

## LA PARTICIPACIÓN SINDICAL

Ramón Alós

*Profesor Titular de Sociología. UAB*

Pere Jódar

*Profesor Titular de CC Políticas. UPF*

“Antes el sindicato organizaba grandes masas de trabajadores e intentaba representarlos en todo aquello que tenían de idéntico. Hoy en día el sindicato, si realmente quiere representar, no ya masas sino personas, cada una con sus propias necesidades e identidades, debe saber reconsiderar completamente las formas de representación, dar voz a todas las diferentes figuras que están emergiendo en la sociedad y sobre todo entre los jóvenes” (Trentin, 2005: 27).

### Introducción

En este texto abordamos la participación sindical entendida en un sentido amplio que incluye desde tomar parte en la acción colectiva en una empresa (participar en reuniones dentro o fuera del centro de trabajo, en asambleas, conflictos...), hasta asumir funciones de representación colectiva en la empresa o en la organización, en cualquiera de sus niveles. Bajo esta óptica, no cabe duda que la participación sindical es una de las grandes cuestiones que hoy deben considerarse centrales en el contexto de las transformaciones del trabajo y de la empresa. Si la participación sindical ha merecido atención como derecho de los trabajadores frente al poder arbitrario de la empresa, hoy se le añaden nuevas dimensiones, siendo éste un aspecto clave en una estrategia de refuerzo de la organización sindical. Para ello es necesario replantearse formas y métodos que han impregnado hasta nuestros días la participación sindical. El objetivo de este artículo es introducir una reflexión al respecto, empezando por contrastar las formas más tradicionales de participación sindical con los principales retos que hoy se plantean a las mismas. El texto finaliza con algunas consideraciones o sugerencias sobre posibles líneas de intervención.

### La participación sindical ayer y hoy

La participación de los trabajadores en general y de los afiliados en particular en actividades sindicales ha recibido hasta la fecha escasa

*“no cabe duda que la participación sindical es una de las grandes cuestiones que hoy deben considerarse centrales en el contexto de las transformaciones del trabajo y de la empresa ”*

atención, sobre todo si se compara con las investigaciones, conferencias y seminarios dedicados a la afiliación. Diversos estudios coinciden en señalar que tradicionalmente la participación se ha limitado a un reducido núcleo de trabajadores o de afiliados, a los que se identifica como activistas o militantes. Éstos, con su dedicación, a menudo muy amplia e intensiva a las tareas organizativas, han garantizado el funcionamiento de la representación y de la administración sindical. La contrapartida es un extenso colectivo de afiliados “pasivos”, cuyo compromiso con el sindicato va poco más allá, en muchos casos, del pago de la cuota y de la participación en las elecciones sindicales, y otro colectivo de no afiliados, a menudo, mucho más numeroso que el precedente. Según Hyman (2004), uno de los más destacados estudiosos del asociacionismo sindical actual, un conjunto de diferentes cuestiones ha contribuido a que se consolidara un sindicalismo basado en una participación pasiva de los trabajadores, e incluso de los afiliados, que delegan la defensa de sus intereses en los dirigentes y activistas, más o menos profesionalizados, de la organización.

*“tradicionalmente la participación se ha limitado a un reducido núcleo de trabajadores o de afiliados, a los que se identifica como activistas o militantes. Éstos, con su dedicación, a menudo muy amplia e intensiva a las tareas organizativas, han garantizado el funcionamiento de la representación y de la administración sindical ”*

Entre esas cuestiones hay tres, importantes, que puede señalarse confluyen en la formación de dicho modelo de participación. La primera de ellas nos remite a los tradicionales contextos empresariales y de organización del trabajo, en los que las condiciones de empleo adquieren una relativamente elevada homogeneidad; resultado de ello es que los problemas en torno al trabajo y los intereses y expectativas de los trabajadores son fácilmente y ampliamente compartidos y muestran una elevada uniformidad. Si a lo anterior se añade que hasta prácticamente las últimas décadas del siglo XX han sobresalido un par de grandes preocupaciones comunes en lo que se refiere a condiciones de empleo, esto es, la mejora salarial frente a unas retribuciones que rozaban la subsistencia y la reducción de las horas de trabajo frente a unas tradicionales largas jornadas, es fácil constatar que dichas preocupaciones se convirtieran en las demandas sindicales por excelencia; y así ha sido dada su primacía en la perspectiva de mejora de las condiciones de vida en el trabajo y dada su afectación prácticamente universal. No es ajeno a ello que también la forma predominante de organización del trabajo –el taylorismo-fordismo– primase el salario como principal incentivo para obtener el compromiso de los trabajadores en el aumento de la producción y la productividad.

