

El sindicalismo ante un cambio de ciclo

Revista: [Pasos a la izquierda N°2 \(Diciembre 2015\)](#)

Por **RAMON ALÓS**

El sindicalismo se enfrenta, desde hace unas décadas, a una pérdida de influencia. Son diversas las iniciativas que se han tomado para revertir esa situación, sin que pueda hablarse de soluciones ejemplares. Este texto es una reflexión más con la intención de contribuir al necesario debate.

Empiezo planteando dos preguntas. Primera, ¿qué lleva a un trabajador a tomar la decisión de afiliarse a un sindicato? Los estudios apuntan diversas posibilidades, resumibles en las 3 siguientes:

- un trabajador se afilia si los beneficios de ser miembro son superiores a los costes; es la perspectiva instrumental, responde a ¿qué gano afiliándome?
- identificación de clase (o grupo): se afilia por identificación con los principios que encarna la organización, por ideología o bajo la convicción de que los trabajadores deben afiliarse para defender sus derechos.
- incentivos de sociabilidad: vínculos sociales, la influencia del entorno, amistades, etc., influyen en la decisión de afiliarse.

Unas y otras posibilidades intervienen en grado diverso en las decisiones de afiliación. Por supuesto, aspectos estructurales e institucionales, como tipo de empresas, legislación, etc., afectan en cada una de las posibilidades contempladas. Así, los estudios coinciden en que en España, en contraste con los países anglosajones y escandinavos, la afiliación sindical tiende a ser más ideológica o identitaria y de sociabilidad, y menos instrumental, sin que signifique descartar esta última. Se explica básicamente por la aplicación universal de los convenios colectivos y por la existencia de los comités de empresa, que hacen innecesario afiliarse para obtener sus beneficios.

Segunda pregunta, ¿qué impulsa a los trabajadores a actuar colectivamente? Compartir agravios en la empresa y expectativas de mejora se reconocen como los fundamentos de la acción colectiva, además de compartir la percepción de un horizonte de posibles mejoras fruto de la acción conjunta. La acción sindical encuentra pues un espacio para su desarrollo cuando en una empresa se dan estas condiciones. Sin embargo hay un aspecto que enturbia el planteamiento precedente: los costes de la acción colectiva, hoy ante todo la amenaza de despido o de no renovación de contrato. Cuando estas amenazas son una posibilidad, evidente entre trabajadores precarios, el coste de participar en una acción colectiva se dispara, lo que explica que se opte por no participar.

Estos aspectos son fundamentales para entender posibilidades y límites de la afiliación sindical y la acción colectiva. De entrada permite entender que el centro de trabajo fordista ha sido un espacio con condiciones propicias para la afiliación y la acción sindical: empleo estable, situaciones de empleo compartidas entre compañeros, posibilidades de mejora laboral e identificación visible de la contraparte. Sin que haya desaparecido, la empresa fordista se reduce hoy a ámbitos muy determinados. A lo largo de las últimas décadas son muchos y muy profundos los cambios en la economía, en la organización y gestión empresarial, con sus repercusiones en el mundo del trabajo. Cambios con indudable incidencia en la afiliación y la acción colectiva. Destaco seis grandes cambios:

El paro y la precariedad en el empleo. El paro es un problema endémico en España, incluso antes de la crisis actual. Y el trabajo precario se ha extendido como mancha de aceite; un trabajo precario en términos de salario y horarios, y sobre todo de seguridad en el empleo. Más allá de los trabajadores en paro, con serias dificultades de acceder a un empleo, muchos otros alternan hoy episodios de empleo y paro, o bien acceden a empleos de muy breve duración, con condiciones degradantes e insalubres, que a menudo no permiten llevar una vida mínimamente digna, menos aún desarrollar una profesión. Desde la perspectiva de un trabajador en paro o un trabajador precario, las posibilidades de mejorar su situación dependen, más allá de cambios legislativos, más de sus recursos individuales que de la acción colectiva; y si tiene un empleo, la participación le supone elevados riesgos sin beneficio cuando cambie de empresa. Aunque no siempre la contratación temporal equivale a empleo precario, permite una aproximación; de ahí que pueda estimarse que uno de cada tres trabajadores hoy en España accede a empleos bajo estas condiciones, sobre todo jóvenes, inmigrantes y más mujeres que hombres. A ellos se añaden los parados, quienes trabajan a tiempo parcial de modo involuntario, en trabajos informales, falsos autónomos, entre otros.

