

LA EMPRESA Y LOS SINDICATOS

INTRODUCCIÓN

Las relaciones industriales no pueden explicarse suficientemente sin tener en cuenta a sus principales agentes: sindicatos y empresarios.

Desde el inicio de la Revolución Industrial, los trabajadores tratan de unirse para hacer frente a los graves problemas generados por la industrialización agresiva y sin control legal.

El asociacionismo moderno de los trabajadores comienza en Inglaterra con la Revolución Industrial, las primeras asociaciones tenían carácter secreto, impregnadas de un espíritu de solidaridad, más que reivindicativo. Trataban de resolver los problemas de los trabajadores.

A principios del siglo XIX, cambia esta situación. El crecimiento de la clase obrera en Inglaterra es muy importante, también surgen los primeros informes sobre la lamentable situación en la que se encontraban muchos trabajadores (17 horas diarias de trabajo, enfermedades, hacinados en barrios insalubres, trabajo infantil). Todo esto hace que se pase de un sindicalismo mutualista (de ayuda) a uno combativo y en algunos casos violento.

Después de la primera Guerra Mundial y su evolución surgen los modelos sindicales de la posguerra.

LOS MODELOS SINDICALES DE LA POSTGUERRA

EL MODELO ANGLO-AMERICANO

El **sindicalismo inglés** tenía una fuerte presencia en la sociedad y promovía los cambios para ir mejorando las condiciones de vida de los trabajadores. Tras la segunda guerra mundial el sindicalismo inglés adquirió mayor importancia en la vida política del país pudiendo negociar con el gobierno y con los empresarios. A finales de los setenta las excesivas exigencias de los sindicatos encontraron una fuerte oposición en el gobierno conservador provocando grandes tensiones en la que salieron perdiendo los sindicatos.

En el **sindicalismo americano** las relaciones laborales se caracterizan por:

1. *Actuación de buena fe*: Los empresarios reconocen y aceptan la representatividad de los trabajadores.
2. *Negociación dura*: Los empresarios defienden sus derechos de gestión de la empresa. Se producen duras negociaciones con los sindicatos.
3. *Legalidad*: Dicotomía entre empresas con sindicatos y empresas sin sindicatos. El nivel salarial ha aumentado más en los trabajadores sindicados que en los no sindicados ya que estos, no gozan de representación colectiva y sus condiciones laborales están determinadas por la negociación individual por lo que el objetivo de las empresas es evitar a los sindicatos.

EL MODELO SOCIAL DE LOS PAÍSES ESCANDINAVOS, REPÚBLICA FEDERAL ALEMANA Y AUSTRIA

Está caracterizado por su implantación en la sociedad, una vinculación a la izquierda y su propósito de diálogo con los empresarios y de colaboración con la política estatal. Sus compromisos se basan en la contención de los salarios siempre que el Estado avance hacia el Estado del Bienestar Social. Los modelos más destacados

son:

El **sindicalismo sueco**. Los objetivos de este modelo son el pleno empleo, la estabilidad en los precios, el crecimiento económico y una digna distribución de rentas. Suecia presenta los índices de afiliación más altos del mundo.

El **sindicalismo alemán**. La función más importante del sindicato alemán es la representación de los trabajadores en la esfera política, es decir en mantener relaciones con los tres principales partidos políticos, con el gobierno y con la burocracia estatal. Actualmente hay dos tendencias: la activista tendencia crítica y reformista con respecto a la política económica y la acomodacionista subraya los intereses comunes del trabajo y el capital en la economía moderna.

EL MODELO SINDICAL LATINO

Está muy vinculado a concepciones políticas y religiosas de la sociedad que se canalizan a través de partidos políticos. Por un lado está el sindicalismo revolucionario, partidario de cambios radicales y vinculado a partidos de izquierdas. Se suaviza al finalizar la segunda guerra mundial. Por otro lado, el sindicalismo conservador, cristiano, que no admite la lucha de clases como principio de acción.

