dispone, de cuyo contraste se provoca una aspiración de mejora y un incremento del trabajo colectivo.

### **A) Segmentación y diferenciación**

Las personas hoy día tienen diferentes intereses, en tanto que personas pero también en función de la posición que ocupan respecto del empleo. Los trabajadores sin empleo buscan tenerlo, los precarios asegurarlo, quienes ya lo tienen asegurado mejorar sus condicionales laborales, quienes ya las tienen aseguradas poder disfrutarlas sin necesidad de trabajar, quienes trabajan para sí mismas que sean otras las que realicen las tareas más penosas. Es preciso dirigirse a **cada colectivo de trabajadores** (más allá de su sector o territorio) con una **Estrategia adaptada a su especiales circunstancias**: Desempleados, Precarios, Autónomos creando Departamentos/Secciones en los que encuentren tanto propuestas como servicios dirigidos a ellos, además de un espacio en que participar junto a personas en similares situaciones.

**Todas en definitiva queremos mejorar, progresar.** Pero la ideología dominante nos ha engañado proponiendo que eso sólo es posible individualmente. Ni siquiera se contemplan pequeños retrocesos individuales que supongan mejoras colectivas que, en definitiva, se trasladarán al individuo. Habrá que hacer pedagogía con la idea de que “para adelantar, es preciso coger impulso retrocediendo”. Harto difícil cuando hasta en las propias organizaciones que lo defiende se hacen evidentes los intereses individuales que pugnan por encima de los colectivos. En una organización tienen que ser visibles los **objetivos colectivos**, y tienen que primar las estructuras colectivas.

### **B) Horizontalidad y redes**

Unas estructuras que, si son jerárquicas y visualizan al individuo/cúpula son claramente contradictorias. Se trata de enfatizar al colectivo sin menoscabar la singularidad de la persona, poniéndolo en el centro de la acción, no del seguidismo. **El protagonismo de la persona se consigue cuando se le da participación plena, de opinión y de acción, de deliberación y de**

**decisión.** Las estructuras verticales son útiles cuando se persigue un bien particular, pero no uno colectivo. En estos casos, son idóneas las estructuras horizontales, la organización en red, hoy más posible que nunca antes merced a las TIC, pero también a la mentalidad creativa y en red de los grupos de población más joven.

Es preciso por tanto conformar organizaciones donde la singularidad no se pierda en provecho del individuo, sino que se reafirme en provecho del colectivo. Y ello sólo es posible con una estructura horizontal y una organización en red.

### C) Organizaciones suprasindicales

La generación de **plataformas intersindicales** que vayan más allá de la mera reivindicación laboral, y que supongan la conformación de propuestas de mejoría social para amplios colectivos ciudadanos podría permitir la aproximación de personas ajenas (estudiantes, trabajadoras familiares, pensionistas) ahora al mundo sindical y sus cuitas (de representación y/o de negociación colectiva), toda vez que ni siquiera las organizaciones políticas que se reclaman de tales estrategias las implementan. El caudal de malestar generado desde 2011 sólo ha sido aprovechado electoralmente por un partido político, que ni siquiera ha generado instrumentos de trabajo, de organización de base, de formación ciudadana.

¿Por qué intersindicales y no desde un solo sindicato? Porque con esta segunda fórmula aparecería como una mera extensión del sindicato, sin aportar nada añadido, mientras que entre varios sindicatos se entiende que trasciende a los mismos, que es algo enteramente nuevo y distinto de cada uno de sus componentes. Esta fórmula organizativa ya se puso en marcha en Francia a principios de siglo, y tuvo una traslación exitosa en España con las denominadas **Mareas** (Verde por la Enseñanza, Blanca por la Sanidad, etc.).

Con los primeros Aytos democráticos surgieron Colectivos de Desempleados que trataban del reparto del trabajo ofrecido por los Aytos entre las personas desempleadas. Desgraciadamente, tanto el individualismo de que hicieron gala, como el clientelismo y enchufismo promovidos desde los partidos en los Aytos, junto con los vaivenes del ciclo económico, se cargaron esas organizaciones (como tantas otras), y aunque con la actual Recesión se formaron Agrupaciones de Desempleados, estaban condenadas al fracaso ante su desconexión entre ellas y con el resto de organizaciones de trabajadores (que tampoco se interesaron por el fenómeno).

