



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

**CRISIS DE REPRESENTACIÓN
Y CONFLICTO LABORAL.
UNA APROXIMACIÓN DESDE
LA TEORÍA DE JUEGOS**

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

AUTORA: Diana Valles Soto

TUTOR: Juan José Mediavilla Merino

Resumen

Los sindicatos son instituciones que actualmente están en decadencia por diferentes razones, pero sobre todo por las circunstancias económicas y sociales. Desde sus inicios, el movimiento obrero ha defendido a los trabajadores en las fábricas y los sindicatos han llegado a ser actores sociales muy importantes, regulados en el Título Preliminar de la Constitución Española, estableciendo la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. El objetivo principal de este trabajo es analizar la situación del sindicalismo en España, teniendo en cuenta la crisis económica y el ambiente de cambios en la legislación laboral, y cómo han afectado al poder de las asociaciones sindicales, viéndolo a través de la Teoría de Juegos. Esta teoría es muy adecuada para estudiar los comportamientos de los agentes sociales en una negociación colectiva, explicándolos desde la teoría de la acción racional. Como resultado veremos un ejemplo de la pérdida de poder sindical en un convenio colectivo firmado por un sindicato débil y una empresa intransigente.

Palabras clave: Sindicalismo, Teoría de Juegos, Negociación colectiva, Representación / Representatividad, Crisis del sindicalismo.

Abstract

Trade unions are institutions that are currently in decline for different reasons, but above all because of economic and social circumstances. From its beginnings, the workers movement has defended the workers in the factories and the unions have become very important social actors, regulated in the Preliminary Title of the Spanish Constitution, establishing the defense and promotion of the economic and social interests of the workers. The main objective of this paper is to analyze the situation of trade unionism in Spain, taking into account the economic crisis and the environment of changes in labor legislation, and how they have affected the power of trade union associations, seeing it through the Theory of Games. This theory is very suitable to study the behavior of social agents in collective bargaining, explaining them from the theory of rational action. As a result, we will see an example of the loss of union power in a collective agreement signed by a weak union and an intransigent company.

Key words: Syndicalism, Game Theory, Collective bargaining, Representation / Representativeness, Crisis of unionism.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	7
II. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	9
1. Objetivos	9
2. Metodología	9
III. MARCO TEÓRICO.....	15
1. Representación y representatividad.....	15
2. Movimiento sindical en España.....	19
3. Recursos de los sindicatos en España	22
4. Crisis del sindicalismo.....	26
IV. ANÁLISIS DE CASO.....	33
1. Contexto actual	33
2. Convenio de limpieza.....	39
V. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES	44
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la representación sindical ha devenido en una crisis de representación y a la que se le suma otra de representatividad. Esto quiere decir que, aparte de perder tasas de afiliación, también están perdiendo capacidad de acción institucional para llevar a cabo medidas dirigidas a la protección de los trabajadores y para incidir en las políticas laborales y sociales. Aunque en nuestro país tradicionalmente no ha habido una alta afiliación a este tipo de asociaciones, los sindicatos han podido mantener sus competencias gracias al plus de representatividad otorgado por ley y basado en un criterio de audiencia electoral. Sin embargo, actualmente muchos autores coinciden en la pérdida de esta representatividad (Köhler, 2008; Marrero, 2014; Rigby, 2016).

Pese a las particularidades del sindicalismo español en comparación con los europeos, en cuanto a su historia y sus niveles de movilización social, podemos decir que esta crisis de representatividad afecta a todos los países del entorno. Por eso, este trabajo trata de incidir en esta pérdida de capacidades para defender los intereses de los trabajadores, para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. Su función como intermediarios entre los trabajadores y las instituciones políticas y económicas se ha visto truncada por varios motivos que veremos durante este trabajo

Para analizar la hipótesis de la pérdida de poder de los sindicatos usaremos la teoría de juegos, estudiando casos reales de negociación colectiva entre sindicatos y patronales al acordar un convenio colectivo. Como justificaremos en el epígrafe 4, la elección del convenio de limpieza se debe a que este sector se ha visto afectado significativamente por la crisis de 2008 (García Serrano, 2011: 154). La teoría de juegos es un área matemática que se ha vuelto muy relevante en la teoría económica o política sobre todo en temas de negociación o en el comportamiento de las personas al tomar decisiones. Se basa, como veremos, en encontrar una estrategia óptima y en estudiar los comportamientos observados de los agentes en un determinado juego para prever los futuros movimientos de éstos.

La estructura interna de este Trabajo de Fin de Grado es la siguiente: después de esta introducción, veremos el epígrafe dedicado a los objetivos que se irán cumpliendo y a la metodología empleada, la teoría de juegos; el Epígrafe III está dedicado al marco teórico donde vamos a movernos en el análisis del caso. En el siguiente apartado se verá un análisis del contexto actual de crisis económica y las modificaciones en la legislación laboral. Por último, el trabajo se cierra con unas conclusiones y reflexiones finales.

II. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

1. OBJETIVOS

Los objetivos que nos planteamos para este trabajo son los siguientes:

1. Analizar la situación de crisis de representatividad de los sindicatos en España.
2. Contrastar los diferentes modelos en Europa y ver la especificidad del sindicato español.
3. Establecer un marco teórico explicando sobre la situación del sindicalismo en la actualidad.
4. Concretar el estado de los sindicatos españoles en un ambiente de crisis económica.
5. Examinar la situación laboral de España tras la reforma recogida en el Real Decreto-Ley 3/2012.
6. Estudiar casos prácticos de negociación colectiva a través de convenios colectivos aplicando la teoría de juegos.

2. METODOLÓGÍA

Para cumplir con los objetivos propuestos, nos proponemos analizar las acciones de los dos actores principales del conflicto laboral: patronal y sindicatos, dentro del marco legal e institucional que da la Reforma Laboral de 2012 (Real Decreto-Ley 3/2012) desde una perspectiva racional; por ello, utilizaremos como metodología la teoría de juegos, suponiendo acciones racionales. La teoría de juegos es una rama de la economía que analiza los comportamientos e interacciones de varios individuos en una negociación en la que cada uno se mueve por sus propios intereses (Tirole, 1990). Son objeto de estudio sobre todo las estrategias para llegar a un punto óptimo o de equilibrio entre los participantes y el comportamiento observado para poder prever los movimientos en el futuro de los agentes en el juego.

La teoría de juegos se basa en la teoría de la acción racional y en la premisa de que cualquier agente tiene unas preferencias, unos deseos de como quiere que funcione el mundo y hará lo que crea conveniente para que esas preferencias se cumplan (Principio de Racionalidad). Las preferencias son una relación entre alternativas y el agente elige entre ellas esperando el resultado deseado. La teoría de juegos se encarga de analizar las estrategias de varios agentes al negociar motivados por lograr sus preferencias bajo diferentes contextos.

Un buen estudio de los conflictos hace posible llegar a una solución óptima para ambas partes, y para ello es necesario entender las estrategias y puntos de vista de los participantes. En cada juego, es decir, cada vez que interactúan los agentes, se analizan sus comportamientos esperando que sean racionales y que ambos persigan sus preferencias y actúen en consecuencia. Las preferencias de los agentes tienen que seguir un orden, y por ello deben cumplir tres propiedades (Sánchez-Cuenca, 2009):

- Completitud: se refiere a que entre varias opciones, el agente debe saber ordenarlas según prioridad, existiendo la posibilidad de indiferencia.
- Reflexividad: el resultado es tan bueno como lo sea para el jugador según sus preferencias.
- Transitividad: las elecciones del agente deben tener sentido, que mantenga sus prioridades a la hora de actuar.

Von Neumann y Morgenstern, padres de esta teoría y de sus aplicaciones, en los años cuarenta del siglo XX, diferenciaron dos tipos de juegos, los juegos normales y extensivos, y sus aplicaciones. Un juego normal es aquel en el que todos los posibles resultados vienen dados para cualquier situación que se dé y en el que los agentes actúan simultáneamente, mostrándose en una matriz, mientras que un juego extensivo es aquel en el cual hay un orden de acción de los agentes a considerar y dependiendo de ello hay varios resultados que se representan en un diagrama de árbol, aunque esta figura no es obligatoria. Por su parte, J. F. Nash calcula un “punto de equilibrio” en la aplicación de la teoría, que supone un gran avance en la

resolución los juegos no cooperativos, donde los agentes no pueden o no quieren comunicarse entre sí (Arévalo, 2004).

A la hora de realizar la representación gráfica del juego, para poder ordenar bien las preferencias se les asigna una función de utilidad, que es un significado cuantitativo, según la importancia que le dé el agente o del bienestar que obtenga. Se debe otorgar el valor máximo a la favorita de las preferencias y el menor a la opción menos deseada, y los agentes en la negociación intentarán conseguir la función de utilidad con el valor más alto.

Con relación al número de participantes en el juego pueden ser individuales o de más jugadores, aunque los juegos en los que solo hay un agente no tienen interés desde la teoría de juegos pues no existe un conflicto. Respecto a las estrategias y los resultados posibles los juegos pueden ser simétricos y asimétricos, siendo los simétricos aquellos en los que el beneficio viene de utilizar una estrategia particular dependiendo de las anteriores utilizadas, indistintamente del jugador que la realice; y un juego asimétrico aquel en el que los resultados no son idénticos para los participantes, y sus estrategias, por tanto, tampoco.

