



GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

“Afiliación Sindical en España: Evolución y comparativa con los países de la UE”

María Teresa Fernández Santos

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

PALENCIA, 24/06/2025



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO ACADÉMICO 2024-2025

TRABAJO FIN DE GRADO

**“Afiliación Sindical en España: Evolución y comparativa con los
países de la UE”**

Trabajo presentado por: Ricardo Fernández Miguel

Tutor/a: María Teresa Fernández Santos

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

Palencia, 24/06/2025

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción	5
2. Evolución y contexto actual de la afiliación sindical en España	2
2.1 Concepto de sindicato	6
2.2 Tipos de sindicatos	7
3. Determinantes en la afiliación sindical en España.....	11
3.1 Género.....	11
3.2 Edad.....	13
3.3 Sector de actividad	13
4. Comparativa con algunos de los países de la UE	14
4.1 Tradición y representatividad sindical	14
4.2 Sindicatos europeos más representativos	15
4.3 Datos estadísticos y casos reseñables.....	19
5. Nuevos retos y coberturas a nivel nacional y europeo.	23
6. Conclusiones	26
Referencias bibliográficas	

Resumen

El Trabajo de Fin de Grado se ha enfocado en el fenómeno de la afiliación sindical. El objetivo del estudio es el análisis de la evolución de la afiliación en el contexto español y la comparación con algunos de los países de la Unión Europea. La realidad es que, la afiliación sindical desde años atrás ha ido evolucionando y hoy, se encuentra y se percibe a nivel social como algo atípico.

Se han recabado datos de la OCDE, organismos europeos y nacionales y de las webs de las organizaciones sindicales más relevantes. De este modo, se ha conseguido crear un contexto para conocer la perspectiva pasada, actual y futura hacia donde camina la afiliación.

Algunos de los países con los que se compara a España en este estudio son los países nórdicos, Alemania, Francia o Italia.

Palabras clave: afiliación sindical, sindicato, determinantes, tendencia, descenso, aumento.

Abstract

The Final Degree Project focused on the phenomenon of union membership. The study's objective is to analyse the evolution of union membership in Spain and compare it with some European Union countries. The reality is that union membership has been evolving for years, and today, it is seen and perceived socially as atypical.

Data was collected from the OECD, European and national organizations, and the websites of the most relevant union organizations. In this way, a context was created to understand the past, current, and future perspectives of union membership.

Some of the countries with which Spain is compared in this study are the Nordic countries, Germany, France, and Italy.

Key Words: union membership, union, determinants, trend, decline, increase.

1. Introducción

La afiliación sindical en España ha evolucionado dependiendo la época y el momento del país. Consiste principalmente en que una persona trabajadora paga una cuota a un sindicato (libre elección) y goza de una serie de garantías que le permiten estar representado en el ámbito laboral. Haciendo referencia a la Constitución Española de 1978 (CE) en el capítulo segundo (Derechos y libertades) sección primera artículo nº 28 se establece lo siguiente: *“Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”*. Es decir, cada persona del territorio nacional es libre para afiliarse o no a un sindicato y para fundar o no un sindicato. Por tanto, lo que se pretende llevar a cabo en este estudio es el estudio concreto de este fenómeno en España y posteriormente hacer una breve comparación con algunos de los países de nuestro entorno para poder conocer como la afiliación ha evolucionado y continúa haciéndolo en la Unión Europea.

La afiliación sindical tras haber estudiado el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos siempre ha sido un aspecto importante y cercano. Sumado a ello, el desconocimiento sobre el funcionamiento en el resto de los países que nos rodean y en el propio país en el que vivo me han llevado a profundizar y a conocer de forma más cercana y concreta todo el fenómeno sindical y concretamente la afiliación. Las claves son conocer porque las personas se afilian o porque no, conocer los niveles en el resto de los países europeos y sobre todo, hacia donde se avanza en esta materia.