De nuevo en Francia tuvieron cierto resurgir a principios de siglo, y bien podrían desarrollarse desde un sindicalismo alternativo, incluyendo a colectivos de **Autónomos, Mujer, Juventud** o Sección de **Pensionistas** (CCOO con ATIME para **trabajadores extranjeros** marroquíes). El fracaso que tales iniciativas hayan tenido en otros sindicatos o épocas, puede que se deban a la iniciativa en sí o, más probablemente, a cómo se han instrumentalizado dichas iniciativas por parte de su cúpula sindical, más como un accesorio para tomar parte en el reparto de subvenciones públicas que como algo con vida autónoma dentro del sindicato.

En cualquier caso, hay que tomar distancia de las mismas y reformularlas, adaptarlas a las peculiaridades propias, y hasta quizás formalizarlas coordinadamente con otras organizaciones, no necesariamente sindicales.

### D) Redes y organizaciones suprasindicales

En el entorno de la enseñanza es dónde más fácilmente se visualiza la enorme distancia entre distintas generaciones de trabajadores. Mientras el profesorado se organiza en sindicatos de trabajadores, los estudiantes a partir de cierta edad se organizan en sindicatos de trabajadores. Y los

padres y madres de alumnos en AMPAS. La conexión entre estos tres tipos de organizaciones es, cuando menos, muy débil, por más que todas reivindican mejoras comunes. Y sin embargo, una misma persona puede ser profesor en un lugar, alumna en otro, y padre/madre en un tercero. La Plataforma en Defensa de la Enseñanza Pública (**Marea Verde**) debe ser un ejemplo a desplegar.

#### E) La superación de la unidimensionalidad

La propia web de IV dispone de un apartado titulado “Áreas”, con información (muy escasa) sobre Mujer, Jóvenes, Pensionistas, y luego sobre “Movimientos Sociales” con temas de Solidaridad y Paz, Medio Ambiente y Migraciones y Refugiados (también muy laxa). Es un avance, pero insuficiente. Un simple vistazo permite comprobar que son un mero complemento, no una verdadera apuesta estratégica, además incompleta.

En una organización cuyo vórtice principal es la Enseñanza, se echa de menos información sobre ésta no ya para trabajadores, sino para alumnado y AMPAS (incluso con vinculación entre ambos). Incluso para opositores. Tampoco la hay sobre temas de **Energía**, de trámites administrativos (STAP), sobre **Salud** (más allá de la Sanidad). Incluso **Cultura**.

#### F) El empleo de la TIC y la conformación de canales de comunicación e información propios.

El aislamiento buscado y obtenido de los individuos, provoca en éstos respuestas de socialización insospechadas. La difusión de internet provocó aún más la introversión doméstica, llegando al extremo de ya ni siquiera es preciso la confluencia familiar alrededor de una TV que fragmenta la sociedad en unidades hogareñas: Es el **celular** (el teléfono móvil de uno individual) el que se está convirtiendo de forma acelerada en la forma (indirecta) de comunicarse con nuestros semejantes, incluso por encima de la comunicación directa entre personas.

La reacción ha sido que las aplicaciones más usadas (*FB, Twitter, Wassap*) son precisamente aquellas que ponen en contacto al individuo con otros muchos (incluso desconocidos), bien de forma segmentada por intereses o bien agrupada indiscriminadamente.

Con todo, hasta la información que negamos a nuestros más allegados, la facilitamos sin reparos a desconocidos por el simple hecho de no hacerlo en persona, creyéndonos en un falso anonimato que, en muchas ocasiones, descubrimos trágicamente. Pues bien, el aprovechamiento y buena práctica de herramientas ya implementadas, confiriéndoles un fin distinto y adaptado a unos objetivos de bienestar colectivo hasta ahora no desarrolladas, puede ser una buena alternativa.

La inexistencia de una programación de divulgación sindical en los medios de comunicación no es óbice para **generar un canal propio**, de reducido coste y accesible a todas las personas con internet, mediante aplicaciones audiovisuales (*YouTube, etc..*) e incluso las habituales adaptadas (*blogs*), pero también la comunicación en red con y entre las personas vinculadas (redes virtuales). Apenas he encontrado experiencias semejantes en España, más allá de un blog de UGT en Cataluña, de un canal en YouTube de CCOO Leganés). Desde luego, lo ideal sería disponer de un programa propio en un canal de audiencia elevada, al estilo de los que se hacían en TV3.

