

¿Cómo citar los artículos de este libro?

Apellidos, Nombre (del autor del texto elegido) (2010). "Texto" (del artículo), en Aguilar Gil, M. (Coord.) *Construcciones y deconstrucciones de la sociedad*. Toledo: ACMS, pp. (de inicio y final del artículo elegido).

JOSÉ ANTONIO CAÑIZARES MÁRQUEZ.

(Universidad Carlos III).

Resumen

Los sindicatos están amenazados por diversas tendencias: los procesos de globalización económica, los cambios en los modelos productivos e innovaciones tecnológicas, altos niveles de desempleo, el avance de políticas neoliberales, la segmentación que está debilitando la universalidad que ha caracterizado a la fuerza sindical, la centrifugación y división con una creciente separación entre trabajadores con seguridad en el empleo y los que no la tienen, el debilitamiento de la cultura de clase obrera que reduce la cohesión organizativa, la creciente heterogeneidad en la base social de los sindicatos con grupos ajenos a la organización sindical.

Todos estos cambios están afectando en gran medida a las políticas y estrategias sindicales, aún más, cuando se ha consolidado un discurso neoliberal. Por todo ello, ahora y más que nunca son necesarias estrategias de revitalización de los sindicatos que, entre otras cosas, mejoren el grado de afiliación y su débil situación económica. Así mismo son necesarias políticas públicas para el fortalecimiento de los sindicatos españoles. Éstos han pasado de la lucha de clases a las estrategias de cooperación, pero la política de concertación basada en estructuras neocorporatistas parece misión imposible en el contexto actual de sumisión a los mercados financieros.

En la actualidad el avance y consolidación de políticas neoliberales hace que tanto gobierno como organizaciones empresariales adopten decisiones sin contar con los sindicatos por lo que está aumentando la conflictividad sindical. La acción política de los sindicatos se centra en movilizaciones y huelgas contra la reforma laboral, contra la reducción de salarios de los empleados públicos y congelación de las pensiones, pero también es necesario modernizar los sindicatos dinamizando las estructuras organizativas y fomentando estructuras sindicales transnacionales como respuesta frente a la globalización e integración europea.

Palabras clave: Sindicato, política, tendencias, estrategias, estructura organizativa.



LA POLÍTICA DE LOS SINDICATOS EN ESPAÑA: TENDENCIAS Y ESTRATEGIAS

Introducción

Los sindicatos están amenazados por diversas tendencias, la crisis del sindicalismo es un fenómeno generalizable a muchos países. Algunas de estas tendencias son las siguientes: los procesos de globalización económica, los cambios en los modelos productivos e innovaciones tecnológicas, el avance y consolidación de políticas neoliberales, la segmentación, el debilitamiento de la cultura de clase obrera que reduce la cohesión organizativa, la creciente heterogeneidad en la base social de los sindicatos con grupos ajenos a la organización sindical. Todos estos cambios están afectando a las políticas y estrategias sindicales. Esta comunicación pretende analizar el estado de la cuestión de los sindicatos en España, éstos son movimientos sociopolíticos y organizaciones burocráticas: tienen que defender los intereses de clase y trabajar por su supervivencia y desarrollo como organización. Su poder depende tanto de la posibilidad de conflicto y movilización de sus bases, como de su capacidad para controlarlas. En los países desarrollados, la avalancha mediática e ideológica neoliberal está creando un entorno económico, político, social e ideológico hostil al sindicalismo. El argumento neoliberal incluye un intento de separar a los sindicatos de su función defensora de los intereses de los trabajadores. La base social del sindicalismo, el proletariado industrial, está desapareciendo, el trabajo ya no se estructura sobre la organización fordista de la industria, la presión sobre la patronal y su influencia política se están desvaneciendo con la globalización. La etapa actual se caracteriza por la sumisión a los mercados financieros, el capital se ha emancipado del control de los Estados-nación. En este contexto son necesarias estrategias de revitalización de los sindicatos y cambios en los objetivos y actitudes del resto de interlocutores y sobre todo habría que internacionalizar la acción sindical.

