



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

**El papel de los sindicatos en la regulación laboral:
Un análisis desde la perspectiva jurídica en el ámbito empresarial**

Presentado por:

Olga María Sastre Muñoz

Tutelado por:

María Azucena Escudero Prieto

Valladolid, 3 de julio de 2025

“A quienes no salen en los titulares, pero sostienen el sindicato con su alma, su empatía y su amabilidad.

A los que no buscan protagonismo, pero siempre están.

A quienes tienden la mano cuando nadie mira, acompañan en el silencio y luchan sin esperar reconocimiento.

A todos los que hacen que la afiliación no sea solo un número, sino una red de apoyo y humanidad.

*A todos esos que sostienen el sindicato en silencio, para vosotros ”. **Os dedico este trabajo, es un pequeño homenaje, bien merecido.***

A mis padres, a mis hijos, a mi familia, que saben lo que ha sido para mí el sindicato, os doy las gracias.

RESUMEN

Este trabajo se adentra en la trayectoria de los sindicatos, explorando su historia y evolución desde los comienzos del movimiento obrero hasta la actualidad. Se centra en el análisis del marco jurídico para examinar cómo los sindicatos han sido protagonistas en la transformación de las leyes y en la defensa de los derechos de los trabajadores, adaptando sus estrategias y herramientas a medida que el mercado de trabajo lo ha ido exigiendo.

Frente a los desafíos actuales, como la digitalización, la economía de plataformas, la precariedad o la fragmentación del empleo, los sindicatos siguen reinventándose para mediar en los conflictos laborales y construir políticas más justas.

El análisis, apoyado en ejemplos reales y en el estudio de la legislación, combina la perspectiva histórica con la jurídica y demuestra que, a pesar de las dificultades, estas organizaciones continúan siendo imprescindibles para garantizar la justicia, la dignidad y el equilibrio en las relaciones entre empresas y trabajadores.

Palabras clave: sindicalismo, derecho laboral, negociación colectiva, representación.

ABSTRACT

This paper delves into the history and evolution of trade unions, tracing their development from the early labor movement to the present day. It focuses on the legal framework to examine how unions have played a central role in shaping labor laws and defending workers' rights, adapting their strategies and tools as the labor market has evolved.

In the face of current challenges such as digitalization, platform-based work, precarious employment, and job fragmentation, trade unions continue to reinvent themselves to mediate labor conflicts and help build fairer labor policies.

The analysis, supported by real-life examples and legal references, combines a historical and legal perspective to show that, despite the difficulties, these organizations remain essential to ensuring justice, dignity, and balance in the relationship between employers and workers.

Keywords: trade unionism, labor law, collective bargaining, representation.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. MARCO JURÍDICO Y EVOLUCIÓN DEL SINDICALISMO	5
2.1. Concepto y funciones del sindicato	5
2.2. Evolución histórica y consolidación jurídica.....	6
2.2.1. De los orígenes al sindicalismo moderno	6
2.2.2. El sindicalismo en España y su papel institucional	7
2.2.3. Del movimiento obrero al sindicalismo institucional	8
2.2.4. Retos actuales: el sindicalismo ante los nuevos modelos laborales.....	10
2.3. Reconocimiento legal del derecho sindical	12
2.3.1. Base legal internacional.....	12
2.3.2. Reconocimiento y desarrollo en España.....	13
2.3.3. Aplicación y retos actuales	14
2.3.4. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional	14
3. FUNCIÓN SINDICAL EN LA REGULACIÓN LABORAL.....	15
3.1. Negociación colectiva.....	15
3.1.1. Participación institucional y diálogo social	16
3.1.2. Defensa jurídica y representación de los trabajadores.....	17
3.1.3. Adaptación a los nuevos modelos laborales	18
3.2. Convenios colectivos: función, alcance y relevancia jurídica	19
3.2.1. Qué son los convenios colectivos y cómo se articulan.....	20
3.3. Participación sindical en la elaboración normativa	22
4. ANÁLISIS CRÍTICO DEL PAPEL JURÍDICO DE LOS SINDICATOS EN ESPAÑA	23
4.1. Fortalezas del marco jurídico	23
4.2. Debilidades y obstáculos prácticos.....	24

4.3. Desafíos en la era digital y de plataformas	24
5. DOS MOMENTOS QUE CAMBIARON LA HISTORIA SINDICAL	25
5.1. Dos luchas, dos épocas	26
5.2. Evolución y necesidad	26
6. CONCLUSIONES FINALES	27
7. BIBLIOGRAFÍA	29

1. INTRODUCCIÓN

Desde que los primeros trabajadores se unieron para defender sus derechos, los sindicatos han sido mucho más que simples negociadores, han actuado como motores del cambio social y legal, adaptándose a cada época y a cada generación.

El mundo laboral actual plantea grandes retos, entre los que destacan la individualización, la falta de empatía y la debilidad de la colaboración colectiva, desafíos aún más complejos que los afrontados en el pasado. Y no porque aquellos fueran menores, sino porque la fuerza del sindicalismo siempre ha radicado en la unión.

Pero, como buenos sindicalistas, no se rinden. Frente a un entorno más exigente, han sabido reinventarse, modificando sus formas de actuar para responder a las exigencias del tiempo que les toca vivir.

Este trabajo analiza cómo los sindicatos, desde su papel jurídico y social, siguen influyendo en la creación de normas, en la defensa de los derechos de quienes trabajan y en la vida diaria de empresas y empleados, incluso en un entorno en constante transformación.

Para profundizar en la comprensión de su papel actual, se plantean una serie de cuestiones clave que guiarán el análisis.:

- ¿Cómo han logrado adaptarse a los nuevos tiempos?
- ¿Qué papel juegan los sindicatos en la protección de la estabilidad laboral cuando la precariedad parece extenderse?
- ¿Qué estrategias utilizan los sindicatos para seguir siendo agentes clave en el equilibrio entre trabajadores y empresas?

Estas preguntas servirán de conexión para explorar el pasado y el presente de los sindicatos, trazando un recorrido que va más allá de la mera descripción legal y mostrando cómo estas organizaciones han influido en la vida de miles de personas y en el tejido social. El análisis no se limita al marco jurídico que regula la actividad sindical en España, Europa y en el mundo entero, sino que profundiza en su capacidad para transformar leyes, moldear la negociación colectiva y afrontar los desafíos del mercado laboral del siglo XXI.

2. MARCO JURÍDICO Y EVOLUCIÓN DEL SINDICALISMO

Para entender lo que son, lo que representan y por qué siguen siendo imprescindibles, es necesario recorrer su historia paso a paso.

Este viaje al pasado no pretende ser un homenaje, más bien, es una oportunidad para comprender su propósito, despejar dudas nacidas del desconocimiento y valorar su relevancia jurídica y social. Así, resulta posible comprender su papel actual y su influencia en la regulación de las relaciones laborales.

2.1. Concepto y funciones del sindicato

¿Qué es un sindicato?

Es mucho más que una estructura organizativa. Es una forma de defensa, de unión y de dignidad colectiva. Un sindicato es una organización formada por trabajadores que deciden unirse voluntariamente para defender sus derechos, negociar mejores condiciones y protegerse frente a las injusticias del mercado de trabajo. Pero es mucho más, es memoria colectiva y experiencia acumulada, de un futuro compartido.

