

El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo

Juan BLANCO BLANCO

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
juanblanco@fm.ccoo.es

RESUMEN

En este artículo se reflexiona e indaga acerca del momento actual del sindicalismo español. Se sostiene la idea de que son tantos los cambios a los que debe hacer frente que se encuentra en una verdadera encrucijada. Casi todos esos cambios proceden del ámbito empresarial. Cambia la organización del trabajo, cambia el ámbito de competencia empresarial —cada vez más mundializada—, se acentúan los procesos de subcontratación interempresarial, cambian las políticas de empleo y con ellas la precariedad laboral. Pero también proceden de una nueva composición de la clase asalariada. El movimiento sindical, tradicionalmente masculino, se encuentra con que las mujeres se han incorporado masivamente al mercado de trabajo. Hacer frente a todos estos retos con una escasa afiliación sindical se torna complejo y problemático.

Palabras clave: sindicalismo; relaciones laborales; globalización; precariedad; afiliación sindical; negociación colectiva.

Spanish trade unionism in the face of new corporate labour and employment strategies

ABSTRACT

This article reflects upon and delves into the current state of spanish trade unionism. It sustains the notion that so many changes must be faced that trade unionism in Spain is at a true crossroads. Nearly all of these changes come from the corporate sphere, including changes in the organization of labour is changing, the competences of increasingly globalised corporations are changing, the amount of subcontracting between companies has increased, and employment policy has changed, coming hand in hand with an increase in job precariousness. But there are also changes in the wage-earning class. The traditionally male trade union movement has found that women have joined the job market *en masse*. Facing all of these challenges with very low trade union membership becomes both complex and fraught with problems.

Key words: trade unionism; industrial relations; globalization; precariousness; trade union membership; collective bargaining.

REFERENCIA NORMALIZADA

BLANCO BLANCO, Juan. 2004. «El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo». *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 22, núm. 2, pp.

BLANCO BLANCO, Juan. 2004. «Spanish trade unionism in the face of new corporate labour and employment strategies». *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 22, núm. 2, pp.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Cambios en el proceso de trabajo y en las relaciones de empleo: nuevos retos para la acción colectiva de los sindicatos. 2.1. Cambios en la organización del trabajo. 2.2. Cambios en la organización del proceso de trabajo. 2.3. Cambios en el estatuto del empleo. 3. Globalización económica y acción sindical internacional. 4. La cuestión de la representatividad de los sindicatos. 5. Referencias bibliográficas.

«Los sociólogos raramente aportan descubrimientos de hechos nuevos, más bien suelen mostrar lo que puede ser plausiblemente interpretado como patrones de asociación casual entre unos hechos que ya son familiares. Intentamos discernir como encajan las piezas del puzzle, y bastante a menudo, debemos demostrar como las imágenes convencionales del conjunto son engañosas antes de proponer alternativas nuevas y, quizás, incluso sorprendentes. El análisis social tiene como esencia la búsqueda de relaciones. También en la esfera de la acción, los que pueden hacer estas conexiones estratégicas, que normalmente no son evidentes, son los que están mejor situados para moldear su futuro (y el nuestro)».

HYMAN, R. «La rigidez flexible ¿Un modelo para una Europa social?»
Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 19, Madrid, 2001, p. 18.

1. INTRODUCCIÓN

Desde su génesis, los sindicatos, las organizaciones sociales constituidas por las clases trabajadoras para la defensa de sus intereses, tanto en los ámbitos sociopolíticos como en las empresas concretas, han perseguido, con estrategias y orientaciones diversas en función de los contextos históricos, de sus componentes ideológicos y de las características espaciales de su intervención, la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los colectivos integrantes de la población asalariada, generalmente, con el fin de contribuir al objetivo de una mayor igualdad social.

Desde esta perspectiva, los sindicatos son instrumentos de poder colectivo para el control de las condiciones de empleo que, mediante la acción y el derecho colectivo, presionan sobre la desequilibrada, por asimétrica, relación entre los individuos y el poder empresarial que supone el contrato de trabajo y, a su vez, son un movimiento social que extralimita su acción al perímetro de la empresa, coordinando trabajadores de otras empresas y actuando sobre otras dimensiones de las estructuras sociales, económicas y políticas, ejerciendo presiones sobre otras organizaciones e instituciones sociales.

Por tanto, abordar el análisis del sindicalismo «frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo», tal y como sugiere el título de este grupo temático, parece aludir a la necesidad de contextualizar las acciones de las organizaciones sindicales con relación a las iniciativas estratégicas de gestión de la fuerza de trabajo en las relaciones concretas de empleo y, a su vez, en su papel de actor en los marcos sociopolíticos, respecto de sus interlocutores y/o antagonistas. Asimismo, en tanto en cuanto se trata de organizaciones formales que representan intereses de grupos sociales concretos, otro plano analítico relevante debe ser el de las condiciones en que ejercen su representatividad.

Desde estas consideraciones, la presente ponencia trata de poner en relación algunas de las dimensiones de las relaciones sociales, económicas y políticas en que se inscriben las condiciones de empleo de sus potenciales representados, sus referentes sociopolíticos y las construcciones socioeconómicas que pueden determinar

las formas de prestación laboral de la fuerza de trabajo¹. Abordaje que, si bien incorpora una cierta perspectiva general, se centra básicamente en el movimiento sindical español y, más limitadamente, en el europeo; acotación que implica el reconocimiento de la profunda diversidad de condiciones sociales y económicas en el mundo y, por tanto, en la configuración de las organizaciones sindicales.

Este objetivo está mediatizado por la, relativamente numerosa, producción analítica realizada en los últimos años sobre las estrategias, las orientaciones y el futuro de los sindicatos, entre las cuales destaca, como elemento genérico común y aún realizándose desde enfoques y ámbitos claramente diferenciados, el que parten de la constatación de la existencia de una innegable «crisis» de estas organizaciones. Crisis multiformes y, en varios casos, poliédricas: de «representatividad» (institucional, social, cuantitativa, simbólica, ...), de «falta de adaptación a los cambios irreversibles» (tecnológicos, mercantiles, organizativos, culturales, estéticos, económicos, ...) de «alejamiento de las bases» (por burocratización, constitución de elites internas, tendencias microcorporativas, ...), etc.

Crisis de unas organizaciones que actúan en los «mundos del trabajo», éstos, sujetos a dinámicas continuas de cambio. Efectivamente, parece que «el cambio» es el signo característico de estos tiempos. Llevado a su plasmación concreta en el mundo del trabajo, espacio en el que se centran las acciones de los sindicatos, el término que lo condensa es el de «flexibilidad», hegemónicamente extendido como imperiosa necesidad de ajuste de los sujetos e instituciones a la variabilidad de los mercados y de los procesos de innovación tecnológica, de la mano del avance de las ideologías liberales dominantes. Exigencia, por tanto, de subordinación a factores considerados externos y «superiores» a las relaciones sociales.