1. Los sindicatos en un contexto globalizado.

Con la internacionalización de la economía, las empresas escapan del control y la influencia sindical y gubernamental. Las empresas transnacionales son las que imponen sus criterios de competitividad a los gobiernos, sindicatos y empresas locales, amenazando con la “salida”, expresión ya utilizada en la década de los setenta por Hirschman. También se reorganiza la actividad empresarial, las plantillas de asalariados cada vez más volátiles escapan a un sindicalismo tradicional basado en colectivos grandes y estables. Los cambios en la estructura sectorial y ocupacional, con más volatilidad de las fronteras entre empresas, sectores y ocupaciones, rompe la base social tradicional del sindicalismo y genera heterogeneidad. Con la flexibilización de los mercados de trabajo resulta difícil organizar a los trabajadores. Por otra parte se está produciendo el debilitamiento de la cultura de clase obrera que reduce la cohesión organizativa, por el avance de la individualización de una nueva cultura de “sociedad del riesgo” analizada por Ulrich Beck y Anthony Giddens. La vida laboral se ha convertido para muchos en lucha individual en un entorno competitivo sin protección colectiva. La individualización deja a los sindicatos sin una fuente esencial de su fuerza.

El análisis de los sindicatos en España requiere caracterizar el contexto económico y social. A partir de los años setenta, se han producido dos importantes cambios: el crecimiento del sector servicios y el incremento de la temporalidad en el empleo. Al mismo tiempo se ha ido produciendo un proceso de desindustrialización y el trabajador taylorizado ha perdido su espacio. En los años ochenta los sindicatos se enfrentaron con el dilema de, o atender a las demandas de los trabajadores, o asumir la relación entre democracia y racionalidad económica. Es en este contexto, cuando los sindicatos son descalificados como un obstáculo a la modernización y al desarrollo económico, siguiendo una larga tradición de recurso a la racionalidad económica, que los considera incompatibles con el orden económico y que perjudican a la economía y al progreso social. Ahora bien, ocurre todo lo contrario: las sociedades con sindicatos fuertes y poderosos generan más empleo y bienestar que otras con regímenes neoliberales y antisindicales. Un buen ejemplo es el sindicalismo alemán donde han combinado la acción sindical con servicios que el sindicato ofrece a sus afiliados, se caracteriza por elevadas tasas de afiliación, carácter marcadamente institucionalizado que se pone de manifiesto en su participación en los procesos de Formación Profesional, y hay una estrecha imbricación entre patronal, sindicatos y Administración Pública.

La acción sindical se proyecta en dos grandes ámbitos: en primer lugar, la empresa y el entorno sectorial en el que ésta se desenvuelve, donde tiene lugar la negociación colectiva; en segundo lugar el espacio de concertación social que se desarrolla en diferentes marcos territoriales. En las estrategias sindicales podemos distinguir tres grupos: las que inciden sobre las condiciones de trabajo concretas (salarios, jornada, salud laboral, formación, seguridad e higiene en el trabajo, etc.), las que tienen que ver con elementos que afectan a las condiciones de empleo y vida (regulación de las modalidades de contratación, coberturas sociales, pensiones, etc.), y por último, estrategias orientadas a incidir en la transformación del modelo económico y productivo (infraestructuras, fiscalidad, política tecnológica, etc.). Estos dos últimos grupos encuentran su ámbito de actuación en el marco de la concertación social con la patronal y con los distintos niveles de gobierno. Resulta necesario en el análisis de las estrategias sindicales tener en cuenta la generalización de los estudios de la realidad laboral que se limitan a considerar exclusivamente aquello que ocurre dentro del “mercado de trabajo” y, por tanto, a

encontrar dentro del mismo las causas explicativas del desempleo, la temporalidad o los bajos salarios. Estos análisis dejan de lado otros factores explicativos como la especialización productiva, la organización empresarial, las estrategias de innovación, las prácticas empresariales, etc. La actuación de los sindicatos debería ir más allá de las variables estrictamente laborales (salarios, jornada, etc.)