La segunda cuestión a resaltar se refiere al conflicto entre eficacia y democracia, que en algún modo condiciona la participación sindical. En efecto, como apunta Crouch (1983) una organización como el sindicato depende para su subsistencia, de la eficacia de sus actuaciones. Un sindicato que no sepa o logre ofrecer garantías y mejoras en cuanto a condiciones de empleo, tiene poco o ningún atractivo para afiliarse y obtener el consenso necesario para la participación. Como no puede ser de otra manera, el sindicato debe ser capaz de resolver problemas laborales y de dar cobertura a inquietudes e intereses en el empleo de los trabajadores. De otro modo no es de esperar que el trabajador se sienta próximo al sindicato, y mucho menos aún que decida afiliarse y

participar en sus convocatorias. Pero en el mundo del trabajo, posiblemente más que en otros, obtener resultados implica a menudo respuestas rápidas y bien coordinadas. Frente a ello cabe reconocer que la participación comporta procesos que se suelen alargar en el tiempo, con el consiguiente desgaste emotivo y de esfuerzo, con resultados más inciertos y costes más elevados, como son los asociados a la información, el tiempo y la preparación de reuniones, los desplazamientos, etc.; a todo ello hay que añadir las dificultades de asegurar una participación extensa, por los costes y riesgos que para muchos trabajadores implica un compromiso de esta naturaleza ante la dirección de la empresa, o por las comodidades de obtener sin dar (el conocido problema del gorrón o free rider que envuelve la acción colectiva). De todo ello surge el dilema apuntado entre eficacia y democracia, un dilema resuelto a menudo buscando resultados en lo primero (eficacia), aún en detrimento del desarrollo de lo segundo (democracia). Es una disyuntiva tratada a veces desde la óptica de la distancia entre la lógica de la administración y la lógica de la representación que envuelve a una asociación del tipo sindical que ha de elegir entre satisfacer necesidades instrumentales (también de defensa y protección) y necesidades de identidad (vinculadas a valores, pero también a sociabilidad) que, a menudo, son altamente contradictorias.

*“es una disyuntiva entre la lógica de la administración y la lógica de la representación que envuelve a una asociación del tipo sindical que ha de elegir entre satisfacer necesidades instrumentales (también de defensa y protección) y necesidades de identidad (vinculadas a valores)”*

Finalmente, la tercera cuestión a resaltar es que el modelo tradicional de participación sindical ha encontrado un contexto favorable a su expansión en el entorno de la generalizada y firme oposición a la participación del trabajador que caracteriza la empresa de gestión taylorista y autocrática. Efectivamente, en este tipo de empresa se considera al trabajador como un mero apéndice de la máquina: el trabajador debe limitarse a aportar su esfuerzo (su brazo), de modo disciplinado –de hecho, la disciplina militar ha sido el espejo en el que se ha mirado este modelo de empresa–, dejando sus reflexiones (cabeza) y su emotividad e intuiciones (corazón) fuera de las puertas del taller u oficina. De ahí que, frente a la firme voluntad empresarial de evitar cualquier participación del trabajador en la empresa, una prioridad sindical haya sido, lógicamente, dar voz al trabajador, haciéndole participe a través del sindicato de sus preocupaciones y reivindicaciones en lo que se refiere a sus condiciones de empleo. La eficacia que en su momento mostró la Negociación Colectiva –no olvidemos que para que ésta exista es necesaria una contraparte representativa de los trabajadores–, para resolver problemas de salario, producción, productividad, condiciones de trabajo fue lo que condujo, junto a la presión del movimiento obrero y de los gobiernos, a la tolerancia de los sindicatos por parte de las burocracias o autocracias empresariales.

Se trata, pues y como hemos visto, de un conjunto de factores diversos y de orden interno y externo, que de un modo u otro han confluído en que la participación sindical adquiriera a lo largo de los años y de manera bastante generalizada, las características que antes hemos apuntado; sólo en momentos puntuales, como ante la convocatoria de una huelga en la negociación de un Convenio Colectivo, se

ha recurrido a una participación activa y a una movilización amplia (Valkenburg y Zoll, 1995). Y puede añadirse, asimismo, que este modelo de participación, con sus variaciones, ha funcionado en la mayoría de sindicatos de los países occidentales de manera bastante o muy aceptable, si se atiende al consentimiento que ha generado entre los trabajadores.

Sin embargo, ya desde hace unas décadas, un conjunto de circunstancias diversas ponen en cuestión las formas de participación sindical tradicionales. Queremos también destacar aquí tres aspectos. El primero se refiere, como no podía ser de otro modo, a la mayor diversidad en cuanto a condiciones de empleo que afecta a los trabajadores. Puede decirse que en años pasados un núcleo significativo de trabajadores, sobre todo hombres y de la industria, compartía condiciones de empleo de elevada similitud; al mismo tiempo, su situación de empleo se constituía en punto de referencia para muchos otros trabajadores, de pequeñas empresas, jóvenes aprendices, etc. Desde hace ya tiempo bastantes estudios especializados nos advierten de la gran diversidad que adquieren las condiciones de empleo, en salarios, horarios, seguridad contractual, expectativas de promoción, riesgo para la salud, reconocimiento en el trabajo, nivel de autonomía, y un largo etcétera; lo cual comporta a su vez una gran diversidad en expectativas e intereses en relación con el empleo. A ello nos referimos cuando hablamos de segmentación de los mercados de trabajo, término con el que describimos la amplia variedad de trayectorias laborales, desde las inmersas en la precariedad hasta las más exitosas; en definitiva hablar de segmentación, es tener en cuenta la diversificación y la heterogeneidad de intereses y de condiciones de vida en el empleo. A ello se añade una debilitada percepción de formar parte de un mismo colectivo en la sociedad, esto es, del sentimiento de pertenecer a una clase social, con características y objetivos compartidos. La diversidad en el empleo, pues, es un factor potente que limita las posibilidades de la participación delegativa, enfocada a la obtención de unos resultados de carácter uniforme y universal fruto del esfuerzo de unos pocos activistas de la organización.