2. Evolución y contexto actual de la afiliación sindical en España

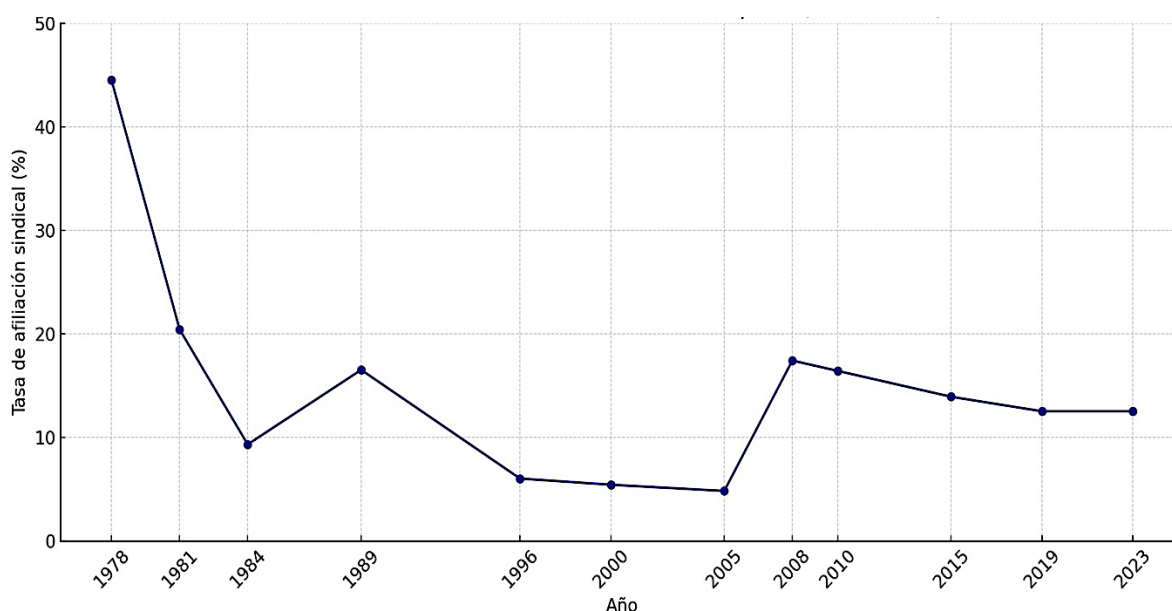
El mercado laboral español ha ido cambiando con el paso del tiempo. Los periodos de bonanza económica, crisis y hechos emergentes han sido los protagonistas de que el mercado laboral de España haya ido evolucionando. Recientemente, se han producido una suma de situaciones relevantes e influyentes completamente en el mercado laboral nacional y sumado a ello, se ha experimentado variaciones en la afiliación sindical. El mercado laboral español se define como el ecosistema donde cohabitan aquellos que tienen un trabajo estable y los que tienen un trabajo temporal y en condiciones precarias (García Polavieja & Esping-Andersen, 2003)

Realizando un breve repaso histórico de lo que ha supuesto la afiliación en nuestro país, se puede definir como un fenómeno que ha ido evolucionando con el paso del tiempo con diferentes épocas. Durante la transición democrática se produce una afiliación masiva y en la década de los 80, dicha afiliación masiva producida con anterioridad comienza a descender llegando a niveles mínimos, exceptuando algunas regiones de España. En esta misma década, se produce la desaparición de gran parte de los sindicatos pequeños del momento y se consolida el modelo bisindical. Ciertamente es que, en la década siguiente, la década de los 90, se estabiliza la afiliación y aunque sigue en niveles bajos, el porcentaje llega a ser del 18% (Holm-Detlev & Calleja Jimenez, 2008). Entre los años 2009 y 2015 se produjo un descenso de la afiliación sindical en España de alrededor de medio millón de afiliados. Esta elevada cifra es consecuencia de los escándalos de corrupción de los últimos tiempos, altos niveles de desempleo, y la reciente crisis económica vivida en esos años. Los cuatro principales sindicatos del panorama nacional (UGT, CCOO, CSIF, USO) representan en torno al 80% de los trabajadores entre los años mencionados anteriormente. Es el sindicato de CCOO el que registró la mayor pérdida de afiliados desde el año 2009 hasta el 2015. El descenso en términos porcentuales fue de algo más de un 24%. El segundo sindicato que más acusó este descenso de afiliación fue UGT.