En España las tasas de actividad y de empleo son inferiores a la media europea y la tasa de paro es superior. Los 4,6 millones de parados en el segundo trimestre de 2010 (tasa de paro del 19%) es un problema fundamental, y resulta particularmente grave entre los jóvenes, mujeres y población inmigrante. Ello se debe principalmente a la elevada sensibilidad al ciclo económico del mercado laboral español; en las etapas expansivas hay una intensa creación de empleo y las etapas recesivas una intensa destrucción del mismo. Inseguridad en el empleo, precariedad laboral, temporalidad y niveles salariales muy bajos son características de nuestra realidad laboral. El recurso al trabajo a tiempo parcial resulta reducido comparativamente con el conjunto de la UE. España se caracteriza por unos salarios bajos que además han mostrado un reducido ritmo de crecimiento y en la actualidad un importante retroceso en algunos colectivos como los funcionarios. Por otro lado, hay una mayor frecuencia de accidentes laborales, comparativamente con la UE. Todo ello evidencia la existencia de unas condiciones laborales negativas. Hay una insuficiente capacidad del tejido productivo español para generar empleos más exigentes en cualificaciones, lo que obliga a una parte de la población a aceptar empleos inferiores a los que corresponderían a su preparación. Por otra parte, hay una estrategia empresarial consistente en seleccionar mano de obra con un nivel de formación superior al exigido por el puesto de trabajo como vía para alcanzar una mayor capacidad de adaptación a futuros cambios en los contenidos de trabajo. Por ello, el problema del posible desajuste entre las cualificaciones y los requerimientos del sistema productivo no se encuentra en el nivel educativo de la población, la realidad nos muestra más bien que tiene sus raíces principalmente en las características de los puestos de trabajo. Las actividades más dinámicas en términos de generación de empleo a lo largo de la última década han sido la construcción e inmobiliarias, el empleo de hogar, los servicios sociales y personales, la hostelería y la educación y sanidad. En la mayoría de estas actividades hay una gran precariedad laboral, por el contrario en la industria y en los servicios cualificados se mantiene en niveles más moderados.

En el escenario actual, los proyectos empresariales que utilizan tecnologías poco sofisticadas y descansan en la reducción de precios y costes cuentan con una competencia de otros países a la que es difícil hacer frente sin cambiar el modelo. El sostenimiento de este modelo exige unos elevados niveles de precariedad laboral. El intento por mantener hoy el empleo sin una apuesta por el cambio de estrategia, dificulta el gran esfuerzo que se necesita para construir un nuevo modelo. Aquí reside el principal reto de la economía española y, por tanto, también de los Sindicatos. En este contexto deben analizarse las estrategias y actuaciones sindicales.

La acción sindical de mayor calidad se da en las industrias y en los servicios cualificados. Los mayores niveles de precariedad laboral se concentran en aquellos espacios de más difícil acceso para los sindicatos. La tasa de afiliación a sindicatos es de un 10,9% entre los trabajadores temporales, en contraste con el 23% de los trabajadores fijos, el 10,6% entre los trabajadores a jornada parcial y el 21% en trabajadores a jornada completa o el 7% entre los trabajadores de empresas de menos de 11 trabajadores frente al 30,5% en las empresas de más de 250 asalariados. La reflexión fundamental consiste en pensar si los sindicatos en España hacen un esfuerzo suficiente en formas de actuación y estructuras organizativas más dinámicas.