“a ello se añade una debilitada percepción de formar parte de un mismo colectivo en la sociedad, esto es, del sentimiento de pertenecer a una clase social, la diversidad en el empleo, pues, es un factor potente que limita las posibilidades de la participación delegativa”

Un segundo factor que limita la participación sindical en sus formas tradicionales se refiere a la mayor voluntad del trabajador de querer ser actor o protagonista de su vida, también de la laboral, y no mero receptor de decisiones tomadas por otros, aunque éstos sean sus representantes. En otras palabras, si en el modelo tradicional de participación el trabajador individual queda inmerso en el colectivo, por lo que no se le distingue en sus particularidades (bajo la consideración de que todos los trabajadores son iguales), hoy adquiere mayor fuerza que en el pasado un deseo de reconocimiento de las diferencias; con ello renace la voluntad de querer ser sujeto activo, de ser en mayor o menor medida participe o protagonista de su propia vida. Esta es una cuestión que puede decirse aparece reforzada con la percepción de las diferencias en el empleo apuntada pocas líneas más arriba.

Como tercer aspecto de cambio señalamos la aparición de las políticas empresariales de gestión de recursos humanos. Entre otras cuestiones, estas políticas pretenden romper con la tradicional oposición empresarial a cualquier tipo de participación del trabajador en la empresa. Por el contrario, desde las mismas se quiere dar importancia a la participación, si bien, como comentaremos más adelante, bajo unas condiciones particulares. Ciertamente, en absoluto puede afirmarse que la gestión empresarial taylorista y autocrática haya desaparecido, como demuestran numerosos estudios sobre organización del trabajo (entre otros, las encuestas de ISTAS o de EPOC). Pero en nuestros días la participación adquiere a menudo no sólo formas diversas y complejas, sino que también aparece combinada en diversos grados y modos bajo el paraguas de lo que se conoce por gestión de recursos humanos. Es sabido que desde esta última perspectiva se plantean cambios en relación con la gestión tradicional, aunque en muchas ocasiones no vayan más allá del plano de la retórica. En todo caso, sea retórica o realidad, el discurso de gestión de recursos humanos no deja de ejercer su impacto, pues un objetivo de la retórica es precisamente generar en nosotros creencias e imaginarios sobre el mundo real, y de la empresa en particular, favorables a los intereses empresariales o que no cuestionen su capacidad exclusiva y unidireccional de decisión. Así, pues, aunque a menudo se sitúe en el plano de la retórica, no puede descartarse el impacto que tiene el discurso gerencial sobre la participación del trabajador que, por lo demás, contrasta frontalmente con la participación tal como ha sido entendida desde el sindicalismo tradicional. Recogemos en la tabla siguiente un esquema con los aspectos principales que permiten diferenciar entre la participación desde la perspectiva de la tradición sindical y según preconizan las teorías de gestión de recursos humanos.

*“el sindicato ya no se enfrenta de modo exclusivo a políticas empresariales autocráticas, frente a las cuales la primera prioridad es reaccionar para dar voz a los trabajadores ”*

En todo caso, nos interesa resaltar que el sindicato ya no se enfrenta de modo exclusivo a políticas empresariales autocráticas, frente a las cuales la primera prioridad es reaccionar para dar voz a los trabajadores. Aunque estas formas tradicionales de gestión empresarial no han desaparecido ni tampoco puede decirse que sean residuales, ahora es más habitual que la actividad sindical se dé en contextos en los que al trabajador, o mejor a determinados trabajadores, se le asignan espacios acotados de voz desde la empresa.

Debe tenerse en cuenta, por otra parte, que las políticas de gestión de recursos humanos allí donde se dan se dirigen básicamente a un colectivo de trabajadores que en buena parte coincide con el que nutre de forma principal o básica las filas de los sindicatos. Nos referimos a los trabajadores que tienen mayor estabilidad en el empleo, de medianas y grandes empresas, algunos de ellos incluso responsables de equipos. Estos trabajadores suelen ser destinatarios de las políticas empresariales de gestión de recursos humanos, pues para ellos tiene algún fundamento la consecución de una cultura corporativa que permita la identificación del trabajador con los objetivos productivos de la empresa; esto es con su “visión” y su “misión”, según la jerga empre-

sarial al uso, y con las tareas que en la misma se asignan a cada trabajador. En sentido contrario puede decirse que allí donde el sindicato ha tenido tradicionalmente más dificultades de arraigo, básicamente en las pequeñas empresas y entre los trabajadores temporales, las políticas de gestión de recursos humanos tienen poca o nula cabida. De ahí que algunos investigadores (Lewin, 1995; Marchington, 1997) encuentren indicios de que la gestión de recursos humanos tenga mayor difusión entre empresas que ya cuentan con presencia sindical.