Proceso que puede observarse a través de las dinámicas de las distintas políticas aplicadas en los países más desarrollados, las cuales parecen converger en la relegación y subordinación a las «nuevas políticas industriales», de la política social, que en buena medida había sido el objeto en que se habían centrado las propuestas de las políticas económicas keynesianas. Convergencia que se pone de manifiesto, desprovista de cualquier eufemismo, con el auge del liberalismo como soporte de legitimidad para la mercantilización de las relaciones sociales, en especial en los ámbitos de las relaciones de trabajo y de los sistemas de protección social.

Esta inflexión en los modelos de desarrollo lleva a poner en cuestión ese universo social, unificador e integrador, que había servido como referencia básica para el funcionamiento de los mecanismos de estabilización del capitalismo keynesiano: clases medias funcionales, clase obrera 'integrada', consumo de masas, pleno empleo mayoritariamente estable, prestación impersonal y múltiple de bienes y servicios, estado desmercantilizador, etc. Capitalismo keynesiano que se caracterizó por una cierta centralidad social del trabajo asalariado, en una especie de «compromiso social», consistente en un equilibrio, conflictivo y frágil, entre lo económico y lo social (Castel, R. 1998).

¹ Si bien se incluyen análisis de algunos de las relaciones y procesos citados, esta modesta ponencia se centra fundamentalmente en los desafíos que parecen enfrentar los sindicatos en los ámbitos de las estrategias empresariales de gestión del proceso de trabajo y en los cambios de la «Norma Social del Empleo».

2. CAMBIOS EN EL PROCESO DE TRABAJO Y EN LAS RELACIONES DE EMPLEO: NUEVOS RETOS PARA LA ACCIÓN COLECTIVA DE LOS SINDICATOS

2.1. Cambios en la organización del trabajo

Uno de los vectores determinantes de ese proceso tendencial de cambio es la fuerte descomposición de la estructura productiva clásica del modelo tayloriano y fordista, incluida en el seno de un fuerte proceso de internacionalización económica y reordenamiento productivo, por medio de la creciente extensión de nuevos conceptos y prácticas en la reorganización del trabajo y de los procesos de producción y prestación de servicios. Si bien estos cambios no se producen de manera uniforme para el conjunto de los sectores económicos, ni para todas las empresas, parece que, genéricamente, se asientan sobre una transformación tendente a desplazar el modelo fordista tradicional de organización de la producción, a través de nuevas formas de división del trabajo.

Esta dinámica se viene generando como un proceso técnico-organizativo llevado a cabo en un doble frente: por una parte, un proceso, amparado institucionalmente, de desindustrialización rápida de los sectores productivos tradicionales y, por otra, la constitución de una economía post-industrial caracterizada por un importante desarrollo tecnológico, donde la producción de información y la innovación de «nuevos servicios» se constituyen en una de las bases fundamentales de este proceso de transformación.

En el caso español, la terciarización de la estructura económica y productiva se ha venido produciendo de manera ejemplar, respecto de los países centrales más desarrollados, ya que si bien el término «Reconversión Industrial» parece aludir al proceso de ajuste del tejido productivo español realizado en el período 1976-1985, como tránsito necesario para la mejora de la eficiencia productiva de la economía española, a través de la reinstalación y recuperación de las capacidades competitivas en los «nuevos sectores estratégicos», a lo que hemos asistido es a un proceso de continua desindustrialización, la cual profundiza su carácter estructural a lo largo de esos años noventa. El empleo industrial marca su mínimo histórico, desde los años 70, con la pérdida de más de 524.000 puestos de trabajo en el período 1990-94 para, a partir de ese año, estabilizarse en torno a esas cifras.

Proceso de desindustrialización que transforma buena parte de las bases clásicas de los sindicatos, asentados históricamente en una fuerte presencia de afiliación y activismo de los trabajadores manuales de la industria.

Las transformaciones en las estructuras sectoriales, si bien pueden reconocerse algunos caracteres diferenciados, están atravesadas por dos procesos determinantes para la explicación de sus cambios: las nuevas prácticas de gestión flexible de las empresas y de la fuerza de trabajo y la desconcentración productiva. Ambos factores parecen responder a una estrategia que intenta introducir la suficiente flexibilidad para satisfacer la demanda de los mercados sin perder los niveles de productividad fordista. Estrategia que aplica las políticas tecnológicas, organizativas y de gestión de la fuerza de trabajo de forma integrada y funcional.

Frente a los abundantes problemas y definiciones que presenta la clásica organización tayloriano-fordista del trabajo, se viene produciendo la irrupción de una amplia estrategia de reestructuración del trabajo en las empresas. Así, nos encontramos con los cambios inducidos, en la gestión de la fuerza de trabajo, por los nuevos esquemas organizativos de las empresas. Son los que suponen la ampliación de las competencias profesionales de los asalariados, con objeto de hacer posible la realización de diversas tareas, la cumplimentación de varias funciones y su movilidad interna. Este factor, de flexibilidad funcional, se configura en directa relación con los anteriores, como uno de los elementos básicos en la reordenación de los procesos de trabajo y en las relaciones laborales.

Flexibilización de la prestación laboral que altera los mecanismos clásicos de regulación estandarizada del desarrollo y de las calificaciones profesionales, tendiendo hacia sistemas de definición y valoración del trabajo más individualizantes, ligados a procedimientos de «valoración de las competencias» frente a las cualificaciones (desdibujándose los perfiles profesionales regulados en los convenios colectivos), extendiendo los contenidos de la prestación laboral y ligando estos mecanismos con políticas retributivas variables, dependientes de valoraciones individuales y colectivamente desreguladas.

El avance de estas prácticas empresariales implica para los sindicatos una doble problemática; de una parte, la derivada de la individualización de las relaciones laborales en las grandes empresas (aquellas en las que es mayor su presencia e influencia, y en la que existen regulaciones más intensas de las condiciones de trabajo) y, de otra, que estas desregulaciones pueden limitar las posibilidades de convenios sectoriales de eficacia en las empresas, ya que buena parte de los contenidos de la prestación laboral, por esos mecanismos, se «empresarializan».

La existencia generalizada de estas transformaciones organizativas tiene una repercusión directa sobre la productividad de las empresas, sobre la intensificación del tiempo de trabajo, los niveles de empleo y las formas tradicionales de intervención sindical, ya que alteran sustancialmente las condiciones de trabajo a través de la formación de unas nuevas bases para la determinación profesional e ideológica de los trabajadores en sus relaciones de socialización e integración en las culturas del trabajo, así como respecto de las organizaciones que intervienen en el ámbito de las relaciones de empleo.

2.2. Cambios en la organización del proceso de trabajo

Durante la prolongada fase de expansión del capitalismo industrial, especialmente desde principios del pasado siglo hasta la década de los años setenta, el paradigma de organización de la producción se situó en el «modelo fordista». Modelo basado en la preeminencia de la gran empresa, integradora de la mayor parte del conjunto del proceso de trabajo, basada en el principio de que la optimización de la productividad y de la competitividad se conseguía a través de las «economías de escala» derivadas de esa centralizada acumulación de recursos.