Asimismo, hay varios tipos de juegos según las circunstancias de los agentes, el contexto, el número de jugadores, las ganancias que obtienen o la posible comunicación entre ellos en el momento de negociar. Si la ganancia de un jugador significa la pérdida del otro irremediamente, como en el ajedrez, será un juego de suma nula. En cambio, en una negociación colectiva, los agentes podrían llegar a un acuerdo y no tendrían por qué perder ninguno, que se trataría de un juego de suma no nula. También cabe la posibilidad de que los jugadores se puedan comunicar durante el juego o no. En el primer caso serían los juegos cooperativos o de transferencia de utilidad, en los que es posible llegar a una solución óptima para los dos, incluso existe la posibilidad de una unión entre ambos.

En cuanto a la información que tienen los participantes durante el juego, si ésta es perfecta quiere decir que todos conocen las estrategias y movimientos realizados previamente por los demás, o puede ser completa si cada uno de los agentes solo sabe las posibles jugadas de las que dispone. Un

juego donde los jugadores mueven a la vez o donde desconocen las jugadas anteriores de sus contrincantes sería un juego simultáneo, es decir que solo tendrían una información completa. En este tipo de jugadas, los participantes deberían pensar en el lugar del otro, eligiendo su estrategia dominante, la que le es más beneficiosa, y eliminando su estrategia dominada, la que le aporta menos beneficio o ninguno. Tras eso, debe buscar el punto de equilibrio entre sus preferencias y las del contrincante, y, si eso no fuera posible, lo más recomendado es que actúe de forma imprevisible. Lo contrario a este tipo de juegos simultáneos son los secuenciales, en los que los agentes tienen algo de información sobre las jugadas anteriores (Blázquez y Gámez, 2006).

Siguiendo estas variables, podríamos clasificar las negociaciones colectivas que estudiaremos como un juego extensivo, asimétrico, de suma no nula, secuencial y cooperativo. Se trata de un juego extensivo porque los agentes hacen sus jugadas con conocimiento de las anteriores llevadas a cabo por su rival, el sindicato actuará en función de cada movimiento posible de la empresa y viceversa. Asumiendo esto, debemos tener en cuenta que lo fundamental en un juego extensivo es (Sánchez-Cuenca, 2009):

- El orden de movimientos, asumimos que en una negociación una de las dos partes hará el primer movimiento, tanto la empresa o el sindicato.
- Las posibles jugadas de los participantes.
- El conocimiento que tiene un agente sobre cada estrategia de su contrario.
- La función de utilidad que reciben las partes para cada combinación de jugadas.

Decimos que se trata de un juego asimétrico porque los agentes tienen intereses contrapuestos, por tanto los resultados no serán iguales desde el punto de vista de cada actor, y sus estrategias tampoco.

Clasificamos la negociación colectiva como un juego de suma no nula, porque la ganancia de uno no tiene por qué requerir la pérdida del otro, y, de hecho, si los dos llegaran a un acuerdo ambos podrían salir beneficiados de las negociaciones. Y obviamente, será un juego cooperativo pues en una

negociación lo imprescindible es que los participantes puedan comunicarse entre sí.

La teoría de juegos entiende que todos los agentes que participan tienen un pensamiento totalmente racional y que sus decisiones van a seguir la misma norma, lo cual puede conllevar una limitación para la propia teoría porque en la realidad las personas no somos enteramente lógicas o racionales.

En conclusión, la teoría de juegos es una metodología interesante y válida para estudiar las negociaciones colectivas que vamos a ver en este trabajo, pues ambos actores, sindicato y patronal, parten de unos intereses que serán contrapuestos, para intentar llegar en la negociación a lo que les sea más beneficioso. Si se llega a esta situación óptima, los dos participantes podrían salir ganando logrando un aumento de la producción, salarios, beneficios.

III. MARCO TEÓRICO

1. REPRESENTACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD

La representación de una organización sindical es un término que se refiere al número de trabajadores afiliados a esa organización, y por lo tanto es un concepto que relaciona el poder del sindicato con la fuerza que le dan sus miembros. No se tienen en cuenta factores como la audiencia electoral u otros criterios jurídicos y organizativos. Este concepto, en países con bajas tasas de afiliación o con modelos corporatistas o pluralistas medios, resulta muy limitado para medir el poder de los sindicatos; es por ello por lo que necesitamos, al menos teóricamente, definir el de representatividad, más amplio y con mayor capacidad explicativa del poder de los sindicatos en los diferentes modelos europeos.

El concepto de representatividad lo podríamos definir como el poder real que tienen los sindicatos en un determinado contexto político y social (Baylos, 2001), es decir, el poder representativo que realmente poseen dejando de lado cuestiones como las tasas de afiliación. Se trata entonces de un poder otorgado desde esferas institucionales que sirve a los sindicatos para tener una capacidad de actuación efectiva en la negociación colectiva.

En un principio, cabría pensar que el poder de representación de los sindicatos depende principalmente de un criterio asociativo, es decir, del número de afiliados. Esto sigue siendo así en países con un modelo de representación pluralista fuerte, en los que cuantos más trabajadores, más representación, y por tanto más representatividad (Cruz Villalón, 2005). Sin embargo, en modelos como el español, pluralista medio, a los sindicatos con más del 10% de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa, y 15% a nivel de Comunidad Autónoma, se les considera como los más representativos. Es decir, se les otorga más poder que el que le da su representación: un plus de representatividad. Esta representatividad depende de las relaciones institucionales, de las condiciones de los demás actores sociales y del contexto socioeconómico del momento; en cambio la

representación se basaría en el número de trabajadores que tiene un sindicato. Resumiendo mucho, la representación es el poder que otorga el número de afiliados, y se da sobre todo en modelos pluralistas fuertes; mientras que la representatividad es el poder de movilización social de los propios sindicatos (Taboadela, 1997).

Los sindicatos en España han visto aumentar su poder de representatividad a lo largo de los años, negociando y logrando la eficacia de los convenios colectivos o la mediación en conflictos laborales. Por ello a los sindicatos más representativos se les otorga un plus de representatividad a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical del 1985 en su Título III, que establece las cuantías que deben cumplir los sindicatos para llegar a ser considerados más representativos. Este plus de representatividad otorga más capacidad de actuación a los sindicatos con más representación por varias causas, como por ejemplo que al Estado le resulta beneficioso delegar las funciones de la gobernabilidad de las relaciones laborales, con el objetivo final de limitar la participación en negociaciones colectivas y en las instancias públicas. Sería dar un plus de poder institucional, y también la concesión de otros recursos como ayudas públicas o subvenciones.

Por tanto, debemos entender la representatividad como una construcción social, pues depende de las relaciones entre los actores sociales como los sindicatos, el Estado y las asociaciones de empresarios (Marrero, 2014). A los sindicatos les interesa más su poder de representatividad que de representación, porque por muchos afiliados que tengan, si institucionalmente no se les otorgan recursos no pueden actuar. Además, la representatividad también puede depender de acuerdos políticos e institucionales en los distintos contextos de cada país, por lo que hay que tener en cuenta el movimiento sindical y su carácter, y la relación entre los sindicatos y los partidos políticos. Así, habría tres grandes modelos de representatividad en Europa, que ya hemos anunciado arriba: el pluralismo voluntarista británico, el unitario corporatista, y el pluralismo medio latino, que sería el que corresponde a España (Martín Artiles, 2003).

El modelo británico de pluralismo fuerte se basa en la estructuración de las organizaciones heterogéneas de distintas profesiones, categorías laborales y oficios, es decir, que hay una gran variedad de asociaciones sindicales por cada oficio y categoría, y la representación es muy alta. Los intereses de los sindicatos no son homogéneos como en el movimiento obrero tradicional, sino que se diferencian según las características de los propios oficios o categorías profesionales. Se trata de un sindicalismo muy variado pero poco coordinado; se percibe mucha participación por parte de los trabajadores, pero poca presencia y escaso poder institucional. Su representatividad y poder como institución se basa solamente en su representación y en el número de afiliados que tengan, pero llevan perdiendo cuota de adyacentes desde la década de los años ochenta y sobre todo a partir de la llegada del gobierno neoliberal al poder (Martín Artiles, 2003: 222).

En segundo lugar, tenemos el modelo unitario corporatista, propio del área germánica y escandinava, apoyado en el poder de los sindicatos como organizaciones y por sus funciones institucionales. Las tasas de afiliación no son relevantes a la hora de hablar de su influencia y poder porque se considera a los sindicatos como actores políticos para manejar el conflicto colectivo (Martín Artiles, 2003). En Alemania hay una unidad sindical en el país, aunque internamente haya varias corrientes ideológicas. Se basa más en la representatividad como poder social que en la representación, es un poder institucionalmente reconocido. La representación es un concepto *iuslaborista*, lo que quiere decir que los representantes sindicales no representan a los trabajadores, sino a las organizaciones que los nombran (*ibíd.*). a diferencia del modelo latino que veremos a continuación, estos sindicatos se orientan más a intereses económicos y profesionales y tienen una mayor conexión con la política local y territorial.