En cuanto a la política de concertación ésta pone de relieve estructuras neocorporatistas. El término “neocorporatismo” se desarrolló como modelo teórico en Ciencias Políticas y ha sido aplicado para esclarecer determinadas formas en la mediación de los intereses entre Estado, patronal y sindicatos. En contraposición al corporativismo autoritario, el neocorporatismo se basa en la libre concordancia de todos los participantes. Para los sindicatos la vinculación a estructuras neocorporatistas significa por lo general limitaciones en el crecimiento salarial y la obligación de mantener la paz social en las empresas; para los empresarios y Gobierno, concesiones legislativas y socio-políticas a los sindicatos. En España se formaron estructuras neocorporatistas en conexión con la transición democrática en su camino hacia la democracia parlamentaria y se establecieron durante largo tiempo dentro del nuevo sistema político consolidado. La dinámica de la concertación social se inicia en España en la transición y desde entonces los acuerdos se han centrado en buena medida en la moderación salarial acompañada de algunos avances en el Estado de Bienestar. En las situaciones de crisis económica, como la actual, la división de los asalariados en poseedores de un puesto de trabajo y desempleados es aceptada sin resistencia notable por los sindicatos dentro del bloque neocorporatista, contribuyendo aún más a su propio debilitamiento. La actual deriva neoliberal del gobierno socialista y la ruptura del diálogo social (junio de 2010) puede cambiar este planteamiento. En los momentos históricos decisivos los sindicatos fueron capaces de demostrar su capacidad de cooperación; en los momentos actuales es más necesaria que nunca la unidad de acción.

La patronal (CEOE y CEPYME) y los sindicatos más representativos a escala estatal (CCOO y UGT) han establecido unas materias y criterios que trasladan a los contenidos de la negociación colectiva: criterios en materia salarial; empleo y contratación; formación y cualificación profesional; flexibilidad y seguridad; procesos de reestructuración; observatorios sectoriales; derechos de información, consulta y participación; subcontratación de actividades; igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; seguridad y salud en el trabajo o estructura de la negociación colectiva. La última reforma laboral concertada entre sindicatos, gobierno y empresarios en el año 2006 pretendía reducir los niveles de temporalidad. Esta reforma se centró en bonificaciones dirigidas a impulsar y apoyar la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo. Pero en el contexto actual es difícil llevar adelante las estrategias sindicales que tratan de vincular la realidad laboral y el modelo productivo. Los efectos de esta reforma han sido positivos pero limitados. El objetivo de reducir la tasa de temporalidad requiere más un cambio en el modelo productivo que un cambio en las leyes laborales. Para cambiar el modelo productivo habría que actuar en diversos campos (laboral, educativo, tecnológico, de protección social, investigación, desarrollo, innovación, etc.) Sin embargo, las propuestas empresariales resultan menos ambiciosas y se orientan a elementos situados exclusivamente en el ámbito del “mercado de trabajo” (salario, cualificaciones, movilidad geográfica, etc). El reto sindical de incidir sobre las políticas públicas se debe orientar a los diferentes niveles de gobierno, central, autonómico y local. Desde los años noventa se van adoptando pactos locales de empleo suscritos por la administración local y los agentes sociales, en éstos se incluyen políticas activas de empleo y la creación de observatorios de mercado local de trabajo. Con estas políticas locales los sindicatos tienen que hacer un esfuerzo de adaptación organizativa y dotarse de una sólida estructura de actuación territorial.

En los debates académicos de las dos últimas décadas hay varias propuestas para un cambio y renovación sindical. Holm-Detlev Köhler ha resumido estas propuestas: “un primer grupo de trabajos insiste en la necesidad de cambiar las estructuras internas y formas de trabajar de los sindicatos.