Desde mediados de la década de los setenta, asistimos a un creciente y dinámico proceso de cambio en las formas de organización del trabajo y de la producción. Tras el inicio de transformaciones organizativas tendentes a la flexibilización interna de los procesos de trabajo en el seno de las grandes empresas (descentralización alternativa al modelo taylorista de organización científica del trabajo), el cambio de paradigma se ha ido centrando predominantemente hacia la reducción del tamaño de éstas, por medio de la externalización de actividades que, anteriormente, estaban plenamente incluidas en el seno de las grandes empresas (desconcentración productiva que altera el paradigma fordista).

Esta transformación general de las estructuras productivas hacia unidades empresariales de menor tamaño, no sólo representa un cambio considerable en el ámbito de las relaciones mercantiles y económicas, sino que supone una radical alteración en todos los campos en los cuales se concretan las políticas y prácticas de las instituciones y organizaciones sociopolíticas presentes en el mundo del trabajo y de las relaciones laborales.

Evolución que pone radicalmente en cuestión la preeminencia del paradigma de la gran empresa basada en la racionalidad de las economías de escala, y su sustitución dinámica por otra estructura más difusa, a lo largo de un proceso de fuerte y rápida desconcentración y atomización de la estructura productiva (tanto en los sectores industriales como en los de servicios). Cambio visible a través de su manifestación cuantitativa: en la década 1985-1995, el volumen de asalariados en empresas de menos de 50 trabajadores ha pasado de representar el 43% a cerca del 58% respecto del total de asalariados en las empresas españolas, proceso que, aunque con mayor moderación, continúa produciéndose.

Sin embargo, a pesar de la espectacularidad del dato cuantitativo parece que, independientemente de cuántos, lo más relevante para la elaboración de estrategias y propuestas sindicales sería, quizás, extraer la conclusión de que desde las políticas de gestión empresarial se ha abandonado el paradigma de las grandes empresas y se ha visto sucedido por el concepto de *empresa mínima*, mínima y articulada en redes complejas de subcontrataciones, de relaciones mercantiles y productivas complementarias etc., como *nuevo paradigma de gestión empresarial de la organización de la producción, de la prestación de servicios y del trabajo*.

Asimismo, resulta fácilmente verificable que asistimos a la generalización de dos fenómenos muy distintos que conviven al mismo tiempo de manera dinámica. Así, se detecta, por un lado, una clara tendencia a la concentración empresarial en grupos de empresas y, por otro, se da un proceso aparentemente inverso, que consiste en el auge de los procesos de desconcentración productiva. Ahora bien, no son dos fenómenos excluyentes entre sí, sino absolutamente complementarios, pues, por ejemplo, la concentración empresarial en grupos puede implicar la segregación de actividades productivas antes concentradas en determinada empresa y luego situadas en otras que conforman la red del propio grupo o, en su caso, en empresas externas al mismo.

El carácter progresivo de este proceso de desconcentración muestra como, en un principio, las actividades externalizadas se correspondían con las más periféricas respecto de la principal para, posteriormente, comenzar a extender estas prácticas a

partes concretas de los procesos productivos y a la elaboración de componentes y productos para su mero montaje final, en los casos industriales, y de actividades complementarias, pero directas, a la prestación de los servicios, para los casos de los sectores terciarios. La intensificación de esta tendencia indica la trascendencia de valorarla, no sólo, como un proceso acotado por los límites de determinados tipos de actividades, sino como una potencial forma de organización de empresas en redes de actividades complementarias, en la cual se difuminaría la clásica figura de una empresa principal que externaliza algunas de ellas.

La desconcentración del proceso de trabajo entre diversas empresas tiene una relevancia clara en la desigual fragmentación de las condiciones de trabajo. Esta diversidad se aprecia en la segmentación de las cualificaciones, en las estructuras de contratación de las plantillas y en la implantación de los sindicatos de clase. Transformaciones materiales y sustanciales del proceso de trabajo vienen a presionar sobre las normas legislativas y convencionales que configuran las relaciones laborales, elaboradas para la fase anterior del modelo fordista clásico (amparadas y potenciadas por la actual euforia liberalizadora de las, consideradas por muchos, «antiguas rigideces» de los mecanismos institucionales de regulación social y económica). Así, se refuerza la perspectiva consistente en que los mecanismos de regulación más funcionales a esta nueva atomización de la estructura empresarial es también la ruptura de esa normalidad laboral anterior, por medio de la segmentación y de la diferenciación de las normas laborales en función de los diversos segmentos de empresas y de colectivos laborales, a lo que, con carácter limitado, se ha denominado «la precarización del empleo». Adicionalmente, hemos de considerar que los procesos de externalización, al dar lugar a unidades productivas de tamaño más pequeño, tienden por sí solos a dificultar la eficacia de los marcos de regulación sociolaboral y el poder de negociación, además de la acción directa del sindicato en la empresa².

El principal efecto de la extensión de los procesos de desconcentración productiva es la creciente diferenciación de condiciones de empleo y trabajo, entre trabajadores que concurren en el mismo proceso de trabajo pero que pertenecen a empre-

² De una parte, por las estrategias de subordinación de las grandes empresas, a través de los procesos de subcontratación de actividades, los márgenes de discrecionalidad en los modelos de gestión y de competencia de estas empresas están limitados por las políticas de reducción de costes a lo largo de ese fragmentado proceso de trabajo.

De otra, las relaciones laborales en las pequeñas empresas se caracterizan por la informalidad, relaciones informales que vienen marcadas por la desregulación de las condiciones de trabajo, respecto de las grandes empresas, por centrarse en ellas con más intensidad los procesos de precarización de las condiciones del empleo.

Esta doble posición social subordinada en el mercado de trabajo, unida a la presencia cotidiana del empresario en las relaciones de trabajo, impulsa a la mayoría de estos trabajadores, como mecanismo de garantía para el mantenimiento de sus empleos y de sus status en el seno de las empresas, a una situación de pasividad fatalista, complementada por un fuerte individualismo (se compite siendo más amigo del jefe, trabajando más horas, aceptando más dinero «fuera de nómina», etc.) que les aleja de los comportamientos más colectivos en la mejora de las condiciones de trabajo que se presentan en las grandes empresas.

Para un análisis cualitativo sobre las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas españolas vid, Blanco J. y Otaegui A. «Los trabajadores de las PYMES y la acción sindical», *Sociología del Trabajo*. num. 11, pp. 93-115, Siglo XXI, Madrid, 1991.

sas distintas. Efecto causado por diversos cambios, organizativos (de las empresas y de los procesos de división del trabajo), normativos (derivados por modificaciones legislativas e interpretaciones jurisprudenciales, directa y/o indirectamente relacionados con estos procesos) y contractuales (transformaciones en los ámbitos y diferencias en la intensidad garantista de la diversificación de Convenios Colectivos concurrentes en los procesos productivos).

Para los sectores industriales, es relevante el caso del subsector correspondiente al Montaje, Mantenimiento y Supervisión de equipos electrónicos, eléctricos y mecánicos de las diversas actividades e instalaciones industriales. Hecho que, por su dimensión cuantitativa en términos de empleo y número de empresas, como por la cualitativa, viene a representar que se pueda hablar en términos de «Industria Auxiliar», aludiendo a una estructuración concreta del sector, con características propias (aunque la diversidad de empresas que lo componen esté, a su vez, diferenciada por su pertenencia a grupos de empresas, tamaño, grados de especialización, condiciones laborales y ámbito territorial de sus actuaciones productivas, al fin y al cabo, como en la generalidad de sectores económicos).