Funciones principales:

- Negociar convenios colectivos y representar a los trabajadores ante la empresa y las instituciones.
- Defender los intereses económicos, sociales y profesionales de sus afiliados.
- Ofrecer asesoramiento jurídico y apoyo en conflictos laborales.
- Promover la mejora de las condiciones de trabajo y la igualdad de oportunidades.
- Fomentar la participación y la democracia en el ámbito laboral.

La acción sindical es, por tanto, fundamental para la protección de los derechos laborales y para el avance de la justicia social.

2.2. Evolución histórica y consolidación jurídica

El sindicalismo no surgió de la nada, ni siguió un camino recto. Es el fruto de siglos de injusticia, de dignidad pisoteada y de miles de trabajadores que, frente a la adversidad, decidieron unirse en lugar de resignarse. Mucho antes de que existiera siquiera el término "sindicato", ya había obreros compartiendo pan y esperanza, soñando con un trabajo más digno y una vida menos ingrata. Esta larga trayectoria explica la profundidad de su arraigo social y su capacidad de adaptación.

2.2.1. De los orígenes al sindicalismo moderno

Aunque los sindicatos modernos nacieron con la Revolución Industrial (hacia 1760), su espíritu ya latía siglos antes, en los gremios medievales¹ (XII al XV), donde la ayuda mutua era el pilar de la vida laboral. Durante los siglos XVII y XVIII surgieron las primeras asociaciones obreras, todavía sin respaldo legal, pero con una clara voluntad de resistencia. El matrimonio Webb², en *La historia del sindicalismo* (1894), detalla cómo esas primeras organizaciones, aunque débiles, sentaron las bases de una solidaridad obrera que, aunque nació sin leyes, fue su verdadera raíz.

Las fábricas, símbolo del progreso técnico, se convirtieron en cárceles de humo donde se trabajaba de doce a catorce horas al día por un salario miserable, sin descanso y sin leyes que protegieran a nadie. Allí, entre el ruido de las máquinas y el agotamiento diario, nació la conciencia de que la fuerza no estaba en la queja individual, sino en la unión. El sindicalismo moderno tiene su origen en ese grito colectivo.

Aunque las leyes lo prohibían, como ocurrió en Inglaterra con las Combination Acts³ de 1799 y 1800, los trabajadores no se rindieron. Se reunían en secreto, fundaban sociedades de socorro, y se organizaban. En Reino Unido, aquellas primeras Trade Unions⁴ fueron refugios

¹ Corporaciones profesionales de artesanos y comerciantes con funciones sociales, económicas y religiosas. Regían la vida laboral urbana en Europa entre los siglos XII y XV.

² Sidney y Beatrice Webb fueron sociólogos británicos pioneros del pensamiento socialista. Su obra *The History of Trade Unionism* (1894) es una referencia clave en el estudio del sindicalismo británico.

³ Leyes británicas que prohibieron las asociaciones obreras y cualquier forma de negociación colectiva, consideradas una amenaza al orden económico. Fueron derogadas en 1824.

⁴ Las *Trade Unions* (uniones sindicales) fueron las primeras organizaciones obreras legales en el Reino Unido. Surgieron en el siglo XIX como respuesta a las duras condiciones laborales impuestas por la Revolución Industrial. Su objetivo principal era la defensa colectiva de los derechos laborales frente a los empleadores.

de solidaridad, en Francia, la Ley Waldeck-Rousseau⁵ de 1884 abrió las puertas a la legalización de los sindicatos, y en Estados Unidos, la creación de la American Federation of Labor⁶ en 1886 marcó un punto de inflexión. Ya no se trataba solo de resistir, sino de exigir derechos.

En 1864, la fundación de la Asociación Internacional de Trabajadores, la Primera Internacional⁷, llevó esa lucha a escala global. Era la primera vez que los trabajadores de distintos países se reconocían como parte de una misma causa. Aquel impulso internacionalista, alentado por figuras como Karl Marx⁸, demostró que la explotación no conocía fronteras, pero tampoco la esperanza.

Uno de los ejemplos más icónicos es la huelga de Haymarket⁹, en Chicago 1886, donde miles de trabajadores se unieron para exigir la jornada de ocho horas. En España, la huelga general de Barcelona en 1902 marcó un antes y un después en el movimiento obrero español, demostrando que una organización sindical tenía fuerza suficiente para transformar la realidad de los trabajadores (García, 2007).

Derechos como la jornada laboral limitada, las vacaciones o la seguridad en el trabajo no fueron un regalo, detrás de cada uno hay años de esfuerzo colectivo. A lo largo de la historia, los sindicatos han ido conquistando derechos y espacios de participación, pero el verdadero reconocimiento legal y las garantías que hoy conocemos no llegaron de inmediato.

2.2.2. El sindicalismo en España y su papel institucional

El siglo XX transformó el destino de los sindicatos. De ser perseguidos y marginados, pasaron a ocupar un lugar central en la vida social y política de muchos países. La creación de la

⁵ Norma francesa que legalizó los sindicatos después de décadas de persecución. Supuso el reconocimiento oficial del derecho de asociación obrera en Francia.

⁶ Organización sindical fundada en Estados Unidos por Samuel Gompers. Defendía mejoras laborales concretas y la negociación colectiva, alejándose del sindicalismo más radical.

⁷ La Primera Internacional, oficialmente llamada Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), fue fundada en 1864 en Londres. Reunía a obreros, sindicalistas y pensadores socialistas de distintos países europeos. Fue el primer gran intento de organización internacional del movimiento obrero.

⁸ Karl Marx (1818–1883) fue un filósofo, economista y teórico político alemán. Su obra más influyente, *El Capital*, sentó las bases del socialismo científico y del análisis crítico del capitalismo. Fue uno de los fundadores de la Primera Internacional.

⁹ La huelga de Haymarket tuvo lugar en Chicago en mayo de 1886, durante una protesta por la jornada laboral de ocho horas. Tras un enfrentamiento entre trabajadores y policías, una bomba explotó y desató una violenta represión. El hecho dio origen a la conmemoración del Día Internacional de los Trabajadores.

Organización Internacional del Trabajo¹⁰ (OIT) en 1919 fue un hito decisivo, por primera vez, la comunidad internacional reconocía derechos fundamentales como la jornada de ocho horas y la negociación colectiva, sembrando la esperanza de un trabajo digno para millones de personas (OIT,1919).

Tras la devastación de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), los sindicatos europeos no solo defendieron los intereses de los trabajadores, sino que se convirtieron en arquitectos del Estado del bienestar. Sus luchas y acuerdos ayudaron a construir sistemas de protección social que hoy consideramos básicos, como las pensiones, la sanidad pública o la educación universal (Hobsbawm, 1983).

En los países comunistas, los sindicatos quedaron bajo el control del Estado, perdiendo su independencia y su capacidad de defensa real. Pero incluso en esos contextos, la llama de la resistencia no se apagó. Un ejemplo inolvidable es Solidarność, el sindicato nacido en 1980 en los astilleros de Gdansk, Polonia. Lo que empezó como una protesta obrera se transformó en un movimiento social capaz de desafiar al régimen comunista y de abrir el camino a la democratización de Europa del Este (Ash, 2002). La voz de Solidarność cruzó fronteras y mostró al mundo que, incluso en los contextos más adversos, la unión y la dignidad pueden cambiar la historia. Así, el sindicalismo internacional consolidó su papel como motor de derechos y transformaciones sociales, abriendo el camino para el reconocimiento legal y la institucionalización de los sindicatos en cada país.