¿Qué representa el trabajo? Hoy constatamos grandes diferencias sobre lo que representa el trabajo. Para algunos, seguramente pocos, el trabajo aún mantiene aspectos de la vieja centralidad fordista. Para otros el trabajo no es más que una actividad obligada para vivir; para otros se identifica con la profesión, o con actividades entretenidas y gratificantes, que permiten un reconocimiento profesional; para otros el trabajo es un castigo, una actividad dura, penosa, el trabajo “basura”; para otros el trabajo es una maldición que ahora se tiene y mañana no, y que cuando se tiene es en empleos de breve duración, actividades, horarios que impiden llevar una vida digna; para otros el trabajo se ve como algo lejano, imposible o casi de tener, y si se consigue es en condiciones deplorables; y crecen los trabajos de cuidados, de atención a personas, un trabajo que muchos sienten socialmente útil, y que suele acompañarse de fuertes emociones. Así, pues, el trabajo hoy representa cosas muy distintas. Supone una gran heterogeneidad cultural y de parámetros de vida, que implican diferentes preferencias con relación al empleo, en escalas de prioridades, intereses y valores, y hasta modos de vida. Esta es una dificultad indudable para la acción colectiva, que busca coincidencias.

La extensión del empleo en pequeñas y muy pequeñas empresas, en centros de trabajo

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

Relaciones triangulares. En las relaciones laborales tradicionales el trabajador depende del empresario que le contrata: su contraparte es identificable y visible. Hoy en muchos empleos se dan relaciones triangulares: el trabajador es contratado por una empresa pero presta sus servicios para otra. Así es en empresas de trabajo temporal y en empresas de servicios integrales. Resulta habitual que en un mismo espacio estén empleados trabajadores adscritos a empresas distintas, lo que dificulta la acción colectiva; una dificultad que se acrecienta cuando dichos trabajadores disponen del paraguas de distintos convenios colectivos, incluso de distintas federaciones sindicales o de distintos sindicatos. En otros casos el trabajador contratado por una empresa trabaja, no bajo la observancia y requerimientos del empresario que le contrata, sino de terceros (otros trabajadores, otros empresarios, o clientes y usuarios). En estos supuestos al trabajador se le requieren, además de conocimientos profesionales, habilidades y valores más subjetivos y emotivos, como prestación de un buen trato y servicio; de ahí que se halle atrapado entre las exigencias de mantener un flujo intenso de trabajo y la realización de un trabajo con las condiciones que le requieren los usuarios. Como aproximación a este supuesto, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), del Ministerio de Trabajo, en el 2004 constataba que para 1 de cada 3 trabajadores el ritmo de trabajo venía determinado siempre por el público o los clientes.

Gestión de recursos humanos. Se han extendido nuevas formas de gestión empresarial, llamadas gestión de recursos humanos, que persiguen que el trabajador asuma como propios los objetivos de la empresa, se implique, autoresponsabilice y ofrezca una disponibilidad muy amplia si no total; en definitiva, que se entregue en horarios y tareas, en cuerpo y mente, a la empresa, que sea emprendedor en la misma. Estos modos de gestión empresarial refuerzan las relaciones individuales en las empresas con sanciones y reconocimientos individuales, a menudo no objetivables. ¿Cómo establecer baremos objetivados sobre la implicación o la disponibilidad? En la medida en que un trabajador asume que su empleo, salario, horario, promoción y otros aspectos dependen de un reconocimiento individualizado, se aleja de compartir con compañeros de trabajo

y de participar en acción colectiva.

Globalización y financiarización de la economía y la empresa, y el dogma neoliberal. Las relaciones laborales se han construido en el marco de cada estado nación; en su horizonte se legisla, intervienen los sindicatos y se desarrolla la acción colectiva. La globalización supone un cambio radical de horizonte. Hoy muchas empresas toman decisiones en un marco global, mientras la legislación y el sindicalismo siguen anclados en el ámbito de cada estado. Esta disfunción permite a las empresas recurrir o amenazar con traslados, cierres, reducciones de plantilla, exigir sacrificios. Como consecuencia, el sindicato pierde capacidad de intervención. Ello se agudiza en la medida en que las políticas neoliberales recortan las funciones garantistas de cada estado. La globalización se acompaña con la financiarización, que impone la lógica del beneficio a corto plazo de los inversores, del capitalismo más especulativo o salvaje. Reforzado con una brutal hegemonía ideológica e imposición política neoliberal de exaltación del individuo y denigración de los bienes colectivos.

