

**UGT-CCOO**

**CUMBRE IBEROAMERICANA  
Madrid, noviembre 2005**

## **ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO SINDICAL**

**José María Zufiaur**

El grado de fortaleza de las organizaciones sindicales depende, sin duda, de factores externos: el nivel del empleo y del paro, el marco normativo sobre el derecho del trabajo, las formas de organización del trabajo que adoptan las empresas, los sistemas públicos de protección social, los canales de participación de los trabajadores y de sus organizaciones representativas en las empresas y en la sociedad, la transnacionalización de las empresas y de las decisiones económicas y políticas. En general, depende de la manera en la que se ejerce la relación entre trabajo y capital (contrato de trabajo); de la organización del trabajo y de la acción colectiva (estatuto profesional, estructura del tiempo de trabajo, marco de la negociación colectiva, derechos de acción colectiva, como la huelga); de la intervención pública en las relaciones de trabajo (además del derecho del trabajo, la protección social, el tratamiento del desempleo, las políticas activas como la formación profesional, los mecanismos de participación institucional de los interlocutores sociales...).

Pero el fortalecimiento de las organizaciones sindicales es igualmente tributaria de decisiones internas: de sus propias estrategias, de la manera en que los sindicatos responden a los cambios que se producen en el sistema productivo y en la organización del trabajo, en el contexto institucional y político, en la globalización económica. El crecimiento sindical es, en este sentido, dependiente de las respuestas que el sindicato sepa dar a un conjunto de cuestiones: a los distintos colectivos de trabajadores; a la integración en sus estructuras organizativas de la nueva composición que tiene actualmente la clase trabajadora; a la adaptación de sus medios de acción a las nuevas realidades de las empresas; a las políticas de negociación colectiva que sea capaz de articular; a las políticas de afiliación, comunicación, formación que establezca. Y también y muy particularmente su fortaleza depende del nivel de unidad de acción que exista entre las diferentes organizaciones sindicales.

En las últimas décadas se han producido grandes cambios en el mundo del trabajo. Del modelo *fordista-keynesiano* de producción y de integración social estamos pasando a otro en el que prevalecen las exigencias a corto plazo de las empresas y la externalización creciente del riesgo hacia los trabajadores. Estos cambios afectan a la propiedad de las empresas, con una mayor concentración de la propiedad y del mercado, la transnacionalización y el alejamiento de las decisiones y una creciente financiarización de sus objetivos; se evidencian igualmente en la estructura de las empresas, con fenómenos de

desconcentración, externalización y deslocalización productiva; se ponen de manifiesto, asimismo, en la organización del trabajo, con la flexibilidad de los contratos, la flexibilidad del tiempo de trabajo, la flexibilidad de la ubicación de los trabajadores, la flexibilidad de los vínculos de subordinación, la flexibilidad o polivalencia funcional; se perciben, finalmente, en las relaciones laborales, con la extensión de la precariedad laboral, las reconversiones y reestructuraciones industriales y la tendencia hacia la individualización de las relaciones laborales.

Por otro lado, al sindicato se le plantea la necesidad de responder a un mundo del trabajo en el que coexisten una gran diversificación de contratos, de estatus, de demandas y de situaciones por parte de los trabajadores. El sindicato tiene ante sí, por tanto, el desafío de diversificar la respuesta sindical y organizativa y, al mismo tiempo, de generalizar reivindicaciones y posiciones que puedan ser transversales y unificantes.

La estructura y la estrategia de la negociación colectiva, a su vez, han de adaptarse a los cambios que se están produciendo en los contenidos, en los actores y en los ámbitos de la misma. Y las estructuras organizativas de los sindicatos han de adaptarse también a los cambios que se están produciendo en la organización de las empresas: externalización y subcontratación, organización por líneas de producción, creación de grupos de empresa, transnacionalización.

Los medios de la acción sindical también han de modernizarse en función de los cambios en la estructura productiva: junto a las formas tradicionales de acción sindical, como la huelga, emergen otras formas de presión relacionadas con el “capital reputación” de las empresas.

Naturalmente, los contenidos de la acción sindical están también afectados por todos estos cambios y surgen nuevos temas centrales como la dimensión de género, la conciliación de la vida laboral y familiar/personal, las trayectorias profesionales.

El fortalecimiento organizativo de las organizaciones sindicales, en fin, es otra dimensión fundamental para el objetivo de mejorar la capacidad sindical mediante la afiliación, la formación, los medios de elaboración estratégica, los instrumentos de comunicación.