La horizontalidad de este conglomerado de empresas y actividades industriales es generalizable a la práctica totalidad de los sectores industriales. Las empresas especializadas en el mantenimiento, montaje y supervisión de equipos industriales están presentes en el sector eléctrico, en la siderurgia, la construcción naval, la minería, los bienes de equipo, etc. Asimismo, se extiende su presencia al conjunto de las unidades industriales, como los complejos petroquímicos, empresas agroalimentarias, etc., es decir, se trata de un proceso general de incremento exponencial de la «subcontratación industrial», como línea de avance de la externalización de partes centrales de los procesos productivos industriales.

Actividades de «Industria Auxiliar» que cobran geografías empresariales y laborales variadas, pero en las que resultan resaltables aquellas que comienzan a configurar una especie de «ejército nómada» de trabajadores de empresas contratadas y subcontratadas sucesivamente por diversas unidades industriales en momentos puntuales pero claves de su actividad principal. En este caso, son paradigmáticos los ejemplos de las grandes plantas de generación de energía, las concentraciones de complejos industriales, como los polos petroquímicos, o las grandes infraestructuras de comunicaciones. Este caso, singular e importante, se diferencia de los que se caracterizan por su configuración como industrias auxiliares subsectorialmente especializadas, tal y como se presenta buena parte de la externalización de actividades en los sectores de automoción y construcción naval.

Desde esta perspectiva, las problemáticas desencadenadas por las prácticas empresariales de desconcentración productiva, introducen nuevas exigencias para identificar la idoneidad concreta de las prácticas de los sindicatos:

Negociación Colectiva: Las nuevas formas de organización empresarial están afectando, de un modo muy profundo, a la vertiente estructural y material de la negociación colectiva. En particular, aparecen nuevos ámbitos de negociación y, asimismo, se reformulan otros ya existentes que tienden a acomodarse a las nuevas realidades funcionales surgidas al hilo de los procesos de desconcentración productiva.

La creciente segmentación de la organización productiva conlleva un régimen de negociación colectiva que, a su vez, es mucho más complejo dado que, normalmente, se produce la aplicación de distintos convenios a los trabajadores integrados en cada una de las diferentes empresas, principales y contratistas con unas condiciones laborales que pueden llegar a ser extremadamente diferenciadas entre sí. El resultado final de todo ello es la progresiva diversificación de las condiciones laborales de tales sujetos al hilo de la aparición de convenios colectivos con nuevos ámbitos, funcionales y territoriales, aplicables a los trabajadores de las empresas contratistas. En cualquier caso, la descentralización productiva no se traduce necesariamente en una descentralización negocial, pues aquélla se suele concretar en una fragmentación de pequeñas empresas, en las que muy escasamente cabe la negociación colectiva. En cualquier caso, se dan situaciones muy heterogéneas en base a la concurrencia de un cúmulo de variables que se combinan de manera dinámica.

Así, a modo de ejemplo, pese al evidente crecimiento del fenómeno de los grupos de empresa, hay una manifiesta resistencia empresarial a negociar un convenio colectivo propio de aplicación exclusiva a tal ámbito. Lo pone de manifiesto la contraposición entre el número de grupos existentes y el de convenios de este ámbito. Tal realidad se explica en base a múltiples factores, como, por ejemplo, la intrínseca variedad funcional de las actividades desempeñadas por las diferentes empresas de un mismo grupo. Pero, junto a tal elemento, se encuentra, sin duda, el deseo de aplicar distintos estándares laborales a los trabajadores de las empresas pertenecientes al mismo grupo.

Esta relación, entre organización productiva y estructura e intensidad garantista de la negociación colectiva, sitúa uno de los ejes del debate para la acción del sindicato: si, complementariamente a la legislación laboral, la plasmación eficaz y directa de los derechos de los trabajadores se fija en los convenios colectivos, el sujeto sindical se legitimará, ante los empresarios y con los trabajadores, a través de ellos y del desarrollo de las acciones colectivas orientadas a su cumplimiento y mejora dinámica; es decir, parece que el reto para la adecuación permanente de la negociación colectiva en su función garantista de las nuevas condiciones de división del trabajo se sitúa en la identificación concreta de la eficacia contractual y, por tanto, en la idoneidad de su estructura y distribución de contenidos.

En un primer lugar, abordando ya posiciones más propositivas, hay que advertir que los efectos laboralmente más precarizantes de la externalización de actividades (aquellos que persiguen no prioritariamente la eficiencia productiva, sino la reducción de los costes laborales) dependen crucialmente del marco de relaciones laborales. En general, cuando más desarticulada e individualizada sea la negociación colectiva, mayores posibilidades existen para una política de discriminación salarial a través de la externalización, puesto que más diferenciadas son las condiciones laborales que se pueden establecer en cada lugar. Por el contrario, un sistema laboral que propicie condiciones de trabajo muy homogéneas, menos ganancias potenciales, debidas a la discriminación de condiciones de trabajo, se producen por la externalización.

Por tanto, parece que los sindicatos deben considerar prevalente la potenciación de los ámbitos sectoriales estatales de negociación, con especial atención a la regu-

lación de los subsectores característicos de «Industria Auxiliar» o con volúmenes importantes de externalización de actividades, así como a la configuración de Convenios de Grupos de empresas, al efecto de generar una cobertura de condiciones de trabajo con regulaciones generalistas y de eficacia directa sobre las relaciones laborales del conjunto de empresas.

Organización sindical: El resultado del incremento de diferenciación de las condiciones laborales de los trabajadores altera las formas de identificación colectiva entre éstos, base sobre la que actúa la estrategia de acción colectiva del sindicato. Las diferencias de condiciones de trabajo entre las reguladas para las empresas principales, y las contratadas y subcontratadas, además de los diferentes grados de implantación del sindicato en función del tamaño y la posición de las empresas en el proceso de trabajo (considerando también que en estas pequeñas empresas la estabilidad del empleo es sustancialmente inferior), viene a plantear una necesaria concreción del papel preponderante que deben desarrollar las diferentes estructuras organizativas en la identificación y puesta en marcha de prácticas que faciliten la vinculación de los diferentes colectivos de trabajadores en la reivindicación y la negociación de la mejora de sus condiciones de trabajo.

En el ámbito de la representación sindical de los trabajadores de las empresas contratadas y subcontratadas, surgen aspectos relacionados con la pertinencia de valorar experiencias de articulación y coordinación de formas que pongan establemente en común a las Secciones Sindicales con los delegados de las empresas contratadas y subcontratadas, lo cual, parece requerir una función básica de las estructuras sectoriales.