En el año 2016, concretamente en marzo, se vuelven a celebrar elecciones sindicales en las empresas y es CCOO quien vuelve a ser el sindicato líder por delante de UGT. La realidad es que, por aquel entonces, recuperar lo perdido con anterioridad

era satisfactorio, pero, después del gran descenso de afiliación durante la crisis no se volvió a recuperar niveles previos. Según ciertos expertos, se afirma que no hay suficientes incentivos para animar a los trabajadores españoles a afiliarse. Un motivo que puede ser determinante es el siguiente, en España los convenios colectivos (CC) se aplican de igual manera para todos los trabajadores (independientemente de estar afiliado o no), principio erga omnes. Sumado a esto, la percepción social y cultural que hay frente al sindicato es negativa (Duran Lopez, 2016).

Gráfico 1. Evolución de la afiliación sindical en España desde 1978 hasta 2023



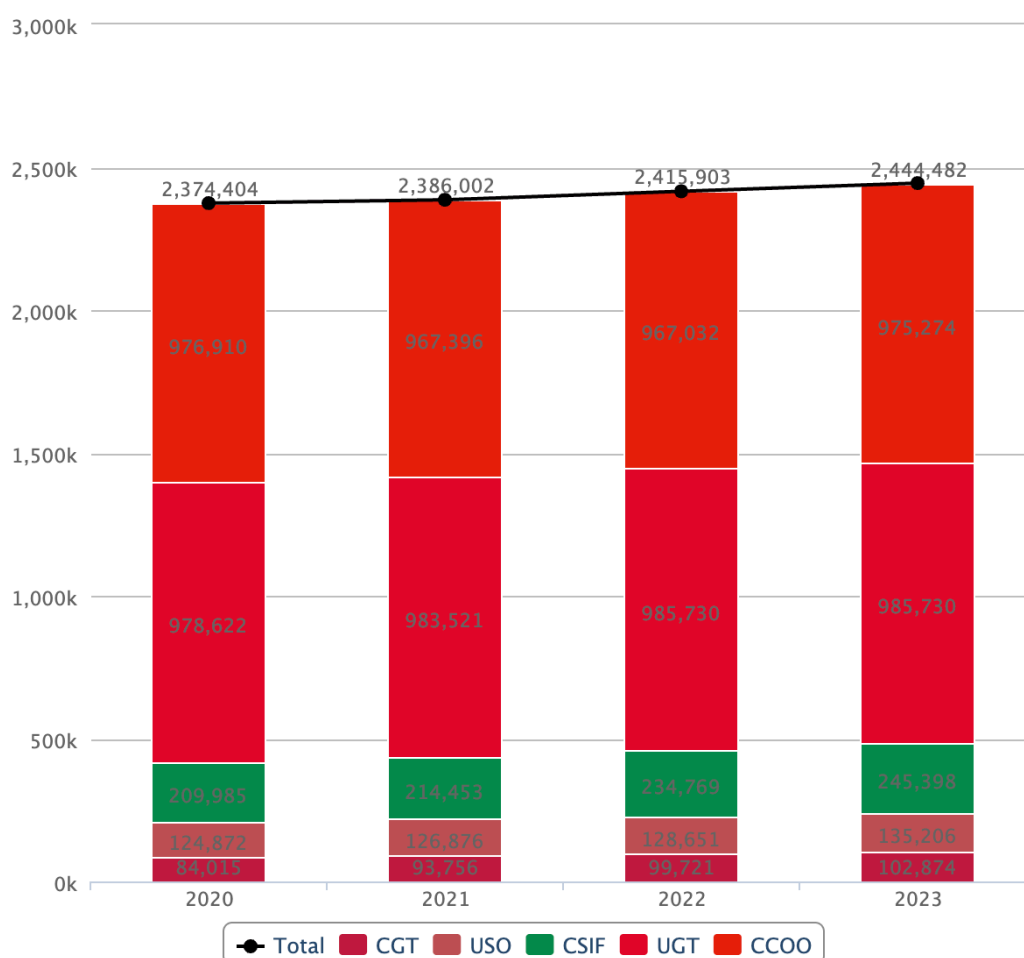
Fuente: OCDE y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

El gráfico 1 recoge todos los aspectos comentados previamente, desde el inicio se produce un descenso tremendo y dependiendo la época, se atisban diferentes repuntes. Ninguno de ellos consigue llevar a la afiliación sindical a niveles similares como sucede en la mayoría de países europeos.

