

SINDICALISMO Y TRABAJO PRECARIO EN ANDALUCÍA

MARCIAL SÁNCHEZ MOSQUERA
UNIVERSIDAD DE SEVILLA

MSM@US.ES

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

LOS EFECTOS DE LA CRISIS Y DE LAS REFORMAS DEL MERCADO DE TRABAJO, JUNTO CON OTROS ELEMENTOS, HAN GENERADO UN RETROCESO GENERAL DEL SINDICALISMO EN ANDALUCÍA Y PARTICULARMENTE EN LOS DOS GRANDES SINDICATOS, COMISIONES OBRERAS Y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. EL TEXTO ES UNA APROXIMACIÓN INICIAL A LA REACCIÓN DE ESTOS DOS GRANDES SINDICATOS ANTE EL AVANCE Y CONSOLIDACIÓN DEL TRABAJO PRECARIO EN UNO DE LOS MERCADOS DE TRABAJO MÁS DETERIORADOS Y PROBLEMÁTICOS DE EUROPA.

PALABRAS CLAVE

SINDICALISMO, SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS, ANDALUCÍA, TRABAJADORES ATÍPICOS, TRABAJADORES PRECARIOS

INTRODUCCIÓN

En los últimos veinte años el mercado de trabajo regional ha consolidado una serie de cambios que prácticamente han devenido en estructurales. La crisis económica, las medidas y las reformas adoptadas y la nueva dinámica de crecimiento han extendido el denominado trabajo atípico (no estable, temporal, de jornada parcial), que en su práctica totalidad es precario. Sin embargo, la temporalidad en la contratación ha sido singularmente alta en Andalucía desde mucho antes del inicio de la crisis, llegando a cotas superiores al 40%.

En la Europa meridional la crisis iniciada en 2008 ha evidenciado y confirmado el retroceso sindical iniciado en los años 1990. Las organizaciones españolas más representativas, que precisamente habían avanzado a partir de esa década (Beneyto,

2008), constituyen un ejemplo esclarecedor del efecto de la crisis. Este retroceso debe ser motivo de reflexión y estudio, máxime en regiones como la andaluza con un mercado de trabajo tan problemático y alta estimación de economía informal. Las propias organizaciones, de hecho, han activado un debate interno e iniciado medidas para afrontar la situación (Comisiones Obreras, 2016). En este sentido, es muy importante el tratamiento hacia el empleo precario y, consecuentemente, los trabajadores sometidos a éste. El trabajo sindical persigue un doble objetivo: reducir el empleo precario, que debilita el sindicalismo y genera desigualdad, y aproximarse, organizar y mejorar los derechos sociolaborales de los trabajadores precarios.

Este trabajo realiza un análisis de aproximación a la situación de los sindicatos andaluces más representativos en relación con los denominados

trabajadores atípicos, ciertamente precarios. Para ello examina el mercado de trabajo regional de la parte de la ocupación en perspectiva comparada con España y Europa occidental. En un segundo término se estudia la afiliación y el grado de representatividad a través de las elecciones sindicales.

La exposición, tras la introducción, se desarrolla en un epígrafe de estado de la cuestión, seguido de un apartado de evolución del mercado de trabajo del lado del empleo y la consolidación de un importante segmento precario en Andalucía, y otro en que se fijan los resultados del estudio e insertarlo en el debate académico. Finalmente, las conclusiones.

MARCO TEÓRICO DE ESTUDIO.

TRABAJO PRECARIO Y SINDICALISMO EN EUROPA

La consolidación de rasgos desreguladores y flexibilizadores en la política económica europea se produjo en la década de 1990, tras el giro conservador que encabezó M. Thatcher en el decenio anterior. En esta consolidación hegemónica de una visión liberal de los mercados, sobre todo el de trabajo, destacan como factores el colapso del bloque soviético y la apuesta por una Unión Económica y Monetaria europea centrada en el mercado. Las políticas sociales quedaron en un segundo plano, en el convencimiento liberal de que más desregulación y más mercado supondrán un mayor desarrollo del que se derivará, casi automáticamente, bienestar social.

Han prevalecido las políticas centradas en la oferta (la empresa) y la desregulación económica como respuestas a las nuevas exigencias competitivas y la globalización progresiva de los mercados, y de austeridad respecto de la crisis económica. El auge de la internacionalización de la economía ha restado operatividad (y eficacia) al marco regulatorio estatal y, en consecuencia, a las instituciones económicas y sociales en las que están insertas los sindicatos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como trabajo atípico aquel que no encaja en los parámetros normales de estabilidad (sin fecha de término) y jornada completa. Era el

empleo habitual del mundo industrializado posterior a la segunda guerra mundial. La atipicidad, si no es elegida por el trabajador, afecta la calidad del empleo y deviene singularmente en precariedad. Un trabajo sin estabilidad, temporal, y/o a jornada parcial repercute negativamente en la retribución y otros parámetros como la cotización que da acceso a prestaciones sociales de calidad, la seguridad, la formación, etc.