2.2.3. Del movimiento obrero al sindicalismo institucional

La historia del sindicalismo en España es la crónica de una tenacidad inquebrantable frente a la adversidad. Desde finales del siglo XIX, los trabajadores españoles han sabido transformar la dificultad en motor de cambio. En 1881, tras décadas de clandestinidad, la Ley de Asociación permitió por primera vez la legalización de las primeras sociedades obreras, abriendo la puerta a la organización colectiva y a la esperanza de un futuro más justo (García, 2007).

¹⁰ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo de las Naciones Unidas fundado en 1919. Su objetivo es promover los derechos laborales, fomentar el empleo digno y garantizar la protección social. Es la única agencia de la ONU con representación tripartita: gobiernos, empleadores y trabajadores.

Apenas siete años después, en 1888, la fundación de la Unión General de Trabajadores¹¹ (UGT) en Barcelona, impulsada por Pablo Iglesias, se convirtió en la voz de miles de obreros que exigían dignidad y derechos. Poco después, en 1910, nacería la Confederación Nacional del Trabajo¹² (CNT), de raíz anarquista, que apostó por la acción directa y la autogestión como herramientas de transformación social. Las dos organizaciones, con sus diferencias, compartían un mismo sueño, que el trabajo dejara de ser sinónimo de explotación (Brenan, 1978).

La llegada de la Segunda República¹³ (1931-1939) supuso un soplo de libertad para el sindicalismo español. Por primera vez, los sindicatos participaron activamente en la vida política y social, la aprobación de la Constitución de 1931¹⁴ y la Ley de Contratos de Trabajo reconocieron derechos laborales inéditos hasta entonces. Durante la Guerra Civil (1936-1939), en zonas como Cataluña y Aragón, los sindicatos llegaron a gestionar colectivamente fábricas y tierras, demostrando que la autogestión obrera podía ser una realidad práctica (Preston, 2012).

Tras la derrota republicana, la dictadura franquista¹⁵ (1939-1975) impuso el silencio y la represión. El sindicalismo libre fue ilegalizado, y el Sindicato Vertical¹⁶, creado en 1940, absorbió bajo control estatal cualquier intento de organización independiente. Sin embargo, el movimiento sindical encontró logró sobrevivir a través de la clandestinidad, reuniones

¹¹ La Unión General de Trabajadores (UGT) es un sindicato español fundado en 1888 en Barcelona por iniciativa del PSOE. Históricamente vinculado al movimiento socialista, fue uno de los principales actores del sindicalismo obrero durante la II República y la Transición, y sigue siendo uno de los sindicatos mayoritarios en España.

¹² La Confederación Nacional del Trabajo (CNT) es un sindicato español fundado en 1910 en Barcelona, de ideología anarcosindicalista. Defendía la acción directa, la autogestión y el rechazo a la participación política. Tuvo un papel destacado durante la Segunda República y la Guerra Civil, especialmente en Cataluña y el movimiento libertario.

¹³ La Segunda República Española fue el régimen democrático proclamado el 14 de abril de 1931 tras la caída de la monarquía de Alfonso XIII. Duró hasta el inicio de la Guerra Civil en 1936. Supuso un periodo de importantes reformas sociales, laborales y educativas, en un clima político muy polarizado.

¹⁴ La Constitución española de 1931 fue aprobada durante la Segunda República. Estableció un régimen democrático, laicista y de amplios derechos sociales, incluyendo por primera vez el reconocimiento del derecho de asociación sindical, la jornada laboral limitada y la protección del trabajo.

¹⁵ La dictadura franquista fue el régimen autoritario establecido por Francisco Franco tras su victoria en la Guerra Civil (1936-1939). Se mantuvo en el poder hasta su muerte en 1975. Durante este periodo, se suprimieron los partidos políticos y sindicatos independientes, y se impuso un modelo sindical único, vertical y subordinado al Estado.

¹⁶ El sindicalismo vertical fue el modelo implantado por el régimen franquista, donde trabajadores y empresarios estaban integrados en una misma organización controlada por el Estado. Suprimía la negociación colectiva libre, subordinando toda actividad sindical a los intereses del régimen.

secretas, panfletos y las huelgas silenciosas que mantuvieron viva la esperanza. En los años 60, en plena dictadura, surgieron las primeras Comisiones Obreras¹⁷, que se consolidarían como sindicato en 1976, convirtiéndose en referente de superación y de cambio del movimiento obrero (García, 2007).

La llegada de la democracia trajo consigo el reconocimiento legal del derecho de sindicación en la CE de 1978 (art. 28), y la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical¹⁸ (LOLS) en 1985 consolidó el marco legal para la acción sindical. Desde entonces, los sindicatos han dejado de ser solo una voz de protesta para convertirse en actores jurídicos e institucionales imprescindibles en la negociación colectiva, la reforma laboral y el diseño del Estado social. Hoy, su papel va mucho más allá de la defensa de los laboral, participan activamente en la creación de leyes y en el diseño de un modelo de sociedad más justo y solidario.

2.2.4. Retos actuales: el sindicalismo ante los nuevos modelos laborales

El sindicalismo del siglo XXI enfrenta desafíos sin precedentes. El mundo del trabajo ha cambiado a gran velocidad, empleos inestables, plataformas digitales que sustituyen a las oficinas tradicionales, contratos temporales que van y vienen... Todo ello dificulta la organización colectiva. En este contexto los sindicatos ya no pueden actuar como antes.

La digitalización y la aparición de nuevas formas de empleo, como las plataformas digitales, han transformado la manera en que se organiza el trabajo y han generado nuevas dificultades para la acción sindical.

La afiliación sindical refleja esa transformación. En España, desde los años 90 se observan altibajos que responden a crisis económicas, reformas laborales y a una evolución del empleo cada vez más precario y fragmentado. El gráfico incluido a continuación ilustra esta evolución, marcada por periodos de crecimiento, estancamiento y retroceso.

¹⁷ Comisiones Obreras (CCOO) es un sindicato español surgido en los años 60 dentro de la clandestinidad franquista. Nació como un movimiento de base en fábricas y centros de trabajo, impulsado principalmente por militantes comunistas. Legalizado tras la muerte de Franco, se convirtió en una de las principales fuerzas sindicales durante la Transición.

¹⁸ La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), desarrolla el derecho de sindicación recogido en el artículo 28.1 de la Constitución Española y regula la actividad sindical, su representación y protección jurídica en el ámbito laboral.



Figura 1. Evolución de la afiliación sindical en España (1950-2024). Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones de ILOSTAT¹⁹ (OIT), OCDE²⁰ y medios especializados.

A nivel internacional, la tendencia es similar. Tras los máximos alcanzados en las décadas de 1960 y 1970, la tasa global de sindicalización ha experimentado un descenso sostenido. Factores como la globalización, la desindustrialización, el aumento del empleo informal y la digitalización han debilitado la capacidad de los sindicatos para organizarse y representar eficazmente. Las estimaciones de la OIT y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos²¹ (OCDE) sitúan hoy la afiliación sindical en niveles históricamente bajos. Este fenómeno no es solo una cuestión de estadística, refleja un momento decisivo para el sindicalismo. En un mercado laboral cada vez más incierto, fragmentado y cambiante, los sindicatos se ven obligados a transformarse y recuperar la conexión con quienes más lo necesitan.