Richard Hyman se pregunta acerca de cómo los sindicatos pueden actuar de forma estratégica. La respuesta sugiere un proceso de aprendizaje organizativo con triple objeto: recuperar la capacidad proactiva en los centros de trabajo; revitalizar la vida democrática interna; y vincular sus actividades a movimientos e intereses más amplios, en los ámbitos nacional e internacional. Un segundo grupo de sugerencias se refiere a la ampliación de los ámbitos de actuación. Colin Crouch destaca el ámbito local y las políticas de desarrollo local como importante arena política en la era posneoliberal y reclama un papel más activo de los sindicatos en esta área. El tercer grupo sugiere alianzas entre los sindicatos y otros movimientos sociales. La idea del “sindicalismo de Internet” (Waterman y Wills, Jacobs, Lee) apunta en la misma dirección: la red es considerada como un vehículo ideal para la acción colectiva (campañas, boicots, movilizaciones...), sin límites organizativos y fuera del control empresarial. Un cuarta corriente tiene ya una serie de experiencias prácticas en las campañas de organizing existentes en EEUU y algunos países europeos. Frente a las dificultades de sindicalizar a los colectivos de servicios diversos y empresas fragmentadas, el “sindicalismo de organización” propone nuevas formas de reclutamiento centrado en barrios, polígonos, aeropuertos y centros comerciales, aprovechando la opinión pública y la comunidad local. El ejemplo más citado es el sindicato norteamericano de servicios SEIU (Service Employees International Union), que consiguió un fuerte incremento del número de afiliados desde mediados de los años noventa en sectores que tradicionalmente eran de baja sindicalización. Este sindicato trabaja con comités de organización para desarrollar campañas estratégicas de sindicalización en un sector y territorios concretos. Otro ejemplo de una estrategia sindical de solidaridad local es el Project Labor Agreements en Seattle (EEUU), donde los sindicatos del sector de la construcción, con el apoyo de movimientos civiles y vecinales, firmaron un programa con las autoridades locales para el sector de la construcción. En dicho acuerdo, las empresas firmantes garantizan ciertos estándares salariales y laborales a cambio de recibir un trato preferente en la asignación de obras públicas. Otros analistas, más influenciados por las experiencias escandinavas, insisten en el potencial de un “sindicalismo de servicios avanzados” (Björkan y Huzzard). Los sindicatos deben atender nuevas demandas y riesgos del empleo, ofreciendo servicios de formación e intermediación laboral, de orientación profesional, de seguros y viajes, así como financieros; y, de forma interactiva, también servicios personales a través de Internet. En último lugar hay que mencionar el concepto de “flexiguridad” que se ha convertido en retórica oficial de la Unión Europea a partir de algunas experiencias en Holanda y Dinamarca. Es una estrategia política que procura fomentar la flexibilidad de los mercados de trabajo, de la organización y las relaciones laborales, por un lado, y de fomentar la seguridad (seguridad de empleo y seguridad social), particularmente para los grupos débiles, por otro”.

En España, el plurisindicalismo adopta la forma de duopolio con dos grandes sindicatos CCOO y UGT a nivel nacional y fuertes sindicatos nacionalistas en Euskadi y Galicia. El porcentaje de delegados en las últimas elecciones sindicales de 2007 de los dos grandes sindicatos fue del 39,09% para CCOO y del 37,15% para UGT. El porcentaje de trabajadores afiliados en España está en 2010 en el 17%; en los países escandinavos esta tasa llega al 78% en Suecia y al 74% en Finlandia. En estos países los sindicatos gestionan los subsidios de desempleo y desarrollan funciones que en España corresponden a la Seguridad Social y también hay que destacar el carácter unitario (una sola confederación sindical para todas las corrientes ideológico-políticas), la participación en las políticas activas de empleo, y el crecimiento de las federaciones de técnicos y profesionales cualificados. Existen factores institucionales (políticos, jurídicos) y culturales (tradiciones y pautas organizativas, estilos de gestión) que influyen