Este conjunto de cambios nos ha adentrado en una nueva fase del capitalismo, que poco tiene que ver con el que surgió tras la II guerra mundial. Un capitalismo que algunos llaman neoliberal otros de acumulación flexible, que ha entrado con fuerza y se expande progresivamente. Son cambios que afectan muy en particular a los jóvenes, que debido a ello adquieren una relación con el empleo sustancialmente distinta a la de las generaciones adultas. Son, pues, retos de gran alcance para los sindicatos, que de algún modo deben adaptar sus estrategias, discursos, organización y recursos.

¿Qué hallamos hoy en el mundo del trabajo? Sin olvidar quienes se han visto obligados a emigrar, encontramos a trabajadores en paro, trabajadores precarios, sin ninguna estabilidad, muchos sin perspectiva de tenerla, irregulares, autónomos dependientes, trabajadores –mejor dicho trabajadoras- a domicilio, correturnos, itinerantes, teletrabajadores, de ETTs, de empresas de servicios integrales, de empresas subcontratadas y en cadenas de subcontratación, quienes desconocen quién es su empresario, etc. Incluso cabe preguntarse ¿qué es hoy una empresa?, ¿cómo se participa en acción colectiva cuando se desconoce quién es la contraparte?; En definitiva, se han diversificado y aumentando enormemente las diferencias en condiciones de empleo entre unos y otros colectivos, por lo que:

1. No todos los trabajadores tienen la oportunidad de participar en acción colectiva. Para muchos trabajadores afiliarse a un sindicato o intervenir en acción colectiva supone un riesgo muy importante.
2. A no todos los trabajadores el sindicato y la acción colectiva ofrecen expectativas de mejora: p.e., quienes cambian a menudo de empresa, quienes carecen de profesión de referencia, o alternan entre un empleo y el paro; o las personas atrapadas en el paro.
3. No pueden olvidarse los conflictos de intereses entre trabajadores, p.e., entre fijos y temporales, de la empresa madre y de empresas subcontratadas o de ETT, entre otros.

Como resultado, en los países occidentales desde los años 80 se constata una pérdida de la capacidad de influencia de los sindicatos (España es un caso particular por venir de la dictadura): se reduce la afiliación sindical, la conflictividad organizada y aumentan los colectivos al margen de los sindicatos. No se trata de pérdidas de influencia de uno u otro sindicato; es un proceso de largo alcance, que dura ya algunas décadas, y generalizado entre los sindicatos de los países occidentales. Se reducen, asimismo, la capacidad de representación sindical y la capacidad reguladora de la negociación colectiva. Para muchos trabajadores la acción colectiva deja de verse como medio que abre posibilidades de mejora laboral o social, para ganar derechos. Y, como resultado de la fragmentación laboral, no todos los trabajadores ven posible compartir la acción colectiva con otros trabajadores, lo que dificulta un sindicalismo inclusivo.

La acción colectiva inclusiva tiene, pues, en el capitalismo neoliberal unos límites que no tenía en un pasado. Es cierto que tampoco en el pasado la acción colectiva era una oportunidad para todos los trabajadores; decir lo contrario sería idealizarlo. Pero la acción colectiva de un núcleo central de trabajadores era referencia y revertía en beneficios para una gran parte de los trabajadores, también de pequeñas empresas; esto explica que valorasen positivamente una acción sindical en la que no siempre participaban.

Hoy en todos los países occidentales, con variaciones, la afiliación a los sindicatos, la representación en la empresa y la acción colectiva se distribuye de modo muy desigual: se concentra entre quienes tienen edades avanzadas (muy pocos jóvenes están afiliados y su afiliación suele tener breve duración), estudios medios o superiores, con salarios medios y medios-altos, en ocupaciones de técnicos, profesionales, administrativos y operadores de maquinaria, de medianas y grandes empresas de los servicios públicos y servicios cualificados e industria, trabajadores fijos y a jornada completa.

En definitiva, la influencia sindical es muy escasa entre los trabajadores del segmento secundario del mercado laboral: jóvenes, temporales, precarios, inmigrantes, no cualificados, de subcontratas, a tiempo parcial, de hostelería, comercio, servicios personales y servicios a empresas, en pequeñas y micro empresas, en general con peores condiciones de empleo. Y se concentra en el segmento primario. Ciertamente, un segmento primario que no es el tradicional, trabajador de industria, hombre, de una cadena de montaje, sino hoy formado por trabajadores de servicios públicos y de grandes centros de trabajo privados, con estudios medios o elevados, mujeres, técnicos, profesionales, administrativos, etc. En este sentido ha habido una renovación de la base afiliativa, del “viejo” al “nuevo” sector primario del mercado laboral. Pero los estudios muestran que este segmento primario, que alimenta las bases afiliativas, se reduce año a año, con lo que el tiempo se encarga de dejar cada vez a más trabajadores fuera de la influencia sindical.