HACIA EL CORPORATIVISMO

Con la crisis de los setenta se pasa a la etapa del corporativismo donde los sindicatos se dan cuenta de que tiene que participar en la salida de la crisis económica por la que pasan los países industrializados, aunque suponga renunciar a objetivos conseguidos tras un siglo de lucha, como la defensa jurídica, la seguridad en el trabajo y el incremento de los salarios. Esta etapa se caracteriza por:

Tendencia a la unión de las diferentes centrales sindicales.

Abandono de las estrategias estrictamente reivindicativas y búsqueda de soluciones macroeconómicas consensuadas entre el gobierno y los sindicatos.

LA CRISIS MODERNA DEL SINDICALISMO.

El corporativismo de los sindicatos ayudó a solucionar la crisis económica existente pero provocó, en la segunda mitad de la década de los 80 (momento en el que el Estado Social se va agotando y comienza la nueva época del liberalismo), que se perdiera el contacto directo con los trabajadores. Se inicia un periodo de descentralización volviendo a la importancia de la iniciativa y la libertad en cada empresa donde simultáneamente actúan los intereses de los empresarios y de los trabajadores.

Las centrales sindicales, conscientes de que no siempre se cumplen los pactos a los que se llega, tratan de luchar por acuerdos con el gobierno, modificaciones en la política macroeconómica y creando y tratando de mantener el empleo. Su acción se centra fundamentalmente en dos vías:

- Seguridad en el trabajo
- Adaptación de los salarios.

Los gobiernos, sin embargo, desoyen las peticiones de los sindicatos puesto que éstos no aportan soluciones a los problemas cotidianos de los trabajadores y presionan sobre la política general que se encuentra muy condicionada por la situación económica del país. La visión del trabajador que tienen los sindicatos (trabajador cualificado y sindicado, vinculado a la gran empresa y a la clase trabajadora (Ford)), ya no refleja la realidad y por tanto no se puede adaptar a los cambios que se han producido, sin poder por tanto ofrecer soluciones ante los nuevos problemas emergentes. Ante esta visible situación, los sindicatos tienen una

importante pérdida de afiliados y comienza así su crisis en todos los países, incluso el modelo sindical sueco, propuesto como modelo a imitar por otros países.

La crisis del sindicato nace de su incapacidad para adaptarse a las nuevas necesidades generadas por una sociedad en crisis (Baudoin).

En **España**, en concreto, la crisis de los sindicatos por la que se pasa es profunda, a pesar de los intentos fallidos de éstos de presentar una imagen renovada. Algunas de las características que hacen que se agudice cada vez más esta crisis son:

- Presenta una progresiva disminución de afiliados que le hizo tener el índice más bajo de afiliación de los países industrializados (12%)
- Los sindicatos se empiezan a orientar hacia escenarios políticos donde se descuida al afiliado individual por la desviación de sus intereses.
- Se pierde la frescura y espontaneidad en los acuerdos quedando mediatizados por expertos que alejan las decisiones y la participación de los trabajadores.
- Los problemas de los trabajadores en las empresas se canalizan a través de los representantes sindicales de tal forma que los problemas personales los asume el grupo.
- La tendencia a centrarse sólo en la defensa de los intereses de los trabajadores fijos ha provocado una desatención a otros grupos como son: parados, mujeres y trabajadores con contratos precarios.
- Se ha producido una pérdida de la conciencia de clase y de la solidaridad tradicional por la propia inseguridad del trabajo.
- La no adaptabilidad de los sindicatos hace que los jóvenes carezcan de interés por éstos ya que no ven que se aporten respuestas para sus problemas, así como nuevas formas de relaciones laborales que se escapan a sus ideas no renovadas.
- La creación de empresas nuevas como pueden ser las tecnológicas, así como sus trabajadores, carentes de tradición sindical. Provocan la formación de otro grupos corporativistas para la defensa de sus intereses.
- La perpetuación de los líderes sindicales en sus puestos, genera una estructura organizativa jerárquica, rígida y muy centralizada.

RETOS DE LOS SINDICATOS.