en la afiliación sindical. Los países escandinavos y los Países Bajos mantienen las tasas de paro más bajas de la UE y tienen los mayores gastos públicos en políticas activas de empleo, particularmente en medidas de formación, reciclaje profesional y ayudas de inserción para colectivos de riesgo. Estos países tienen altas tasas de actividad, altos salarios e impuestos elevados, lo que indica que, en contra de las opiniones neoliberales, la cantidad y calidad del empleo siguen siendo un problema político de intervención en el mercado. En España hay altos niveles de movilización y conflictividad y bajos niveles de afiliación. Hay bajo grado de regulación e institucionalización de las relaciones laborales. El plurisindicalismo y la representatividad más allá de la afiliación marcan todavía las connotaciones específicas del sindicalismo español. La fuente de legitimidad, en palabras de Holm-Detlev Köhler, de las organizaciones sindicales es el criterio de audiencia electoral, donde votan una notable proporción de trabajadores, situada en torno al 57% de los asalariados. A través del criterio de audiencia hay una mayor legitimidad que a través de la afiliación, cuya tasa es en 2010 del 17%, una de las más bajas densidades organizativas de Europa. Los factores explicativos más relevantes para la baja tasa de afiliación sindical en España apuntan a una mezcla entre factores institucionales (la representación electoral y la eficacia automática de los convenios), estructurales (altas tasas de precariedad laboral, dominio de la pequeña empresa y la desindustrialización) y político-organizativos (como la reducida presencia e información sindicales en los centros de trabajo).

En cuanto a la estructura organizativa de los dos grandes sindicatos CCOO y UGT, la estructura confederal está mejor constituida que la federal, tanto en cobertura de plantilla como en medios materiales. La estructura de dirección está centralizada en la cúpula, a pesar de que en la distribución de tareas, a la estructura federal le competen funciones importantes del trabajo sindical, el nivel central de la dirección reside en la confederación; en la Comisión Ejecutiva y Secretario General se centra el poder de dirección del sindicato. Ello se debe, además de a su concepción estructural, a la débil situación económica de la organización, por lo que todas las federaciones y subestructuras dependen de la Confederación. A la Comisión Ejecutiva del sindicato le compete la consecución de subvenciones estatales y créditos bancarios, imprescindibles para su financiación. Esta situación cambiaría si aumentará la tasa de afiliación, de manera que la recaudación de cuotas se convierta en la fuente de ingresos principal. Dos características favorecen la vinculación a estructuras neocorporatistas. De un lado, los sindicatos se estructuran según el principio industrial que promueve estructuras de dirección centralizadas. De otro, todas las competencias de dirección confluyen en confederación. En CCOO y UGT, prevalecen estructuras organizativas centralistas.

2. Últimas estrategias dentro de los sindicatos

La constitución de un sindicato de servicios se perfila como una de las estrategias posibles para conseguir un aumento de la afiliación, y hacer frente a la crisis de los sindicatos. Otras estrategias con más potencial de modernizar las estructuras sindicales son el “organizing” y formas de negociación colectiva transempresariales. Ambas estrategias, todavía muy incipientes en España, tienen gran potencial de desarrollo. El concepto de “organizing” se refiere a una estrategia de los sindicatos de movilizar y reclutar a los trabajadores mediante la acción colectiva en centros de trabajo, barrios, polígonos, centros comerciales, aeropuertos, etc. e implica toda una serie de técnicas y tácticas de reclutamiento de afiliados

mediante determinadas campañas. El “organizing” resulta interesante como estrategia de reorientación para la recuperación de una militancia activa y participativa y para llegar a colectivos dispersos, poco cualificados y precarios, hasta ahora ajenos a la afiliación sindical.

Las prácticas de externalización, subcontratación a través de empresas de trabajo temporal han difuminado las fronteras entre sectores y ámbitos de aplicación y el aumento de la competitividad y la precariedad en el empleo están influyendo en la mayor complejidad de la negociación colectiva. El objetivo sindical de la estabilidad en el empleo y el objetivo empresarial de la flexibilización de las condiciones laborales se han convertido en un nuevo eje de la negociación de convenios. El salario base está perdiendo peso en la determinación de la remuneración frente a componentes variables en función de resultados. También sería necesario crear estructuras sindicales transnacionales. Tenemos una estructura de la negociación colectiva en los distintos países europeos que no sirve para una política social coordinada. Es necesaria una mayor coordinación de los sindicatos a nivel europeo para plantear la reforma del sindicalismo europeo y de la Confederación Europea de Sindicatos. Los procesos de globalización económica exigen una mejor coordinación de las estrategias sindicales.