Las organizaciones sindicales siempre han sido deudoras de las formas de organización de la producción que ha ido adoptando el sistema capitalista. No podría ser de otra forma en este nuevo cambio de paradigma. Adaptarse a la nueva situación demanda, por tanto, cambios en cuanto a los contenidos, las formas organizativas, los medios de acción sindical.

## **Métodos y fines**

En este documento pretendemos abordar sobre todo estos últimos temas más vinculados a las respuestas, a las adaptaciones que las propias organizaciones sindicales han de realizar frente a los cambios que se están produciendo como consecuencia de la globalización económica, de las transformaciones en las

tecnologías de la información y la comunicación, del retroceso de las regulaciones públicas nacionales, de unas lógicas de producción cada vez más subordinadas a la lógica financiera y bursátil.

Y lo hacemos de una manera sintética. Sólo pretendemos plantear cuestiones y provocar un debate que desemboque en propuestas. Propuestas que puedan ser tanto pistas de reflexión como factores de consenso y compromisos de actuación. Pensamos que todo ello puede contribuir, así mismo, al establecimiento de una agenda de trabajo común entre las organizaciones sindicales iberoamericanas, americanas, españolas y portuguesas.

### **1.- Las respuestas sindicales ante la creciente diversificación de las situaciones y las demandas de los trabajadores.**

Uno de los mayores desafíos a los que se enfrenta la acción sindical es la de reflejar la diferenciación creciente que se produce en las demandas y situaciones de los trabajadores. Cada vez más trabajadores no pasan, o pasan insuficientemente, por los canales tradicionales de acción sindical. **Es el caso de los precarios, de los inmigrantes, de los autónomos dependientes, de los trabajadores de las subcontratas, de los trabajadores puestos a disposición por las empresas temporales de empleo. Y, por supuesto, los que trabajan en la economía informal, cuestión de especial importancia en la mayoría de los países de América Latina.** Por el otro lado, nos encontramos con las dificultades para afiliar y representar a los trabajadores más cualificados “fuera de convenio”. La necesidad de diversificar, por un lado, la respuesta sindical hacia colectivos específicos; y de generalizar reivindicaciones transversales y unificantes (la seguridad en el empleo, una flexibilidad sostenible, las perspectivas de carrera profesional, por ejemplo), por otro, parece evidente.

En efecto, el empleo se feminiza; el empleo se terciariza; el empleo se externaliza (con la consiguiente disminución del tamaño de las empresas); el empleo se precariza (siendo la mujer sobre la que recae más intensamente éste tipo de relación laboral); el empleo se fragmenta (trabajo estable, trabajo precario, trabajo irregular...); el empleo se dualiza (entre el núcleo central de las empresas y el núcleo inestable); y está, por supuesto, el trabajo en la economía informal.

Esta descomposición del mundo del trabajo plantea a las organizaciones sindicales algunas grandes cuestiones:

- ⇒ de representatividad
- ⇒ de afiliación y organización de nuevos colectivos
- ⇒ de gestionar demandas y reivindicaciones diversas y hasta contradictorias

La diversificación de las formas de empleo y los cambios en la estructura de las empresas hace más compleja la identificación de cuáles son “los intereses de los trabajadores”. A veces se plantea la cuestión de si los sindicatos tienden o no a representar a todos los trabajadores o si sólo y fundamentalmente

representan los intereses de los trabajadores del núcleo duro y estable de las empresas.

Sin duda, la respuesta sindical se orienta, de manera general y de forma mayoritaria, a la representación de todos los trabajadores. Pero no es menos cierto que los sindicatos encuentran grandes dificultades para representar y organizar los intereses específicos de **los trabajadores precarios, de las mujeres, de los jóvenes, de los parados, de los inmigrantes, de los trabajadores de las subcontratas o de los trabajadores autónomos dependientes y para-subordinados. Aún más difícil resulta la conexión sindical con los trabajadores de la economía informal.** Y, en el otro lado de la horquilla, los sindicatos encuentran también escollos para responder a los cuadros, a los **trabajadores de los servicios, a los de la “nueva economía” del conocimiento y a los de las pequeñas empresas.**

A su vez, las formas organizativas de los sindicatos, centradas sobre la empresa, las ramas de industria y el territorio, son a veces un obstáculo para organizar a colectivos que requieren respuestas organizativas más diversas, específicas o plurales (en su caso, incluso más “corporativas”) que rompen los esquemas tradicionales de organización sindical. Existen al respecto algunas experiencias que convendría analizar y poner en común.