En relación directa con estas cuestiones, ligadas a la distribución de competencias de intervención sindical y a su integración organizativa, aparece la relación entre los Comités de Empresa y las Secciones Sindicales. Puede avanzarse que, en coherencia con la pertinencia de avanzar hacia marcos de regulación laboral más homogéneos, que garanticen la limitación de discriminaciones potencialmente generadas por los procesos de desconcentración productiva, los Comités de Empresa contarán con más limitaciones en el desarrollo de esta orientación, en la medida en que su esencia se circunscribe a la actuación representativa y movilizante en el marco de la empresa; es decir, parece que las Secciones Sindicales serían el instrumento organizativo (y movilizante) clave en la revitalización de una acción sindical más adecuadamente dirigida a la regulación de derechos de igualdad en estos procesos. Estructuras sindicales que deben ser la base de articulación de una política sindical que tienda a reunificar, con su práctica de actuación concreta, el sentido unitario del proceso de trabajo, es decir, que centren su objetivo en la progresiva diferenciación de condiciones de empleo y trabajo de trabajadores que concurren en el mismo proceso productivo (mecanismo funcional con el utilizado por las grandes empresas que, si bien desconcentran sus procesos, centralizan el control global y diseñan el conjunto del ciclo de rentabilidad del capital).

Las estrategias empresariales muestran la diversidad de efectos en la estructura de los procesos de trabajo y de las relaciones laborales. Es fácilmente verificable que la idoneidad organizativa de la acción sindical no es igual para la geografía

empresarial resultante de la atomización empresarial en la red de subcontrataciones del sector del montaje de telecomunicaciones, que en el caso, por ejemplo, de la construcción naval, en el cual, la presencia física de la mayoría de las contratadas en la sede de la propia empresa principal, hace más necesaria y más autónoma a la Sección Sindical.

Legislación y ámbito sociopolítico: La velocidad de estos cambios productivos no ha sido acompañada de una actualización de las diferentes normas que regulan estos supuestos de externalización de actividades en sus distintas vertientes: Responsabilidad empresarial, Prevención de Riesgos (aunque en esta materia está abierto el proceso de revisión de la Ley), Encadenamiento de subcontrataciones, Regulación de los «falsos autónomos», etc.

Las diferentes reformas legislativas relacionadas con «la subcontratación» desde la vigencia del Estatuto de los Trabajadores, parecen haberse centrado exclusivamente en dos momentos temporales de estos procesos. De una parte, se revisan y enriquecen las garantías de derechos relativos a la información y consulta y, de otra, se establecen mecanismos para paliar las situaciones de indefensión y vulnerabilidad de los trabajadores de las empresas subcontratadas en los momentos finales de las situaciones de crisis; sin embargo, excepto en las materias directamente correspondidas con la previsión de riesgos laborales, no se ha adecuado la red normativa a la dinámica continua de los procesos de externalización, es decir, a las necesarias prácticas de intervención institucional y sindical en las diferentes variables que condicionan el desarrollo de los marcos laborales efectivos para un volumen creciente de la población asalariada.

2.3. Cambios en el estatuto del Empleo

En las últimas décadas, en los países europeos más desarrollados, hemos conocido unas sociedades muy sustentadas, desde la finalización de la de la 2ª Guerra Mundial, en el concepto de **seguridad social**, pero no la seguridad social restringida a un aparato burocrático-administrativo de prestaciones económicas de protección social, sino a la generación en el ámbito socio y económico de expectativas de integración social que generaban en la mayor parte de las ciudadanías europeas espacios de certidumbre, y ese espacio de certidumbre en la vida cotidiana de las personas, especialmente en las relaciones sociolaborales, ha estado construido por la racionalidad de la seguridad laboral; el hecho generalizado de tener un trabajo remunerado estable, ha supuesto el cénit de los derechos efectivos de ciudadanía en la mayor parte de los países hoy integrados en la Unión Europea (Alonso, L. E., 1999). Derechos sociales potenciados desde el carácter desmercantilizador del Estado.

Adicionalmente, las trayectorias laborales, insertas en un proceso de crecimiento y de desarrollo económico bastante fuertes y en una fase de creciente asalariación, se correspondían precisamente con ser bastante homogéneas; con lo cual coincidían estos dos aspectos: de una parte, el trabajo ha sido el centro racionaliza-

dor de la organización social de la mayor parte de las actividades culturales, políticas y económicas de estas sociedades, posibilitado por la tendencia, el consenso y la convicción social de las políticas de pleno empleo, lo cual no significa que se haya dado alguna vez la inexistencia del desempleo involuntario; pero sí que ha habido un consenso, un pacto social, explícito e implícito, basado en la persecución del pleno empleo.

Sociedades salariales (Castel, R., 1.997) que generaban los derechos de ciudadanía básicos, de ciudadanía política, social y económica, para la mayor parte de las poblaciones; con lo cual se generaba, de una parte, la certeza para la mayor parte de los individuos y, de otra, una elevada homogeneidad, lo que algunas corrientes del análisis sociológico vienen a denominar la *«norma social de empleo»* (Prieto, C., 1999), con trayectorias muy predefinidas y, en paralelo a ellos, lo que se ha desarrollado en el terreno concreto de las relaciones laborales han sido mecanismos de regulación directamente correspondidos con esa normalidad social, también bastante homogéneos y ligados a ese concepto del Pacto Keynesiano.

En coherencia con esa lógica, los mecanismos de regulación se constituyeron básicamente desde las legislaciones laborales nacionales (excepto en los países anglosajones) con diferencias entre los distintos países, pero básicamente han sido las encargadas de garantizar las coberturas básicas de los derechos de los trabajadores, que luego se han concretado con diversidad de fórmulas en los marcos de negociación colectiva.

Por tanto, la mayor parte de las cuestiones ligadas a la cohesión social se daban en el seno de ese pacto corporativo entre las grandes confederaciones sindicales, las grandes organizaciones patronales y el Estado, más asistencial en el caso español, más de bienestar en el caso centro y norte europeo, pero en esa misma lógica (Alonso L. E., 1994).

La fractura de ese pacto viene a suponer el tendencial cambio desde esa **sociedad de la seguridad social**, moderada, hacia una **sociedad del riesgo**, en palabras del sociólogo alemán Ulrich Beck: *«desde una sociedad que distribuye, aunque moderadamente la riqueza, a una sociedad que lo que hace es repartir los riesgos»* (Beck, U., 1.992). En un proceso, de una parte, de fuerte remercantilización de lo que han sido los espacios públicos de la protección social, a través de una retirada de ese carácter institucional y regulador del Estado (Anisi, D., 1995) y, de otra, por la vía de un proceso de desestructuración de la normalidad laboral.

Por tanto, la envergadura del proceso de precarización, inserto en las sucesivas oleadas ideológicas y políticas de remercantilización de las relaciones sociales está tendiendo a desestabilizar el conjunto del Estatuto del Empleo, considerado como Norma Social. Ya que la precarización se produce, no sólo, por la extensión masiva de la temporalidad, sino que junto a la fragmentación del proceso de trabajo y al efecto disciplinante e intimidatorio del desempleo, lo que se genera es una determinación negativa para los marcos clásicos de las relaciones laborales y para las posibilidades de mejora de las condiciones de trabajo (Prieto, C., 1.994).