Respecto a la capacidad de movilización sindical, diversos indicadores apuntan a su disminución: las estadísticas sobre huelgas y participación en las mismas muestran un paulatino descenso, con variaciones, desde hace ya bastantes años. Pero nuevamente interesa retener que la capacidad de movilización sindical y la conflictividad se distribuyen de manera muy irregular entre colectivos

laborales, muy elevada en algunos casos, muy baja para otros. Esta es también una consecuencia de la fragmentación laboral.

De ahí que hasta un 60% de los asalariados en España manifieste que en su empresa no hay actividad sindical alguna y sólo para un 37,0% sus condiciones de empleo vienen reguladas en un convenio colectivo (ECVT-2010); o que los sindicatos no logren un aprobado entre los asalariados: cuando se les pregunta que valoren de 0 (nada) a 10 (mucho) los beneficios laborales obtenidos por los sindicatos en su empresa la media es 4,25 y los beneficios laborales que se obtienen por el hecho de estar afiliados merece un 3,75.

En definitiva, tenemos dos evidencias. Se reduce la legitimidad y capacidad de intervención de los sindicatos; una pérdida de legitimidad ganada a veces por los propios errores, pero que va más allá de esas circunstancias. La segunda, la presencia e influencia de los sindicatos se concentra en determinados colectivos laborales del segmento primario del mercado laboral, entre quienes tienen mayores oportunidades de participación. El sindicato corre así el riesgo de dejar de ser una organización de clase para ser una organización de defensa de determinadas fracciones, más o menos amplias, de trabajadores; alejándose de trabajadores del segmento secundario, precisamente quienes más lo necesitan. Si la consciencia de clase surge de las luchas y acciones colectivas diarias, la fragmentación de intereses y conflictos entre trabajadores puede dar origen a consciencias fragmentadas y a conflictos corporativos.

Muchos sindicatos a nivel internacional son conocedores de las dificultades que les suponen los cambios referidos. Pero son retos de largo recorrido. Y en cualquier organización, pesan las inercias del pasado. Con todo, creo que los sindicatos deben partir de sus fortalezas para asumir innovaciones que les permitan afrontar con éxito los cambios necesarios.

Sería erróneo pensar en soluciones de validez universal, pues los puntos de partida y contextos son distintos. Deberá pensarse en formas organizativas y de participación diversas: no coincidirán las de trabajadores estables de un gran centro de trabajo con las de trabajadores precarios y con empleo cambiante.

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

Si uno de los retos del sindicalismo es construir identidades de clase y solidaridad colectivas,

éstas ya no siempre son factibles desde el centro de trabajo. Este, incluso el oficio, no es una referencia para quienes están en paro, ni para quienes cambian a menudo de empleo. En este sentido unos objetivos de dignificación del empleo, su humanización, autonomía, capacidad de decisión y desarrollo profesional frente a la imposición empresarial o del mercado y a la precariedad y degradación del mismo y las crecientes desigualdades y pobreza, son hoy aspectos claves que pueden ser compartidos en la construcción de una nueva visión del empleo y de la sociedad, para aunar nuevas identidades y objetivos. En algunos casos estos objetivos partirán del centro de trabajo, en otros desde ámbitos locales, de proximidad o comunidad.

Por ello el sindicalismo no debe limitarse a intervenir en los centros de trabajo. Y su interlocutor ya no es sólo el empresario, que sigue siendo con gran diferencia el principal; hoy también condicionan el empleo usuarios, clientes. Con la complejidad añadida de que las relaciones con estos últimos adquieren unas peculiaridades y formas que poco tienen que ver con las que definen desde hace años las relaciones con los empresarios; unos empresarios que además han ganado en amorfismo, no siempre fácilmente identificables.

Sin olvidar las limitaciones que comporta el estado-nación, en el que aún se sustentan los sindicatos. El horizonte del estado-nación, que no debe menospreciarse, no puede orientar en exclusiva la acción sindical, pues se corre el riesgo de conflictos entre corporativismos nacionales, con escaladas a la baja en condiciones de empleo y salarios. La solidaridad internacional es un reto nada fácil, pues a la fragmentación del empleo de ámbito nacional se añaden las internacionales; la experiencia europea es una triste muestra de esta realidad. Con todo, la solidaridad internacional es más necesaria que nunca ante la globalización, la crisis económica, la imposición neoliberal y las políticas de austeridad.