Por último, en el modelo del pluralismo medio latino la capacidad de acción sindical recae sobre los más representativos, otorgándose el poder por medio de criterios como los de audiencia electoral¹ y plus de representatividad²,

¹ Audiencia electoral: es el criterio por el cual algunos sindicatos consiguen cierta legitimidad, traducido en un plus de representatividad, y se refiere a la participación en las elecciones sindicales en las empresas, pues la mayor parte de los trabajadores votan aunque no estén afiliados.

concedidos a través de leyes laborales. Por ello, el número de trabajadores afiliados no es tan importante como en los sindicatos británicos a la hora de calcular su poder de negociación. En el caso de España, por ejemplo, tenemos dos o tres asociaciones sindicales, divididas por corrientes ideológicas y muy unidas a partidos políticos o a corrientes nacionalistas (Martín Artiles, 2002; Molina Navarrete, 2013; Nieto Rojas, 2015).

La representatividad de los sindicatos es un elemento central del funcionamiento del sistema de relaciones laborales español, atribuyéndoles un papel muy relevante incluso en el Título Preliminar de la Constitución³. En España, como en otros países con el mismo modelo, las asociaciones sindicales representan a todos los trabajadores dentro del ámbito de aplicación en una negociación colectiva, en vez de a solo los que estén afiliados a dichas asociaciones como podría ocurrir en otros modelos. El caso español se circunscribe en este pluralismo medio, es decir que la legitimidad de su representatividad depende de la audiencia electoral (Nieto Rojas, 2015) y en el plus de representatividad otorgado a los sindicatos con más representación. Es una forma de seleccionar a los sindicatos con más afiliados, para lograr más eficacia a la hora de negociar mediante la audiencia electoral, es decir los trabajadores que votan a la hora de elegir sus representantes y también determina el reparto de subvenciones públicas y bienes inmuebles. En España estos sindicatos más representativos son Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), que estaban divididos en sus inicios por las corrientes ideológicas de los partidos que dieron lugar a su origen, CCOO del Partido Comunista de España, y UGT del Partido Socialista Obrero Español. Con este subepígrafe cumplimos el objetivo 2 del Epígrafe II sobre contrastar los diferentes modelos de sindicalismo en Europa, y ver las especificidades del sindicalismo español.

² Plus de representatividad: se trata de un poder otorgado a algunos sindicatos según audiencia electoral, donde los trabajadores votan a sus representantes, y los sindicatos que logran una mayor representación reciben ese plus de poder para actual.

³ Artículo 7: Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

2. MOVIMIENTO SINDICAL EN ESPAÑA

En lo que se refiere al posicionamiento político e ideológico, a los altos niveles de movilización o relevancia social y a la vez bajos niveles de afiliación, los sindicatos españoles han seguido el modelo tradicional de los países de su entorno, como Francia, Portugal o Italia (Taboadela, 1997). Se trata de un modelo con una amplia participación institucional y más representatividad que afiliación, más audiencia que presencia, es decir que cuentan con mucha participación de trabajadores en conflictos y votantes en procesos electorales, pero esos trabajadores no aparecen a la hora de afiliarse al sindicato. La representatividad se basa en la audiencia electoral, esto es, vota en las elecciones en torno al 57% de los asalariados para elegir representante en los centros de trabajo, y la tasa de afiliación solo asciende a un 17% (Beneyto, 2008).

Históricamente, el movimiento sindical en España se ha dividido en dos asociaciones que son las más representativas: CCOO y UGT, aunque también hay sindicatos fuertes en comunidades como Galicia, Cataluña o País Vasco, o según sectores o subsectores en los que hay más presencia como la sanidad, la educación o la industria (Köhler, 2008). En algunos sentidos nos acercamos a los modelos del centro y norte de Europa, donde los sindicatos se distancian de los partidos políticos de referencia que los crearon o en los que, sobre todo, cuenta la acción de los sindicatos más representativos; pero el modelo de países como Italia o Francia se sigue conservando en España, dado que gran parte de la acción de los sindicatos es de carácter político, organizando huelgas y movilizaciones contra proyectos gubernamentales. (Medina, 2010).

España ha tenido tradicionalmente tasas de afiliación bastante bajas: antes de la Primera Guerra Mundial menos del 2% de los asalariados, menos del 9% en 1920 que fue aumentando hasta el 12% en 1930. En la actualidad el movimiento sindical se ha consolidado desde el periodo de transición a la democracia y se ha concentrado en sus dos confederaciones principales, que juntos representan aproximadamente el 75% de los trabajadores afiliados a sindicatos en España (Richards, 2008).

El sistema se fragua en las últimas etapas de la dictadura franquista. A finales de la década de los 60 en España la conflictividad laboral se traducirán en varias huelgas que afectan a sobre todo a sectores como la minería o la construcción, y el modelo sindical del momento, vertical, de una única organización, será incapaz de armonizar todos los intereses de los empresarios y de los trabajadores en una etapa de desarrollo cultural. Nace así un movimiento obrero liderado por CCOO, que estaba apoyado por organizaciones obreras católicas, y a partir de 1967 aumentan las causas políticas de protesta aunque también sigan siendo importantes las laborales y las económicas. En la siguiente década se consolidan los sindicatos clandestinos de clase que conlleva un aumento de la conflictividad laboral, y los miembros de CCOO deciden seguir una política de “entrismo”⁴, es decir, meterse dentro del sindicato vertical para aprovechar las ventajas de estar dentro de la legalidad. La lucha obrera había cambiado, ya no era solo por las mejoras sociales y económicas, sino por la consecución de libertades en unos años de dictadura (García, 2010).

Desde el final de la dictadura, el Estado va a intentar asegurar el poder de los sindicatos aportándoles un plus de representatividad a los que tengan mayor número de trabajadores afiliados, proporcionando recursos materiales como subvenciones, que aunque estas instituciones dependan en gran medida de las cuotas de sus trabajadores, no son suficientes para afrontar todos sus gastos.

Desde entonces, la representación sindical ha variado en las últimas décadas del siglo XX dividiéndose en cuatro periodos (Artiles, 2002):

- Entre 1977 y 1980 hay una tendencia a la afiliación pues España se encuentra en un periodo de transición y los sindicatos han sido legalizados, además de toda la conflictividad laboral del momento.
- Entre 1981 y 1985 se ve una fuerte pérdida de trabajadores afiliados en medio de una crisis económica.

⁴ Entrismo era la forma de actuar de los miembros de CCOO, y se basaba en meterse dentro del sindicato vertical para poder actuar dentro de los límites legales, pues cualquier otro sindicato estaba prohibido. Por ello los miembros de UGT los acusaban de colaboracionistas con el sistema.

- Un tercer periodo entre 1986 y 1991 cuando vuelve a aumentar la afiliación por el incremento del empleo.
- El último periodo entre 1992 y 1996 donde las tasas se mantienen.

Desde la década de los noventa en la mayoría de países desarrollados el número de trabajadores afiliados a sindicatos ha ido decayendo, o no han podido reclutar a nuevos al mismo ritmo que aumentaba el empleo. En 2005 la tasa de afiliación había bajado a tan solo un 12%, que aumentó hasta 2008 y volvió a bajar y en 2010 se situó en 16'4% (Rigby, 2016), dejando a España en uno de los países desarrollados con menos trabajadores representados. En este sentido se parece más a Francia, que tiene tasas aún más bajas que las españolas. Incluso en Reino Unido donde el contexto político y social es mucho más negativo para el movimiento sindical, tiene más del doble.

Su representatividad también se ha visto alentada por los niveles de participación en las elecciones sindicales, que es muy superior a la tasa de afiliación, lo que demuestra la capacidad de los sindicatos para la movilización social y acción colectiva, como la organización de huelgas. La audiencia electoral es mucho más alta que las tasas de afiliación, y es ahí donde radica el poder de los sindicatos españoles. La representación sindical se ubica principalmente en las empresas de más de cincuenta trabajadores, mientras que apenas hay en las empresas pequeñas, que suponen más del 80% (menos de seis trabajadores) quedando fuera del ámbito de la representación sindical. Con ello se excluyen gran parte de los trabajadores, además también de los temporales como las mujeres y los jóvenes (Molina Navarrete, 2013).

La representatividad en los sindicatos, aparte de ser una construcción social, también depende de valores cuantitativos, tienen más representatividad los que tienen más representación. Pero se basa principalmente en la audiencia electoral, que es su fuente de legitimidad, donde votan muchos más trabajadores que los que están afiliados. La fuerza de los sindicatos españoles viene de su capacidad de movilización, de organizar huelgas y no solo sobre asuntos laborales, puesto que su capacidad negociadora y la extensión de los convenios colectivos no favorecen a la afiliación. Las tasas de afiliación son bajas, y se asientan principalmente en los trabajadores de la administración y

en las grandes empresas industriales del sector privado, en trabajadores con empleo estable de entre 40 y 60 años. Por tanto este es el grupo principalmente representado, excluyendo a todos los demás. Donde más débiles son los sindicatos es en cuanto a los trabajadores temporales, que sufren una continua rotación en el mercado y lo mismo ocurre con su afiliación sindical (Martín Artiles, 2003). Los más afectados por este tipo de contratos de trabajo son los jóvenes y las mujeres, que estas últimas además constituyen el 75% de los contratos a tiempo parcial.