Una muestra de lo que aquí comentamos la obtenemos de la encuesta realizada a los afiliados de Comisiones Obreras de Cataluña (Jódar et al., 2009). De la misma se desprende que el 86,5% de los afiliados tiene contrato estable, también que el 75,3% trabaja en empresas con un responsable de personal o departamento de recursos humanos y que el 87% está cubierto por algún convenio colectivo de empresa o sector, cifras que contrastan enormemente con las del total de asalariados no afiliados; estos porcentajes son indicadores del carácter central de los afiliados. Ahora bien, en esas empresas, según los afiliados, la dirección informa a menudo de cuestiones importantes sólo en el 47% de los casos, mientras que informa raramente o nunca en el 31,5%. El 53,7% de los afiliados afirma que la dirección es contraria a la presencia de representantes sindicales o de los trabajadores o bien acepta a regañadientes el ejercicio de sus funciones, mientras colabora con los representantes en el 37% de los casos. Por otra parte, aunque los afiliados son trabajadores centrales (estables) el 71% de los mismos no tiene ninguna flexibilidad para elegir el horario de entrada y salida; también el 41,7% tiene poca o ninguna autonomía en su trabajo, frente al 58,3% que tiene alguna o incluso mucha; asimismo al 65% de los afiliados no lo han ascendido nunca. Llama la atención que el 65% de los afiliados no haya experimentado ninguna promoción; aunque en contrapartida el 64% trabaja en empresas con formación para sus trabajadores.

El conflicto entre el capital y el trabajo en torno a la participación se sitúa hoy, pues, en un plano distinto al de hace unos años. El empresario ya no plantea, ni dedica mayores esfuerzos, al menos con la contundencia y universalidad de antaño, a la exclusión de cualquier tipo de participación. En la actualidad las referencias al trabajador como recurso humano son habituales, aunque ello se traduzca en los hechos, como hemos visto, en una participación limitada y, en muchos casos individualizada, casi como una forma de concesión a determinados colectivos estables y cualificados, los denominados trabajadores “centrales”. Por ello algunos estudiosos señalan que la única forma de separar el grano de la paja (la realidad de la retórica) es observar si en las empresas que predicán la buena nueva del recurso humano existen prácticas de formación a los trabajadores, pagadas por la empresa, o perspectivas de formación y de carrera profesional. Es más algunos autores (Bluestone y Bluestone, 1995) se atreven a sostener que sólo existen verdaderas prácticas de recursos humanos, o dicho de otra manera: las personas asalariadas son realmente valoradas allá donde

“el conflicto entre el capital y el trabajo en torno a la participación se sitúa hoy, pues, en un plano distinto al de hace unos años. El empresario ya no plantea, ni dedica mayores esfuerzos, al menos con la contundencia y universalidad de antaño, a la exclusión de cualquier tipo de participación”

las empresas ofrecen a sus trabajadores participación en la organización del trabajo por medio de sus representantes sindicales.

Cabe añadir que la gestión de recursos humanos se ampara en la difusión de ciertas pautas culturales cuyo objetivo es reforzar la idea de la primacía del individuo frente a la sociedad o comunidad; y la idea de individualismo frente a colectivismo. Desde la óptica del fundamentalismo neoliberal, compartida en grado diverso desde otros ámbitos políticamente no estrictamente conservadores, al individuo se le traslada la responsabilidad de su propia supervivencia en un entorno que se considera debe ser regulado en exclusiva por el mercado. En ese entorno los derechos (excepto los de propiedad) y el estado benefactor se califican como productos del pasado, que a menudo entorpecen el buen funcionamiento de la economía, en la que debe mirarse y orientarse el conjunto de la sociedad. En la medida en que un discurso de este tipo está presente, ello comporta nuevos retos para el sindicalismo y para la participación en la acción colectiva. En efecto, el sindicato debe hacer frente a una cultura que persigue adoctrinar en la idea de que el trabajador es el único responsable de su propio empleo; que ante un mundo dinámico al trabajador no le queda más remedio que “ganarse su empleo”, sino quiere correr el riesgo de caer en la beneficencia, destinada a los inadaptados y a los excluidos (Castel, 2009). Como analiza Serrano Pascual (2005), en alguna medida las políticas y discursos sobre empleabilidad y activación, transversales en las estrategias europeas de empleo, difunden este tipo de enfoque.

### Cambios en el mercado de trabajo y participación

Aunque, como ya hemos comentado existen pocos estudios sobre participación sindical, algunos datos permiten apuntar signos esperanzadores, mientras otros evidencian asignaturas pendientes para el sindicalismo. Entre los primeros cabe anotar avances significativos en lo que suele denominarse gestión de la diversidad, especialmente en lo que se refiere a reconocimiento de diferencias entre hombres y mujeres, y también, aunque posiblemente menos, en relación con la inmigración. Los sindicatos europeos, y CCOO en particular, llevan ya unos años debatiendo en torno a la construcción de un sindicalismo de hombres y de mujeres, que reconozca e integre en su organización, en sus objetivos y prácticas cotidianas las diferencias existentes al respecto. Hoy puede decirse que se ha roto con la identificación del sindicato y del sindicalismo como “cosa de hombres”, aunque la participación de las mujeres dista aún de alcanzar unos niveles equiparables a la de los hombres, cuantitativamente y más aún en la asunción de responsabilidades. Aunque más tímidamente, el sindicato empieza también a considerar la integración de la diversidad por motivos de origen, siendo éste un proceso más reciente que el anterior, como asimismo es reciente el fenómeno de la inmigración masiva en España.