La noción de precariedad está sólidamente conceptualizada en los trabajos de Bilbao (1999), Beck (2007), Neilson y Rossiter (2008), Kalleberg (2011) y Arnold y Bongiovi (2013). Resulta evidente, según se tendrá ocasión de exponer, que hay una correspondencia entre el fenómeno en sí y el interés científico por conceptualarlo y explicarlo.

El *trabajo decente* es aquel que genera un ingreso justo, seguridad en el puesto de trabajo y protección social. También igualdad de género y libertad. Este último parámetro alude a la democracia, con el reconocimiento de los derechos a la libre asociación, manifestación y huelga, y por supuesto la autonomía colectiva. Es decir, el sindicalismo. Por tanto, el empleo precario no cumple los rasgos de *decencia* exigidos. Habitualmente comienza no cumpliendo con un ingreso justo (y estabilidad en el empleo) para terminar infringiendo el resto. La precariedad, consecuentemente, se ha erigido como un fuerte obstáculo al sindicalismo (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

Algún autor ha conceptualado al *precariado* como una clase social aparte (Standing, 2016), de este modo la fragmentación del mercado de trabajo habría escindido la clase trabajadora en dos, trabajadores con cierta estabilidad y derechos, y trabajadores que no los tienen. Esto explicaría la lejanía absoluta, incluso la incompreensión, de los trabajadores precarios respecto de los grandes y tradicionales sindicatos. Esta “nueva clase” debería construir organizaciones propias, con intereses enfrentados a la otra clase de trabajadores y sus organizaciones.

Sin necesidad de dar por buena esa separación radical, sí se encuentran suficientes evidencias de, por un lado, la falta de penetración del sindicalismo confederal más representativo en este segmento de

trabajadores y, en el mismo sentido, el desapego de éstos hacia estas organizaciones tradicionales de la izquierda (Lindvall y Rueda, 2014) e incluso el Estado, que no se muestra tan eficaz en su protección como con los trabajadores estables o típicos.

En Europa occidental –también los países del Sur– se encuentran los sindicatos con mayor afiliación, representación y capacidad de intermediación y contratación del mundo, los cambios

institucionales y económicos operados en los últimos treinta años ha impulsado un retroceso y debilitamiento generalizado. La densidad sindical en Europa occidental se ha reducido prácticamente a tasas de la década de 1950, excepción hecha de los países nórdicos. De igual modo, la cobertura de la negociación colectiva también ha retrocedido (Waddington, 2015).

Tabla 1. Densidad sindical en Europa Occidental, promedio de tasa afiliación 1994-2013 por periodos

	1994-1998	1999-2003	2004-2008	2009-2013
Austria	40.0	36.1	31.5	28.0
Bélgica	52.5	55.3	54.3	54.8
Dinamarca	75.8	72.9	68.7	67.0
Finlandia	79.7	74.4	70.5	69.2
Francia	8.5	8.0	7.6	7.7
Alemania	28.1	24.0	20.7	18.2
Grecia	29.3	24.9	23.9	22.1
Irlanda	44.9	36.1	32.2	33.9
Italia	37.2	34.4	33.9	36.3
Holanda	24.8	22.2	20.2	18.8
Noruega	56.5	54.5	53.9	53.2
Portugal	25.1	21.7	21.0	19.1
España	17.1	16.4	15.4	17.1
Suecia	84.7	78.9	73.5	68.4
Reino Unido	33.4	29.6	27.4	26.5

Fuente: J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016. Open access database at: uva-aias.net/en/ictwss

La tasa de afiliación está influida de un modo fuerte por el ciclo económico (es pro-cíclica, afectada por la depresión económica), tamaño de la empresa y antigüedad en la misma, existencia de secciones sindicales en el centro de trabajo y diseño institucional (Sistema Ghent); de un modo medio por la actividad (favorable industria y sector público, y desfavorables servicios y privado), situación contractual, edad y nivel formativo; y de manera débil por el género, la nacionalidad de los

trabajadores y el modelo de negociación colectiva (Beneyto et al., 2016: 28).

La capacidad de contratación colectiva y la afectación masiva de ésta al empleo ha resistido bastante bien los cambios institucionales operados (Tabla 2). Pese a la reducción generalizada de la sindicación, los acuerdos colectivos que firman los sindicatos, también en España, tienen bastante eficacia y extensión a la fuerza de trabajo.

El debilitamiento de los sindicatos europeos ha discurrido de manera coetánea a la asunción, siquiera en parte, del discurso político, económico y social dominante a través de los acuerdos sociales

suscritos con gobiernos que interpretaban una política de orientación más o menos –según el caso– favorable a la empresa (Sánchez Mosquera, 2017).