Determinación sobre los colectivos directamente afectados por las modalidades temporales de contratación y que, a su vez, tiende a crear una tensión gene-

ral sobre el conjunto de los mercados de trabajo, ya que la presencia de diferentes condiciones en las relaciones laborales (por la precarización de una buena parte de éstas) condiciona las expectativas para el mantenimiento de los derechos de las estructuras «estables» del empleo. Por tanto, no se trata sólo del crecimiento de formas temporales de empleo, sino de una profunda alteración de lo que ha sido la norma laboral, que es a lo que convencionalmente denominamos, desde diversas perspectivas, la **desregulación laboral**; es decir, la existencia, en los mismo contextos productivos, de normas laborales que diferencian radicalmente las situaciones concretas de trabajo y de empleo de la mayor parte de la población asalariada, como producto de la «retirada» de las regulaciones normativas generalistas.

En relación con los procesos de desconcentración productiva y atomización del tejido empresarial, descritos anteriormente, conviene destacar que la máxima concentración de contratos temporales se presenta en las empresas de menor tamaño. Por lo tanto, la fragmentación del proceso de trabajo y la segmentación del empleo, convergen en la construcción de una estructura de mercados de trabajo claramente dualizada en sus condiciones sociolaborales y, a la vez, con una fragmentación creciente motivada por las tendencias individualizadoras de las relaciones laborales.

La construcción social de estos mercados de trabajo, duales y segmentados, contribuye a profundizar los procesos de fragmentación de la estructura social. La institucionalización de la precariedad en el empleo, con inestabilidad en el trabajo, en las profesiones y, por tanto, en la integración social de capas cada vez más numerosas de la ciudadanía (que rotan indefinidamente entre el empleo y el desempleo, entre varios tipos de contratos y trabajos precarios, entre empresas subcontratadas, por sus más bajos costes laborales para las actividades más descalificadas del proceso de trabajo, entre la economía formal y la sumergida, etc.), viene a favorecer la conformación de identidades sociales «nómadas», más que flexibles, disponibles permanentemente para unas condiciones de empleo que les alejan, objetiva y subjetivamente, de los lazos clásicos de vinculación social colectiva.

Fragmentación social y laboral que condiciona radicalmente la construcción de los valores colectivos en el trabajo, el riesgo de la pérdida del empleo, en este contexto de precariedad, subordina a otros riesgos. De ahí, que los sindicatos sitúen prioritariamente en sus reivindicaciones la preeminencia del pleno empleo, y con estabilidad, sin duda uno de los desafíos más radicales para la efectividad de las acciones colectivas y la eficacia de las propias organizaciones sindicales. Especialmente si tenemos en cuenta que las mayores bolsas de precarización del empleo (y del desempleo) se dan entre los colectivos de desempleados mayores de 45 años (o aquellos que ven amenazado su empleo, o que han sido subempleados tras su «regulación de empleo»), las personas jóvenes en general y las mujeres.

Esta heterogeneidad viene suponiendo un reto para el análisis y la práctica del movimiento sindical, desde la perspectiva de que lo que se genera es un nuevo espacio para su intervención reguladora, contractual, en los dos ámbitos clásicos:

en el ámbito sociopolítico y en el ámbito concreto y directo de las relaciones de trabajo en las empresas y en los sectores de actividad. Un nuevo terreno, por tanto, caracterizado desde esa base fragmentadora y diferenciadora de ruptura de aquella normalidad laboral, sucedida por la explosión de diferentes formas de identificación de los colectivos laborales; diversidad que implica el que ya no parezca muy pertinente hablar de la existencia de un sujeto general unitario de referencia (al estilo que lo fue «la clase obrera» que, funcionó como referente simbólico colectivo que aunó solidaridades activas en un contexto histórico concreto), pues en este momento ese referente simbólico colectivo ha saltado hecho añicos y se ha visto sucedido por situaciones diferenciadas, por fronteras nítidas en función de su posición en el estatuto del empleo, en el proceso de trabajo y en sus formas de relación sociolaboral.

Adicionalmente a estas transformaciones en las condiciones de empleo de las bases clásicas de los colectivos laborales, la incorporación creciente de mujeres a las actividades económicas formalizadas (del trabajo al empleo), viene a sumarse a la heterogeneidad de la composición de éstos. Con repercusiones evidentes para las prácticas de unos sindicatos nítidamente configurados en la época del «movimiento obrero», es decir, de preeminencia masculina.

Explosión de identidades que conforma una diversidad considerable de las formas de configurar y vivir, por los distintos colectivos de trabajadores y trabajadoras, cuál es el papel del trabajo, cuál es el papel del empleo, cuál es el sentido (individual y colectivo) de su vida laboral y, por tanto, cómo percibe e identifica a aquellos actores sociales que históricamente participan en la mejora o en la detención del empeoramiento de las condiciones de trabajo a través de formas específicas de regulación sociolaboral en situaciones concretas.

Proceso de integración, general y concreta, que no puede basarse en los viejos esquemas movilizantes de solidaridades mecánicas (sustentadas en la fuerte identificación de «la condición obrera»), precisamente porque en la actualidad las identificaciones colectivas homogéneas se ven nubladas por las diferentes bases materiales y de representación simbólica generadas por la fragmentación del estatuto del empleo y de la propia estructura social.

Los desafíos para el movimiento sindical en este nuevo contexto se han venido poniendo de manifiesto en el caso español desde hace algo más de una década. Tras los años inmediatamente posteriores a la transición política a la democracia, caracterizados por el papel claramente de compromiso político de los sindicatos, de subordinación de las reivindicaciones salariales y de condiciones de empleo a la estabilización de los derechos democráticos (Ortí A., 1.989), y tras un largo período de pactos sociales hasta mediados de los años ochenta, aún con discontinuidades, las movilizaciones generales promovidas por los sindicatos frente al proceso de desregulación sociolaboral y de recortes a los sistemas de protección social (Alonso L.E., Blanco J., 1.999), reivindicaciones que han supuesto las movilizaciones expresivas de la racionalidad del trabajo frente a la mercantilización más notables, nucleadas en torno a la demanda de protección y extensión de derechos para los colectivos más desfavorecidos en los mercados de trabajo: precarios y desempleados, no parecen haber ni modificado esencialmen-

te las tendencias precarizantes ni, lo que a medio plazo resulta más importante, profundizar en una revinculación de un sujeto laboral complejo y diverso, frente a un abanico de poderes políticos y mediáticos alineados en la ofensiva de precarización del trabajo y de los derechos de ciudadanía democrática (Conde F., 1995), si bien, las más radicales de las iniciativas políticas de precarización de los sistemas de protección social se han visto frenadas por estas movilizaciones sindicales (especialmente simbolizado en la retirada del «paquete» de medidas de reforma del último gobierno del Partido Popular, tras la Huelga General del 20 de junio de 2002).

3. GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y ACCIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

El impacto de la globalización de los procesos de trabajo presenta nítidas diferencias en función del grado de desarrollo de los países y regiones. Una buena parte de los procesos analizados en este texto sólo se presentan en el caso de los países desarrollados, en los cuales, es pertinente hablar de procesos de dualización y presión hacia la precarización del empleo y el debilitamiento de los sistemas de protección social. Para los países más relegados social y económicamente (que configuran vastas regiones del planeta), la deslocalización de actividades productivas y la implantación de nuevas empresas de servicios por parte de las grandes transnacionales presenta paradojas evidentes.