No obstante, hay bastante coincidencia en los estudios en cuanto a que en otros campos los sindicatos encuentran mayores y más serias difi-

*“los sindicatos europeos, y CCOO en particular, llevan ya unos años debatiendo en torno a la construcción de un sindicalismo de hombres y de mujeres, que reconozca e integre en su organización, en sus objetivos y prácticas cotidianas las diferencias existentes al respecto ”*

*“aunque más tímidamente, el sindicato empieza también a considerar la integración de la diversidad por motivos de origen, siendo éste un proceso más reciente que el anterior, como asimismo es reciente el fenómeno de la inmigración masiva en España ”*

*“este es, pues, un reto fundamental para los sindicatos, que les obliga a replantear unas formas de participación y representación orientadas y adaptadas para grandes organizaciones de tipo fordista o burocrático, y no para esas formas de empleo emergentes”*

cultades. Señalemos ante todo a tres colectivos: el trabajador de la pequeña empresa o sin un centro de trabajo específico, el trabajador de trayectoria laboral flexible o precaria, y el trabajador joven. La participación del trabajador de la pequeña empresa no es un problema nuevo para el sindicalismo; pero sí adquiere hoy una mayor envergadura. Es así dado que en el pasado el trabajador de la pequeña empresa podía tomar la grande como referencia, pues muchos de ellos con los años podían acceder a un empleo en empresas de mayores dimensiones, o bien las mejoras en las condiciones de empleo en éstas últimas les repercutían favorablemente. Hoy, sin embargo, puede constatar una tendencia en la organización y gestión empresarial que lleva a la proliferación de pequeñas y de muy pequeñas empresas, a menudo por desmembramiento parcial de las mayores, a través de los procesos de subcontratación y de externalización de actividades. A ello hay que añadir el aumento en número de trabajadores que prestan servicio en centros de trabajo ajenos, o de trabajadores que carecen de un centro de trabajo específico, o también de trabajadores autónomos dependientes. El resultado de estos procesos es doble: por una parte, aumenta la proporción de trabajadores empleados en dichas situaciones, esto es, que no tienen posibilidad de compartir con otros su situación de empleo y constituir así grupos de afinidad; por otra parte, muchos de estos trabajadores no vislumbran otro futuro laboral más que el de trabajar bajo estas formas y, quizás, esta perspectiva esté también cada vez más presente como posible futuro para muchos trabajadores de empresas de mayores dimensiones. Por una y otra razón lograr que estos trabajadores participen se convierte en una cuestión clave para los sindicatos. De ahí que las dificultades de llegar a estos colectivos, que en otras épocas podían considerarse “menores” en cuanto en gran parte respondían a situaciones transitorias o marginales, hoy no lo sean en absoluto. Este es, pues, un reto fundamental para los sindicatos, que les obliga a replantear unas formas de participación y representación orientadas y adaptadas para grandes organizaciones de tipo fordista o burocrático, y no para esas formas de empleo emergentes. Algunas experiencias de participación territorial o local podrían ser buenos ejemplos de nuevas dinámicas organizativas; asimismo, el “acuerdo de interés profesional de los transportistas profesionales de Panrico” firmado el año pasado lo es para el colectivo de autónomos dependientes.

El trabajador que cambia de contrato temporal a contrato temporal, con posibles temporadas en el paro, constituye otro objetivo poco integrado en las prácticas sindicales tradicionales. Nuevamente, puede decirse que las formas usuales de representación y participación dificultan que estos trabajadores “discontinuos” se integren en la organización y en la acción colectiva. Aunque es cierto que el sindicato plantea la denuncia de la concatenación y el abuso en la utilización empresarial de los contratos temporales y su conversión en fijos, y éste es un objetivo deseable, no resulta suficiente en el mientras tanto para el trabajador que está inmerso en una larga carrera o trayectoria laboral flexible o precaria, a menudo carente de protección social, es decir sin



derechos a prestación por desempleo o por invalidez, ni otros como el de una jubilación digna, etc. Para estos trabajadores también deberían plantearse desde el sindicato formas de participación y representación que, sin olvidar el centro de trabajo, fueran más allá del mismo.

Finalmente, las dificultades de atracción y participación de los trabajadores jóvenes en el sindicato en parte pueden explicarse por los motivos más arriba comentados, pues muchos de ellos trabajan en pequeñas empresas y sus trayectorias laborales son flexibles o precarias. Pero posiblemente se añadan otras dificultades, como apuntan algunos estudios: por ejemplo, la percepción por parte de los más jóvenes de que los sindicatos mantienen una fuerte inercia que les convierte en organizaciones de trabajadores adultos (quienes dirigen la organización imponen sus valores, criterios, prioridades, cultura, etc.) y para adultos (léase los trabajadores estables y con más antigüedad en la empresa). Para Antón (2007) estas razones alejan a los jóvenes del sindicato y les llevan a refugiarse en estrategias adaptativas, más apoyadas en la familia, en las amistades y en el esfuerzo personal, que en la capacidad de intervención del sindicato.

### Por qué unos trabajadores participan y otros no

Con todo, y más allá de las formas y procedimientos de participación sindical, de avances y dificultades, sigue en pie la pregunta del por qué unos trabajadores participan y asumen tareas de representación, y otros no. Aunque dar respuesta a este interrogante no es el objetivo de este texto, sí nos interesa recordar cuáles son las explicaciones más habituales. Tres aspectos aparecen como relevantes: los motivos por los cuales un trabajador se ha afiliado, algunas características de la empresa y del empleo, y la presencia del sindicato en el centro de trabajo.