Tabla 2. Porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en Europa Occidental, 1999-2013

	1999-2003	2004-2008	2009-2013
Austria	98.0	98.0	98.0
Alemania	68.5	63.4	59.3
Bélgica	96.0	96.0	96.0
Dinamarca	85.0	83.3	83.0
España	82.0	76.9	78.3
Finlandia	89.0	89.0	86.0
Francia	ND	97.9	98.0
Grecia	82.0	82.4	60.0
Holanda	85.1	79.2	85.5
Irlanda	44.2	41.7	40.5
Italia	80.0	80.0	80.0
Noruega	70.5	70.0	67.5
Portugal	75.4	82.0	75.4
Reino Unido	35.7	34.2	30.7
Suecia	94.0	92.5	88.5

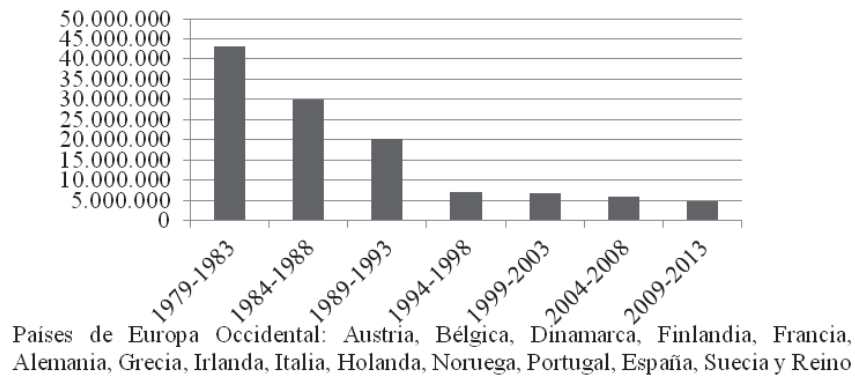
Fuente: J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016. Open access database at: uva-aias.net/en/ictwss

A partir del bienio 2009-2010, para hacer frente a la crisis económica, los gobiernos europeos iniciaron políticas de desregulación del mercado de trabajo y rigor fiscal (ajuste y reducción del gasto social).

Los sindicatos se opusieron frontalmente. En total, se han producido 57 huelgas generales en los países de Europa occidental entre 2008 y 2015 (Vandaele, 2016, p. 283). Sin embargo, no pudieron frenar el programa de reformas desreguladoras y liberalizadoras, tampoco la política de austeridad.

En los países del sur las reformas laborales han supuesto un ataque frontal hacia el papel de intermediación de los sindicatos, pues han debilitado significativamente la negociación colectiva y han reforzado el unilateralismo empresarial (Baylos, 2014; la *gran agresión* según Beneyto et al., 2016: 25), incluso causando un desequilibrando a favor del autoritarismo (Rocha, 2014). En correspondencia con lo anterior, la conflictividad medidas en jornadas perdidas por huelga se ha reducido a mínimos históricos.

Figura 1. Promedio de jornadas de trabajo perdidas por huelgas o cierres patronales en países de Europa Occidental, 1979-2013



Fuente: Base de Datos ILOSTAT, European Trade Unions Institute (ETUI), Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch de Austria, Statistics Finland, Central Statistics Office Ireland, Centraal Bureau voor de Statistiek Holanda,

Varios son los factores que explican esta tendencia. Los sistemas de resolución de conflictos laborales extrajudiciales derivados de acuerdos corporatistas, pese a la crisis, siguen mitigando las huelgas. Pero también se deben tener en cuenta factores más relacionados con la pérdida de capacidad movilizadora, como la desindustrialización (la industrial es un factor fuerte que favorece la sindicación), las derrotas sufridas en huelgas en un contexto tan desfavorable como el descrito más arriba, de reforzamiento de la autoridad empresarial y la limitación del derecho de huelga que se ha producido en algunos países (Vandaele, 2016). Por supuesto, otro factor destacado es el avance en la fragmentación del mercado de trabajo.

Las estrategias de los sindicatos europeos ante el avance y consolidación del empleo precario han girado en torno integrarlos en sus estructuras (sin hacer distinciones entre trabajadores precarios y ordinarios); no excluirlos ni realizar acciones que sirvan exclusivamente a los trabajadores estables o típicos; y establecer federaciones específicas para los trabajadores sindicados precarios (Keune, 2013; y Gumbrell-McCormick, 2011). Con claridad la negociación colectiva y la influencia política (diá-

logo social) continúan siendo imprescindibles para alcanzar estos objetivos. Pero deben implementarse otras estrategias.

EMPLEO, TRABAJADORES PRECARIOS Y SINDICALISMO

En los últimos veinte años el mercado de trabajo en Europa, del lado del empleo, ha evolucionado favorablemente pese a la crisis. La media de los países de la UE, así como los de la zona euro, registran en el último bienio (2015-2016) una mayor tasa de empleo que en el primer cuatrienio analizado, más de cuatro puntos porcentuales (pp) por encima. Además, se ha registrado un crecimiento ininterrumpido sostenido, con apenas un pequeño retroceso en los peores años de la crisis 2012 y 2013, que influyen los resultados del cuatrienio 2011-2014.