Por otra parte, esta profunda diversificación de los trabajadores coloca a los sindicatos ante la disyuntiva de proponer reivindicaciones “unificadoras” (derechos, reconocimiento de trayectorias profesionales, estabilidad en el empleo) y de gestionar y hacer convivir planteamientos que pueden ser contradictorios (trabajadores sujetos a diferentes escalas salariales, trabajadores incluidos o excluidos en un expediente de regulación de empleo, inmigrantes-nativos, precarios y estables, trabajadores poco cualificados y cuadros de las empresas, etc) entre diversos sectores afiliados dentro del mismo sindicato.

- **Cómo se presenta este debate en nuestras organizaciones**
- **Qué buenas prácticas existen sobre la materia**
- **Qué conclusiones operativas se podrían extraer al respecto**

## **2.- Los cambios en las formas organizativas de la representación y de la acción colectiva de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.**

La configuración de las estructuras sindicales ha venido determinada históricamente por la propia organización de las empresas. Así, se pasó de un sindicalismo de oficio a otro de industria, en función del modelo *fordista* de organización de las empresas por ramas de producción o actividad. Las organizaciones sindicales se han organizado como consecuencia en el marco de los sectores profesionales, en los que se desarrollaba, al menos en la mayoría de los países europeos, la médula de la negociación colectiva. La federación de industria ha constituido el armazón fundamental de las organizaciones sindicales, surgiendo de ella el reagrupamiento interprofesional en forma de confederaciones sindicales.

Dichas estructuras sectoriales han constituido la columna vertebral de las organizaciones sindicales. Pero esta realidad se encuentra amenazada por la explosión de las instancias de negociación. En primer lugar, por la fuerte tendencia, impulsada por las empresas, hacia la descentralización de la negociación colectiva. Lo que refuerza el papel de los órganos representativos de la empresa, electivos o sindicales (Comités de Empresa y Delegados de personal o Secciones Sindicales). En segundo lugar, por los cambios en la dimensión, estructura y composición de las empresas: cada vez adquieren mayor importancia los centros de trabajo, los grupos de empresa, las instancias transnacionales, los territorios. Reorganizar los ámbitos de interlocución con las empresas y, por otro lado, realizar una adecuada utilización de las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías para poner en red la acción sindical, podrían contribuir, entre otras cosas, a adaptar las estructuras sindicales a la nueva configuración del sistema productivo.

Todo ello plantea al sindicato algunas cuestiones que afectan a la estructuración de la acción sindical. Por un lado, de nuevo el ámbito de la acción colectiva en la empresa adquiere una importancia fundamental. La empresa sigue siendo el ámbito central en el que se define la relación salarial y de trabajo, así como la relación de fuerzas de los trabajadores respecto al capital. Pero las empresas se han hecho más difusas: en cuanto a las composiciones accionariales que controlan el capital, en cuanto a los distintos tipos de estatus laborales de los que trabajan en ellas; en cuanto a la localización física de los trabajadores. Todo ello dificulta las solidaridades internas y la movilización de los trabajadores. Y, por el contrario, favorece la voluntad empresarial de individualizar las relaciones laborales y de liderar, por encima de los sindicatos, la interlocución con los trabajadores.

Por otra parte, se plantea la necesidad de estructurar nuevos ámbitos de interlocución y de acción colectiva, como los Grupos de empresa (Comités de Grupo), los ámbitos de representación supranacionales (con experiencias como los Comités de Empresa Europeos o los Consejos de Grupo Mundiales), la vinculación con las subcontratas en los procesos de reestructuración, los derechos de participación de los trabajadores en las empresas o la responsabilidad social corporativa.

Naturalmente, la eficacia de la representación y de la acción colectiva de las organizaciones sindicales depende también, y en gran medida, del grado de unidad, de unidad de acción al menos, entre ellas. De ello dependen, de manera muy notable, la credibilidad que tengan los trabajadores en la eficacia de la acción sindical, el nivel de afiliación, la relación de fuerzas en los diversos niveles en los que se desarrolla la negociación colectiva, la capacidad de movilización, de interlocución y de influencia ante los poderes públicos.