#### G) Personificación vs individualización

Una de las tácticas de fidelización de las empresas, y de aumento del vínculo entre ellas y sus clientes (incluso entre sus empleados) es la **personificación de sus relaciones**. Esta estrategia de marketing está siendo avalada por los resultados, pero viene acompañada de inversiones en TIC que permitan tanto conocer sus demandas individuales, como ofrecer exactamente lo que demandan.

Lógicamente, al personificar también deberemos responder al grado de vinculación que cada persona desea mantener con nuestra organización. ¿Existe algún estudio sobre lo que los propios miembros opinan y proponen de lo que debe ser la organización y cómo vincularse a la misma? En caso negativo, es preciso realizarlo.

Pero incluso sin esto, dado que cada persona tiene su propia **singularidad**, es necesario atender a la **diferente forma con que cada una desea vincularse**. Habrá personas que consideren su pertenencia a la organización como prioritaria y fundamental, que vuelcan su tiempo y esfuerzos en la misma: son los Militantes. Otras, en cambio, considerándola importante no la creen fundamental, y su vinculación será más etérea, hasta incluso accesoria. Son los Simpatizantes.

Entre ambas situaciones, descriptivamente podemos hallar personas que tan sólo se vinculen para ocasiones circunstanciales o tareas concretas (Colaboradores), y quienes estén dispuestas a hacerlo de forma continuada pero de forma laxa. Son los Afiliados.

Cada una de esas vinculaciones, tanto en grado como en tiempo, deben ser consideradas de forma diferente, y hasta la Cuota que se les imponga tendrá que ser diferente. Pero todas son de igual manera trascendentes para la organización e interesantes desde el punto de vista organizativo. Y deben contemplarse.

#### H) Sentimiento de pertenencia

Precisamente cuanto más fuerte es el individualismo social, más desamparado se siente el individuo aislado y más necesidad tiene de encontrar acogida y acomodo en entidades **supra colectivas**. Sentirse parte de algo más importante que uno mismo, conseguir relevancia alcanzando metas que superan el propio esfuerzo individual, transcender, es también una constante humana.

El orgullo de pertenencia a un algo de transcendencia, los **premios** obtenidos en la constancia o perseverancia por ese objetivo superior, sea mediante una **distinción** del tipo de condecoración o ascenso, es una práctica habitual y que obtiene los resultados perseguidos con su implantación. Hasta el Govern de la Generalitat actual apuesta por eso.

#### I) Importante

Combinar en las adecuadas dosis el **pragmatismo** de la acción sindical en las empresas (RUT) con la **utopía** que debe tener como objetivo el sindicato como organización social es el gran reto.

Pero, sobre todo, es preciso construir un **discurso propio y diferenciado**, no ya del resto de sindicatos a los que nos presentamos como **alternativa**, sino incluso del modelo productivo socioeconómico que no da satisfacción a las aspiraciones personales de desarrollo. Más en un contexto en que ese cuestionamiento es evidente desde 2011 en amplias capas de la población, y que a nivel político tiene su reflejo en el apoyo a opciones alternativas en detrimento de las tradicionales pero que, sin embargo, no está teniendo traslado a nivel sindical.

¿Es que el malestar ciudadano, el de una inmensa mayoría de trabajadores, sólo encuentra cauces en la esfera de organizaciones partidistas, asociativas-ONGs, y no en los sindicatos?

# Estrategias sindicales dirigidas al aumento de la afiliación

**Andrés Romero**

Graduado Social, Sociólogo y Politólogo

Director de Gabinete de Estudios  
Sociales y Laborales

**(GESOCLAB)**

Profesor Dpto. Sociología UV

# Índice

1. Introducción
2. Sindicalismo en Europa y en España
3. Estructura económica y empresarial en España
4. Distribución e intereses de la población española por su vinculación laboral
5. Las personas: Más allá de su consideración unidimensional como productores
6. Propuestas de adaptación e incremento de la vinculación sindical de los trabajadores

# 1) Introducción

- Sindicalismo: Reacción ante la Rev. Industrial.
- Globalización: Fase actual del Capitalismo.
- Neoliberalismo político e Individualismo social.
- Gran Recesión (2008- ?)