El caso de España, aunque la tasa de empleo al final del periodo analizado es superior respecto al inicio, no se ha guardado una tendencia ascendente. Los diferenciales con respecto a Europa se han ampliado. Si al inicio del periodo analizado la tasa de empleo española era inferior en 5.7 pp a la UE, al

final la diferencia asciende a 7.5. Andalucía sigue la estela de España, pero con peores resultados. Inicia a una diferencia de 9,3 pp y termina igual. La tasa de empleo andaluza era la más baja de España al inicio del periodo analizado y también lo es en 2015-2016.

Tabla 3. Tasa de empleo en España por Comunidades Autónomas (CCAA) con referencia a la UE, 1999-20016

	1999-2002	2003-2006	2007-2010	2011-2014	2015-2016
UE 28	62.3	63.2	64.8	64.2	66.1
Zona Euro 19 países	61.7	63.2	64.8	63.7	64.9
España	56.6	62.5	62.3	56.2	58.7
Andalucía	47.4	54.3	54.1	46.8	49.4
Aragón	60.6	66.7	67.3	61.0	64.0
Canarias	55.4	59.9	55.9	49.7	52.8
Cantabria	53.7	61.3	63.5	58.0	60.2
Castilla-la Mancha	55.4	60.6	60.3	52.7	54.5
Castilla y León	55.3	60.7	62.7	58.4	60.8
Cataluña	63.9	68.6	67.4	61.2	64.3
Comunidad de Madrid	60.4	67.8	68.5	63.5	65.5
Comunidad Foral de Navarra	63.5	67.7	68.4	63.1	64.1
Comunidad Valenciana	58.6	63.6	61.4	54.2	58.2
Extremadura	49.1	53.8	54.9	48.2	50.1
Galicia	55.2	60.3	62.7	57.4	58.9
Islas Baleares	66.0	68.7	65.7	60.8	65.8
La Rioja	60.0	66.7	66.6	61.1	64.8
País Vasco	58.5	64.7	66.2	62.9	64.0
Principado de Asturias	49.0	55.2	59.2	54.0	56.2
Región de Murcia	56.7	62.6	60.6	53.2	55.5

Fuente: Eurostat e INE

La temporalidad suele implicar empleos de menor calidad. En términos relativos, la temporalidad en España con respecto a Europa ha mejorado desde el inicio del periodo estudiado. Pero debe tenerse en cuenta que la reducción radical de distancia se produjo en un contexto de reducción masiva del

empleo en España (mientras la tasa de empleo se mantenía estable en Europa), y que la recuperación de empleo de los últimos años ha cursado con un claro ascenso de la temporalidad.

Tabla 4. Porcentaje de temporalidad en el empleo en España por CCAA con referencia a la UE, 2002-2016

	2002-2005	2006-2009	2010-2013	2014-2016
UE 28	11.1	11.9	11.6	11.9
EURO 19	12.7	13.6	12.9	13.1
España	32.5	29.9	24.1	25.1
Andalucía	45.2	41.8	33.1	35.0
Aragón	26.9	26.4	22.6	23.4
Canarias	39.6	35.1	29.1	31.2
Cantabria	27.0	27.4	20.6	22.7
Castilla - La Mancha	37.2	32.3	24.9	26.7
Castilla y León	29.6	26.3	21.1	23.4
Cataluña	24.4	22.4	18.8	19.7
Comunidad de Madrid	23.9	24.1	18.0	17.1
Comunidad Foral de Navarra	26.8	27.0	23.1	24.5
Comunidad Valenciana	37.9	32.5	27.0	27.2
Extremadura	40.1	39.2	34.5	33.5
Galicia	34.7	30.7	23.8	25.0
Islas Baleares	30.6	29.0	25.4	26.7
La Rioja	25.7	24.1	20.2	21.9
País Vasco	29.0	27.1	22.0	23.0
Principado de Asturias	28.4	28.0	23.4	25.6
Región de Murcia	42.7	37.8	32.4	33.6

Fuente: Eurostat e Instituto Nacional de Estadística

Cabe anotar también la estabilidad de la media europea en tasas de temporalidad moderadas durante todo el periodo examinado, que de acuerdo con la estabilidad de la tasa de empleo (e incluso crecimiento sostenido) determina un mercado de trabajo como media mucho más sólido y menos problemático. En el caso de Andalucía, con un diferencial de 10 pp, se vuelven a encontrar el peor resultado de España.

La parcialidad en la jornada es otro de los problemas que aqueja al empleo, sobre todo si no es una opción elegida. La jornada parcial tiene un claro efecto de reducción de la retribución sobre la jornada y el salario completo. En este caso, la parcialidad es superior en el caso de la media de la UE. Pero esas tasas de parcialidad son más problemáticas en un entorno de bajo empleo y alta temporalidad.