La historia muestra que cada vez que el terreno tembló bajo los pies de los trabajadores, supieron reorganizarse y luchar de nuevas formas. Siempre han encontrado la manera de seguir adelante. ¿Serán capaces los sindicatos de adaptarse a los nuevos tiempos? La respuesta dependerá, como siempre, de su capacidad de unión, innovación y resistencia.

¹⁹ ILOSTAT. Base de datos estadística oficial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

²⁰ La OCDE. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) es un organismo internacional formado por países desarrollados que promueve políticas para mejorar el bienestar económico y social.

²¹ La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es una entidad internacional fundada en 1961 que agrupa a países desarrollados. Elabora estudios comparativos y recomendaciones sobre políticas públicas, economía y mercado laboral.

2.3. Reconocimiento legal del derecho sindical

El sindicalismo no solo una realidad social, es también un derecho fundamental, reconocido y protegido por el ordenamiento jurídico, tanto en a nivel internacional, como nacional. A continuación se examinan las normas clave que consagran la libertad sindical, su desarrollo legal y su aplicación práctica en diferentes ámbitos laborales y políticos.

Desde los grandes tratados internacionales hasta la legislación española vigente, el Derecho del Trabajo ha consolidado la libertad sindical, como pilar esencial de cualquier sociedad democrática.

2.3.1. Base legal internacional

La libertad sindical no es una concesión estatal, sino un derecho reconocido y respaldado en el plano internacional. Desde mediados del siglo XX, la comunidad internacional ha consagrado la organización como elemento clave para la democracia y la justicia social.

- Naciones Unidas:
 - La Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948, art. 23.4) reconoce el derecho de toda persona a fundar sindicatos para la protección de sus intereses.
 - El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966, art. 8) protege la libertad sindical y el derecho de huelga, con valor vinculante para los Estados firmantes, como España.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT):
 - La OIT, fundada en 1919, ha sido clave en la creación del marco jurídico internacional. Sus convenios fundamentales son el 87 (libertad sindical, 1948), el 98 (negociación colectiva, 1949) y el 135 (representación sindical, 1971). Estos tratados forman parte del ordenamiento jurídico español y, según el art. 96 CE, tienen rango superior a la ley ordinaria.

- Unión Europea:
 - La Carta de Derechos Fundamentales de la UE (2000, con valor jurídico desde 2009) reconoce el derecho de los sindicatos a negociar convenios colectivos y ejercer el derecho de huelga.
- Jurisprudencia internacional:
 - El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) ha reforzado esta protección en sentencias como *Demir y Baykara vs. Turquía* (2008), *Sindicatul "Păstorul cel Bun" vs. Rumanía* (2013) o *Enerji Yapi-Yol Sen vs. Turquía* (2009).

Así se configura un marco internacional sólido que legitima y protege la acción sindical, comprometiendo a los Estados a garantizar su ejercicio efectivo.

2.3.2. Reconocimiento y desarrollo en España

En España, la libertad sindical es un derecho fundamental con la máxima protección jurídica.

- Constitución Española (1978):
 - El art. 28.1 CE garantiza el derecho a sindicarse libremente, con restricciones solo para Fuerzas Armadas y cuerpos sometidos a disciplina militar.
 - El art. 7 CE reconoce a los sindicatos como actores esenciales en la vida democrática y en la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.
- Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS, 1985):
 - Desarrolla la garantía constitucional, reconoce el derecho de todos los trabajadores a fundar sindicatos, afiliarse, elegir representantes y actuar sin presiones externas.
 - Protege la actividad sindical en la empresa mediante figuras como las secciones y delegados sindicales, y consagra el pluralismo sindical, prohibiendo la intervención del Estado o empleadores.

- Estatuto de los Trabajadores (ET):
 - Complementa la LOLS; sus artículos 82 a 92 regulan la negociación colectiva, el valor de los convenios y el papel de los sindicatos como representantes legítimos en la empresa.

De este modo, el sindicalismo español cuenta con legitimidad social y herramientas jurídicas eficaces para incidir en la regulación laboral.

2.3.3. Aplicación y retos actuales

Este marco legal ha permitido que la libertad sindical se consolide como un derecho real y efectivo en la mayoría de los sectores productivos. Sin embargo, su aplicación práctica encuentra todavía obstáculos, sobre todo en sectores marcados por la precariedad, la economía de plataformas y las nuevas formas de trabajo. Por ello, la adaptación sindical resulta imprescindible para proteger a los trabajadores en un entorno laboral en constante cambio.

2.3.4. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional²² ha sido decisivo en la garantía y definición práctica de la libertad sindical y sus manifestaciones esenciales, como la huelga y la negociación colectiva.

- **STC 98/1985:** Delimitó el derecho de sindicación para Fuerzas Armadas y cuerpos con disciplina militar, pero abrió la puerta a su reconocimiento en otros colectivos, como la Policía Nacional.
- **STC 39/1986:** Reforzó el derecho de huelga como elemento central de la acción sindical.
- **STC 188/1991:** Destacó el valor de la negociación colectiva como parte inseparable de la libertad sindical.

Gracias a estas resoluciones, se ha construido un marco jurídico que protege activamente la acción sindical y garantiza su función estructural en el Estado social y democrático de

²² El Tribunal Constitucional es el órgano supremo de interpretación de la Constitución Española. Fue creado por la Constitución de 1978 y tiene la función de garantizar su supremacía, velando por los derechos fundamentales y resolviendo recursos de inconstitucionalidad, conflictos de competencias y amparos.

derecho. En palabras de Baylos (2010), “la jurisprudencia constitucional ha sido decisiva para dotar de contenido efectivo a la libertad sindical, asegurando su protección frente a cualquier intento de restricción injustificada”.

En definitiva, la doctrina del Tribunal Constitucional ha sido esencial para que la libertad sindical en España sea un derecho real y protegido.

3. FUNCIÓN SINDICAL EN LA REGULACIÓN LABORAL

Tras repasar los fundamentos jurídicos e históricos del sindicalismo, este apartado se centra en su función real y cotidiana dentro del sistema laboral. Los sindicatos no son simples representantes de los trabajadores, sino que intervienen activamente en la elaboración, interpretación y aplicación de las normas que rigen el mundo del trabajo. Mediante la negociación colectiva, los sindicatos logran traducir las demandas laborales en derechos concretos, que se materialicen en acuerdos y mejoras para los trabajadores.

En las siguientes secciones se analizarán las principales funciones sindicales, su intervención en la negociación y aplicación de los convenios colectivos, así como su presencia y peso en los ámbitos institucionales y normativos, tanto a nivel nacional como internacional.

3.1. Negociación colectiva

La negociación colectiva constituye la herramienta fundamental mediante la cual los sindicatos transforman las demandas de los trabajadores en derechos efectivos. Su presencia en la empresa no solo garantiza el respeto a los derechos reconocidos por la (LOLS) y el (ET), sino que permite la creación de estructuras representativas, como las secciones sindicales y la elección de delegados, que desempeñan un papel clave tanto en la defensa de los intereses individuales como en la construcción de acuerdos colectivos.

La representación sindical se articula por dos vías:

- La representación unitaria, donde toda la plantilla elige a sus representantes.
- La representación sindical, elegida a través de los delegados que actúan en nombre de cada organización sindical con implantación en la empresa.

Gracias a estas figuras, los sindicatos pueden acceder a información relevante, participar en consultas y velar por el cumplimiento efectivo de los derechos laborales. Pero su función va más allá, promueven la conciliación, la igualdad de oportunidades, la formación continua y la promoción profesional, entre otros aspectos clave de la vida laboral.