Existen, pues, algunos elementos que condicionan de manera importante la estructura organizativa de los sindicatos y su eficacia. Entre ellas:

**- Las formas de organización y representación en el seno de las empresas y de los grupos de empresa**

- **Las formas de organización y de acción sindical en el ámbito de los territorios.**
- **Las formas de organización y de representación en las empresas transnacionales**
- **El papel de mecanismos no obligatorios, como la responsabilidad social de las empresas, en la acción sindical.**
- **El grado de unidad o de división entre las organizaciones sindicales.**

En el campo de cómo se organiza la representación de los trabajadores y la acción sindical en las empresas nos encontramos con situaciones muy diversas: desde los países en los que sólo se reconoce al sindicato siempre que haya sido votado mayoritariamente por los trabajadores, hasta los países en los que, como en España, existe un claro dualismo – electivo y sindical – representativo, pasando por aquellos otros en los que la presencia sindical es exclusiva o claramente preponderante, aunque puede ser plural. Por otro lado, el sindicato se enfrenta en la empresa a una ofensiva patronal por establecer formas de relación con los trabajadores – contractuales, salariales, de promoción profesional – de carácter individual.

Además, las organizaciones sindicales encuentran renovados fundamentos para establecer en el ámbito territorial nuevos consensos a la hora de emprender políticas favorecedoras de la creación de empleo; de responder, de consuno con los poderes locales, a los desafíos que crean los procesos de deslocalización empresarial; de articular políticas de cohesión social y de sostenibilidad medioambiental mediante nuevas formas de concertación social.

Es igualmente notorio el fenómeno de transnacionalización de las empresas. Los procesos de fusión y absorción de empresas se multiplican con el objetivo de tener una mayor talla y una dimensión que supere las fronteras nacionales. Frente a ello, las formas de organización y de acción sindical siguen ancladas en el ámbito de los Estados. A lo largo de las últimas décadas se han puesto en marcha algunas iniciativas, como los Comités de Empresa Europeos o los Consejos de Grupo Mundiales, que han abierto el camino de una representación sindical al mismo nivel en el que actúan las empresas multinacionales. Aunque su grado de implantación, sus prerrogativas y su eficacia son todavía claramente insuficientes.

Vinculada al objetivo de un desarrollo sostenible, ha surgido la reivindicación y la exigencia de una mayor responsabilidad social por parte de las empresas. A ello ha contribuido una mayor conciencia ciudadana de los riesgos vinculados a la globalización y, de otro lado, la crisis de legitimidad social que están sufriendo muchas empresas multinacionales (Unión Carbide, Enron, Parmalat, etc ) como consecuencia de sus actuaciones irresponsables con el medio ambiente, con los intereses económicos de los países donde invierten, con los derechos laborales o con las normas de una buena gestión corporativa. En algunos casos, las empresas pretenden aprovechar la interlocución sobre este tema con una pluralidad de actores sociales – incluidos los externos a la empresa - para tratar de marginar al actor sindical. Cuestiones tales como la manera de encuadrar la voluntariedad de la responsabilidad social empresarial (RSE) en un marco que impida el retroceso de las normas laborales y sociales

obligatorias (el principal problema es la tendencia de las empresas que reclaman la RSE a sustituir el derecho social y laboral por la voluntariedad empresarial y el pretender ir reduciendo el ámbito de los derechos obligatorios al mínimo); o el establecimiento de formas de evaluación externa de la RSE resultan, sin duda, fundamentales al respecto. Las organizaciones sindicales se encuentran, en este tema, ante la tesitura de tener, por un lado, que denunciar los enfoques exclusivamente marquetinianos de la RSE; y, de otro lado, con la oportunidad de aprovechar la vulnerabilidad de las empresas, en cuanto a su imagen corporativa, para ir avanzando en los derechos sociales y laborales, sobre todo en los ámbitos (supranacionales) en los que todavía no existe un derecho obligatorio establecido.

La caída del muro de Berlín y la superación del mundo dividido en bloques, y la extensión del régimen democrático a la inmensa mayoría de los países, ha derrumbado las barreras ideológicas sobre las que se ha sostenido la división sindical. Los procesos de unidad de acción sindical son hoy mucho más posibles que en el pasado. A ello contribuyen también los procesos de integración regional supranacional, donde se van creando estructuras sindicales transnacionales – como la CES o la Coordinadora de Organizaciones Sindicales del MERCOSUR – de configuración unitaria. Los desafíos de la globalización también empujan en ese sentido: tal es uno de los motivos que están detrás del proceso de unificación entre la CIOSL y la CMT.