Durante la década de los 90 se habla de forma reiterada de la crisis del sindicalismo. Se afirma que han perdido credibilidad, que están debilitados por la pérdida de contacto con nuevos grupos de trabajadores que tienen otras demandas (trabajadores con contratos primarios, parados, nuevos profesionales), así como por el descenso del número de afiliados.

Por tanto, esta crisis y los cambios en el entorno socio económico y político obligan a los sindicatos a reorientar no sólo su estrategia sino también el contenido de su acción social. La sociedad reclama sindicatos fuertes, organizados y responsables ya que el sindicalismo es un fenómeno estrechamente ligado a la democracia moderna.

RETOS

- **Incorporación de los nuevos valores del mundo del trabajo.**

El nuevo espacio en el que deben introducirse los sindicatos es la regulación de contratos de tiempo flexible, buscando fórmulas para que en los convenios se tengan en cuenta las exigencias personales de flexibilidad en los tiempos de trabajo.

- **Nueva concepción de solidaridad**

La sociedad de masas ha cambiado sustancialmente ya que:

Hay una heterogeneidad múltiple, hay muchos grupos de profesionales.

El nosotros se regirá por el concepto de profesión y no de trabajador.

Este cambio hace que se modifique el concepto de solidaridad. Los sindicatos deben flexibilizar sus estructuras jerárquicas, su forma de organización, renovar incluso sus siglas, sus símbolo, todo ello para dirigirse a pequeñas masas no a grandes masas.

- **Cooperación y diálogo a nivel estatal, participación a nivel empresa**

Los graves problemas que presenta la situación económica mundial, obliga a los sindicatos a estar presentes a la hora de establecer estrategias generales y políticas económico-sociales cuyos resultados incidan en el bienestar y condiciones de los trabajadores. Gobierno y sindicato deben mantener una línea de colaboración para buscar soluciones en las que se tenga presente la voz de los trabajadores.

En cuanto al nivel empresarial se debe cumplir una doble función:

Velar por las condiciones de trabajo (como tradicionalmente) y fomentar las nuevas formas de organización (se tiende a una responsabilidad individual o grupal)

- **Integración de los trabajadores en la nueva organización de la empresa**

Hay una nueva sensibilización de los trabajadores respecto a la empresa. Principalmente dos conceptos:

- ◆ Hay que colaborar para que la empresa pueda continuar en el mercado. Los trabajadores son portadores de creatividad que la empresa puede considerar. Los empleados se sienten parte de la empresa, participan de ella y por tanto los sindicatos, deben exigir transparencia, deben controlar los resultados de los trabajadores. Este concepto queda resumido en la siguiente idea: cuanto mejor le vaya a la empresa, mejor me irá a mí.
- ◆ Las empresas que buscan el cambio en las estructuras organizativas demandan un nuevo perfil de trabajador (autónomo, reflexivo, con iniciativa, capacidad para el trabajo en grupo). Los sindicatos siempre habían presumido de que el trabajador poseía estos valores pero que estaban bloqueados por la filosofía Taylorista y Fordista. Ahora es necesario que los sindicatos promuevan este tipo de trabajador.

- **La formación para el nuevo contexto socio-técnico.**

Los cambios técnicos y sociales que se producen en las empresas exigen una formación de los trabajadores para afrontarlos. Los sindicatos se debaten entre introducirse en esta estructura de participación y adquisición de responsabilidades, lo que les podría costar la pérdida de su identidad y el temor a no ser considerados en la estructura de participación.

Esta disyuntiva debe ser superada, analizando la realidad socio-técnica y con una formación adecuada. Lo contrario supondría dar la espalda a las transformaciones que se imponen.

- **La consideración de la empresa en su entorno**

Los sindicatos deben promover la conservación de la naturaleza y sus recursos. Compete a los sindicatos la tarea de proteger el medio ambiente, vigilando que la producción no implique la destrucción del entorno.

• Los sindicatos y la Unión Europea

Los ciudadanos Europeos exigen también una homogeneización en la acción social de los sindicatos en los distintos países.