Un ejemplo representativo, es el de empresas como Inditex o Telefónica, donde los sindicatos impulsan la renovación periódica de convenios colectivos, incorporando avances como la flexibilidad horaria, el teletrabajo o los planes de formación. De este modo logran que la negociación sea una herramienta dinámica para mejorar de forma continuada las condiciones laborales, adaptando la regulación a las necesidades reales de las plantillas y contribuyendo a entornos de trabajo más justos y equilibrados.

3.1.1. Participación institucional y diálogo social

El sindicalismo traspasa las fronteras de la empresa y se proyecta en los espacios donde se diseñan las políticas laborales y sociales. Tanto la CE como la LOLS reconocen a los sindicatos más representativos²³, el derecho a intervenir en órganos consultivos y de concertación, como el Consejo Económico y Social²⁴ (CES) o las mesas de diálogo social, tanto a nivel estatal como autonómico.

La importancia de este papel se hizo muy visible especialmente patente en situaciones de crisis, como durante la pandemia COVID-19. La capacidad de diálogo entre sindicatos, Gobierno y organizaciones empresariales fue crucial, la regulación de los ERTE, la Ley de Trabajo a Distancia o la reforma laboral de 2021 son ejemplos claros de cómo la acción sindical puede transformar la crisis en oportunidad para proteger el empleo y mejorar los derechos de los trabajadores. Durante la pandemia, sindicatos como CCOO y UGT

²³ En el ordenamiento jurídico español, los sindicatos más representativos son aquellos que, a nivel estatal o autonómico, cumplen ciertos requisitos de implantación y afiliación establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Esta condición les otorga derechos reforzados en materia de negociación colectiva, representación institucional y participación en organismos públicos.

²⁴ El Consejo Económico y Social (CES) es un órgano consultivo del Gobierno de España, creado por Ley 21/1991. Está compuesto por representantes de sindicatos, organizaciones empresariales y otros sectores sociales, y emite informes y dictámenes sobre materias socioeconómicas y laborales, fomentando el diálogo social institucionalizado.

negociaron con el Gobierno y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales²⁵ (CEOE), la aprobación de los ERTE²⁶, una medida que permitió salvar millones de empleos y adaptar las condiciones laborales a una situación excepcional. En estos foros, los sindicatos no solo protestan, proponen, negocian y acuerdan, demostrando que la gobernanza democrática necesita de su voz para construir consensos duraderos.

3.1.2. Defensa jurídica y representación de los trabajadores

Cuando un trabajador se enfrenta a un conflicto laboral, el sindicato se convierte en su mejor aliado. No se trata solo de recibir asesoría legal, se trata de tener a alguien al lado que defiende tus intereses en cada etapa del proceso, desde la reclamación administrativa hasta la mediación, el arbitraje o incluso en la defensa ante los tribunales.

Para muchos especialmente para los que menos recursos tienen, este respaldo marca la diferencia entre perder sus derechos o conseguir justicia. Este tipo de ayuda no sería posible sin la afiliación. Los sindicatos no ofrecen asistencia jurídica de forma totalmente gratuita para cualquier persona, sino que es necesario pagar una cuota, generalmente asequible, que permite sostener la estructura sindical. Tras un periodo mínimo de permanencia, habitualmente un año, los afiliados acceden a los servicios jurídicos, formación, asesoramiento y mucho más. En caso de dificultades económicas, muchos sindicatos intentan buscar soluciones personalizadas para no dejarle sin respaldo a nadie.

Pero la acción sindical no se limita a los grandes conflictos o a los tribunales. En el día a día, los sindicatos están presentes dentro de las empresas, a través de sus delegados y delegadas. Gracias a la protección legal que les respalda, pueden actuar sin miedo siendo la voz colectiva de la plantilla. Vigilan el cumplimiento de los derechos, aclaran dudas, acompañan en situaciones delicadas y, muchas veces, actúan como mediadores para evitar que los problemas se agraven.

²⁵ La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) es la principal organización que representa a las empresas españolas. Fue fundada en 1977 y agrupa asociaciones empresariales de todos los sectores. Participa en la negociación colectiva, el diálogo social y los órganos consultivos del Estado.

²⁶ Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) son mecanismos legales mediante los cuales una empresa puede suspender temporalmente los contratos de trabajo o reducir la jornada de sus empleados por causas económicas, técnicas, organizativas o de fuerza mayor, según lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Muchas veces, son ellos quienes dan la cara por el trabajador, evitando que este tenga que exponerse directamente. Esto reduce el riesgo de represalias y le da seguridad al trabajador para defender lo que por derecho le corresponde.

Por eso su presencia es tan importante, porque anticipan el conflicto, lo desactivan cuando pueden y, sobre todo, hacen que nadie tenga que enfrentarse solo a estas situaciones tan comprometedoras.

En situaciones especialmente delicadas, como el acoso laboral o la discriminación por razón de género, los sindicatos también ofrecen asesoramiento legal y acompañamiento especializado. Un buen ejemplo es el de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO), que ha puesto en marcha programas específicos para prevenir y actuar a estos casos tanto en el sector público como en el privado.

UGT por su parte, desempeña un papel fundamental en este ámbito, su delegación de Castilla y León, por ejemplo, ha elaborado la “Guía de buenas prácticas en la negociación de protocolos de acoso sexual” (abril 2025), desarrollada en Valladolid y otras provincias para orientar a empresas y trabajadores en la aplicación efectiva de protocolos y planes de igualdad. Estas iniciativas demuestran que la acción sindical no solo protege a las víctimas, sino que también impulsa una cultura de tolerancia cero y de igualdad real en los centros de trabajo.

3.1.3. Adaptación a los nuevos modelos laborales

Para entender las nuevas formas de acción sindical, es importante ponerse en antecedentes y reconocer que el trabajo ya no es lo que era, y tampoco lo son sus problemas. Todos estos cambios tecnológicos, están afectando al tipo de empleos que existen hoy en día, a cómo se trabaja y a quien se queda fuera del sistema. Y con ello, está cambiado el modo de organizarse, de protestar y de defender los derechos de los trabajadores.

El sindicalismo, lejos de desaparecer se adapta. Eso no quita que han pasado grandes dificultades hasta que han encontrado las herramientas adecuadas para luchar contra toda esta innovación.

Uno de los ejemplos más paradigmáticos, ha sido el caso de los repartidores de plataformas como Glovo o Deliveroo. Durante años, aparecían como autónomos, por lo tanto no tenían

vacaciones remuneradas, sin seguridad social, sin horarios ni protección. Pero detrás de todo esto, había relaciones laborales encubiertas. Fueron los sindicatos los que dieron la voz de alarma, primero en los Tribunales y luego en el Parlamento, hasta lograr el reconocimiento legal de estos trabajadores como lo que siempre fueron, asalariados con derechos.

En empresas multinacionales como Amazon, los sindicatos han liderado campañas internacionales para denunciar el uso de algoritmos que controlan el ritmo de trabajo y la privacidad de los empleados. En España, la presión de sindicatos como UGT y CCOO ha sido fundamental para que los tribunales reconozcan la relación laboral de los repartidores de plataformas digitales, sentando un precedente sobre la protección de los derechos laborales en la economía digital.

La acción sindical también se extiende a otros ámbitos emergentes, como la brecha digital, la igualdad de género y la sostenibilidad.