## 2) Modelos y Características del Sindicalismo en Europa

- Anglosajón: *Regla común* (voluntarismo, pragmatismo, negociación colectiva fragmentada y centrada en empresa).
- Confederación única (TUC), prolijalidad sindical, diferencia condiciones (empleo/sindical) y sociales (Laborismo), sin huelgas políticas. Centralizado, voto individual, declive conflictividad.
- Conservadurismo Dirección. Delegados sindicales.
- Escandinavo: *Compromiso histórico*, hegemonía SD, Primacía del sindicato vs RUT, votaciones afiliados, cárteles negociadores.
- Segmentación socioprofesional y académica. Política salarial de solidaridad y gestión servicios públicos. Buena imagen sindical.
- Capacidad integrativa, cajas de resistencia.

## 2) Modelos y Características del Sindicalismo en Europa

- Germano: Estructura dual intereses, importancia de legislación, centralización Neg. Colectiva vinculante.
- Predominio y centralidad DGB, buena imagen. Prima la federación sectorial.
- Participación en Consejos de Empresa.
- Francés: División+ confrontación intrasindical (CGT/FO, CFTC/CFDT), CGCuadros, UNSA Admón, USS/SUD alternativos.
- Politizado, mediatizado, subvencionado.
- Conflictividad radicalizada extraempresa: Manifestaciones, Coordinadoras/Mareas, Comités Parados, Marchas x Empleo.
- Negociación vs. Legislación. Niveles ínfimos de afiliación.

## **2) Sindicalismo en España**

- A) Razones de la baja afiliación.
- B) Ejes de la acción sindical.
- C) RUT en la CAV.

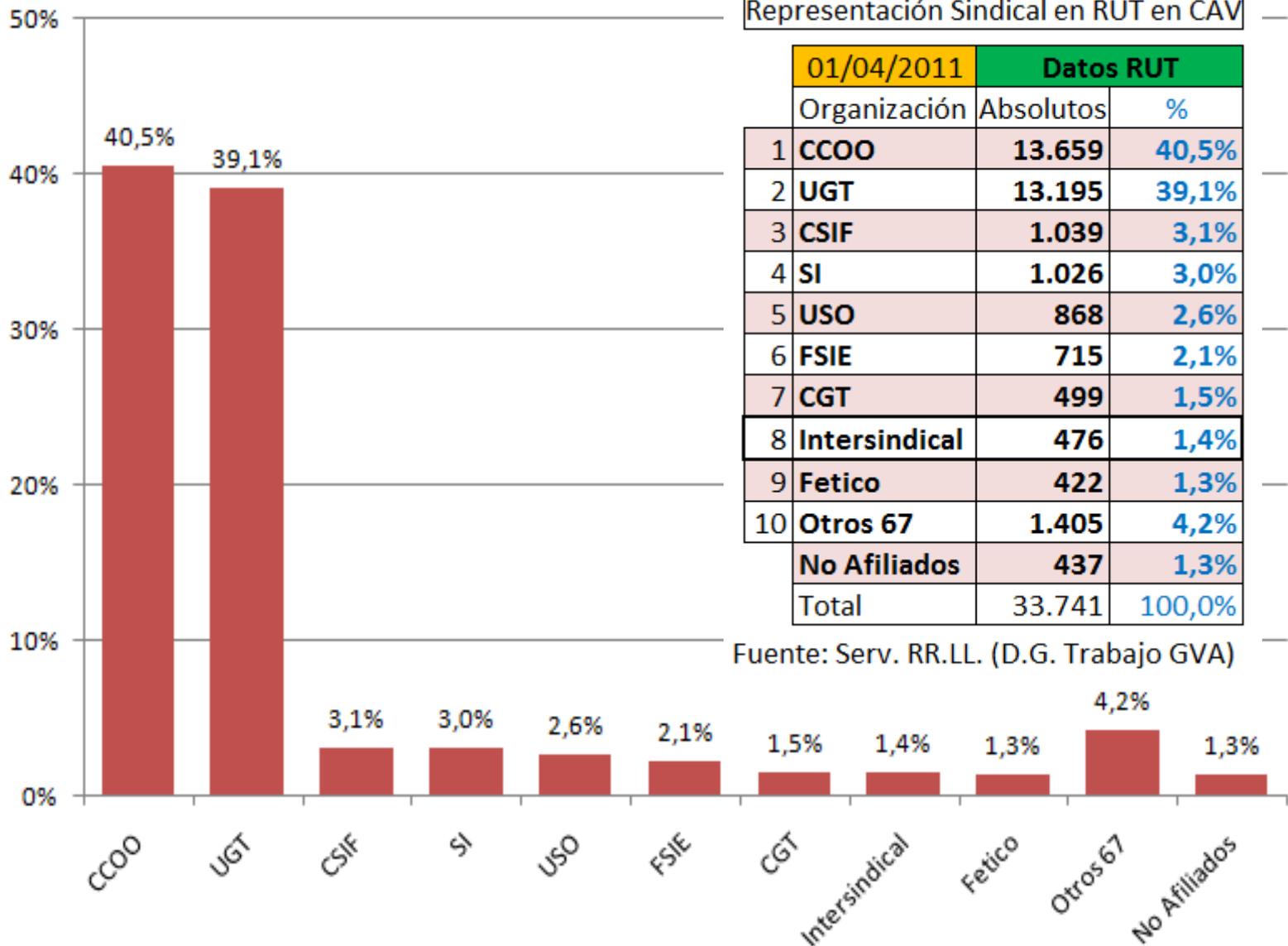
## 2A) Razones de la baja afiliación en España