Conclusiones

En los momentos actuales asistimos a una enorme avalancha mediática de ideología neoliberal que pretende responsabilizar a los sindicatos de buena parte de los problemas existentes en la economía española, presentándolos como organizaciones contrarias a los intereses de los trabajadores que representan. Ideología neoliberal que intenta hacernos creer que el problema del desempleo se encuentra exclusivamente en el mercado de trabajo, cuando en realidad buena parte del problema del paro está en la baja demanda, - consecuencia del descenso de la masa salarial - y en el tipo de demanda y producción de la economía española. Esta avalancha neoliberal está consiguiendo su objetivo de generar desconfianza hacia las estructuras sindicales, pero aún así, los sindicatos siguen siendo las organizaciones voluntarias más importantes de España, tanto en términos cuantitativos (2,5 millones de afiliados) como en su calidad de agente social y económico.

A los dos grandes sindicatos españoles CCOO y UGT hay que añadir sindicatos regionalistas relevantes, principalmente en Euskadi y Galicia. En algunos sectores como la sanidad y la enseñanza existen potentes sindicatos corporativistas. La tasa de afiliación es baja, pero la verdadera fuente de legitimidad de los sindicatos españoles estriba en la gran audiencia electoral. La unidad de acción entre los dos grandes sindicatos en España se ha consolidado fundamentalmente por el alto grado de institucionalización de las relaciones laborales en la negociación colectiva y por la concertación social. Sin embargo, no se está consiguiendo una cooperación más estratégica, ni un acercamiento organizativo entre los dos grandes sindicatos. Los cambios en el mundo laboral dificultan la acción colectiva y sindical en la empresa.

La capacidad de contribuir a la mejora de la negociación colectiva y de relaciones laborales indica una gran capacidad de adaptación y renovación de los sindicatos españoles que a pesar de las crecientes dificultades han ampliado su influencia política en diferentes ámbitos. La base social de los sindicatos está cambiando, hay una mayor terciarización y feminización de los afiliados y también cambian las demandas respecto al discurso, las estrategias y la cultura organizativa. Es necesario modernizar los

sindicatos dinamizando las estructuras organizativas y fomentando estructuras sindicales transnacionales como única respuesta posible frente a la globalización.

Las investigaciones sobre los sindicatos en España refutan las tesis del fin del sindicalismo. El reto de los sindicatos españoles consiste en cambiar unas organizaciones burocráticas tradicionales de administración de afiliados hacia unas organizaciones de gestión de conocimientos y múltiples actividades. Internet ofrece notables posibilidades para dinamizar la comunicación entre la organización y los afiliados y público en general, estas nuevas posibilidades están creando una nueva cultura sindical más reflexiva y dialogante, que posibilitan cambios en las formas de comunicación. Como piensan Waterman y Wills es necesario añadir una dimensión de organización en red al sindicalismo. Los gobiernos recurren cada vez más a grupos de expertos y las empresas a consultoras. Los sindicatos deberían incrementar la cooperación estratégica con grupos externos de especialistas.

Por todo ello, son necesarias estrategias de revitalización de los sindicatos que, entre otras cosas, mejoren el grado de afiliación y su débil situación económica. Nuevas estrategias como el “organizing” ofrecen posibilidades de llegar a colectivos alejados de la acción sindical. Los sindicatos deben tener capacidad de presión sobre las empresas transnacionales y en colaboración con las ONG y movimientos sociales, realizar campañas locales e internacionales dirigidas a alcanzar una mayor justicia social.