En base a todo ello, proponemos una reflexión y debate, así como la aportación de experiencias ejemplarizantes y la extracción de algunas conclusiones operativas en torno a las siguientes cuestiones:

- **Cómo está evolucionando la acción sindical en la empresa y en los Grupos de Empresa**
- **Qué nuevo papel puede desempeñar el ámbito territorial (deslocalizaciones, trabajadores transfronterizos, pactos territoriales de empleo) en la acción sindical.**
- **Cómo mejorar la representación y la acción colectiva en las empresas transnacionales**
- **Qué papel pueden desempeñar los mecanismos voluntarios, como la Responsabilidad Social de las Empresas, en el avance de los derechos sociales y laborales.**
- **En el nuevo contexto productivo, ideológico y de estructuración empresarial, cómo cabe valorar la situación de división sindical y de falta de unidad de acción sindical que persiste en muchos de nuestros países.**

### **3.- Los cambios en las funciones y los contenidos de la negociación colectiva y del diálogo social.**

En el punto anterior hemos abordado la explosión de las instancias tradicionales de la acción colectiva sindical y la emergencia de nuevos niveles y ámbitos de negociación. Ahora vamos a hacer referencia a las modificaciones que se están produciendo en cuanto a las funciones, los contenidos y los actores de la negociación colectiva y el diálogo social.

A la tradicional función primordial de la negociación colectiva, que era y sigue siendo la de mejorar la situación de los trabajadores, se le han ido añadiendo otras en los últimos años. Una de estas nuevas funciones es la de ser un medio para adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de competitividad y flexibilidad de las empresas. Esta función flexibilizadora se extiende en ocasiones hasta convertir la negociación colectiva en elemento sustitutivo e incluso derogatorio de las normas legales.

El papel de la negociación colectiva se ha ido, así mismo, orientando hacia los aspectos vinculados con los cambios en la organización del trabajo. De esta forma, el objeto de la negociación tiende a desplazarse desde el trabajador hacia el trabajo. La negociación colectiva se ha convertido, así mismo, en un factor central de la gestión de las empresas. De igual forma, la negociación colectiva ha ido adquiriendo, en algunos países, una función legislativa, de "legislación negociada". Así sucede en el ámbito de la Unión Europea. Pero también en determinados países, como España, donde elementos importantes de la legislación laboral han venido precedidos por el acuerdo entre las organizaciones sindicales y empresariales.

Además de las funciones, están cambiando también los contenidos de la negociación colectiva. Las cuestiones relacionadas con la creación o la preservación de los puestos de trabajo; la formación y la cualificación profesional de los trabajadores (para su adaptación a los cambios tecnológicos y a la inestabilidad de los itinerarios profesionales); la reducción y reorganización del tiempo de trabajo; la protección de la salud y seguridad en los centros de trabajo; la protección social y los planes complementarios de pensiones; las medidas de lucha contra la discriminación por razón de género, de edad, de procedencia... Todas estas, y otras, materias se han inscrito en el campo de actuación de la negociación colectiva, dando pie a una gran variedad de nuevos "intercambios" en los procesos de este tipo de negociación.

Cambian, igualmente, los sujetos de la negociación colectiva. Entran en escena nuevos protagonistas, como, por ejemplo, los trabajadores de las subcontratas, los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, los "falsos autónomos" o trabajadores autónomos dependientes. Y, a su vez, algunas de las materias objeto de la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores son también objeto de preocupación de otras organizaciones sociales: la conciliación de la vida laboral y familiar, la articulación de los tiempos de trabajo y los tiempos sociales, la responsabilidad social de las empresas.

Todo ello nos lleva a la conveniencia de plantearnos algunos elementos de debate:

- **La eficacia general y la eficacia limitada de los convenios colectivos, cómo representar a todos los trabajadores**
- **Las posibilidades y los riesgos que plantean las nuevas funciones que va asumiendo la negociación colectiva**
- **Los elementos que, desde el interés de las organizaciones sindicales, pueden enriquecer la negociación colectiva**

**- Los elementos de convergencia y de articulación entre el movimiento sindical y otros movimientos sociales respecto a materias que son objeto de la negociación colectiva.**

Las cuestiones vinculadas con la profesión, con la trayectoria profesional de los trabajadores, es una de los ámbitos prioritarios de actuación sindical para recuperar una mejor relación de fuerzas. La cuestión central en este sentido consiste en que el componente decisivo para el éxito de las empresas ya no es la disciplina de los trabajadores sino su implicación subjetiva en la empresa, su voluntad de poner a disposición de la misma sus cualificaciones o competencias. Las empresas buscan esa implicación a través de la individualización de las relaciones laborales. Pero los trabajadores son conscientes de que sólo a través de una acción colectiva podrán conseguir un reconocimiento de su experiencia profesional, de la transferibilidad de esa experiencia y, por tanto, de sus oportunidades de movilidad, del reconocimiento del derecho a la formación y a una organización del trabajo cualificante, del reconocimiento de espacios de autonomía y responsabilidad a cada perfil profesional.