Finalmente, tampoco deben olvidarse de sus tareas más tradicionales: reivindicaciones para la mejora de las condiciones de trabajo, igualdad de sexos

LA EMPRESA Y LOS SINDICATOS

INTRODUCCIÓN

Las relaciones industriales no pueden explicarse suficientemente sin tener en cuenta a sus principales agentes: sindicatos y empresarios.

Desde el inicio de la Revolución Industrial, los trabajadores tratan de unirse para hacer frente a los graves problemas generados por la industrialización agresiva y sin control legal. El asociacionismo moderno de los trabajadores comienza en Inglaterra con la Revolución Industrial, las primeras asociaciones tenían carácter secreto, impregnadas de un espíritu de solidaridad, más que reivindicativo. Trataban de resolver los problemas de los trabajadores.

A principios del siglo XIX, cambia esta situación. El crecimiento de la clase obrera en Inglaterra es muy importante, también surgen los primeros informes sobre la lamentable situación en la que se encontraban muchos trabajadores (17 horas diarias de trabajo, enfermedades, hacinados en barrios insalubres, trabajo infantil). Todo esto hace que se pase de un sindicalismo mutualista (de ayuda) a uno combativo y en algunos casos violento.

Después de la primera Guerra Mundial y su evolución surgen los modelos sindicales de la posguerra.

LOS MODELOS SINDICALES DE LA POSTGUERRA

EL MODELO ANGLO-AMERICANO

El **sindicalismo inglés** tenía una fuerte presencia en la sociedad y promovía los cambios para ir mejorando las condiciones de vida de los trabajadores. Tras la segunda guerra mundial el sindicalismo inglés adquirió mayor importancia en la vida política del país pudiendo negociar con el gobierno y con los empresarios. A finales de los setenta las excesivas exigencias de los sindicatos encontraron una fuerte oposición en el gobierno conservador provocando grandes tensiones en la que salieron perdiendo los sindicatos.

En el **sindicalismo americano** las relaciones laborales se caracterizan por:

1. Actuación de buena fe
2. Negociación dura
3. Legalidad

EL MODELO SOCIAL DE LOS PAÍSES ESCANDINAVOS, REPÚBLICA FEDERAL ALEMANA Y AUSTRIA

Está caracterizado por su implantación en la sociedad, una vinculación a la izquierda y su propósito de diálogo con los empresarios y de colaboración con la política estatal. Sus compromisos se basan en la contención de

los salarios siempre que el Estado avance hacia el Estado del Bienestar Social. Los modelos más destacados son:

El **sindicalismo sueco**. Los objetivos de este modelo son el pleno empleo, la estabilidad en los precios, el crecimiento económico y una digna distribución de rentas. Suecia presenta los índices de afiliación más altos del mundo.

El **sindicalismo alemán**. La función más importante del sindicato alemán es la representación de los trabajadores en la esfera política, es decir en mantener relaciones con los tres principales partidos políticos, con el gobierno y con la burocracia estatal. Actualmente hay dos tendencias: la activista tendencia crítica y reformista con respecto a la política económica y la acomodacionista subraya los intereses comunes del trabajo y el capital en la economía moderna.

EL MODELO SINDICAL LATINO

Está muy vinculado a concepciones políticas y religiosas de la sociedad que se canalizan a través de partidos políticos. Por un lado está el sindicalismo revolucionario, partidario de cambios radicales y vinculado a partidos de izquierdas. Se suaviza al finalizar la segunda guerra mundial. Por otro lado, el sindicalismo conservador, cristiano, que no admite la lucha de clases como principio de acción.

HACIA EL CORPORATIVISMO

Con la crisis de los setenta se pasa a la etapa del corporativismo donde los sindicatos se dan cuenta de que tiene que participar en la salida de la crisis económica por la que pasan los países industrializados, aunque suponga renunciar a objetivos conseguidos tras un siglo de lucha, como la defensa jurídica, la seguridad en el trabajo y el incremento de los salarios. Esta etapa se caracteriza por:

Tendencia a la unión de las diferentes centrales sindicales.