Por lo que se refiere al primer aspecto, puede entenderse que existe un cierto hilo conductor entre los motivos que conducen a la afiliación, a la participación y en su caso a la desafiliación del trabajador. Aunque la literatura especializada reconoce múltiples motivos por los que un trabajador puede querer darse de alta a un sindicato, de modo simplificado pueden resumirse en dos: los motivos instrumentales y los de identidad. Entre los primeros entraría la expectativa de obtener “beneficios” en forma de mejora en las condiciones de empleo o de protección frente a las discriminaciones y las decisiones arbitrarias de parte de la empresa. Entre los segundos, nos podemos remitir a la conciencia de clase, al sentimiento de pertenecer a un colectivo, más aún si nos distingue (nosotros los trabajadores) y enfrenta al empresario (ellos los patronos); también cabe incluir la identificación con los compañeros de trabajo o de oficio, y la constitución con ellos de grupos de afinidad, con los que compartir vivencias, preocupaciones y expectativas. En base a esta dicotomía –en realidad no es una dicotomía, es un eje que va de más a menos en un sentido y otro–, puede preverse que quien se ha afiliado al sindicato más por motivos instrumentales ten-

*“las dificultades de atracción y participación de los trabajadores jóvenes en el sindicato en parte pueden explicarse porque muchos de ellos trabajan en pequeñas empresas y sus trayectorias laborales son flexibles o precarias ”*

“el tipo de empresa y de empleo son aspectos determinantes también en la participación sindical. Las relaciones más directas entre trabajador y empresario, propio de las pequeñas empresas, y la inestabilidad contractual, son factores ambos que suponen grandes escollos para la participación sindical”

derá a ser menos participativo y a involucrarse menos en actividades colectivas y en eludir responsabilidades en la organización, en comparación con el afiliado más identitario. En todo caso ésta es una consideración que de por sí no deja de tener su relevancia, puesto que es más que probable que en la afiliación sindical actual confluyan ambos tipos de afiliados, siendo la organización básicamente dirigida por los segundos.

El tipo de empresa y de empleo son aspectos determinantes también en la participación sindical. Las relaciones más directas entre trabajador y empresario, propio de las pequeñas empresas, y la inestabilidad contractual, son factores ambos que suponen grandes escollos para la participación sindical; y mucho más cuando la participación sindical se plantea desde los sindicatos bajo las formas de representación tradicionales. Así, en el conjunto del sindicalismo europeo es habitual que la afiliación y la participación sea menor o incluso mucho menor en los pequeños centros de trabajo y entre los trabajadores que disponen de un contrato de trabajo temporal (Visser, 2002). Para todos ellos, no sólo las dificultades asociadas a la participación son mayores, por lo que elevan los costes para quienes tengan aproximaciones más instrumentales; sino que, además, para los más identitarios, se reducen las posibilidades de compartir pertenencia con otros compañeros de trabajo con el objetivo de desarrollar una acción colectiva. La tabla 1 recoge la proporción de empresas que cuentan con representación sindical según tamaño, destacándose que apenas en una de cada cuatro con entre 6 y 49 trabajadores se han realizado elecciones a representantes de los trabajadores, mientras éstas han tenido lugar en tres de cada cuatro de las mayores en plantilla.

**TABLA 1. PROPORCIÓN DE EMPRESAS CON ELECCIONES SINDICALES SEGÚN TAMAÑO. ESPAÑA 2009.**

De 6 a 49 trabajadores	24,8%
De 50 a 250	66,0%
De 251 a 500	76,1%
501 o más trabajadores	77,5%

Fuente: Secretaría de Organización de la C.S. de CCOO. “Informe elecciones sindicales. Cómputo Dinámico a 31/12/2009”.

Por último, destacamos que la presencia y sobre todo la actividad del sindicato en el centro de trabajo aparecen como un elemento de primer orden para el impulso de la participación sindical. El estudio que hemos realizado para CCOO de Cataluña (Jódar et al., 2009) pone de manifiesto que la mera presencia del sindicato o de otra forma de representación de los trabajadores en la empresa repercute modestamente de modo favorable en la participación sindical; mucho más importante es cuando los representantes sindicales en el centro de trabajo son activos, es decir, cuando informan y convocan a reuniones o a otro tipo de acción colectiva o, si es el caso, a actos de protesta.

Tener la oportunidad de participar, esto es, de ser convocado desde la organización sindical, es pues un aspecto clave para que se dé participación; o, en sentido contrario, allí donde el sindicato no está presente o no convoca, es de esperar se dé poca participación. Como se concluye en dicho estudio “el sindicato por sí sólo no influye en el activismo, pero sí que lo hace cuando promueve actividades”.