Para éstos países en vías de desarrollo (excluyendo a los correspondientes a su recientísima inclusión en la U.E., la moderada emergencia de actividades económicas derivadas de los procesos de globalización plantea la coexistencia de incipientes conglomerados de desarrollo ligados a nuevas localizaciones industriales y de prestación de servicios, con la muy limitada (en la mayoría de casos prácticamente nula) capacidad e impulso a posibilidades efectivas de desarrollo endógeno, es decir, no dependiente de las líneas estratégicas de las empresas transnacionales (con las limitadas excepciones de algunos países asiáticos y, quizás, otros como Chile y Brasil). Efecto que viene a poner de manifiesto las razones para las decisiones estratégicas de localización: países con bajos costes laborales, semiperiferias para el asentamiento de plantas industriales para la exportación a los países de su entorno geográfico y económico (además de la producción masiva de productos de bajo coste y bajos precios en los mercados de los países más desarrollados, como paradigmáticamente representan las nuevas áreas de extensión de la industria textil y de confección) y, a su vez, con facilidades fiscales y otros mecanismos de facilitación para el enclavamiento de estos nuevos centros productivos.

La nítida prioridad por favorecer el desarrollo libre de los intercambios mercantiles y, entre ellos, el de los flujos de capital, que indica el sentido preeminente que los soportes ideológicos, económicos y políticos liberales han conferido a esta fase de desarrollo del capitalismo globalizado y globalizante (simbolizado por la «anécdota» que supuso la conversión de la histórica sede de la OIT, a orillas del sui-

zo lago Le Mans, en la actual sede de la OMC), marca el carácter de un proceso presidido por las desregulaciones (o regulaciones favorecedoras e incentivadoras) de las normas sobre el control del capital y sobre el conjunto de las decisiones que los agentes más dinámicos de este proceso (como las empresas multinacionales, los gobiernos de los Estados y/o regiones más determinantes y los organismos internacionales) adopten.

La sensibilidad de las organizaciones internacionales sindicales a este respecto es nítida y, se condensa en la iniciativa de la CIOLS y la CES, cuando expresan literalmente:

«Para que la globalización tenga una dimensión social fuerte, para que se globalicen los derechos, se requiere construir un sistema multilateral basado en normas consensuadas y eficaces. El fortalecimiento, la reforma y democratización de las instituciones del sistema de Naciones Unidas es una de las líneas fundamentales de cualquier proyecto de gobierno democrático de la globalización».

La envergadura, las implicaciones y el carácter estructural de este proceso de globalización debe imbuir al movimiento sindical, en los espacios estatales y en los internacionales, de una decidida cooperación con otros actores económicos, sociales y políticos para reconducir esta mundialización hacia una senda de mejora sostenible y creciente de las condiciones de vida del conjunto de las sociedades del planeta.

Sin embargo, es en la globalización de la producción, por vía de las grandes corporaciones financiero-industriales que representan las empresas multinacionales, donde parece que los retos están planteando situaciones claramente problemáticas a los sindicatos.

En el espacio de la Unión Europea comienzan a presentarse experiencias que indican el calado de las estrategias de estos grupos empresariales, con las decisiones de relocalización de centros productivos (industriales y de servicios) de los países centrales hacia otros con niveles laborales más bajos. Estrategias integradas en el devenir de una tendencia empresarial, económica y política, orientada a presionar sobre las regulaciones colectivas de las condiciones de empleo y trabajo, como elemento preeminente para la optimización de la rentabilidad de los grandes grupos multinacionales, generalmente presentada bajo la amenaza de desplazar a regiones y/o países con menores costes laborales determinadas actividades productivas.

Los recientes casos de acuerdos colectivos suscritos por sindicatos y direcciones de empresas, primeramente en Alemania (Daimler-Chrysler y Siemens) y, posteriormente en Francia (Bosch) y Bélgica (Siemens), en los cuales se incrementa la jornada laboral pactada en los convenios colectivos y, en algunos de los casos, se reduce la retribución salarial, como respuesta paliativa a la amenaza de deslocalización de los centros de trabajo, pone de manifiesto el gran desafío para los sindicatos de la U.E. que supone esta dinámica. Procesos de globalización empresarial que requieren de una decidida construcción del sindicalismo europeo, para su coordinación y respuesta al mismo nivel que las direcciones empresariales.

4. LA CUESTIÓN DE LA REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS

Varios autores sostienen la pertinencia de iniciar los análisis acerca de los cambios en los sindicatos desde las características de su representatividad respecto de sus potenciales bases. Cuestión compleja, si atendemos a la elevada diferencia del carácter de la «representatividad» en los diferentes sistemas de relaciones laborales y entre los sindicatos europeos.

Siguiendo la tipología de las dimensiones de la representatividad que construye Miguélez para diferenciar los diversos sentidos que pueden cobrar sus interpretaciones (Miguélez, F. 1999), pasamos a describir algunos de sus rasgos para el caso del sindicalismo español.

Los modelos que coexisten en Europa acerca de las convenciones para el reconocimiento de la **representatividad institucional** de los sindicatos son extremadamente variados. Oscilando desde los estrictamente referidos a su afiliación en ámbitos concretos, como en el caso británico (hasta la «reforma» del gobierno conservador a finales de la década de los años ochenta), a los, como el español, basados en los resultados de procesos electorales en las empresas y, otras convenciones mixtas, como el caso de Francia.

En España, la representatividad institucional, normada legislativamente, es públicamente otorgada por los resultados obtenidos por los sindicatos a lo largo de un sistema de «cómputo dinámico». A través de estos resultados, registrados por la Administración, los sindicatos adquieren el carácter de representativos si obtienen, al menos, el 15% a nivel estatal, o el 10% en los ámbitos de las CC.AA. Carácter que les legitima normativamente para la negociación de convenios colectivos y la obtención de atribuciones de otros derechos para el desarrollo de la actividad sindical.

Como puede observarse en la Tabla I que se adjunta al final, las dos grandes Confederaciones Sindicales (CC.OO. y UGT) son hegemónicas respecto del resto, ya desde las primeras elecciones sindicales en 1978. Excepción hecha del País Vasco (donde el sindicato nacionalista ELA es mayoritario) y Galicia (en la cual, CIG tiene una presencia relevante).

Resultado de elecciones sindicales, número de delegados elegidos y (%)

1986	1994	1999	2003	
UGT	66.411 (40,9)	70.746 (34,7)	91.786 (37)	103.020 (36,7)
CC.OO.	56.065 (34,5)	77.040 (37,8)	93.735 (37,8)	108.949 (38,8)
Otros	39.458 (24,6)	55.988 (27,5)	62.490 (25,2)	68.739 (24,5)

Fuente: MTAS y Documentación sindical. Elaboración propia.

El incremento sostenido del número de delegados sindicales elegidos responde, tanto a la extensión de estos procesos electorales entre las empresas de menor tamaño (sólo pueden elegir delegados sindicales los trabajadores que están en empresas con un mínimo de seis trabajadores), como a que la reducción del tamaño de estas se ve acompañado por el crecimiento del número total de empresas.