3. RECURSOS DE PODER DE LOS SINDICATOS EN ESPAÑA

Las asociaciones sindicales se encuentran reconocidas en la Constitución Española en su artículo 7 “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.”, donde establece su labor como defensores de los intereses sociales y económicos de los trabajadores. Se les exige una fundamentación democrática para que sean los propios empleados los que participen en los ámbitos que les afectan; y que pueden inmiscuirse en acción política, o mejor dicho, que no tienen prohibido hacerlo. Son representantes de todos los trabajadores, afiliados o no, frente a los empresarios o en la negociación colectiva con el gobierno y los poderes públicos, y es aquí donde entra la noción de representatividad de los sindicatos.

Asimismo, en el artículo 28.1 de la misma norma, la libertad sindical es reconocida como un derecho fundamental, esta libertad puede ser positiva o negativa, y es que todos podemos afiliarnos a un sindicato, pero tenemos derecho a no hacerlo. Por esta razón, los acuerdos entre sindicatos y representantes de los trabajadores con los empleadores y sus asociaciones están amparados por el derecho a la negociación colectiva, en el artículo 37.1 de la misma norma, reconociendo también a fuerza vinculante de estos convenios.

El poder sindical, otorgado a través de estas normas, tiene varias bases asentadas en diferentes recursos, siendo el primero el poder estructural, sobre la posición de los trabajadores en el sistema productivo y en el mercado de trabajo. Otro recurso es el poder asociativo, fundamentado en el número de afiliados y su compromiso activo en el sindicato; y el último se trata del poder institucional sobre la capacidad de acción de los sindicatos a la hora de tomar de acuerdos institucionales (Rigby, 2016).

Podemos señalar varias causas del debilitamiento de sus recursos principales y herramientas de acción de los sindicatos. El poder estructural y el asociativo se han visto disminuidos por las modificaciones del entorno económico, como la reciente crisis de 2008, y social, como la disminución del número de afiliados; en cuanto al poder institucional, su pérdida se debe a las alteraciones de legislación, también causadas por los cambios económicos y sociales que alteran a los factores políticos (Marrero, 2014).

Se aprecia la disminución de su capacidad estructural en que ha aumentado la asimetría de poder entre sindicatos y patronales (Rigby, 2016), inclinándose a favor de los empresarios, lo que causa modificaciones en los sistemas de negociación colectiva. Una causa de esto son los elevados niveles de paro, pues hay menos trabajadores, y los que hay tienen miedo de ser despedidos o sufrir variaciones a peor en sus contratos obedeciendo a las amenazas de los empleadores (Dorado, 2016), como veremos en nuestro caso práctico; lo que conlleva a la precarización de la mano de obra a base de contrataciones inestables, contratos parciales o temporales, afectando al poder estructural de los trabajadores. Los trabajadores contratados con muy pocas garantías de estabilidad ascienden entre el año 2000 y el principio de la crisis en el 2008 al 32%, y después va bajando hasta llegar al 24% en 2014 (Rigby, 2016). Esto significa que se crea empleo que luego se destruye, promoviendo una fragmentación de la fuerza del trabajo.

En cuanto a la pérdida de poder asociativo y el descenso del número de afiliados, encontramos varias causas, como son los procesos de reestructuración, destruyendo empleo en los sindicatos y en el sector público. En 2008 estaban afiliados el 17,5% del total de los empleados por cuenta

ajena, y en 2010 desciende al 16'4%, según datos de la OCDE (Sánchez, 2014). En 2014, CCOO en había perdido un 20% de sus afiliados. La reciente crisis económica ha hecho que el poder derivado de la afiliación, si ya era bajo, se debilite aún más.

Encontramos factores explicativos también en la desigualdad de poder de sindicatos entre diferentes sectores, sobre todo en lo que se refiere a la capacidad de negociación y de reivindicación. Hay sectores donde el poder sindical es fuerte, como en educación o en sanidad con un 25 y 22% respectivamente, mientras que en otros es débil o escasa, como en hostelería con un 8% (Rigby, 2016).

Y por último, el poder institucional se ha visto afectado sobre todo por la crisis iniciada en el 2008 y las reformas laborales que la siguieron (2010 y 2012), encaminadas a aumentar la flexibilidad de la fuerza de trabajo, y que han provocado varias modificaciones que afectan a la capacidad de negociación y a poder real de los sindicatos. Por ejemplo que, desde entonces, la tercera parte de los convenios colectivos incluyen cláusulas de distribución irregular de la jornada a lo largo del año, o que ha disminuido el número de convenios, en cambio la cantidad de trabajadores amparados por ellos se ha mantenido, sobre todo por ámbito superior al de empresa.

Esta crisis también ha afectado a la negociación colectiva entre sindicatos y patronales, que está reconocida como un derecho fundamental y amparado en el Estatuto de los Trabajadores. Se aseguraba la aplicación obligatoria de las condiciones negociadas en el contrato de trabajo, la extensión de las cláusulas a todas las empresas y trabajadores del ámbito funcional, y una ultraactividad automática que aseguraba su contenido en el tiempo, al menos hasta el 2012, año en el que se aprobó la reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Esta reforma ha ocasionado que descolgarse del convenio en determinadas materias sea más fácil para las empresas y ha limitado la ultraactividad en el tiempo a solo un año, de esta forma, una empresa que tuviera un convenio beneficioso para sus trabajadores a los que no les compensa volver a negociar una vez esté denunciado, se les obliga a pactar

otro convenio a los empleadores y sindicatos con la posibilidad de empeorar las condiciones de los trabajadores (Hernández, 2013).

En resumen, la Reforma Laboral cambia el modelo de relaciones laborales alterando aspectos centrales como los convenios colectivos, la ultraactividad, adoptando preferencia de los convenios de empresa sobre los demás y modificando las condiciones de trabajo. Antes de cambio en la ley, descolgarse de un convenio podía realizarse en materia salarial y solo si se demostraban causas económicas, ahora una empresa puede descolgarse de todo el convenio en su totalidad alegando causas de cualquier tipo (económicas, técnicas, organizativas o de producción). El que se deje de aplicar los convenios colectivos, sobre todo en materias económicas, hace que se devalúen los salarios nacionales y en España ha habido una pérdida de poder adquisitivo del 8'3% desde 2009 a 2017, lo cual es más preocupante en un país en el que el consumo interno significa el 57% del PIB.

Otro cambio importante que supuso la reforma es que se rompe la autonomía de la voluntad de las partes, es decir que se establece una flexibilidad de negociación pero no es impuesta y eso hace que los empresarios tomen las decisiones que afectan a los trabajadores directamente por su cuenta. Las empresas empiezan a reducir la cláusula de revisión salarial en sus convenios, y muchas la mantienen pero de forma temporal. Esta cláusula hace que se garantice a los trabajadores un aumento, o al menos un mantenimiento, del salario según un índice de referencia, que es el IPC. Todo esto hace que el nivel de pobreza en España haya aumentado, que se vaya saliendo de la crisis de una forma desigual entre sectores o territorios, que haya aumentado la brecha salarial de género pues el 75% de los contratos parciales están realizados a mujeres y que haya un cambio de empleo estable por empleo temporal.

Como vemos, las tres bases donde se fundamenta el poder de los sindicatos están en declive sobre todo por los cambios ocurridos en el contexto político social en estos últimos años. Se han producido modificaciones que han perjudicado a la clase social trabajadora principalmente en el ámbito institucional, que es el más importante, pues equivaldría a la representatividad

de los sindicatos, permitiendo a empleadores cambiar aspectos fundamentales del contrato de trabajo, y volviendo las condiciones de los trabajadores aún más precarias.

4. CRISIS DEL SINDICALISMO

En este subepígrafe cumpliremos el objetivo número 1 de analizar la situación de crisis de representatividad en los sindicatos. Actualmente los sindicatos se enfrentan a varias dificultades propias de la sociedad neoliberal en la que vivimos (Hernández, 2013), como los problemas que tienen para poder representar a todos los trabajadores. Durante el siglo XX la organización taylorista de trabajo posibilitó la expansión del sindicalismo al encuadrar a todos los empleados en un mismo ámbito: la fábrica. Ahora los intereses que persiguen siguen siendo los mismos, un salario digno, unas buenas condiciones de trabajo y de vida, unos derechos laborales para limitar el poder de los empleadores, una formación adecuada para lograr una carrera profesional, y la demanda de una regulación de las relaciones laborales por parte del Estado. Pese a que se mantengan los intereses defendidos, la clase social sí ha cambiado. El fordismo generó una homogeneización de los trabajadores, en los salarios, en las pésimas condiciones de trabajo, creando así un movimiento obrero unido defendiendo un mismo objetivo, pero ahora las transformaciones del sistema productivo han hecho que la clase obrera, base principal del movimiento sindical, haya cambiado y se haya heterogeneizado. Se aprecia que hay un aumento de pequeños sindicatos que solo defienden a un sector, como los sindicatos específicos para unas determinadas profesiones. Así disminuye la identificación de los trabajadores de un determinado sector con trabajadores de otro, rompiendo esa unión y armonía de los intereses que caracterizó el comienzo del movimiento (Martín Artiles, 2003).