Actualmente, los sindicatos han visto un leve repunte de la afiliación según afirma el sociólogo y profesor de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo en la Universidad de Zaragoza, David Moral Martín. Desde el 2021 hasta 2023, se ha producido un incremento de aproximadamente 60.000 personas. Se debe a diferentes

motivos, algunos de los más reseñables son el incremento del SMI y la puesta en marcha de medidas contra la inflación. Desde la pandemia, concretamente las cuatro fuerzas sindicales más importantes del país han recogido un aumento de 70.078 afiliados (Bayona, 2024).

Gráfico 2. Evolución de la afiliación a los principales sindicatos



Fuente: Propios sindicatos y Obtenido de: Diario Público “*La afiliación a los sindicatos crece al calor de los avances sociales y salariales*”

El Gráfico 1 ejemplifica claramente como la afiliación sindical a las principales organizaciones desde el año 2020 y hasta el 2023 (4 años seguidos) la tendencia es alcista. A la vez que esto es cierto, también hay que poner en contexto los datos, el aumento existe, pero no es para nada un fenómeno europeo. Retrocediendo al inicio

del estudio, se comentaba como el mercado laboral español es una mezcla entre trabajadores estables y trabajadores temporales (e incluso en condiciones precarias muchos de ellos). Este tipo de flexibilidad afecta a la confianza en los sindicatos. En primer lugar, la flexibilidad laboral supone crear una mentalidad mucho más individualista (alejada totalmente del compromiso de clases). En segundo lugar, la flexibilidad conlleva una lucha de intereses entre los estables y los temporales. Si ambos aspectos se tienen en cuenta, el resultado es que, los temporales tienen una menor confianza en los sindicatos porque entienden que los sindicatos deberían haber defendido correctamente sus intereses (Martinez Pastor , 2024). Ciertamente es que, a pesar de este aspecto de la flexibilidad, en los últimos años hay más personas ocupadas (trabajando) en diferentes sectores dentro del mercado laboral nacional. Este aspecto muestra que a mayor ocupación mayores tasas de sindicalización se producen. La reforma laboral de 2021 influye de forma directa en este aspecto. El aumento es de 58.480 desde que se produce la reforma hasta el 2023 (Bayona, 2024). Para poder ver la evolución de la afiliación a la Seguridad Social en España se obtiene un gráfico del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (ver gráfico 2).

Gráfico 3. Evolución de la afiliación a la Seguridad Social en España



Fuente: Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones

El gráfico 2, une perfectamente la información obtenida en Diario Público con que antes de la primera mitad de año del 2022, se produce el mayor nivel de afiliación en España. Este aspecto se puede unir claramente con los datos obtenidos y reflejados en el gráfico 1 en el que en el periodo entre 2020 y 2023, el repunte de afiliación sindical es visible y palpable.

Como aspecto final, cabe comentar como la perspectiva económica es aquella que determina porque una persona se afilia a un sindicato. Es decir, la relación que existe entre costes y beneficios (Simon Perez, 2003). Según Unai Sordo (secretario general de CCOO), define la economía y el mercado laboral español de la siguiente manera. España se caracteriza por una economía en la que prima el sector servicios y la industria ha quedado relegada a un segundo plano. Las tasas de paro con respecto a la UE son altas y ostentamos un mercado de trabajo en el que se crea y se destruye empleo de una forma muy rápida. Sumado a este concepto, la negociación colectiva es aplicable para todos los trabajadores. Es decir, el proceso de diálogo y de negociación entre los sindicatos y las empresas afectan a todos los trabajadores (independientemente de ser o no ser afiliado). En palabras suyas: *“tenemos un modelo en el que la afiliación sindical no cuenta con apenas ningún incentivo externo y por tanto debe ser la acción del sindicato, en el centro de trabajo y en la sociedad la que promueva el compromiso que supone permanecer afiliado a una organización como CCOO”* (Sordo, 2019).