Tabla 5. Porcentaje de parcialidad en la jornada de trabajo en España por CCAA con referencia a la UE, 2002-2016

	2002-2005	2006-2009	2010-2013	2014-2016
UE 28	16.6	17.6	19.0	19.6
Zona Euro 19 países	16.6	17.6	20.5	21.6
España	9.2	11.9	14.2	15.6
Andalucía	9.8	12.8	15.7	17.6
Aragón	9.5	12.2	13.9	14.9
Canarias	9.5	10.5	14.0	16.0
Cantabria	6.3	9.8	12.2	13.2
Castilla - La Mancha	8.3	10.9	13.1	13.8
Castilla y León	9.7	11.6	13.9	15.6
Cataluña	9.0	11.6	13.7	14.5
Comunidad de Madrid	7.9	11.2	12.3	13.6
Comunidad Foral de Navarra	11.2	13.7	15.4	17.6
Comunidad Valenciana	11.4	13.9	17.4	19.0
Principado de Asturias	6.6	10.2	12.6	13.8
Extremadura	9.5	12.4	14.4	15.5
Galicia	8.7	10.6	12.7	14.1
Islas Baleares	8.7	10.4	13.2	13.7
La Rioja	6.0	12.5	14.9	16.1
País Vasco	10.6	13.9	15.5	17.9
Región de Murcia	8.8	12.0	15.1	16.3

Fuente: Eurostat e INE

El sindicalismo más representativo en Andalucía debe trabajar en un mercado de trabajo bastante problemático y deteriorado. Esto ha tenido un impacto claro sobre la afiliación. Por otro lado,

la crisis económica ha supuesto en Andalucía el colapso del proceso continuado de concertación social tripartita iniciado en los años noventa y cuyo último acuerdo, el séptimo, se extinguió en 2013.

Tabla 6. Tasa de afiliación sindical en España por CCAA, 1999-2010

Comunidades Autónomas	Media 1999-2002	2008	2010
España	17,4	17,2	16,4
Andalucía	19,4	17,2	13,5
Aragón	21,2	19,8	18,9
Canarias	17,6	17,8	15,0
Cantabria	23,7	22,5	23,2
Castilla-La Mancha	15,6	19,8	19,4
Castilla y León	17,2	23,4	20,4
Cataluña	11,8	14,6	12,6
Comunidad de Madrid	14,6	14,7	11,8
Comunidad Foral de Navarra	22,7	25,3	18,5
Comunidad Valenciana	16,9	16,9	20,5
Principado de Asturias	32,1	24,0	31,4
Extremadura	15,5	16,1	18,8
Galicia	17,8	19,7	23,2
Islas Baleares	13,4	16,1	17,4
La Rioja	14,9	20,7	20,1
País Vasco	22,9	20,9	22,1
Región de Murcia	11,8	16,1	10,3

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 1999-2002, 2008 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los resultados en las elecciones sindicales, por otro lado, han proyectado una evolución claramente negativa, sobre todo para las dos organizaciones mayoritarias a nivel nacional, y más aún para las organizaciones más representativas andaluzas.

Tabla 7. Comparación de la representación sindical medida en delegados de CC OO, UGT y resto de España y Andalucía, 1999-2015

	DELG ESP		DELEG AND		CC OO		CC OO AND		UGT		UGT AND		OTROS		OTROS AND	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1999	260 285	34 670	98 440	37.8	13 987	40.34	96 770	37.2	14 720	42.46	65 975	25	5 963	17.2		
2003	280 396	41 119	109 431	39	16 513	40.16	102 93	36.7	17 420	42.36	68 055	24.3	7 186	17.48		
2007	310 231	46 627	121 556	39.2	19 027	40.81	114 269	36.8	19 940	42.76	74 406	24	7 660	16.43		
2011	308 188	43 925	116 414	37.8	16.961	38.61	110 228	35.8	17 632	40.14	81 546	26.5	9 332	21.25		
2015	261 237	36 015	94 263	36.1	13372	37.12	85 917	32.9	12 634	35.08	81 057	31	10 009	27.79		

Fuente: Jódar (2013: 543), DE SOTO RIOJA, DE ARMAS CEJAS, (2010: 213, 216,219, 225) y Elecciones Sindicales, VI y IX Congresos de CC OO-A, AHCCOO-A Cajas 16 y 1271; e Informe de Datos Electorales de abril de 2015, Confederación Sindical CC00.

Resulta muy claro el punto de inflexión que ha supuesto la crisis, con una continuidad de tendencia en las elecciones de 2015. De manera regular, la ampliación del número de delegados electos en España y Andalucía hasta las elecciones de 2007, siguiendo el ciclo económico alcista que benefició a las organizaciones mayoritarias. En Andalucía, la ausencia de sindicatos nacionalistas, entre otros factores, ha permitido una mayor representatividad relativa de las dos grandes organizaciones. Sin embargo, la crisis y los dos últimos años (2014 y

2015) de crecimiento económico y descenso del paro han supuesto una reducción general del número de delegados electos. Reducción del 15.79% en España y del 22.76 en Andalucía. Retroceso andaluz mayor que debe ser explicado, al menos en buena medida, por el peor desempeño absoluto y relativo (en los últimos años) del mercado de trabajo andaluz. El retroceso ha sido tal que, en términos de representatividad, prácticamente las organizaciones andaluzas alcanzan un grado coincidente con la representatividad nacional.