El terreno de las identidades profesionales, con todas las dificultades que pueda entrañar a corto plazo en cuanto a desviaciones corporativistas, es de nuevo central para la acción sindical.

De igual manera, la conciliación de la vida familiar y laboral va adquiriendo cada vez más importancia. Este es un tema muy transversal y polivalente. Esta es una materia transversal que tiene que ver con el tiempo de trabajo, con la atención a las personas dependientes, con la baja tasa de natalidad y el futuro de las pensiones (en los países europeos), con la articulación de tiempos laborales y tiempos sociales. Pese a ello, este es un asunto que todavía es poco abordado en la negociación colectiva.

Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales han aumentado en los últimos años en muchos países. Las encuestas europeas muestran, igualmente, que aumentan las patologías físicas en el trabajo. Pese a la reducción o a la desaparición de actividades industriales, una proporción cada vez mayor de trabajadores europeos declaran que tienen que levantar pesos excesivos y trabajar en posturas penosas. Y una verdadera epidemia de dolencias músculo-esqueléticas, de origen profesional, se están extendiendo en diversos sectores de actividad.

Aumentan igualmente las patologías psíquicas. Se incrementan las situaciones de depresión, de adicción al trabajo, de agotamiento profesional. Según la Agencia Europea para la salud y la seguridad en el trabajo, el 28% de los trabajadores (o sea 41 millones de ellos) estarían afectados por el stress en el trabajo. Esta dolencia se sitúa en el segundo lugar, tras los dolores de espalda, entre los males vinculados con el trabajo.

Todas estas cuestiones nos conducen a tratar de dar nuevas respuestas a cuestiones tales como las siguientes:

- **Cuáles son los aspectos que habría que modificar en la estructura de la negociación colectiva. Qué experiencias existen al respecto en cada uno de los países iberoamericanos.**
- **Qué nuevos contenidos habría que intentar desarrollar en la negociación colectiva**
- **Qué posibilidades existen de reforzar el papel de la negociación colectiva mediante una acción paralela (articulación de alianzas) en el ámbito social**

En torno a estas cuestiones se invita a debatir, aportar experiencias y a establecer elementos de orientación y de actuación para el futuro.

#### **4. Los medios de la acción sindical**

La huelga ha sido el instrumento privilegiado de la acción sindical. Y lo sigue siendo en muchos sectores. Pero la introducción de nuevos sistemas de organización de la producción, como el “justo a tiempo” ha reducido su eficacia en otros sectores. Por otro lado, las nuevas formas de organización de las empresas tienden hacia empresas más pequeñas (las viejas “fortalezas” del movimiento obrero han desaparecido: hoy los centros donde hay más trabajadores son los ayuntamientos u otras instituciones públicas), hacia la desconcentración productiva (cada componente de una empresa ha de competir con los restantes), hacia la individualización de las relaciones laborales y la competencia entre los trabajadores por los puestos de trabajo estables y satisfactorios. Todo ello tiene una doble consecuencia: dificulta la acción y la movilización colectiva y hace más complicada la conjunción de la solidaridad entre los trabajadores.

Al mismo tiempo, emergen nuevos ámbitos de vulnerabilidad para las empresas. El “capital reputación”, la dependencia de la imagen y de la cotización de la misma en la bolsa y en la valoración de los consumidores, es probablemente el principal de ellos. No es casualidad, en este sentido, que muchos de los conflictos recientes contra las grandes multinacionales se hayan dirimido en campañas de acción sobre la imagen de las empresas afectadas y no en una larga huelga.

Pero también es un terreno de potenciales nuevos conflictos y de una consiguiente mayor relación de fuerza por parte de la organización sindical todo lo relacionado con el saber de los trabajadores, con la utilización de nuevas tecnologías, con las nuevas formas de presión que se ejercen en el trabajo. Así, asistimos a un creciente cansancio y defección de los trabajadores más cualificados – los denominados profesionales o “analistas simbólicos” -, rebotados porque las empresas les demandan lo mejor de sí mismos en el trabajo, con una disponibilidad permanente, pero sin una participación real en las decisiones.