Al mismo tiempo, hay varios factores que empeoran la situación de los sindicatos, como la precarización del empleo con contratos a tiempo parcial, de duración determinada o subcontratas, que ha debilitado la fuerza e influencia de los trabajadores y por tanto de sus agrupaciones. El desempleo también

afecta a las tasas de sindicalismo, y no solo por las personas que ya no están dentro del mercado laboral, sino también por el miedo de los propios trabajadores a defender sus derechos y ser despedidos por ello (Medina, 2010). Legislaciones laborales cada vez más desfavorable para los trabajadores, la dependencia exagerada de las subvenciones públicas para sobrevivir, o la mala publicidad que están recibiendo los sindicatos no ayuda a la imagen que se tiene de ellos en la sociedad actual, haciéndoles parecer inútiles y corruptos y que los trabajadores ya no confíen en ellos como antes (Marrero, 2014).

La eficacia de los convenios colectivos hace que todo trabajador que esté dentro del ámbito de aplicación quede cubierto y se beneficie de lo negociado, aunque no esté afiliado, lo que hace que no haya una presencia real en un sindicato. Puede parecer que no hay incentivos para los asalariados el afiliarse, a no ser que pueda considerar que vaya a tener problemas a corto plazo y quiera más seguridad. Ésta puede ser una razón por la que los sindicatos reciben dinero público para mantenerse, pues al fin y al cabo colaboran con toda la clase trabajadora en su conjunto, capacidad que les otorga el plus de representatividad.

Se puede representar la crisis de afiliación que padecen los sindicatos mediante la teoría de juegos, teniendo en cuenta el contexto de crisis económica que tiene lugar en la actualidad. En España, la aplicación de los convenios colectivos afecta a todos los trabajadores de determinado ámbito, no solo a los afiliados, por tanto, se puede establecer un juego ficticio donde de dos trabajadores se enfrentan al dilema si les compensa afiliarse o no a un sindicato, y el resultado se extrapola a toda la plantilla de la empresa.

Partiendo de un sueldo base con la función de utilidad de 1, dos trabajadores deben decidir si pertenecer al sindicato de su empresa, y para poder elegir deben tener en cuenta lo que haría el otro.

Tabla 1:

MIEMBROS	SALARIOS	CUOTA
2	4	2
1	3	3
0	1	0

Fuente: Singer, 2014.

Si los dos se afilian, tal y como se ve en la Tabla 1, se entiende que el sindicato tiene una representación alta y tiene la fuerza suficiente como para negociar unos salarios altos, con una función de utilidad de 4, que se debe restar de la cuota sindical, de 2, para mantener a la organización. Por tanto, los trabajadores por pertenecer al sindicato sacarían un beneficio de 2.

En el caso de que se afilie solo uno de los dos, el sindicato tiene menos fuerza y solo podría lograr unos salarios valorados en 3 para los trabajadores, pero los afiliados además tienen que pagar una cuota más alta, pues el sindicato se tiene que sostener con menos asociados. En esta situación salen más beneficiados los que no se afilian, pues logran un buen sueldo y además no se preocupan por mantener el sindicato, sin embargo, los trabajadores pertenecientes a la asociación, el salario que ganan lo tienen que destinar al pago de las cuotas.

Por último, si ninguno de los dos se afilia, y se entiende que nadie en la empresa lo hace, los trabajadores no tendrían sindicato, por tanto, ningún poder de negociación, y el empresario situaría los salarios en su nivel más bajo, con función de utilidad de 1, y aunque los trabajadores no tuvieran que pagar ninguna cuota sindical, tendrían unas ganancias muy bajas.

Con estos datos podemos modelar un juego entre dos trabajadores que quieren maximizar su función de utilidad y deben elegir entre afiliarse o no al sindicato de empresa. Los agentes, como actores individuales y racionales, tienen sus preferencias y en ellas se basarán sus decisiones, y el punto donde concuerden las preferencias de ambos jugadores será el punto de equilibrio, es decir, el resultado del juego.

Tabla 2

		TRABAJADOR 1	
		SÍ	NO
TRABAJADOR 2	SÍ	2 , 2	0 , 3
	NO	3 , 0	1 , 1

Fuente: Singer, 2014.

En la Tabla 2 se ve como los beneficios del trabajador 2 vienen representados en las cifras situadas a la izquierda, mientras que los del trabajador 1 al lado derecho. Si cogemos como referencia al trabajador 2 y suponemos que es un agente racional que va a seguir sus preferencias a la hora de elegir si afiliarse o no, se preguntará qué es lo que hará el 1, y si éste último decide afiliarse, el jugador 2 sabe que aumentaría sus beneficios si elige no participar, pues ganaría 3 y de la otra manera solo 2. La situación es parecida si el jugador 1 no se afilia, y es que el trabajador 2 aumenta su beneficio si él tampoco se asocia al sindicato. Se espera que el jugador 1 actúe de igual forma que el 2, por tanto, él tampoco se afiliaría al sindicato y eso llevaría a la situación de equilibrio de (1,1).

Los dos trabajadores sacarían más beneficio si eligieran cooperar entre sí y participar en el sindicato, pero al seguir solo sus intereses individuales se acaban perjudicando a sí mismos, al final nadie participa en el movimiento sindical y estas asociaciones van perdiendo poder de actuación poco a poco.

Otra de las razones que lleva a la crisis del sindicalismo es que existen discrepancias entre los grupos de trabajadores, por ejemplo, en el sector público donde sus empleados son estables hay una fuerte afiliación, dado el menor riesgo de la pérdida de empleo. Sin embargo, en las empresas privadas pequeñas o pymes, que son la mayoría en España, su inestabilidad se extiende a sus trabajadores; mientras que en las empresas grandes hay más semejanza con las públicas en cuanto a continuidad y proyección de futuro en sus empleados. Pero actualmente los empleos estables se están sustituyendo por

contratos temporales y con mayor flexibilidad (Toharia, 2002), y por tanto los trabajadores cada vez se sienten menos representados por los sindicatos y no participan, puesto que no ven la utilidad de hacerlo.

En definitiva, la preocupación principal de los sindicatos son los trabajadores fijos y estables porque serían su base principal y segura, pero a los temporales no los tiene en tanta consideración, que además se están haciendo más numerosos en el mundo laboral (Simón, 2003). Por ello es más difícil que a las nuevas generaciones les alcance el movimiento sindical y se afilien, porque no se sienten identificados y esto es un problema para los sindicatos en el futuro.

Los principales desafíos a los que los sindicatos deben hacer frente serían el conseguir aglutinar a todos los trabajadores bajo unos mismos ideales y objetivos, recuperar la solidaridad de la clase obrera. Se deben empezar a preocupar más por los empleados con contratos precarios, temporales, parciales o con salarios que no cubren todas las necesidades de las familias, y los que más afectados están por este tipo de trabajos son los jóvenes de menos de 25 años, que aparte de no vivir en un ambiente óptimo para la afiliación al no sentirse identificados con el movimiento obrero, tampoco se sienten apoyados por los sindicatos. Las asociaciones sindicales tienen que poner remedio a esto, pues los jóvenes son el futuro del trabajo y si ellos no se afilian ni tienen interés por los sindicatos, éstos acabarán por extinguirse.

Con todas estas transformaciones, hay dos teorías sobre el futuro de los sindicatos: una que afirma que las asociaciones de trabajadores van a desaparecer y otra dice que van a transformarse para poder así evitar su fin. La primera hipótesis se basa en que, al igual que el movimiento obrero en sus inicios, los sindicatos están condenados a desaparecer; en cambio la segunda cree que si cambian y se adaptan a los nuevos tiempos pueden permanecer. Su base social se ha heterogeneizado y ya no son solo los trabajadores en las fábricas, se han flexibilizado las relaciones laborales y el mercado de trabajo, y eso causa que los sindicatos pierdan su capacidad de unir a una misma clase y para un mismo objetivo. En el futuro podrían quedar un mayor número de asociaciones de trabajadores, pero con menos sindicalistas y más

especializadas, y sobre todo donde el trabajo sea más estable como el sector público (Köhler, 2010).

En este epígrafe se cumple el objetivo de establecer un marco teórico para explicar la situación del sindicalismo en la actualidad contenido en el Epígrafe II.

IV. ANALISIS DE CASO

1. CONTEXTO ACTUAL

La crisis iniciada en el 2007 ha tenido repercusiones mundiales en ámbitos tales como sociales, económicos o institucionales, sobre todo a partir de mediados del 2008. En cuanto al empleo, según datos de la OCDE, desde el inicio de la crisis en España, el número de desempleados ha aumentado 4 millones y el paro de largo duración, que se refiere a las personas paradas durante un año o más, ha pasado de ser 19,1% en 2007 a 50,4% en el tercer trimestre de 2013 de la tasa total de desempleo.

A España la crisis le ha afectado especialmente porque su economía sigue un patrón cíclico (Merino, 2012), es decir que tiene gran sensibilidad a la destrucción y creación de empleo según las etapas del ciclo económico en algunos sectores clave como la industria o la construcción. Este hecho, entre otros, ha causado que hayan perdido muchos más empleos que la media europea, 3'3 millones de puestos de trabajo perdidos solo durante los años 2008 y 2012.

También influye el componente sectorial de nuestro país, y es que la pérdida de empleo afecta más a algunos sectores que a otros, como a la construcción, donde se han destruido un total de 1'4 millones de puestos, que supone el 41% del total (Merino, 2012). Lo que más ha influido en este sector ha sido la especulación y la burbuja inmobiliaria que afectaron a la producción y a los trabajadores, pues al tratarse de un sector con demanda inestable, con puestos de baja cualificación y alta temporalidad, con una disminución tan brusca de la actividad, el efecto de la pérdida de empleo fue casi inmediato para sus trabajadores.