Este doble efecto, reducción del tamaño de las grandes y aumento del número de las PYMES, implica que cada vez un buen número de los delegados elegidos disponen de derechos horarios en tiempo de trabajo inferiores, hecho que representa una limitación para la actividad sindical, especialmente la correspondiente a la articulación de acciones sectoriales o territoriales, con la consecuente repercusión en las estructuras de los sindicatos. Tendencia que podría ser paliada, en recursos de actividad sindical, si se regulase la elección de delegados «de polígono», comarcas o áreas territoriales de los sectores.

Las informaciones sindicales ponen de manifiesto un creciente incremento de delegados sindicales jóvenes y de mujeres, aunque su proporción continúa estando por debajo de su participación en el empleo. Asimismo, las personas contratadas temporalmente tienen un peso inferior.

En las desagregaciones sectoriales de los resultados, se observa el crecimiento del número de delegados elegidos en los sectores de servicios, especialmente en el Comercio y la Hostelería.

En cuanto a la **afiliación sindical**, las comparaciones en el entorno europeo (Tabla II) muestran unas divergencias considerables. Su lectura e interpretación requeriría analizar las diferentes características de ésta, así como otros aspectos institucionales y de relación entre el sindicato y las personas afiliadas (por ejemplo, en Bélgica, los sindicatos participan en la gestión del dispositivo de protección por desempleo).

En todo caso, es apreciable el sendero descendente en términos generales, para la práctica totalidad de países. En España, el segundo país con menor afiliación, el crecimiento es muy limitado. Las explicaciones de este bajo nivel de vínculo sindical están relacionadas con la indiferencia en la aplicación de los contenidos de los convenios colectivos (son de aplicación general, con independencia de la afiliación o no), con la preponderancia de la figura de los Comités de Empresa en las medianas y grandes empresas, la inhibición que supone el posible riesgo por el elevado número de contratados temporales y la ausencia de participación de los sindicatos en la gestión de políticas de protección social, respecto de otros países europeos.

Tabla II. Tasa de afiliación sindical en Europa

Países	1980	1985	1990	1995	1998
Suecia	78	82	82	88	88
Finlandia	69	69	73	80	79
Dinamarca	78	79	75	78	76
Noruega	55	56	56	55	55
Bélgica	53	51	50	54	-
Irlanda	57	56	53	47	42
Austria	52	52	47	41	39
Italia	50	42	39	39	38
Reino Unido	51	45	38	32	30
Alemania	—	—	36	29	26
Portugal	52	—	40	30	—
Holanda	35	28	27	24	23
Suiza	31	28	27	24	22
Grecia	36	37	34	24	-
España	8	9	11	17	16
Francia	22	19	14	10	10

Fuente: Observatorio Europeo de Relaciones Industriales.

Tabla III. Afiliación sindical y características de las empresas 2001

	Tasa de afiliación	GENERAL	17,3
Sector de actividad			
Agricultura, selvicultura y pesca	9,0		
Industrias extractivas	53,3		
Industria manufacturera	19,9		
Electricidad,gas y agua	34,5		
Construcción	10,2		
Comercio	10,9		
Hostelería	8,7		
Transporte y comunicaciones	25,5		
Actividades financieras	22,5		
Otros servicios empresariales	9,7		
Administración pública	24,7		
Educación	25,5		
Servicio doméstico	4,2		
Otros servicios	21,9		
Tamaño del establecimiento			
1-9	8,0		
10-49	13,8		
50-249	20,2		
250-999	28,2		
>1000	35,9		

Tabla III. Afiliación sindical y características de los trabajadores 2001

SEXO	
Mujer	13.9
Varón	19.3
EDAD	
16-29	8.5
30-44	19.7
45 ó más	22.2
OCUPACIÓN	
Peones	13.8
Trabajadores de producción cualificados	17.5
Empleados administrativos	18.4
Técnicos	15.5
Titulados y diplomados universitarios	21.6
Gerentes y personal directivo	15.2
TIPO DE RELACIÓN LABORAL	
Asalariado del sector privado	13.8
Asalariado del sector público	29.4
TIPO DE JORNADA	
Tiempo completo	18.3
Tiempo parcial	8.5
TIPO DE CONTRATO	
Indefinido	20.8
De duración determinada	9.9
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	
Menos de 2 años	8.1
Entre 2 y 10 años	14.5
Más de 10 años	27.6

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. MTAS. 2002.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALONSO, Luis Enrique

- 1994 «Macro y microcorporatismo: las nuevas estrategias de la concertación social» en *Revista Internacional de Sociología* n.ºs. 8/9, mayo-diciembre, pp. 29-61.
- 1998 «Las transformaciones de la cuestión social» *Gaceta Sindical*, Sept. 1998, en prensa.

ALONSO, Luis Enrique y BLANCO Juan

- 1999 «Las transformaciones de las bases sociales del conflicto laboral» en Miguélez F. Y Prieto C. (dir) *Las relaciones de empleo en España, Madrid, Siglo XXI*.

ANISI, David

- 1995 *Creadores de escasez. Del bienestar al miedo*, Madrid, Alianza.

BECK, Ulrich

- 1992 *Risk Society. Towards a New Modernity*, Londres, Sage.

CASTEL, Robert

- 1995 *Las Metamorfosis de la cuestión social*, Buenos Aires, Paidós.
- 1998 «Centralité du travail et chésion sociale», en Kergoat, J; Boutet, J; Jacot, H; Linhart, D., *Le monde du travail*, Editions la Découverte, París.

CONDE, Fernando

- 1995 «El papel de la prensa escrita en la preparación ideológica de la huelga general del 27 de enero de 1994», en *Sociología del Trabajo* n.º25, otoño, pp. 71-96.

MARTIN ARTILES, Antonio

- 1995 *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*, Madrid, Consejo Económico y Social.

MIGUELEZ, Faustino

- 2002 «¿Por qué empeora el empleo?», *SISTEMA* n.º 168/169, pp. 149-179.
- 1999 *Presente y futuro del sindicalismo en España*, en Miguélez F. Y Prieto C. (dir) *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.

MINGIONE, Enzo

- 1993 *Las sociedades fragmentadas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

MONEREO, Jose Luis

- 1996 *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, Madrid, Consejo Económico y Social.

ORTÍ, Alfonso

- 1989 «Transición postfranquista a la Monarquía parlamentaria y relaciones de clase: del desencanto programado a la socialtecnocracia transnacional», en *Política y Sociedad* n.º 2, pp. 7-19.

PRIETO, Carlos

1994 *Trabajadores y condiciones de trabajo*, Madrid, HOAC.

1999 «La crisis del empleo: ¿Crisis del orden social?» en Miguélez F. y Prieto C. (dir.)
Las relaciones de empleo en España, Madrid, Siglo XXI.

ROMAGNOLI, Umberto

1994 «La desindustrialización de los conflictos de trabajo y la ética de la responsabilidad», en Valdés Dal-Ré, F. (Ed.), *Sindicalismo y cambios sociales*, Madrid, Consejo Económico y Social, pp. 225-239.

SANTOS, Antonio

1999 «El «rejuvenecimiento de la pobreza: el avance de la inseguridad laboral y la exclusión social», en *Gaceta Sindical*, Febrero 1999.