Tabla 8. Comparación de representatividad (suma de delegados sindicales) de los dos grandes sindicatos en Andalucía y España, 1999-2015

EE. SS.	UGT-A + CC OO-A	UGT + CC OO	DIFERENCIA
1999	82.8	75	7.8
2003	82.5	75.7	6.8
2007	83.6	76	7.6
2011	78.7	73.7	5
2015	72.2	69	3.2

Fuente: elaboración propia a partir de la tabla anterior.

Pese a la pérdida de representatividad, todavía se encuentran en niveles de representatividad muy destacados, muy por encima del resto de organizaciones. En España, más de las dos terceras partes de la representación sindical pertenecen a las dos grandes organizaciones. En Andalucía, la representación de éstas es superior. No obstante, el caso andaluz es preocupante porque desde 1999 los dos grandes sindicatos han perdido más de 10 pp de representación.

La evolución descrita ha provocado cambios. En el interior de las organizaciones, desde un punto de vista de la organización, se han reducido y reagrupado federaciones. En primer lugar, porque la actividad económica aparece más interconectada, pero también porque permite aligerar los gastos en un momento que no se ha recobrado todavía el nivel

de afiliación precedente a la crisis y con una menor financiación pública, al permanecer interrumpidos los intercambios y consensos corporatistas.

El reto de la feminización. La afiliación masiva de la mujer a niveles del hombre (en gran medida con el acceso de la mujer al mercado de trabajo en 1970, con el hecho además de la feminización del empleo público) y, últimamente, con una buena incorporación de la mujer a los puestos dirigentes. En la actualidad, los dos sindicatos mayoritarios andaluces cuentan, respectivamente, con dos secretarías generales a su frente.

La mayor presencia sindical en puestos de trabajo estable, en empresas de mayor tamaño en la administración pública ha decantado un perfil de afiliación de edad por encima de los cuarenta años¹, además de perfiles sectoriales que guardan

¹ La edad media de afiliación se ha incrementado desde los 42 años, en 2000, a 46,5 años en la actualidad (Comisiones Obreras, 2016).

relación con la administración y sectores económicos (industria) que cada vez tienen menos peso en el conjunto de la economía.

El rejuvenecimiento de la afiliación es, por tanto, una prioridad y un reto. La búsqueda de la afiliación de los jóvenes, frecuentemente sometidos al desempleo y a trabajo precario, ya es un argumento suficientemente convincente como para que las organizaciones busquen penetrar en sectores y trabajos precarizados.

Tampoco existe una representación eficaz de los trabajadores autónomos sin trabajadores a su cargo, que habitualmente sufren condiciones laborales marcadas por la dependencia de las empresas que contratan sus servicios. El análisis comparado ha mostrado que es más eficaz crear organizaciones concretas y ligadas al sindicato, que organizar a estos trabajadores en federaciones dentro del propio sindicato. Del mismo modo el componente territorial es más eficaz que el sectorial (Gumbrell-McCormick, 2011). En España, la Unión General de Trabajadores cuenta con una organización de autónomos y Comisiones Obreras ha preferido recientemente establecer una política de alianzas con las organizaciones de trabajadores autónomos progresistas.

En cuanto a la estrategia y la acción sindical, éstas pasan por recomponer los cauces habituales de acción sindical: presión-negociación/acuerdo, pero bajo nuevas premisas. Las restricciones sufridas por las reformas legislativas en los países del sur de Europa han hecho virar a los sindicatos hacia un mayor interés por la afiliación y la representación directa. En España esto ha supuesto una mayor apuesta por las secciones sindicales y un esfuerzo por llegar a las pequeñas empresas.

Al igual que en Europa y España, el diálogo social ha quedado sensiblemente dañado en Andalucía. Ni unas finanzas públicas que han frenado su deterioro en los últimos años ni la necesidad de apoyo político y social externo de los últimos gobiernos han rehabilitado el diálogo social tripartito. Los sindicatos mayoritarios, según han recordado en reiteradas ocasiones, resultaron decisivos para que el Partido Socialista conservara el poder en la difícil coyuntura de las elecciones regionales de

2012, cuando el Partido Popular venía de obtener una extraordinaria mayoría absoluta en las elecciones nacionales de 2011. Sin embargo, no se ha rehabilitado la concertación social.

El trabajo realizado en las décadas anteriores ha institucionalizado mecanismos, pautas y tradiciones corporatistas que pueden restaurarse. Pero, en realidad, el gobierno de turno no estará demasiado incentivado a abrir el juego corporatista y empeñar recursos económicos si los sindicatos no presionan suficientemente. Por otro lado, en la opinión pública los acuerdos corporatistas no suponen gran rédito político.

El instrumento de presión habitual, la huelga, ha declinado en toda Europa, también en España. El repertorio de protestas y presión será más amplio, si se traban alianzas verdaderas con organizaciones en estos sectores, pero ciertamente el protagonismo será también compartido.