Este aumento de demanda de puestos de trabajo en España durante la crisis ha ocasionado que se lleven a cabo varias reformas laborales en el 2010, 2011 y 2012, siendo esta última la más radical. Con esta reforma amparada en el Real Decreto-Ley 3/2012 se ha intentado llegar a una flexibilización y desregularización del mercado de trabajo y de las relaciones laborales, sobre

todo centrándose en temas como la negociación colectiva o el despido de los trabajadores. Esto se explica por las exigencias neoliberales de los organismos nacionales e internacionales como son el Banco Central Europeo o el Fondo Monetario Internacional, que presionan al Gobierno español para llevar a cabo medidas que favorezca este tipo de pensamiento (Infante, 2015).

Una de las características del modelo neoliberal, en lo referente al mercado de trabajo, es considerar la fuerza de trabajo como una mercancía más, y por consiguiente, tratando el mercado de trabajo como el mercado de un bien que debería ser perfectamente competitivo y debería regularse libremente a través de la confluencia de la oferta y demanda de empleo. Esto es lo que se propuso el Gobierno al aprobar esta reforma porque estimaba que el mercado de trabajo era demasiado rígido y no se adaptaba bien a los cambios del entorno. Con esto, cumplimos el objetivo 4 de ver la situación de los sindicatos españoles en un contexto de crisis económica, del Epígrafe II.

Los cambios principales de este Real Decreto se dan en las materias de despidos y de negociación colectiva. En el caso de los despidos, se abaratan y se facilitan para los empresarios, para favorecer esa flexibilidad, y se reduce la indemnización por despido improcedente de 45 días por año con 42 mensualidades a 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades, reduciendo considerablemente los gastos del despido. Además, también se flexibilizan las causas por despido objetivo. Con relación a la negociación colectiva, se ha otorgado prioridad a los convenios de empresa en ciertas materias como jornada o salario, ignorando lo que se establezca en los convenios de ámbito superior; se limita la ultraactividad a un año, desapareciendo el convenio que no se haya negociado en ese periodo de tiempo; y se facilita el descuelgue del convenio si ocurre alguna causa de razón económica, técnica, organizativa, o de producción, cuando antes de la reforma las únicas causas válidas para el descuelgue eran las económicas.

Lo que pretendía el Real Decreto-Ley 3/2012 era la flexiseguridad en el mercado laboral (Bentolila y Jansen, 2012), es decir, la flexibilidad de las empresas en la gestión de los recursos humanos y la supuesta seguridad de los trabajadores en el empleo, y los efectos que ha logrado en cuanto a

negociación colectiva no ha favorecido a la seguridad de los empleados. Se ha reducido el número de convenios vigentes y de las empresas y trabajadores cubiertos por los mismos, como consecuencia de la destrucción de empresas y de puestos de trabajo durante la crisis. En 2008 había aproximadamente tres mil setecientos convenios en España, y en 2014 solo llegaban a mil cuatrocientos; y los trabajadores amparados por la negociación colectiva pasaron de ser casi ocho millones cuatrocientos mil al principio de la crisis a cuatro millones trescientos mil en 2014 (Infante, 2015). Con relación a la descentralización de los convenios colectivos, la Reforma Laboral se propone que las empresas tengan más libertad para regular las condiciones de trabajo de sus empleados, y por esa razón, a los convenios colectivos de empresa se les otorga prioridad aplicativa respecto a otros de ámbito superior en ciertas materias como la jornada laboral o los salarios. Esto supone una desventaja para los trabajadores puesto que los empresarios ahora tienen poder para empeorar las condiciones laborales en comparación con el de ámbito superior.

El efecto principal de estas modificaciones en la negociación colectiva es una devaluación salarial y, desde 2007, la disminución del porcentaje de crecimiento salarial año tras año. Es aquí donde más se aprecia la pérdida de poder de los sindicatos, además del aumento del paro y de la reforma⁵. Con esto queda cumplido el objetivo número 5 del Epígrafe II.

Con todos estos cambios, los intereses de los actores sociales, como son los sindicatos y las empresas, se modifican para adaptarse al nuevo contexto económico y social. Las nuevas prioridades de los agentes se pueden estudiar mediante la teoría de juegos, clasificándolas mediante funciones de utilidad en la tabla 3.

Tabla 3

⁵ Un buen ejemplo de pérdida de poder de los sindicatos fue la legislación contra estas asociaciones durante el gobierno neoliberal de Margaret Thatcher, prohibiendo los piquetes de huelgas y las huelgas de solidaridad en 1980, y en 1982 los sindicatos perdieron su inmunidad pudiendo ser perseguidos por daños a la producción.

SINDICATOS	PREFERENCIAS	EMPRESAS
4 →	mantener la estabilidad y los salarios	← 1
3 →	mantener la estabilidad y bajar los salarios	← 2
2 →	bajar la estabilidad y mantener los salarios	← 3
1 →	bajar la estabilidad y los salarios	← 4

Fuente: Elaboración propia

A los sindicatos, en un periodo de crisis, les interesa más asegurar la estabilidad del puesto de sus trabajadores ante todo, dejando las condiciones laborales y los salarios en un segundo plano. En cambio, las preferencias de las empresas son totalmente contrarias, eligiendo la flexibilidad de los recursos humanos incluso si tienen que pagar un sueldo alto a sus trabajadores porque prefieren poder despedir a los trabajadores más fácilmente y contratar a otros nuevos, seguramente de forma temporal, con unas indemnizaciones más baratas.

La empresa tiene dos opciones a la hora de tomar una decisión, puede adoptar una actitud intransigente frente a las peticiones del sindicato o puede ser más transigente, escuchando y teniendo en cuenta al otro agente, tal y como se representa en la Tabla 4. Los sindicatos, en cambio, pueden ser fuertes o débiles, según la representación o representatividad que tengan. Los sindicatos siempre preferirán ser fuertes antes que débiles, pero su poder viene determinado por el contexto político y social, y la representatividad que se le otorgue, y no por su propia decisión.

Tabla 4

		EMPRESA	
		INTRANSIGENTE	TRANSIGENTE
SINDICATO	FUERTE	3 , 2	4 , 1
	DÉBIL	1 , 4	2 , 3

Fuente: Elaboración propia

Si un sindicato débil negocia con una empresa intransigente, representado en el cuadrante inferior a la izquierda, la empresa seguramente consiga todo lo que se propone, pues la representación de los trabajadores no tiene fuerza para que se la tomen en cuenta, y algo parecido ocurre si el sindicato es fuerte y la empresa transigente, situado arriba a la derecha en la Tabla 4, que la empresa cederá en todas las medidas que quiera tomar el sindicato. El conflicto se crea cuando ambos son fuertes e intransigentes, porque ninguno de los dos actores está dispuesto a ceder.

Un ejemplo de un sindicato fuerte y una patronal intransigente, en la Tabla 4 arriba a la izquierda, podría ser el caso de los estibadores. Los trabajadores de la estiba llevan un año esperando a que el Gobierno apruebe un reglamento que desarrolle el Real Decreto-Ley 8/2017 para, a partir de ahí, poder firmar el convenio. El Real Decreto busca liberar el mercado de trabajo de los estibadores, pues las empresas solo pueden contratar a estos empleados si forman parte de la SAGEP (Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios), que a partir del reglamento de desarrollo pasaría a ser la CPE (Centro Portuario de Empleo). El principal cambio de la norma es que ya no será obligatorio para los trabajadores pertenecer al CPE, que funcionaría igual que una empresa de trabajo temporal. La SAGEP funciona como un sindicato fuerte de tipo corporativo al que deben pertenecer todos los trabajadores si quieren trabajar de estibadores, poniendo ellos las condiciones laborales y controlando las contrataciones y los despidos, y la patronal actúa de forma intransigente, pues varios meses después de negociaciones llegan a su

fin al aceptar negociar un nuevo convenio y se promete la subrogación de todos los trabajadores pese al futuro cambio legal que acontecerá a los estibadores. El Gobierno aún no ha aprobado el reglamento de desarrollo del Real Decreto-Ley 8/2017, y hasta que eso no ocurra la situación laboral de los estibadores seguirá estancada.

En el ejemplo de sindicato fuerte y empresa transigente, representado en el cuadrante inferior izquierdo, estaría el de los controladores aéreos de la empresa Enaire. Los controladores se quejan de las largas jornadas de trabajo y piden que se aumente el número de efectivos, sobre todo en la temporada de verano, y han llegado al punto de amenazar a la empresa con ir a huelga, que es en ese momento cuando la empresa ha cedido y está prefiriendo llegar a un acuerdo. El poder del sindicato queda demostrado en que están dispuestos a hacer una huelga hasta que no se intente una negociación, y la empresa es transigente porque ha cedido a las peticiones del sindicato, y se entiende que quieren llegar a una resolución tanto o más que los trabajadores.

En cuanto a un sindicato débil y una empresa transigente, se trata de una situación que en la realidad no se va a dar, porque la patronal solo adoptará una actitud transigente en el caso de que el sindicato sea fuerte o amenace con ir a huelga, como es el caso de los controladores aéreos. Pero si el sindicato es débil, la empresa entonces se aprovechará de la situación e impondrá sus condiciones de una forma intransigente, porque el sindicato no tendrá poder de actuación.