### Los retos de la participación sindical

Si, como hemos expuesto antes, la diversidad es uno de los rasgos que caracteriza actualmente al conjunto de los asalariados, y no sólo por motivos de género, origen, cultura, formas de vida, etc., sino también por sus situaciones de empleo extremadamente variadas, de todo ello se desprenden dos principales riesgos que pesan sobre la participación sindical: la fuga hacia el individualismo y la fuga microcorporativa. Si la primera se fundamenta en la salida individual, en buscarse uno mismo la vida, la segunda se basa en fuertes identidades de pequeños grupos que participan de unas mismas situaciones de empleo y que dan lugar a comportamientos corporativos en dichos ámbitos reducidos. De unos y otros comportamientos existen múltiples evidencias en nuestro y otros países. Pero lo importante aquí para nosotros es entender que individualismo y microcorporativismo son dos tipos de comportamientos que adquieren fuerza en tanto se sustentan en unos contextos que los favorecen. Estos contextos son básicamente, de una parte, las muy variadas situaciones de empleo, que no siempre se pueden reconducir a estándares universales en cuanto a acción colectiva y reivindicaciones; de otra, los impulsos de ser protagonista, a los que ya nos hemos referido; y asimismo, las políticas empresariales de fomento de la participación individualizada y exclusiva de determinados trabajadores. El reconocimiento de estos fundamentos en que se sustentan ambos riesgos debe estar en la base de un replanteamiento de la participación sindical.

En este replanteamiento de la participación sindical, no se trata, a nuestro entender y contrariamente a lo que algunos interpretan, de enterrar al sujeto colectivo ante la emergencia del individualismo, ni de enterrar las identidades del trabajo ante nuevas supuestas identidades postmodernas. Todo lo contrario, se trata de que el trabajador como persona tenga capacidad para ser protagonista frente a las posibles decisiones empresariales, ya sean arbitrarias en unos casos, ya sean paternalistas en otros. Un punto de partida importante al respecto es entender que frente a las potestades omnímodas de las empresas y de los directivos y gestores empresariales, el trabajador individual sólo tiene garantías de ser participe y de defender sus opciones si forma parte de un colectivo y precisamente gracias a ese colectivo. No olvidemos que muy pocos asalariados, porcentualmente hablando, tienen verdadera y real capacidad de negociación individual en salarios, horarios, permisos, etc., frente a la empresa. Por ello el reconocimiento de la subjetividad de las personas debe darse en un contexto de logro o garantías colectivas. Por poner un ejemplo,

*“si, como hemos expuesto antes, la diversidad es uno de los rasgos que caracteriza actualmente al conjunto de los asalariados de ello se desprenden dos principales riesgos que pesan sobre la participación sindical: la fuga hacia el individualismo y la fuga microcorporativa ”*

*“no se trata de enterrar al sujeto colectivo ante la emergencia del individualismo, ni de enterrar las identidades del trabajo ante nuevas supuestas identidades postmodernas. Todo lo contrario, se trata de que el trabajador como persona tenga capacidad para ser protagonista frente a las decisiones empresariales, ya sean arbitrarias en unos casos, ya sean paternalistas en otros ”*

para que un trabajador pueda disponer de algún día de permiso y que para ello no dependa en exclusiva de la decisión o de la voluntad empresarial, ello requiere que sea un derecho adquirido desde la acción sindical, que no imponga uniformidades sino que deje abiertas posibilidades diversas de utilización de un recurso como el referido. La introducción de la gestión de la diversidad en el sindicalismo parece apuntar en esta línea.

*“no existen estudios que permitan conocer el alcance de una gestión de la diversidad en las relaciones laborales ”*

*“para la gran mayoría de trabajadores se requiere una Negociación Colectiva, esto es, la intervención del sindicato, no para imponer unas normas universales, sino para sentar el derecho a su utilización en las formas en que mejor se ajusten a las necesidades personales ”*

Sin embargo, que sepamos, no existen estudios que permitan conocer el alcance de una gestión de la diversidad en las relaciones laborales. En todo caso, existen algunas pocas y puntuales referencias a empresas innovadoras al respecto. No obstante, los estudios realizados por el Observatorio de la Negociación Colectiva, de la C.S. de CCOO, permiten apuntar que en cuestiones como la organización y distribución del tiempo de trabajo, entre muchas otras, el camino por recorrer por parte de la negociación colectiva es aún muy largo. Como se destaca en Escudero (2004), aún son una mayoría los convenios colectivos que dejan en manos de la decisión empresarial aspectos como la concreción de horarios y días de trabajo, siendo escasos los que lo remiten a un acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. Ante este vacío, la opción individual carece de sentido, o sólo puede existir para muy pocos y determinados trabajadores, aquellos que por sus situaciones aventajadas de empleo pueden acordar con su empresario acerca de sus horarios de trabajo; pero para la gran mayoría de trabajadores se requiere una Negociación Colectiva, esto es, la intervención del sindicato, no para imponer unas normas universales, sino para sentar el derecho a su utilización en las formas en que mejor se ajusten a las necesidades personales. Evidentemente puesto que estamos hablando del mundo del trabajo, ello supondrá una negociación con la parte empresarial, negociación en la cual cada trabajador debe poder contar con el respaldo y fuerza del sindicato.