La determinación de a quién pertenece la propiedad intelectual del trabajo creativo de los trabajadores puede ser, así mismo, otra palanca importante para la acción sindical de futuro. A su vez, las reivindicaciones vinculadas a la utilización de las nuevas tecnologías de la informática y la protección de los

datos personales de los trabajadores empiezan a extenderse. Las reivindicaciones, en fin, en torno a las distintas formas de acoso, *mobing*, en el trabajo es otro elemento de contradicción que puede incidir en la relación de fuerzas entre capital y trabajo.

De igual manera, surgen nuevos frentes de acción y de respuesta sindical. Por ejemplo, los territorios. A lo largo de estos años hemos visto emerger alianzas y convergencias entre la acción sindical y la de algunos poderes públicos locales. Sobre todo a la hora de hacer frente al cierre o deslocalización de empresas, que en muchos casos venían a suponer la desertificación industrial de regiones enteras. Pero también con motivo de que una determinada localidad o región pueda encontrar un sitio en una economía cada vez más globalizada (pretendiendo seguir los míticos ejemplos de Mondragón, los distritos industriales italianos u otros). Ello ha dado pie a pactos locales por el empleo y la cohesión social, en los que junto a los protagonistas tradicionales del diálogo social (sindicatos y organizaciones empresariales) participan instituciones de crédito, asociaciones familiares, universidades, organizaciones de jóvenes, etc. En definitiva, ha dado lugar a nuevas formas de presión y de concertación social

En las últimas décadas, por otra parte, han adquirido protagonismo un conjunto de nuevas organizaciones o movimientos sociales que, en cierta medida “compiten” con los sindicatos en el campo de la acción social. En general, son Organizaciones No Gubernamentales, que se dedican a actividades específicas (acción humanitaria, defensa de la paz o del medio ambiente, defensa de los derechos humanos, cooperación internacional, defensa de distintas minorías, etc) a temas a los que un modelo fordista-keynesiano y un sindicalismo masculino e industrial había prestando poca atención. Hoy, muchas de esas reivindicaciones se han convertido, afortunadamente, en una preocupación muy extendida en nuestras sociedades, también en las organizaciones sindicales.

Por otro lado, la tradicional alianza entre las organizaciones sindicales y los partidos de izquierda y progresistas se ha debilitado y hecho más autónoma y, a veces, más conflictiva. Todo ello como consecuencia del desplazamiento de éstos últimos hacia posiciones más de centro e interclasistas para poder alcanzar mayorías de gobierno, en unas sociedades que actualmente son menos polarizadas que antaño.

No obstante, la necesidad de alianzas del movimiento sindical sigue estando vigente. De un lado, para reforzar su capacidad de interlocución con los empresarios en materias que, siendo objeto bilateral de la negociación colectiva, tienen una dimensión social que trasciende a la misma (la defensa de los derechos humanos en el trabajo, la conciliación de tiempos laborales y sociales, etc), De otro, para lograr influir, de una forma autónoma, en las decisiones políticas,.

Teniendo todo esto en cuenta, deberíamos reflexionar e intentar sacar algunas conclusiones operativas respecto a cuestiones como:

- Las formas más eficaces de la acción sindical en los momentos actuales. Las experiencias innovadoras que se están produciendo al respecto
- Cuáles son los nuevos puntos débiles de las empresas y cómo podríamos aprovecharlos para mejorar la relación de fuerzas sindical.
- La pertinencia del ámbito territorial cercano, como un espacio de nuevas alianzas, de nuevas formas de presión y de nuevas posibilidades de concertación.
- Cómo combinar la autonomía sindical, la necesaria interlocución permanente con cualquier gobierno y la convergencia con las formaciones políticas de izquierda y progresistas. Se solicita un intercambio de experiencias al respecto.
- Cuáles son los ámbitos en los que le interesa al movimiento sindical una alianza con las ONGs (siempre con aquellas que sean independientes, representativas y progresistas), tanto en los ámbitos nacionales como en los aspectos relacionados con la gobernanza mundial.

## **5.- El fortalecimiento organizativo de los sindicatos.**

En general, los sindicatos han perdido afiliados en los últimos años. Ello como consecuencia de los cambios en el empleo y en la organización de las empresas, como hemos comentado en apartados anteriores. No obstante, lograr una mayor afiliación en aquellos colectivos actualmente más desvinculados de la organización sindical es esencial para recuperar la representatividad de las organizaciones sindicales.