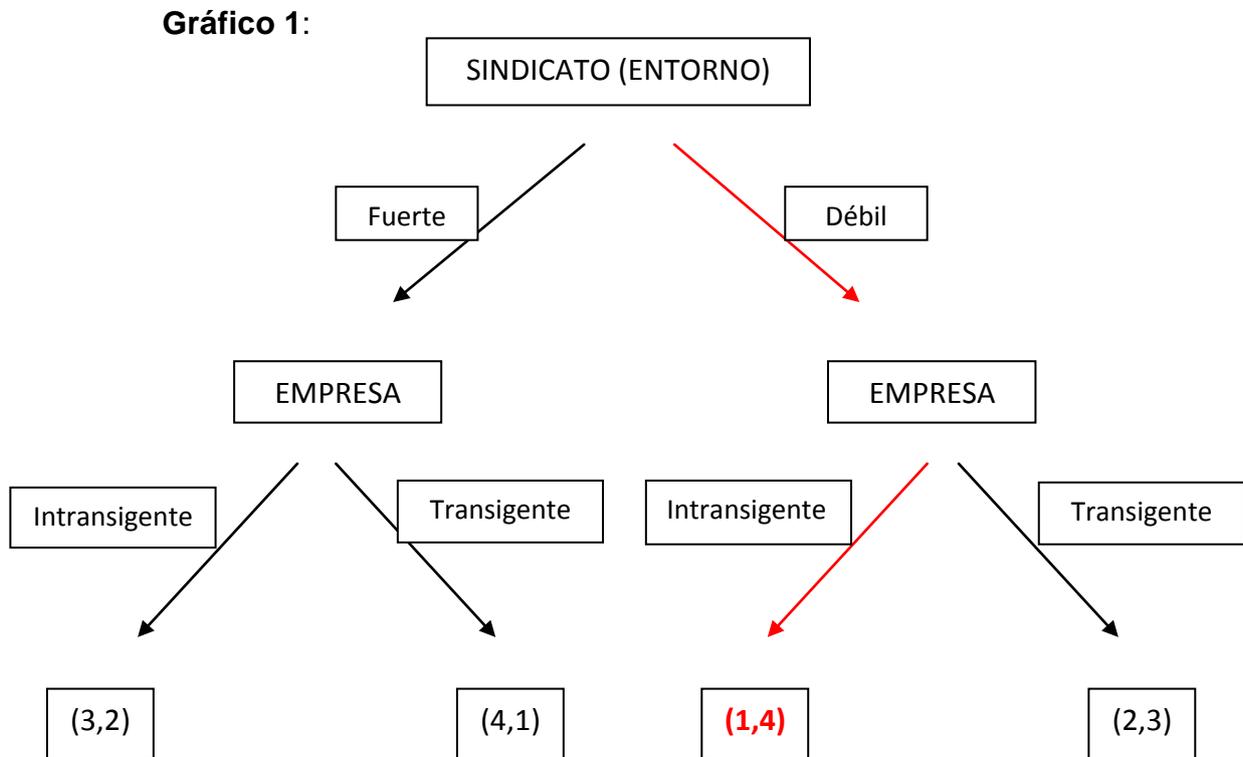
El caso que más se repite es el de sindicato débil y empresa intransigente, sobre todo en un contexto de crisis económica, y es el caso del convenio a analizar en el siguiente punto, donde el sindicato es tan débil que no ha conseguido ninguna condición más beneficiosa más allá de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y la empresa se ha aprovechado de las limitaciones de la representación de los empleados y no ha cedido en ninguna cláusula.

2. CONVENIO DE LIMPIEZA

Como nos propusimos en el objetivo 6 del Epígrafe II, analizaremos un caso de pérdida de poder de los sindicatos en el sistema español. Este caso práctico a estudiar, será el convenio colectivo de trabajo de la empresa Zamorano Limpiezas Miranda S.L., suscrito por la representación de los trabajadores y de la empresa, con una duración de 15 años, desde el 2012 al 2027. Se trata de un sindicato débil y una empresa intransigente donde la representación de los trabajadores no ha conseguido nada beneficioso para ellos, pues tienen las condiciones básicas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, con el salario mínimo, la jornada máxima y, entre otras, un periodo de prueba de un año, independientemente del puesto que se trate.

Siguiendo nuestra metodología de Teoría de Juegos, podemos decir que el primer movimiento en la negociación lo ejecuta el sindicato, pero no como organización sino como un acto que depende del contexto y afecta a este agente. El sindicato no puede elegir entre ser fuerte o débil (y si pudiera, elegiría siempre la primera), sino que es algo que depende del contexto, de las circunstancias sociales y políticas, a lo que llamaremos Naturaleza o Entorno (Sánchez-Cuenca, 2009). En este contexto de crisis económica y cambios en la legislación, como hemos visto en el Subepígrafe anterior, los sindicatos se han debilitado, y en el propio convenio se demuestra en determinados artículos donde se aprecian las lamentables condiciones laborales de los empleados, como veremos seguidamente en los artículos 12 y 15, por poner solo dos ejemplos. Por tanto, la primera actuación es la que lleva a cabo el Entorno afectando al sindicato, y haciendo que parta de una posición débil en la negociación, aunque ésta no sea una decisión libre. Partiendo de eso, la empresa sabe que la representación de los trabajadores no tiene fuerza suficiente para negociar, y por ello elegirá ser intransigente para aprovecharse de la situación y conseguir todo lo que se proponga, y tendría la función de utilidad más alta, según sus preferencias como agente negociador (Sánchez-Cuenca, 2009). El resultado para el sindicato sería justo el contrario, logrando la peor de sus preferencias porque no ha tenido capacidad para llegar a un

acuerdo más justo y equilibrado. El sindicato lo pierde todo mientras que la patronal logra lo que quería.



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 1 se ve como es la negociación entre la empresa y el sindicato, cogiendo las preferencias de la Tabla 3 y las opciones de los agentes de la Tabla 4. Al ser un juego extensivo, donde los agentes siguen un orden para actuar y van decidiendo sus movimientos según avanza la negociación, lo representamos en un modelo de árbol donde los nodos o vértices son los momentos en los que los jugadores toman una decisión y las recompensas del juego para cada uno se sitúan al final de las ramas del árbol (Blázquez y Gámez, 2006). Las cifras colocadas a la izquierda son las funciones de utilidad correspondientes al jugador 1, el que mueve primero, es decir, el sindicato, y las cifras situadas a la derecha son las del jugador 2 o la empresa. La patronal elegirá ser intransigente dado que, en las dos situaciones posibles, que son que el sindicato sea fuerte o débil, tiene ganancias mayores eligiendo la intransigencia (2 es mayor que 1 y 4 es mayor que 3). La empresa sabiendo que el sindicato es débil a causa del entorno, elegirá ser intransigente con más

razón porque así consigue su prioridad máxima, la función de utilidad de 4, que es una flexibilidad alta en los recursos humanos y además unos salarios escandalosamente bajos.

Esta flexibilidad de los trabajadores, y que se vio reforzada por el Real Decreto-Ley 3/2012, se ve reflejada principalmente en el artículo del convenio colectivo que regula el periodo de prueba:

Artículo 15. – Periodo de prueba.

Se establece un período de prueba para todo el personal de un máximo de un año, con independencia del tipo de contrato, que deberá fijarse por escrito, pudiendo las partes contratantes resolver, durante la vigencia del mismo, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Este periodo de prueba se establece en el artículo 15 del convenio con una duración de un año como mucho, pero que seguro que la empresa lo aprovecha al máximo, tiempo que supera el convenido en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 14.1:

Artículo 14. Periodo de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

El Estatuto da prioridad al convenio en cuanto a regular el periodo de prueba, y la empresa se aprovecha de ello. Esto significa que aparte de unas condiciones laborales penosas, los trabajadores tampoco tienen asegurada su estabilidad en la empresa, pues en su primer año pueden ser despedidos sin ninguna razón y sin derecho a indemnización. Este periodo de prueba a efectos prácticos es un contrato temporal sin causalidad, reduciendo los costes para la empresa y haciendo que las contrataciones y los despidos sean mucho más baratos.

Sobre los bajos salarios que tienen los trabajadores, que vienen regulados en las tablas salariales en el Anexo I del convenio colectivo, la

remuneración depende de los grupos profesionales con solo una variación de diez euros entre ellos, tomando como punto de partida el salario mínimo de 2012 de 641,4 euros, que más las pagas extraordinarias prorrateadas da un salario que no llega a los diez mil euros anuales. Además, los trabajadores no reciben ninguna recompensa por los años de servicio en la empresa, porque no tienen ningún plus de antigüedad contemplado en convenio. Éste es un salario muy bajo, sobre todo teniendo en cuenta que los empleados tienen la jornada máxima de 1.819 horas en cómputo anual, y que además la remuneración de las horas extraordinarias, reguladas en el artículo 12 del Convenio Colectivo, será de igual cuantía que las horas ordinarias o pueden ser compensadas por tiempo de descanso, y eso lo decidirá la empresa según le convenga.

Artículo 12.