- Desocupación y precarización a gran escala.
- Declive económico sectores tradicionales, y mínima presencia en ramas dinámicas emergentes.
- Aplicación *erga omnes* convenios colectivos.
- Separación “votantes” de RUT.
- Escasa influencia de los sindicatos en la sociedad.
- Desprestigio generalizado.
- Fragmentación. Subvencionado.

## 2B) Ejes de la acción sindical en España

- Centrada en la RUT.
- Principalmente en sectores concretos (metal, Admón.) con alta estabilidad laboral.
- Primacía de lo institucional.
- Basada en la concertación social y la negociación colectiva vs la confrontación.
- Dependencia ayudas públicas.

# 3C) RUT en la CAV



### **3) Estructura económica y empresarial en España**

- A) Evolución del PIB por Sectores
- B) Empleo por Sectores
- C) Estratificación de la empresas
- D) Estratificación de la población ocupada

# 3A) Evolución PIB según Sectores

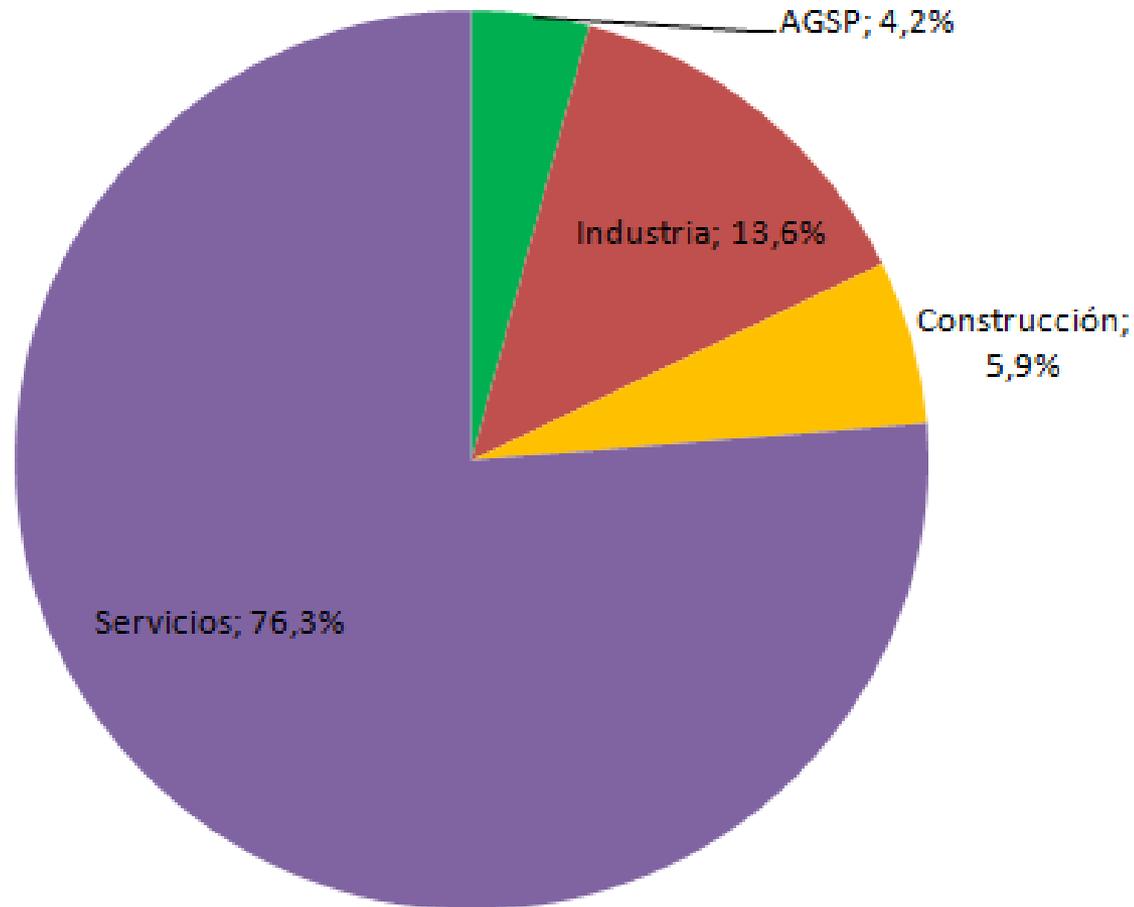
## Evolución de la participación en el PIB