En este sentido, hay un largo camino sociopolítico por recorrer en iniciativas legislativas populares, las campañas audiovisuales y el uso de una política de comunicación inteligente a través de Internet (Roca Martínez, 2016, y Luque Balbona y González Begega, 2016). Uno de los objetivos fundamentales es justamente romper la “narrativa ultraliberal” que ha dominado el espacio público (Köhler, González Begega y Balbona, 2012).

DISCUSIÓN

La literatura ha señalado el caso de los sindicatos europeos (Keune, 2013, y Gumbrell-McCormick, 2011) en relación al problema de sindicarse a los trabajadores atípicos. El caso de los grandes sindicatos regionales andaluces resulta de especial interés en el estudio de los cambios organizativos y de estrategia en Europa por la fuerte precariedad de su mercado de trabajo y porque, pese al retroceso, todavía cuentan con una fuerte presencia social y económica.

El caso andaluz puede ser esclarecedor acerca del estudio de la redefinición de alianzas con partidos de izquierda (*mosaic left*) y otros movimientos sociales sobre los que hasta ahora habían mostrado

suspiciacias (Hyman y Gumbrell-McCormick, 2010 y 2013: 145-151). También alianzas a nivel europeo, que debe cambiar la actitud defensiva de los sindicatos ante un proyecto de UE que, en los últimos años, ha acentuado su carácter neoliberal (Hyman y Grumbrell-McCormick, 2013: 190), en un contexto normativo como la UE determinante para Andalucía.

La negociación colectiva ha sufrido reformas que ha limitado en gran medida la intermediación y la capacidad de contratación, y de intervención, de los sindicatos en España. En Andalucía la aplicación a un mercado de trabajo más problemático y deteriorado refuerzan los efectos nocivos de los cambios sobre las organizaciones de trabajadores, aunque deben ponderarse con datos actualizados de 2015-2017.

Los sindicatos andaluces, al igual que los españoles, han estado habituados a hacer un fuerte trabajo de diálogo social al más alto nivel. En estos momentos de parálisis del diálogo social deben volverse hacia una visión más micro, de labor sindical en centros de trabajo, de proximidad (Roca Martínez, 2016).

La recuperación del discurso sociopolítico, de un sindicalismo que hace también política fuera de los centros de trabajo y que enlaza con otros movimientos sociales. En este punto, nuevos repertorios de protesta que reivindican derechos sociales. Resultan de interés para probar estas alianzas cívicas las denominadas coaliciones contra la política de austeridad (Luque Balbona y González Begega, 2016). Se podrá forzar así un diálogo social en una posición negociadora más fuerte.

El reto en Andalucía se plantea mejorar la presencia en las empresas, sobre todo en las pequeñas y medianas, sindicarse y defender al trabajador precario (habitualmente joven) y la necesidad de establecer alianzas con otras organizaciones de raíz ciudadana. Además, el escepticismo de la opinión pública, la desconexión de los precarios y éxito de propuestas ciudadanas y políticas surgidas del 15M generan una notable presión en esas organizaciones a favor de estos cambios (Pérez de Guzmán, Roca y Díaz-Parra, 2016).

La aproximación a los trabajadores precarios, muy escasamente sindicados, aunque planteada por algunos sindicatos europeos, ha topado con verdaderos problemas organizativos (Gumbrell-McCormick, 2011). Los sindicatos españoles y andaluces, hasta el momento, han puesto más énfasis en el diálogo social y menos en la negociación colectiva que otros del sur como los italianos. En cuanto a fórmulas organizativas, éstos se han decantado por implementar federaciones específicas para trabajadores precarios (Pulignano, Ortiz Gervasi y De Francesci, 2016). Fórmula que todavía no se ha ensayado en España.

Conclusiones

En Europa, más en los países del sur y España en particular, se ha consolidado una importante masa de trabajadores precarios, sobre todo jóvenes. En Andalucía el superior deterioro del mercado de trabajo y, en la misma clave nacional, la parálisis del diálogo social, han favorecido un retroceso del sindicalismo más representativo, superior al nacional, que resulta preocupante.

La ruptura del diálogo social y las reformas que desarticulan y atomizan la negociación colectiva han dotado de mayor importancia a la afiliación. En el ámbito de los trabajadores precarios, jóvenes en su mayoría, existe un amplísimo margen para la mejora.

La fortaleza sindical también es la representatividad, altas tasas de representatividad (delegados sindicales en las elecciones) y de cobertura de la negociación colectiva. Pese a la constricción normativa deben incluirse en la contratación colectiva a los trabajadores precarios.

Se detecta, de igual modo, una pérdida en la operatividad de la huelga. Debe ser complementada con la participación en nuevos repertorios de protesta. También se precisa mejorar la comunicación. La revitalización social, económica y comunicativa resulta esencial para aprovechar la falta de mayorías parlamentarias regionales fuertes y homogéneas. El diálogo social, desde una posición negociadora fuerte, puede ser un buen instrumento para reducir las fórmulas contractuales de precariedad.