En el marco de la transición ecológica, los sindicatos han negociado acuerdos para que el coste de los cambios no recaiga siempre sobre los mismos colectivos. Un gran paso ha sido el Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y el Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el periodo (2019-2027), firmado por el Gobierno, los sindicatos (CCOO, UGT y USO) y la patronal minera. Este acuerdo contempla prejubilaciones, bajas incentivadas, formación profesional y apoyo al desarrollo de las comarcas afectadas, con el objetivo de que nadie se quede atrás en la transformación hacia una economía más sostenible.

3.2. Convenios colectivos: función, alcance y relevancia jurídica

Los convenios colectivos son herramientas clave del sindicalismo. A través de ellos, los sindicatos no solo representan a los trabajadores, sino que negocian condiciones laborales concretas que van más allá de la norma general, salarios, horarios, descansos, organización del trabajo, formación, medidas de conciliación, igualdad o seguridad laboral, entre otros aspectos. Su valor jurídico es especialmente significativo, ya que gozan de eficacia normativa y vinculan a las partes durante su vigencia.

La importancia de los convenios colectivos es doble, práctica y jurídica. Por un lado, configuran una fuente propia del Derecho laboral, reconocida por la normativa vigente, y tienen

fuerza vinculante mientras están en vigor. Por otro, permiten que las condiciones de trabajo no se impongan de forma unilateral, sino que se negocien colectivamente con respaldo legal y adaptadas a la realidad de cada sector o empresa.

Gracias a los convenios, el Derecho del Trabajo se adapta a la realidad cambiante del mercado laboral, permitiendo pactos más equilibrados entre partes desiguales y evitando la rigidez de una legislación única para todos los sectores.

3.2.1. Qué son los convenios colectivos y cómo se articulan

Los convenios colectivos son, en esencia, la ley pactada entre quienes trabajan y quienes emplean. Estos acuerdos, firmados entre sindicatos y empresas o sus organizaciones representativas, adaptan el marco legal general a las necesidades concretas de cada sector, territorio o empresa. Su verdadera fuerza reside en su efecto normativo, son obligatorios durante su vigencia y aunque pueden mejorar las condiciones laborales, nunca pueden empeorar los mínimos establecidos por la ley.

Existen distintos tipos de convenios, de empresa, sectoriales, interconfederales y extraestatutarios, cada uno con su ámbito de aplicación. Regulan desde salarios y jornadas hasta formación, igualdad, salud laboral o promoción interna. Cuando no hay acuerdo, la mediación y el arbitraje permiten resolver conflictos sin necesidad de llegar a los tribunales, favoreciendo el entendimiento y la paz social.

La importancia real de los convenios se ve al comparar su cobertura internacional. En países como Francia o Suecia, la mayoría de los trabajadores están amparados por estos acuerdos, lo que fortalece la protección colectiva. En cambio, en el Reino Unido, donde su alcance es menor, la precariedad laboral es más frecuente.

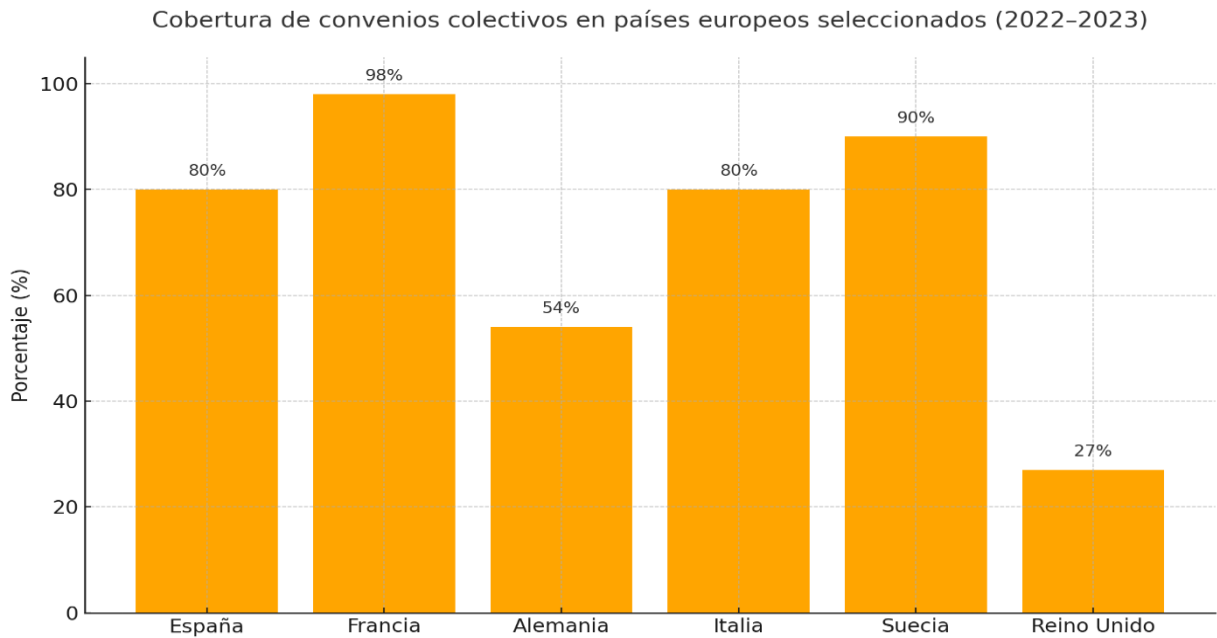


Figura 2. Cobertura de convenios colectivos en países europeos seleccionados (2022–2023). El gráfico muestra el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos en Francia, Suecia y Reino Unido. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE y Eurofound.

La jerarquía y el alcance de los convenios colectivos han evolucionado con las reformas laborales:

- La Reforma de 2012 priorizó el convenio de empresa, fragmentando condiciones laborales y abriendo la puerta a desigualdades dentro de un mismo sector.
- La Reforma de 2021 reestableció la primacía del convenio sectorial en materia de salarios, buscando mayor homogeneidad y protección para los trabajadores.
- Más recientemente, el Real Decreto-ley 2/2024 ha abierto la puerta a que las comunidades autónomas prioricen convenios propios si resultan ser más beneficiosos para los trabajadores, un cambio que ha generado nuevos debates sobre competencias y unidad de mercado.

La negociación colectiva no solo resuelve conflictos, sino que impulsa la mejora de las condiciones laborales y refuerza la confianza entre trabajadores y empresas. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023) refleja su potencial, aborda salarios, teletrabajo,

igualdad y sostenibilidad, mostrando cómo la negociación responde a los retos actuales con soluciones reales y consensuadas.

Ejemplo:

En el sector de las energías renovables, los sindicatos han negociado convenios que incorporan cláusulas de transición ecológica, formación en nuevas tecnologías y garantías de empleo para los trabajadores afectados por el cierre de centrales térmicas. La Recomendación del Consejo Europeo de 2023 subraya que fomentar el diálogo social es clave para un modelo económico más justo y resiliente.

3.3. Participación sindical en la elaboración normativa

Más allá de los muros de la empresa, los sindicatos extienden su influencia a la esfera pública y a los espacios donde se diseñan políticas laborales y sociales. Participan en órganos consultivos como el CES y en comisiones tripartitas²⁷, donde su experiencia y su cercanía a la realidad laboral les permiten influir de manera efectiva en la elaboración de leyes y políticas. Lejos de actuar únicamente en nombre de sus afiliados, su intervención busca equilibrar los intereses laborales con los cambios sociales y económicos del país.