En algunos países, el alto grado de afiliación está estrechamente vinculado a la fuerte participación institucional (en las prestaciones de desempleo, en la seguridad social, en la formación profesional). En suma a una serie de servicios públicos que llegan al trabajador por la intermediación sindical.

En Europa, la afiliación es individual mientras que en algunos países de América Latina dicha afiliación es colectiva. Ello tiene seguramente influencia sobre el volumen de la afiliación sindical, sobre la concurrencia sindical y también sobre el tipo de afiliación sindical.

A su vez, en los últimos años se han desarrollado experiencias interesantes de afiliación de determinados colectivos, como las mujeres que trabajan, los trabajadores autónomos y profesionales independientes, los inmigrantes.

En casi todos los sindicatos, en cambio, se hace notar la escasa afiliación de los jóvenes. Estos son algunos de los aspectos que forman parte de la presente realidad afiliativa sindical sobre los que convendría reflexionar, intercambiar experiencias e intentar identificar pistas de actuación..

La afiliación a los sindicatos depende, igualmente, de la imagen que de los mismos tienen los trabajadores y la sociedad en general. En este sentido y en mundo en el que la influencia de los medios de comunicación es tan grande, apenas si el sindicato es capaz de hacer penetrar sus mensajes. Y, a veces,

tampoco es capaz de verse a sí mismo como le ven los demás, lo que es aún peor

El mantenimiento de la afiliación y la participación de los afiliados en la vida de las organizaciones sindicales tienen mucho que ver con la interlocución que éstas son capaces de establecer con los trabajadores. También con los instrumentos (de información y comunicación, por ejemplo) al servicio de la implicación de los trabajadores sindicados. En este sentido, seguramente habría que actualizar los planes formativos de los sindicatos y utilizar mejor las nuevas tecnologías de información y comunicación para estar interconectadas, trabajar en red y actuar como organizaciones “inteligentes”.

Uno de los campos en los que se aprecia más la debilidad sindical es en los escasos medios con que cuentan los sindicatos para realizar análisis documentados y propuestas alternativas. Los instrumentos técnicos con los que cuentan los sindicatos suelen ser escasos. En todo caso insuficientes para contrarrestar los potentísimos centros de emisión ideológica cercanos a las posiciones del capital.

Por otra parte, en muchos países, los sindicatos han sido reconocidos públicamente como organizaciones representativas de los intereses colectivos de los trabajadores. En algunos casos incluso como representativos de intereses generales. Todo ello ha supuesto un reconocimiento institucional importante de las organizaciones sindicales. Lo que les ha permitido ser un sujeto no solamente de la negociación colectiva con los empresarios sino también en cuestiones que dependen del poder público, como las políticas de empleo, la formación profesional, las pensiones, las modificaciones legislativas en el campo del derecho del trabajo, etc. Estas prácticas se han ido debilitando en los últimos años, sin perjuicio de que en muchos países jamás ha existido dicho reconocimiento institucional. Y, en todo, caso la tendencia es hacia la inclusión en la interlocución institucional, a veces mezclando los campos de actuación, de otras organizaciones sociales.

Estas cuestiones también nos interpelan a la hora de tratar de fortalecer el papel de los sindicatos, en temas como los que siguen:

- **Cuáles son los mayores obstáculos con que se encuentran los sindicatos para mejorar su afiliación. Cuáles de esos obstáculos son externos y cuáles internos a las organizaciones sindicales. Qué buenas prácticas conoces al respecto.**
- **Creer que los sindicatos tienen una clara conciencia de cómo les ven los trabajadores, en particular, y los ciudadanos en general.**
- **Cómo podrían los sindicatos hacer para que sus propuestas y posiciones fueran realmente conocidas y, además, más apreciadas por los trabajadores y las sociedades en las que actúan.**
- **Creer que las organizaciones sindicales tendrían que renovar las maneras de relacionarse con los trabajadores. Qué experiencias interesantes conoces en tal sentido.**

- - La formación y la participación interna dentro de las organizaciones sindicales van muy unidas. En qué sentido cabría mejorarlas
- Cómo podrían las organizaciones sindicales mejorar su capacidad de elaboración y de proposición. Cómo mejorar los instrumentos técnicos y de estudio con que cuentan los sindicatos.
- - Qué está sucediendo con el reconocimiento institucional de las organizaciones sindicales.