El trabajador podrá ser consultado sobre su preferencia sobre la forma de compensar las horas extraordinarias por él realizadas, compensadas por tiempo de descanso equivalente o abonadas en cuantía igual al valor de la hora ordinaria, quedando siempre a elección de la empresa la forma de compensación de dichas horas.

Lo podemos ver representado de forma matricial, igual a como vemos en el análisis del contexto actual en la Tabla 4.

Tabla 4

		EMPRESA	
		INTRANSIGENTE	TRANSIGENTE
SINDICATO	FUERTE	3 , 2	4 , 1
	DÉBIL	1 , 4	2 , 3

Fuente: Elaboración propia

En definitiva, este convenio es un buen ejemplo para demostrar la pérdida de poder y de los recursos de los sindicatos en España. En este caso la representación de los trabajadores ni siquiera ha tenido la oportunidad de negociar porque el Entorno le redujo sus posibilidades de hacerlo, y el resultado de la disminución de esa potestad sindical es que los trabajadores de

la empresa Zamorano Limpiezas Miranda S.L. tendrán unas condiciones de trabajo vergonzosas durante los 15 años mínimo que dura el convenio, y que son mucho peores que las reguladas en el convenio colectivo sectorial, pero se le da prioridad aplicativa al de empresa, siendo aprobado el mismo año. Y este no es el único caso de abuso de poder por parte de las empresas hacia sus empleados, esto se repite gracias a que se aprueben normas tan desfavorecedoras para la negociación colectiva entre patronales y trabajadores como la reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012.

V. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

Como conclusión principal de nuestro trabajo, podemos decir que la situación para los sindicatos está muy complicada por varias razones, como la crisis de la solidaridad, la reducción de la afiliación, o la crisis de la representatividad. La situación es por definición cambiante, ya no hay un movimiento obrero como se conoció en siglos pasados y el entorno de crisis económica y reformas laborales tiende cada vez más al neoliberalismo.

El auge del movimiento obrero se produjo porque los sindicatos podían encuadrar a la gran mayoría de los trabajadores bajo unas situaciones parecidas y un objetivo único. Ahora eso ya no ocurre, los empleados están divididos entre sectores o puestos de trabajo, y solo se sienten identificados, en el mejor de los casos, con los trabajadores con las mismas condiciones laborales que ellos. Ya no hay ese sentimiento de unidad y solidaridad que era característica de los inicios del movimiento obrero, y que fue tan necesario en la lucha y consecución de los derechos laborales. Sin que haya una base social unida, se dificulta aún más la labor sindical, y ahora en vez de asociaciones de trabajadores grandes y con poder, aumenta el número de sindicatos pequeños especializados, rompiéndose la solidaridad entre los trabajadores.

A esto se le suma que la eficacia aplicativa de los convenios colectivos, que se ve en el Subepígrafe III.4, trata de que todos los trabajadores dentro del ámbito de acción de un convenio se ven beneficiados por éste, adscritos al sindicato o no. Esto no favorece a la afiliación de los asalariados, como vemos a través de la Teoría de Juegos en la Tabla 2, pues las mejoras conseguidas mediante negociación colectiva afectarán tanto a los trabajadores afiliados como a los que no, y estos últimos se ahorrarán una cuota sindical para mantener la institución. Así, entre otras causas, los sindicatos se van quedando sin afiliados.

El contexto económico tampoco ayuda, pues la crisis iniciada en el 2007 tuvo consecuencias muy importantes, sobre todo en el ámbito del mercado de empleo, perdiéndose millones de puestos de trabajo y perjudicando

especialmente a España. Esta crisis y la pérdida de empleos han ocasionado que se lleven a cabo varias reformas laborales, la última de 2012 que ha afectado a la negociación colectiva y a los sindicatos teniendo como consecuencia su pérdida inevitable de poder a favor de los empresarios. Este cambio en la norma laboral ha influido esencialmente mediante modificaciones en el tema de la ultraactividad de los convenios colectivos; en el abaratamiento de los despidos; en la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en materias muy importantes, como jornada o salario; o en las facilidades para el descuelgue de un convenio por parte de la empresa.

El resultado de estas dificultades se ve reflejado en el convenio colectivo analizado de una empresa de limpieza, con las mismas condiciones básicas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Firmar este convenio solo ha perjudicado a los trabajadores de la empresa, porque si no lo tuvieran, tendrían el convenio sectorial del mismo año, con unas condiciones considerablemente mejores. Mediante la Teoría de Juegos se explican los comportamientos de los dos agentes, empresa y sindicato, explicando cómo se llega a un resultado tan pésimo para sus trabajadoras, pues se trata de un sector muy feminizado. Estas trabajadoras se emplean por el salario mínimo durante la jornada máxima y además con un periodo de prueba de un año, durante el cual pueden ser despedidas sin indemnización.

En definitiva, y como se menciona en el Subepígrafe III.4, los sindicatos están destinados a desaparecer si no se transforman organizativamente y en su capacidad de acción y negociación. Desaparecerán al igual que el movimiento obrero que los creó, o se transformarán y pasarán de sindicatos grandes a asociaciones pequeñas, adaptándose a los nuevos tiempos donde la clase obrera está heterogeneizada, y los sindicatos españoles se acercarán más al modelo británico de pluralismo. En cualquier caso, el sindicalismo debe estar en continuo cambio adaptándose a la sociedad si quiere sobrevivir.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARÉVALO, J. J. (2004). Teoría de juegos de negociación: una visión general. *Revista Sociedad y Economía*, (7).

BAYLOS, A. (2001). Representación y representatividad sindical en la globalización. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 19, 69-94.

BENEYTO, P. J. (2008). El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia/The Spanish trade unionism from an European perspective: from anomaly to convergence. *Cuadernos de relaciones laborales*, 26(1), 57.

BENTOLILA, S., Y JANSEN, M. (2012). La reforma laboral de 2012: Una primera evaluación. *Apuntes FEDEA-Laboral*, 14.

BLÁZQUEZ VALLEJO, M Y GÁMEZ JIMÉNEZ, C. (2006) *Teoría de juegos y aplicaciones: El Dilema del Prisionero*. Recuperado de <http://www.it.uc3m.es/jvillena/irc/practicass/06-07/08.pdf>

COLMENARES, P. G. (2010). Incapacidad del sindicato vertical y auge del movimiento obrero, 1962-1976. In *Conflictividad y movimientos sociales en Castilla y León: del tardofranquismo a la democracia* (pp. 15-44). Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

CRUZ VILLALÓN, J. (2005). La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español. *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, (1), 151-196

DORADO, C. B., Y SOLARTE, M. G. (2016). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 60-70.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. Boletín Oficial del Estado, 23 de octubre de 2015, núm. 255.

GARCÍA SERRANO, C. (2011). Déjà vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España. *Revista de Economía Aplicada*, 19(56).

GARÍ, M., Y ESPINO, C. (2014). Pistas para un sindicalismo europeo alternativo. *Viento sur: Por una izquierda alternativa*, (134), 94-109.

HERNÁNDEZ, J. G. (2013). El descuelgue de condiciones del convenio colectivo estatuario. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

INFANTE, J. I. P. (2015). Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico. *EKONOMIAZ. Revista vasca de Economía*, 87(01), 246-281.

KÖHLER, H. D., & JIMÉNEZ, J. P. C. (2008). Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico.

MARRERO RODRÍGUEZ, R. (2014). Sindicatos y sindicalismo en la España actual. TFG, Universidad de La Laguna. Recuperado de: <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/235>.

MARTÍN ARTILES, A. (2002). Actores y modelos de relaciones laborales, en Blanch Martín Artiles, J. M., *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos* (pp. 199 a 332). Barcelona, UOC.

MEDINA, E., HERRARTE, A. Y VICÉNS, J. (2010). Inmigración y desempleo en España: impacto de la crisis económica. *Información Comercial Española*, (854), 37.

MERINO LLORENTE, M. C., SOMARRIBA ARECHAVALA, N., & NEGRO MACHO, A. (2012). Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica. *Estudios de Economía Aplicada*, 30(1).

MOLINA NAVARRETE, C. (2013). Teoría de las relaciones laborales. *Madrid: Centro de Estudios Financieros*.

NIETO ROJAS, P. (2015). Consecuencias de la utilización de la audiencia electoral como vía sindical en la empresa. Sus efectos sobre la afiliación.

ROCHA, F. Y ARAGÓN, J. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta Sindical*, 19, 67-90.

RIGBY, M. (2016). Los recursos del poder de los Sindicatos en España: su examen a través de la negociación colectiva. *Sociología del Trabajo*, 87, 7-24.

SÁNCHEZ-CUENCA, I. (2009). *Teoría de juegos* (Vol. 34). Madrid, CIS.

SÁNCHEZ MOSQUERA, M. (2014). Los sindicatos más representativos en la concertación social en Andalucía, 1993-2012. *Revista de Estudios Regionales*, (99).

SIMÓN PÉREZ, H. J. (2003). ¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España? *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N. 41, pp. 69-88

SINGER, M. (2014). *Una práctica teoría de juegos: Estrategias para cooperar y competir*. Ediciones UC.

TABOADELA, O. (1997). Representatividad y afiliación en el movimiento sindical español. *Papers: revista de sociología*, (51), 239-252.

TIROLE, J. (1990): *La teoría de la organización industrial*. Barcelona, Ariel.

TOHARIA, L. (2002). El modelo español de contratación temporal. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (64), 117-142.