De este modo el sindicato se convierte en un nexo, entre el mundo del trabajo y la sociedad. Desde la sede central y el local sindical, su labor se proyecta hacia el entorno institucional, logrando que los derechos laborales no sean solo una promesa, sino una realidad tangible para quienes trabajan. Su acción, siempre dentro del marco legal, es motor de cambio y garantía de equilibrio en el sistema laboral.

Ejemplo:

Las manifestaciones del 1º de mayo de 2025, en las que miles de trabajadores reclamaron una jornada más corta y mayor protección frente al despido, demostraron la fuerza de la acción colectiva. En ciudades como Madrid y Barcelona, los sindicatos defendieron la paz,

²⁷ Una comisión tripartita es un órgano de diálogo y concertación formado por representantes de los trabajadores (sindicatos), de los empresarios (organizaciones empresariales) y del Gobierno. Su función es debatir, negociar o consensuar políticas laborales, sociales o económicas en igualdad de condiciones.

las pensiones y la mejora de las condiciones salariales, y mostraron su rechazo al auge de la extrema derecha y a expedientes de regulación de empleo como el del Grupo Freixenet.

4. ANÁLISIS CRÍTICO DEL PAPEL JURÍDICO DE LOS SINDICATOS EN ESPAÑA

El sindicalismo en España tiene una base jurídica sólida y bien definida. Está reconocido y protegido por la CE como por LOLS, y su papel ha sido reforzado por una jurisprudencia constante del Tribunal Constitucional (TC) . Sin embargo la realidad del mercado laboral actual supera, y a veces desafía, el marco legal existente. El reconocimiento jurídico es fundamental, pero no basta si no se traduce en avances reales, en mayor seguridad para los trabajadores y en la capacidad de estos para participar en las decisiones que les afectan.

En los últimos años, el mundo del trabajo ha cambiado tanto que resulta casi irreconocible. Los sindicatos, que antes se movían por terrenos más estables, ahora se enfrentan a realidades nuevas y complejas. En este apartado, se propone una mirada crítica aunque constructiva sobre el papel jurídico de los sindicatos, abordando tanto sus fortalezas como debilidades.

4.1. Fortalezas del marco jurídico

El sindicalismo español parte de una ventaja importante, su reconocimiento constitucional. El artículo 7 de la CE, reconoce expresamente a los sindicatos como pilares del Estado social y democrático de derecho. No están ahí por cortesía, sino como protagonistas de la defensa de los derechos de los trabajadores, tanto dentro de la empresa como en la sociedad.

Esta posición es reforzada con la LOLS, que garantiza el derecho a sindicarse libremente y prohíbe cualquier interferencia externa, asegurando así la pluralidad sindical²⁸. El ET traslada este marco al plano práctico, regulando la negociación colectiva, la representación y otros derechos clave. Los sindicatos no solo negocian convenios, también participan en decisiones empresariales relevantes, como los despidos colectivos, traslados o cambios sustanciales de condiciones de trabajo.

²⁸ La pluralidad sindical es el principio por el cual en un Estado democrático se reconoce el derecho de existencia y actuación de varios sindicatos, sin que ninguno ostente el monopolio de la representación. Está protegida por el artículo 28.1 de la Constitución Española y desarrollada por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

La jurisprudencia ha sido clave para asegurar que la libertad sindical no sea solo una promesa. El TC, ha dejado claro que este derecho es fundamental y que su contenido esencial no puede ser vulnerado. La Ley Orgánica 1/2025 ha reforzado la legitimidad de los sindicatos para actuar en defensa de los derechos individuales de sus afiliados, ampliando su papel como protectores directos.

4.2. Debilidades y obstáculos prácticos

A pesar de este respaldo legal, el sindicalismo español no está exento de problemas. Uno de los más evidentes es la baja afiliación, especialmente entre los jóvenes y en sectores precarizados. Esta realidad limita la fuerza real de los sindicatos y su capacidad para representar a quienes más lo necesiten.

Esta escasa afiliación debilita la representación efectiva y la legitimidad social de los sindicatos. El pluralismo sindical, aunque es un valor democrático, también puede generar fragmentación y tensiones entre organizaciones. El sistema de representatividad, basado en resultados electorales, no siempre facilita la participación de los sindicatos más pequeños, que a menudo quedan fuera de los espacios de decisión.

A esto hay que sumar la desconfianza social, alimentada por percepciones de burocratización o falta de transparencia. Esta imagen, a veces injusta, frena la afiliación y la participación activa de los trabajadores.

Pero quizás el mayor reto sea la economía digital, el empleo en plataformas y los nuevos modelos de contratación. Los sindicatos todavía no están preparados para responder a todas las cuestiones que plantean estos trabajos. La regulación va a remolque de una realidad que cambia a gran velocidad, y los sindicatos se enfrentan a un entorno laboral lleno de variables aún no reguladas.

4.3. Desafíos en la era digital y de plataformas

La revolución digital ha transformado el mundo del trabajo. Hoy, muchas personas ya trabajan desde casa, a través de aplicaciones o de forma intermitente, sin contacto con compañeros ni estructuras sindicales. Esto supone un gran problema para los sindicatos, ¿cómo proteger a quienes ya no encajan en el molde clásico del empleo asalariado?

El empleo se fragmenta, se vuelve más temporal y deslocalizado. Afiliar a alguien es cada vez más difícil, la representación es menos visible y la acción colectiva, más compleja.

El verdadero reto es cultural y estratégico, cómo conectar con quienes ya no se sienten parte del modelo sindical tradicional, ¿cómo representar a quienes trabajan de forma aislada, desde sus casas o con varios empleadores a la vez?

No basta con parchear leyes del pasado. Hace falta un sindicalismo más despierto, capaz de conectar con lo digital, escuchar sin jerarquías y crear vínculos reales en un mundo cada vez más disperso. Para eso, hay que atreverse a cambiar, creando nuevas herramientas, nuevos lenguajes y, sobre todo, otra manera de estar al lado de quien trabaja.

Los sindicatos deben estar presentes cuando las empresas utilizan sistemas automáticos para tomar decisiones que afectan a los trabajadores. No todo vale con la tecnología, hay derechos que no pueden quedar en manos de un algoritmo. Si dejamos que una máquina decida quién trabaja, cuánto cobra o cuándo se le despide, perdemos el control sobre nuestros derechos. El sindicalismo no puede quedarse al margen mientras esto ocurre.

En este nuevo escenario, el papel de los sindicatos sigue siendo imprescindible. Pero si quieren seguir siéndolo, tendrán que cambiar sin dejar de ser ellos mismos. El camino será largo y duro pero deben intentarlo, de lo contrario toda la lucha anterior perdería su esencia y los trabajadores quedarán indefensos.

5. DOS MOMENTOS QUE CAMBIARON LA HISTORIA SINDICAL

Para entender la evolución de los sindicatos en España, nada mejor que comparar dos momentos históricos que, aunque muy diferentes, comparten una misma razón de ser, la defensa colectiva de los derechos de quienes trabajan. El primero muestra la lucha por las condiciones laborales básicas en la industria, el segundo, la adaptación a los retos del siglo XXI. Ambos demuestran que, aunque las formas y los contextos cambian, los sindicatos siguen siendo necesarios

5.1. Dos luchas, dos épocas

a) La Huelga de La Canadiense (1919): El nacimiento de la fuerza sindical.