La acción del Estado debería encaminarse hacia el fomento de acciones sindicales concretas, como por ejemplo el fortalecimiento de la Formación Profesional donde el sindicato ejerciese un papel decisivo como pasa en Alemania. Sin embargo, la acción estatal se limita a repartir subvenciones, una ley de financiación sindical contribuiría a una mayor transparencia. El Estado podría fomentar el derecho a la formación sindical.

Las estrategias sindicales chocan con una cultura y estrategias empresariales regresivas muy generalizadas y que muestran una gran permanencia. El contexto no resulta nada sencillo para la acción sindical, no obstante, sin una intervención significativa de los sindicatos, resulta difícil imaginar un futuro con empleo de una calidad aceptable. El riesgo más grave en la actualidad es no avanzar en el cambio del modelo productivo. Ahora más que nunca es necesario internacionalizar la acción sindical.

Bibliografía

- BECK, U. (2006), *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, Barcelona, Paidós.
- BECK, U., y BECK-GERNSHEIM, E. (2003), *La individualización. EL individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Barcelona, Paidós.
- BECK, U., GIDDENS, A., y LASH, S. (1997), *Modernización reflexiva*, Madrid, Alianza.
- BELL, D. (1991), *El advenimiento de la sociedad post-industrial*, Madrid, Alianza.
- BENEYTO, P.J. (2008), “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26 (núm. 1), páginas 57-88.
- BLANCO BLANCO, J. (2004), “El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 22 (núm. 2), páginas 93-115.
- BLASCO PELLICER, A. (1995), *La individualización de las Relaciones Laborales*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- CASTELLS, M. (2000), *La sociedad red. La era de la información: economía sociedad y cultura* (vol. 1), Madrid, Alianza.
- CASTILLO, J. J. Y PRIETO, C. (1990), *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- CORIAT, B. (1991), *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Madrid, Siglo XXI.
- FINA, L. (2001), *El reto del empleo*, Madrid, McGraw-Hill.
- FÜHRER, I. M. (1996), *Los sindicatos en España*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- HIRSCHMAN, A. O. (1977), *Salida, voz y lealtad. Respuestas al deterioro de empresas y estados*, México, Fondo de Cultura Económica.
- HYMAN, R. Y STREECK, W. (1993), *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- KÖHLER, H. A. (1995), “El movimiento sindical en España. Transición democrática, modernización económica, regionalismo”, Madrid, Ed. Fundamentos.
- KÖHLER, H. D., Y GONZÁLEZ BEGEGA, S. (2004), “¿Hacia un Sistema de Relaciones Industriales Europeo? La respuesta de los Comités de Empresa Europeos”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 22 (núm. 1), páginas 7-36.
- KÖHLER, H. D., y GONZÁLEZ B., S. (2007), “Diálogo Social y negociación colectiva a escala sectorial en la Unión Europea. Limitaciones y perspectivas”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 25 (núm. 2), páginas 117-149.
- KÖHLER, H. D. (2008), “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, Madrid, Fundación Alternativas. Doc. de Trabajo 142.
- MARKOVITS, ANDREI S. (1988), *La política de los sindicatos en Alemania Occidental. Estrategias de clase y representación de intereses durante el crecimiento y la crisis*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MIGUÉLEZ, F, Y PRIETO, C. (1999), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- Offe, Claus (1992), *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Madrid, Alianza.
- PITXER I CAMPOS, JOSEP V., y SÁNCHEZ VELASCO, AMAT (2008), “Estrategias sindicales y modelo económico español”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26 (núm. 1), páginas 89-122.

- RECIO, A.** (1999), “*Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental*”, en *Papers*, núm. 58, páginas 119-145.
- SABEL, CHARLES F. (1985)**, *Trabajo y Política. La división del trabajo en la industria*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SENNETT, R. (2006)**, *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama.
- SENNETT, R. (2007)**, *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- SENNETT, R. (2009)**, *El artesano*, Barcelona, Anagrama.