	1980	2005	2015
<b>AGPS *</b>	7,0%	3,0%	2,5%
<b>Industria y Energía</b>	28,6%	18,8%	17,1%
<b>Construcción</b>	7,9%	11,6%	5,5%
<b>Servicios</b>	56,5%	66,6%	74,9%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%

\* Agricultura, Ganadera, Pesca y Silvicultura

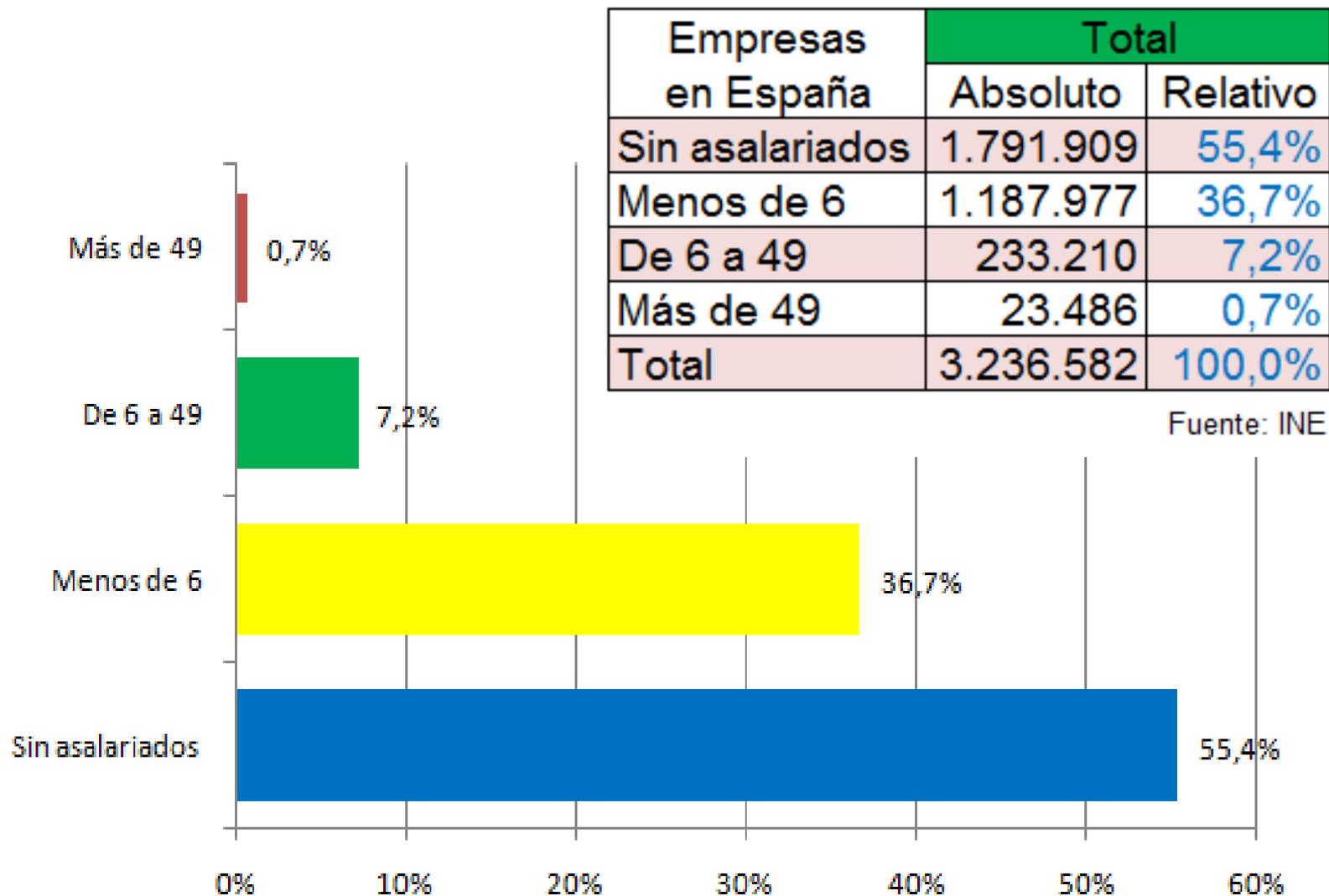
Fuente: INE

## 3B) Empleo por Sectores

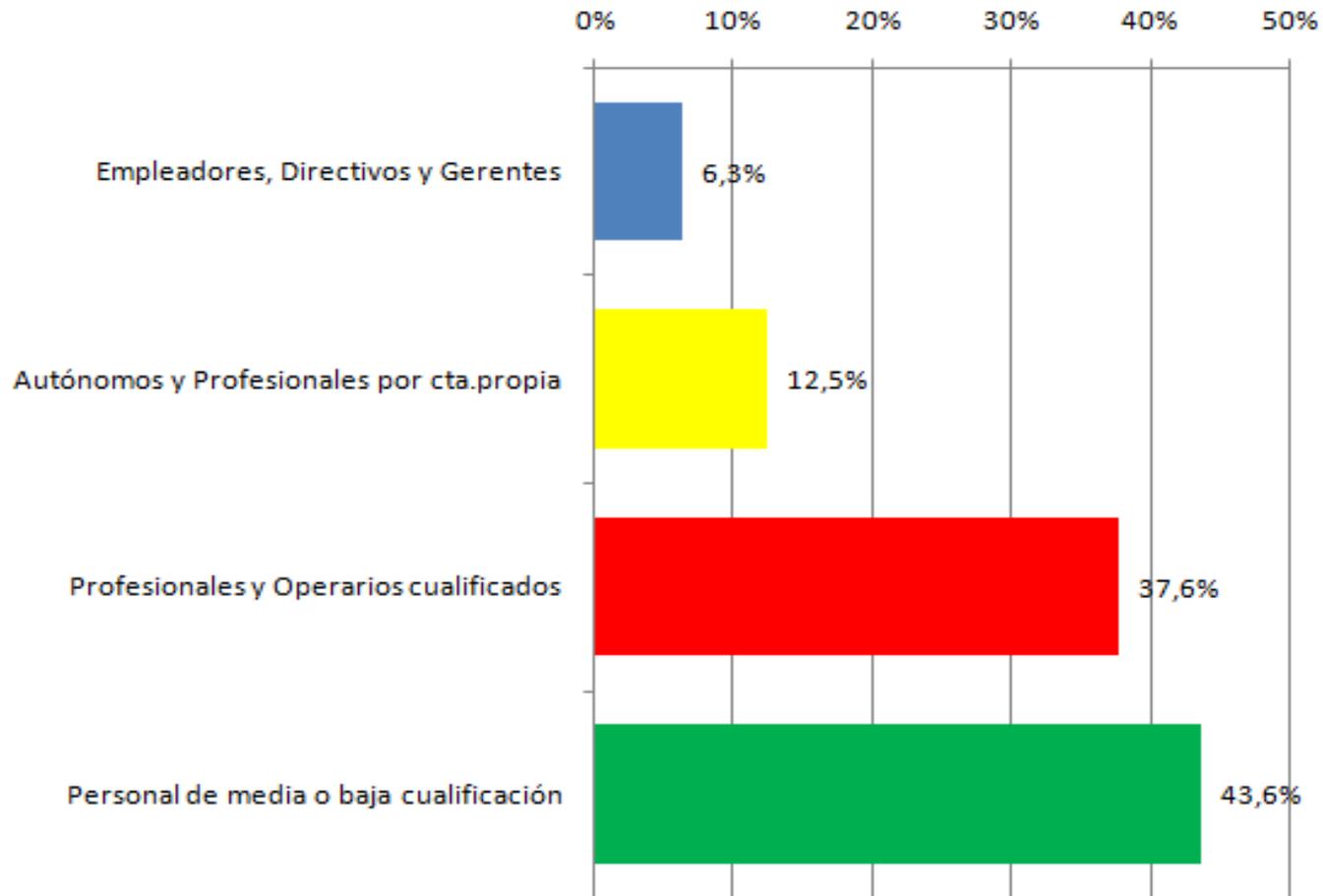


AGSP	Industria	Construcción	Servicios	Total
760,8	2.497,2	1.077,0	13.966,7	18.301,7

# 3C) Estratificación de las Empresas



# 3D) Estratificación de la población ocupada



# 4) Distribución e intereses de la población española por su vinculación laboral

Clasificación GESOCLAB de la población por Situación SocioLaboral

Datos absolutos (en miles)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) 2º Trimestre de 2016