A comienzos del siglo XX, la lucha sindical en España estaba marcada por la precariedad, la explotación y la ausencia de derechos laborales básicos. La huelga de La Canadiense, liderada por la CNT en Barcelona, fue un punto de inflexión. Los trabajadores de la empresa eléctrica llamada así por su capital canadiense paralizaron la ciudad durante semanas, exigiendo mejoras salariales y, sobre todo, la reducción de la jornada laboral.

El resultado fue histórico, el gobierno se vio obligado a negociar y, por primera vez en España, se estableció la jornada de ocho horas por ley. Este episodio demostró que la organización colectiva podía cambiar las reglas del juego y sentó las bases del sindicalismo moderno en nuestro país. La lucha era clara, conseguir condiciones dignas en un entorno industrial hostil.

b) La Ley Rider de plataformas digitales (2021): El sindicalismo frente a la economía digital.

Un siglo después, el mundo del trabajo ha cambiado radicalmente. La digitalización, la economía de plataformas y los nuevos modelos de empleo han generado formas de precariedad inéditas. Los trabajadores de reparto, considerados falsos autónomos, quedaban fuera de la protección laboral tradicional.

Ante este nuevo desafío, los sindicatos volvieron a ser protagonistas. Tras años de movilizaciones y presión social, lograron que se aprobara la Ley Rider, que reconoce como asalariados a los trabajadores de plataformas digitales. Este avance normativo no solo protege derechos laborales básicos, sino que demuestra la capacidad de adaptación del sindicalismo a los cambios del mercado laboral.

5.2. Evolución y necesidad

Aunque separados por más de un siglo, ambos episodios comparten un elemento esencial: la necesidad de la organización colectiva para defender los derechos de los trabajadores.

- En 1919, la lucha era por condiciones laborales básicas en una sociedad industrial.
- En 2021, la batalla se libra en el entorno digital, donde la precariedad adopta nuevas formas.

En ambos casos, los sindicatos han sido capaces de reinventarse y adaptarse a los nuevos retos, demostrando que su papel sigue siendo imprescindible para garantizar la dignidad laboral y el equilibrio en las relaciones de trabajo.

6. CONCLUSIONES FINALES

A lo largo de este trabajo, hemos recorrido la historia, el marco jurídico y la realidad actual del sindicalismo en España. Los sindicatos han demostrado ser mucho más que simples representantes de los trabajadores, son agentes jurídicos esenciales, capaces de influir en la creación, interpretación y aplicación de las normas laborales, tanto dentro como fuera de la empresa.

Desde la CE hasta los convenios internacionales de la OIT, el derecho de sindicación se ha consolidado como un pilar fundamental del Estado social y democrático de derecho. La LOLS, el ET y la jurisprudencia del TC no solo protegen la actividad sindical, sino que la sitúan en el corazón del sistema democrático, como una pieza imprescindible para el equilibrio entre trabajadores y empleadores.

La negociación colectiva, los convenios, el derecho de huelga, la representación institucional y la defensa jurídica no son meras herramientas legales, son el resultado de décadas de lucha organizada y de voluntad de construir un trabajo más justo y digno. Gracias a la acción sindical, el Derecho del Trabajo se ha convertido en un conjunto de normas vivas, en constante adaptación a los cambios económicos, tecnológicos y sociales.

Sin embargo, el sindicalismo no está exento de desafíos. La digitalización, la economía de plataformas, la precariedad y la desafección de los jóvenes, plantean retos inéditos que exigen nuevas formas de organización, representación y acción. Pero, como hemos visto en casos recientes como la Ley Rider o la gestión de la pandemia, los sindicatos han demostrado una capacidad notable para reinventarse y seguir siendo relevantes en un mundo laboral cada vez más complejo.

En definitiva, los sindicatos han sido clave para que el Derecho del Trabajo no sea solo letra muerta, sino un conjunto de normas vivas y en transformación constante. Por eso, si queremos un futuro laboral más justo, equilibrado y digno, los sindicatos seguirán siendo necesarios. No porque representen el pasado, sino porque siguen escribiendo el futuro.

La historia del sindicalismo es, en el fondo, la historia de personas que creen en la fuerza de lo colectivo para transformar la realidad. Recuerdo un episodio vivido en la sede de UGT en la calle Gamazo de Valladolid, cuando tras una manifestación la fachada tuvo que ser limpiada tras un acto de protesta que salió en la prensa local. Esa experiencia me hizo comprender que la lucha por los derechos laborales no siempre es fácil ni está exenta de conflictos, pero, pese a todo, la unión y la defensa colectiva siguen siendo la mejor herramienta para avanzar. Y esa historia, afortunadamente, sigue escribiéndose cada día.

7. BIBLIOGRAFÍA

Autores

- Ash, T. G. (2002). *The Polish revolution: Solidarity*. Yale University Press.
- Baylos Grau, A. (2010). *Libertad sindical y derechos fundamentales*. Editorial Bomarzo.
- Brenan, G. (1978). *El laberinto español: Antecedentes sociales y políticos de la Guerra Civil*. Ruedo Ibérico.
- Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO). (2025). *Guía de buenas prácticas en la negociación de protocolos de acoso sexual*.
- García Fernández, N. (2007). *Historia del movimiento obrero en España*. Ediciones Akal.
- Hobsbawm, E. (1983). *Historia del siglo XX*. Crítica.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *ILOSTAT database*.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2024). *Employment Outlook*.
- Preston, P. (2012). *El holocausto español: Odio y exterminio en la Guerra Civil y después*. Debate.
- Webb, S., & Webb, B. (1894). *The history of trade unionism*. Longmans, Green and Co.

Legislación

- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (7 de diciembre de 2000). Diario Oficial de la Unión Europea, C 364, 1-22. https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf
- Consejo Europeo. (16 de junio de 2023). *Recomendación sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea*. Diario Oficial de la Unión Europea, C 233, 1-7.
- Constitución Española. (29 de diciembre de 1978). Boletín Oficial del Estado, núm. 311, 29313-29424. <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (10 de diciembre de 1948), art. 23.4. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. (24 de octubre de 2015). Boletín Oficial del Estado, núm. 255, 94243-94306.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>

Ley Orgánica 1/2025, de reforma de la Ley de Libertad Sindical. (15 de marzo de 2025). Boletín Oficial del Estado.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. (8 de agosto de 1985). Boletín Oficial del Estado, núm. 189, 25109-25113. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660>

Organización Internacional del Trabajo. (28 de junio de 1919). *Constitución de la OIT*. Conferencia de Paz de París. [https://www.boe.es/eli/es/ai/1919/06/28/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/1919/06/28/(1))

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (16 de diciembre de 1966), art. 8. Naciones Unidas, Serie de Tratados, vol. 993, p.3. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Real Decreto-ley 2/2024, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los trabajadores. (21 de mayo de 2024).

Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Constitucional 39/1986, de 31 de marzo. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/602>

Sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985, de 29 de julio. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/469>

Sentencia del Tribunal Constitucional 188/1991, de 3 de octubre. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/1889>

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (12 de noviembre de 2008). *Demir y Baykara c. Turquía*. <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-89558>

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (21 de abril de 2009). *Enerji Yapi-Yol Sen c. Turquía*. <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-92487>

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (9 de julio de 2013). *Sindicatul "Păstorul cel Bun" c. Rumanía*. <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-122141>