BIBLIOGRAFÍA

- ARNOLD, D. y BONGIOVI, J. R. (2013): “Precarious, Informalizing, and Flexible Work”, *American Behavioral Scientist*, 57 (3): 289 – 308.
- BAYLOS, A. (2014), *Negociar en crisis. Negociación colectiva en los países del sur de Europa*. Albacete, Bomarzo.
- BECK, U. (2007), *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona, Paidós.
- BENEYTO, P. J. (2008): “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* 26 (1): 57-88.
- BENEYTO, P. J.; ALÓS, R.; JÓDAR, P. y VIDAL, S. (2016): “La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias”, *Sociología del Trabajo, nueva época*, 87: 25-44
- BILBAO, A. (1999), *El empleo precario. Seguridad de la economía, inseguridad del trabajo*. Barcelona, Los Libros de la Catarata.
- COMISIONES OBRERAS (2016), *Repensar el sindicato. Hicimos, hacemos, haremos historia*. Disponible en: <http://www.ccoo.es/cms/g-public/o/0/o101053.pdf>
- DE SOTO, J. M.; DE ARMAS, M. P. (2010): “Las elecciones sindicales en el periodo democrático: 30 años de UGT Andalucía (1978-2009)”, GALÁN GARCÍA, A. (Dir.), *Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social: 30 años de UGT Andalucía*. Córdoba, Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía, pp. 209-243.
- GUMBRELL-McCORMICK, R. (2011): “European trade unions and ‘atypical’ workers”. *Industrial Relations Journal* 42 (3): 293-310.
- HYMAN, R. y GUMBRELL-McCORMICK, R. (2010): “Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible?”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16 (3): 315–331.
- HYMAN, R. y GUMBRELL-McCORMICK, R. (2013), *Trade Unions in Western Europe*. Hard Times, Hard Choices. Oxford, Oxford University Press.
- JODAR, P. (2013): “Una breve panorámica de las elecciones sindicales de 2011, con apuntes de su evolución desde 2003”, *Anuario Sociolaboral de* 2012. Madrid, Fundación 1º de Mayo – Comisiones Obreras. Disponible en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Portada201208.pdf> [Consultado: 10 de noviembre de 2015].
- KALLEBERG, A. L. (2011), *The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*. New York, Russell Sage Foundation.
- KEUNE, M. (2013): “Trade union responses to precarious work in seven European countries”, *International Journal of Labour Research*, 5(1): 59-78.
- KÖHLER, H-D., GONZÁLEZ, S. y LUQUE, D. (2012): “Sindicatos, crisis económica y repertorios de protesta en el Sur de Europa”, *Anuari del conflicte Social*. Disponible en: <http://revistes.ub.edu/index.php/ACS/article/view/6357/8113>
- LINDVALL, J y RUEDA, D. (2014): “The Insider– Outsider Dilemma”, *British Journal of Political Science*, 44(2): 460-475.
- LUQUE, D. y GONZÁLEZ, S. (2016): “Crisis económica y coaliciones anti-austeridad en España Viejos y nuevos repertorios de protesta (2010-2014)”, *Sociología del Trabajo*, 87: 45-67.
- NEILSON, B. y ROSSITER, N. (2008): “Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception”, *Theory, Culture & Society*, 25 (7-8): 51 – 72.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012), *Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*. Ginebra, OIT. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf [Consultado 10/06/2017].
- PÉREZ DE GÚZMAN, S., ROCA B., y DÍAZ-PARRA, I. (2016): “Political exchange, crisis of representation and trade union strategies in a time of austerity: trade unions and 15M in Spain”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22 (4): 461-474.
- PULIGNANO, V., ORTIZ GERVASI, L. y FRANCESCHI, F. (2016): “Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared”, *European Journal of Industrial Relations*, 22 (1): 39-55.

- ROCA, B. (2016): “Transformaciones en el trabajo y movimiento sindical. Propuestas para una renovación necesaria”, *Estudios de Progreso Fundación Alternativas*, 86. Disponible en: http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/estudios_documentos_archivos/3db-b85e5f22632a0391f8ad9fa63d76a.pdf
- ROCHA, F. (2014): “Crisis and austerity policies in Spain: Towards an authoritarian model of industrial relations”, en ROCHA, F. (Ed.) *The New EU Economic Governance and Its Impact on the National Collective Bargaining Systems*. Madrid, Fundación 1º de Mayo, pp. 175–204.
- SÁNCHEZ MOSQUERA, M. (2017): “Trade unionism and social pacts in Spain in comparative perspective”, *European Journal of Industrial Relations*, doi: 10.1177/0959680117711476. Disponible en <http://dx.doi.org/10.1177/0959680117711476>
- STANDING, G. (2016), *The precariat. The new dangerous class*. London and New York, Bloomsbury Academic.
- VANDAELE, K. (2016): “Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3): 277-294.
- WADDINGTON, J. (2015) Trade union membership retention in Europe: The challenge of difficult times. *European Journal of Industrial Relations*, 21 (3), pp. 205-22.