# 4) Distribución e intereses de la población española por su vinculación laboral

Clasificación GESOCLAB de las personas por Situación SocioLaboral

En datos relativos (porcentajes)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

2º Trimestre de 2016

## 5) Las personas: Más allá de su consideración unidimensional como productores

- ¿Productor o dador de servicios?
- Multidimensionalidad: consumidores, ciudadanos, roles familiares...
- Influencia: familia, sistema de enseñanza, mass media...
- Supremacía de la evasión. Individualismo.
- Niveles de estudios elevados.

## **6) Propuestas de adaptación e incremento de la vinculación sindical de los trabajadores**

Estrategias, tácticas y dinámicas. Opciones:

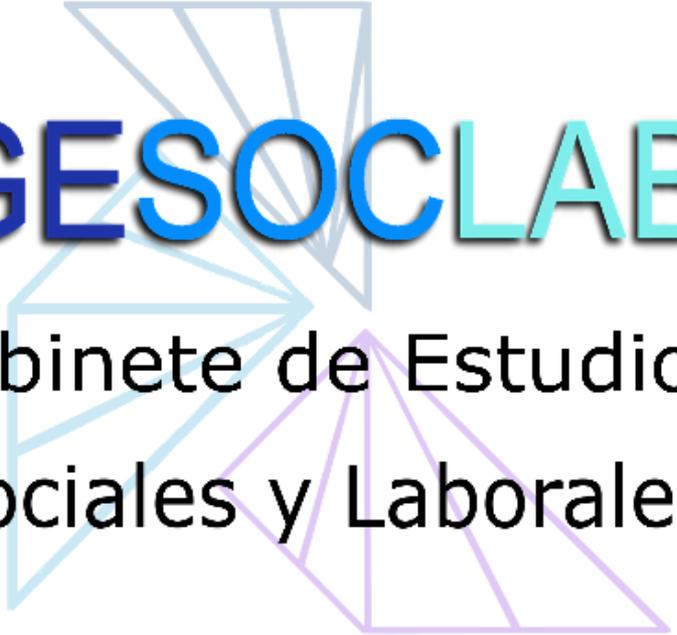
- A) Segmentación y diferenciación.
- B) Horizontalidad y redes.
- C) Organizaciones suprasindicales.
- D) Redes y org. suprasindicales.
- E) Superación de la unidimensionalidad.
- F) TIC y canales de comunicación.
- G) Personificación vs. Individualización.
- H) Sentimiento de pertenencia.
- I) Importante: Pragmatismo y utopía.

## 6.2) Opciones

- A) Segmentación y diferenciación.
- B) Horizontalidad y redes.
- C) Organizaciones suprasindicales.
- D) Redes y org. suprasindicales.
- E) Superación de la unidimensionalidad.
- F) TIC y canales de comunicación.
- G) Personificación vs. Individualización.
- H) Sentimiento de pertenencia.
- I) Importante: Pragmatismo y utopía.

# Gracias por su interés

**Andrés Romero**



**GESOCLAB**

Gabinete de Estudios  
Sociales y Laborales

<http://gesoclub.blogspot.com.es>  
<https://www.facebook.com/Gesoclub/>