Abandono de las estrategias estrictamente reivindicativas y búsqueda de soluciones macroeconómicas consensuadas entre el gobierno y los sindicatos.

LA CRISIS MODERNA DEL SINDICALISMO.

El corporativismo de los sindicatos ayudó a solucionar la crisis económica existente pero provocó, en la segunda mitad de la década de los 80 (momento en el que el Estado Social se va agotando y comienza la nueva época del liberalismo), que se perdiera el contacto directo con los trabajadores. Se inicia un periodo de descentralización volviendo a la importancia de la iniciativa y la libertad en cada empresa donde simultáneamente actúan los intereses de los empresarios y de los trabajadores.

Las centrales sindicales, conscientes de que no siempre se cumplen los pactos a los que se llega, tratan de luchar por acuerdos con el gobierno, modificaciones en la política macroeconómica y creando y tratando de mantener el empleo. Su acción se centra fundamentalmente en dos vías:

- Seguridad en el trabajo
- Adaptación de los salarios.

Los gobiernos, sin embargo, desoyen las peticiones de los sindicatos puesto que éstos no aportan soluciones a los problemas cotidianos de los trabajadores y presionan sobre la política general que se encuentra muy condicionada por la situación económica del país. La visión del trabajador que tienen los sindicatos (trabajador cualificado y sindicado, vinculado a la gran empresa y a la clase trabajadora (Ford)), ya no refleja la realidad y por tanto no se puede adaptar a los cambios que se han producido, sin poder por tanto ofrecer

soluciones ante los nuevos problemas emergentes. Ante esta visible situación, los sindicatos tienen una importante pérdida de afiliados y comienza así su crisis en todos los países, incluso el modelo sindical sueco, propuesto como modelo a imitar por otros países.

La crisis del sindicato nace de su incapacidad para adaptarse a las nuevas necesidades generadas por una sociedad en crisis (Baudoin).

En **España**, en concreto, la crisis de los sindicatos por la que se pasa es profunda, a pesar de los intentos fallidos de éstos de presentar una imagen renovada. Algunas de las características que hacen que se agudice cada vez más esta crisis son:

- Presenta una progresiva disminución de afiliados
- Los sindicatos se empiezan a orientar hacia escenarios políticos
- Acuerdos mediatizados por expertos
- Los problemas de los trabajadores canalizados a través de los representantes sindicales
- La defensa únicamente de los intereses de los trabajadores fijos
- Se ha producido una pérdida de la conciencia de clase y de la solidaridad tradicional
- La no adaptabilidad de los sindicatos y nuevas formas de relaciones laborales
- La creación de empresas nuevas
- estructura organizativa jerárquica, rígida y muy centralizada.

RETOS DE LOS SINDICATOS.

Durante la década de los 90 se habla de forma reiterada de la crisis del sindicalismo. Se afirma que han perdido credibilidad, que están debilitados por la pérdida de contacto con nuevos grupos de trabajadores que tienen otras demandas (trabajadores con contratos precarios, parados, nuevos profesionales), así como por el descenso del número de afiliados.

Por tanto, esta crisis y los cambios en el entorno socio económico y político obligan a los sindicatos a reorientar no sólo su estrategia sino también el contenido de su acción social. La sociedad reclama sindicatos fuertes, organizados y responsables ya que el sindicalismo es un fenómeno estrechamente ligado a la democracia moderna.

RETOS

Incorporación de los nuevos valores del mundo del trabajo.

Nueva concepción de solidaridad

Cooperación y diálogo a nivel estatal, participación a nivel empresa

Integración de los trabajadores en la nueva organización de la empresa

La formación para el nuevo contexto socio-técnico.

La consideración de la empresa en su entorno

Los sindicatos y la Unión Europea

Finalmente, tampoco deben olvidarse de sus tareas más tradicionales: reivindicaciones para la mejora de las condiciones de trabajo, igualdad de sexos