Finalmente, nos interesa resaltar unos resultados obtenidos en el estudio sobre la afiliación del sindicato en Cataluña, del año 2008, cuyos principales aspectos se recogen en la tabla 2. Esta tabla permite concluir que los afiliados con más antigüedad en el sindicato tienen una aproximación al mismo algo más identitaria que los afiliados en los últimos diez años, mientras en estos últimos adquiere alguna mayor relevancia una aproximación más instrumental. En alguna medida ello tiene que ver con el hecho que los primeros están empleados en empresas de mayores dimensiones y cuentan con mayor estabilidad en el empleo, frente a los segundos, entre los cuales se da mayor presencia de trayectorias laborales con cambio de empresa, contrato temporal y/o desempleo y trabajo en empresas de menores dimensiones. También nos parece significativo que mientras los más antiguos en la afiliación optan más por considerar al comité de empresa como el órgano de representación más adecuado de los trabajadores, los afiliados más recientes priman el sindicato; posiblemente las mismas razones antes apuntadas ayuden explicar estas diferencias de opinión.

Finalmente, la tabla 2 destaca tres aspectos, referidos a participación sindical, oportunidades de participación y voluntad de participación, que se comparan para los afiliados más antiguos y los más recientes. En estos aspectos, es significativo que los afiliados más antiguos en el sindicato sean los que más asumen o han asumido tareas de representación sindical, ya sea en el comité de empresa, ya sea en la organización del sindicato. Asimismo, son los que por su situación de empleo más oportunidades de participación suelen tener, pues es mayor la proporción de los que indican que en su centro de trabajo existe comité de empresa o sección sindical del sindicato; y que en los doce últimos meses más han sido convocados a reuniones, ya sea de uno u otro organismo. Frente a ello, es interesante constatar como los afiliados más recientes, que participan menos y que disponen de menos oportunidades para hacerlo, son los que más se muestran dispuestos a posibilidades futuras de participación, más que los afiliados más antiguos. Este es un aspecto importante, que sin duda el sindicato deberá tener en cuenta.

*“es interesante constatar como los afiliados más recientes, que participan menos y que disponen de menos oportunidades para hacerlo, son los que más se muestran dispuestos a posibilidades futuras de participación”*

**TABLA 2. LA PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LOS AFILIADOS A CCOO DE CATALUÑA**  
SEGÚN AÑO DE AFILIACIÓN.

	<b>Afiliados antes 1998</b>	<b>Afiliados después 1998</b>
<b>Se ha afiliado básicamente por...</b>		
Compañeros de su trabajo estaban afiliados	47,5%	36,7%
Cree que todos los trabajadores deben estar afiliados	77,6%	53,7%
Por los valores que defiende el sindicato	80,7%	64,4%
Para tener protección ante la empresa	61,1%	68,8%
Por problemas laborales	58,7%	67,5%
<b>Cuál considera es el órgano de representación más adecuado:</b>		
El sindicato	39,7%	44,7%
El comité de empresa	42,4%	34,4%
<b>Participación:</b>		
Asume o ha asumido cargos de representación en la empresa	45,3%	19,9%
Asume o ha asumido cargos de representación en el sindicato	34,6%	14,0%
<b>Convocatorias – oportunidades:</b>		
Votó últimas elecciones sindicales	88,5%	71,9%
En su centro de trabajo existe comité empresa	91,7%	80,2%
En su centro de trabajo existe sección sindical de CCOO	78,1%	71,7%
Ha sido convocado a reuniones comité empresa	54,5%	40,5%
Ha sido convocado a reuniones de la sección s indical de CCOO	67,0%	51,4%
<b>Asumiría cargos sindicales si se lo propusieran:</b>		
En comité empresa	28,8%	38,9%
En sección sindical	26,8%	36,7%

## Bibliografía

- Antón, A. (2007): "Sindicatos y jóvenes: el reto de sus vínculos". *Mientras Tanto*, n. 103, pp. 45-63.
- Bluestone, B.; Bluestone, I. (1995): *Negociar el futuro. Una visión alternativa de las relaciones laborales dentro de la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Castel, R. (2009): *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris: Du Seuil.
- Crouch, C. (1983): "Pluralism and the New Corporatism: A Rejoinder". *Political Studies*, v. 31, n. 3, pp. 452-460.
- Escudero, R. (coord., 2004): *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Hyman, R. (2004): 'The Future of Trade Unions'. En *Unions in the 21st Century. An Internationale Perspective*, ed. por A. Verma y T.A. Kochan. New York: Palgrave Macmillan.
- Jódar, P.; Alós, R.; Vidal, S.; Ortiz, L.; Garrell, D. (2009): *La diversitat en el sindicat. Trets demogràfics i ocupacionals, valors i participació de l'afiliació a CCOO de Catalunya*. Barcelona. CERES-CCOO.
- Lewin, D. (1995): "Organización del trabajo, relaciones industriales y prácticas de participación en las empresas de los Estados Unidos: crítica y valoración". En *OCDE Nuevas orientaciones en la organización del trabajo. La dinámica de las relaciones industriales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Marchington, M. (1997): "Involvement and participation". En *Human Resource Management. A Critical Text*, ed. por J. Storey. London: International Thomson Business Press.
- Serrano Pascual, A. (2005): "Política(s) de activación europea(s) y su contribución a la transformación del trabajo". *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, n. 5, pp. 163-183.
- Trentin, B. (2005): *Canvis i transformacions*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.
- Valkenburg, B.; Zoll, R. (1995): "Modernization, Individualization and Solidarity: Two Perspectives on European Trade Unions Today". *European Journal of Industrial Relations*, v. 1, n 1, pp. 119-144.
- Visser, J. (2002): "Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends". *British Journal of Industrial Relations*, v. 40, n. 3, pp. 403-430.