Ante la diversidad de condiciones de empleo, fragmentación de intereses y vivencias laborales, adquieren fuerza los impulsos corporativos, y la aparición de organizaciones y movimientos que pueden ganar protagonismo en el panorama laboral y sindical. Surge una pregunta para la que no tengo respuesta: ¿puede un mismo sindicato incluir a toda la diversidad de intereses, expectativas, visiones del trabajo hoy existentes? lo veo complicado si no imposible. Si fuera imposible implicaría para los sindicatos reconocer que deben convivir con otras organizaciones, también sindicales.

Es importante tener presente que objetivos como justicia social, servicios sociales eficientes, prestaciones sociales, derechos humanos, derecho a la salud, la ética, no son exclusivos del sindicalismo. Los sindicatos, junto con los comités de empresa, han sido el único actor en relaciones laborales por parte de los trabajadores. Creo que ahora no siempre es así: aparecen ONGs, asociaciones específicas de comunidades, de oficios, movimientos sociales diversos, que intervienen más o menos puntualmente en luchas por la mejora de las condiciones de empleo. Como ejemplos, la campaña Ropa Limpia llevada a cabo por varias ONGs, las diversas mareas, en sanidad, educación. ¿Qué implica esto? Saber convivir con organizaciones, movimientos

sociales, que directa o indirectamente intervienen en la defensa de los trabajadores. Ahora los espacios de intervención entre sindicatos y otras organizaciones y movimientos sociales son más difusos, cambiantes, se solapan, y hasta pueden entrar en conflicto. El sindicalismo debería generar sinergias con otras organizaciones y movimientos, compartir luchas, cada uno desde su protagonismo y naturaleza. Se trata de abandonar viejas posiciones tacticistas para adentrarse en profundos cambios organizativo culturales.

Un par de problemas adicionales, que afectan a cualquier organización, y al sindicato también: 1) una organización siempre parte del activo que tiene; 2) una organización necesita diferenciarse de su entorno más próximo para mantenerse como tal. Aunque una organización se plantee objetivos genéricos, en el día a día el activo de la organización acaba pesando en las decisiones; más bajo la presión de proporcionar resultados (en caso contrario tiene un futuro incierto) siendo éstos más factibles cuando se orientan al activo que la conforma. En otras palabras, el activo de una organización acaba autoalimentando las expectativas del propio activo, por encima de las de otros trabajadores. De ahí que sean indispensables mecanismos correctores al respecto.

El segundo problema, la necesidad de diferenciarse, que subyace en cualquier organización bajo los imperativos de mantener y reforzar las propias estructuras, conlleva que suelen resaltarse más las diferencias que las coincidencias con organizaciones próximas. Hechos caracterizados con humor por los Monty Python en La vida de Brian: el principal adversario del Frente Popular de Judea es el Frente Judaico Popular, y viceversa, no los ocupantes romanos.

Estamos, pues, ante un largo y profundo cambio de ciclo. El sindicalismo ha sido básico en la lucha contra las desigualdades y en ganar derechos laborales y sociales, en la construcción del estado del bienestar. El debilitamiento del sindicalismo revierte en aumento de las desigualdades, empeoramiento de las condiciones de empleo y de vida para gran parte de la población, en retrocesos con respecto al estado del bienestar. Por esto es clave que el sindicalismo se reinvente y adquiera capacidad e influencia.

Acabo remitiéndome a Gramsci. Con el pesimismo de la razón y el optimismo de la voluntad Gramsci quiso resaltar las dificultades de los cambios, al mismo tiempo que la necesidad de la voluntad de cambio; una voluntad de cambio que debe partir de identificar la complejidad del momento, no de la autocomplacencia. Mi nota pesimista es que históricamente los grandes cambios sociales han surgido tras hecatombes: los “años dorados” de consolidación de derechos sociales y laborales, de la negociación colectiva y los sindicatos, parten de la II guerra mundial.

Mi nota optimista es que se puede mostrar desde los movimientos sociales, la ciudadanía, los sindicatos, que otra sociedad con un trabajo humanizado, un trabajo de calidad y digno, es posible, que es posible la acción colectiva; y una sociedad con cohesión social, que aprecie el valor de los bienes colectivos. Para ello es necesario estar abiertos a conocer la complejidad del mundo actual y en particular del mundo del trabajo, abiertos a generar solidaridades, las más diversas, a generar confluencias con otros. En definitiva, dar voz y protagonismo a las

diversidades presentes en el mundo del trabajo y tener claro que en esta lucha no se está solo.