2.1 Concepto de sindicato

En primer lugar, antes de establecer los diferentes tipos de sindicatos más influyentes en el territorio nacional, se debe definir qué se entiende por sindicato. Como palabra, etimológicamente descende del griego, “syndike” con un significado traducido de protector. Según la RAE, el término sindicato se define como la agrupación de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses. (RAE, s.f.). Básicamente es un grupo de personas que comparten mismo espacio laboral que tienen objetivos comunes y hacen de su agrupación una fuerza superior para poder conseguir aquellos fines que reclaman. Realmente, a pesar de encontrar múltiples definiciones del concepto sindicato, se va a tener en cuenta la definición de finales

del siglo XIX formulada por los esposos WEBB (Sidney y Beatrice). Ambos fueron políticos y economistas británicos por lo que, a pesar de que etimológicamente sea un concepto griego, la definición más completa y útil para lo que hoy en día se entiende como sindicato, proviene de Reino Unido. El sindicato es “la asociación permanente y autónoma que carece de fin de lucro, constituida esencialmente por trabajadores por cuenta ajena, cuyo fin principal va a ser el progreso social económico y la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros consiguiendo dicho fin a través, sobre todo, de la negociación colectiva”.

Entre todas las características que tiene el sindicato, hay dos que resaltan por encima del resto. Son la permanencia y los miembros. En cuanto a la permanencia, un sindicato se debe fundar con un objetivo a largo plazo, este aspecto lo diferencia de otro tipo de agrupaciones que también tienen como objetivo la defensa de los intereses laborales. En segundo lugar, en cuanto a los miembros, es una organización integrada y formada por personas que trabajan por cuenta ajena. Además de estas dos características, cuenta con unos principios establecidos: autonomía de organización y gestión sindical, libertad sindical, independencia sindical, fuero sindical e instrumentos de lucha sindical (Machichado , 2010).

2.2 Tipos de sindicatos

Antes de la realización de la clasificación de los diferentes sindicatos en el territorio nacional, se debe establecer cuáles son aquellos que se consideran **más representativos**. Es decir, aquellos que han obtenido mejores resultados. En base a la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) en virtud del artículo 6.2 se establece aquellos sindicatos más representativos.

1) Nivel Estatal

Todos aquellos sindicatos que acrediten una audiencia al menos del 10% del total de los delegados de personal del comité de empresa y de los órganos correspondientes de las Administraciones Públicas. O también, aquellas

organizaciones sindicales federadas¹ o confederadas² a una organización sindical de nivel estatal que cumpla lo anterior. Ejemplo: CCOO, UGT, CSIF, CGT. Tienen la responsabilidad y capacidad de representar a los trabajadores en función de lo que se establece en el artículo 6.3 de la LOLS.

2) Nivel Autonómico

Según el artículo 7 de la LOLS se considerarán sindicatos más representativos a nivel de la Comunidad Autónoma los siguientes: aquellos que acrediten al menos el 15% de los delegados de personal y representantes de los trabajadores en los comités de empresa y de los órganos correspondientes de las Administraciones Públicas contando con un mínimo de 1.500 representantes y que no estén federados o confederados a ninguna organización sindical estatal. O también, los sindicatos o entes afiliados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la condición de más representativa de acuerdo con las cifras anteriormente mencionadas. Ejemplo: Eusko Langileen Alkartasuna (Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA-STV) sindicato más representativo en el País Vasco, Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) en Navarra y Confederación Intersindical Galega (CIGA) en Galicia.

Tras haber realizado la clasificación en función de su representatividad, también se pueden clasificar en función de su **ámbito de actuación o territorio**. Este tipo de clasificación suele coincidir con la división territorial que lleva a cabo la Administración.

1) Estatales

Aquellos que actúan en todo el territorio nacional como pueden ser los más representativos en nuestro país. Ejemplo: UGT o CCOO.

¹ Estar confederado supone una unión entre entidades que conservan soberanía y delegan algunas competencias a un órgano común.

² Estar federado supone una estructura más unificada donde se cede una parte de la soberanía a una entidad central que tiene autoridad legal directa.

2) Autonómicos

Aquellos que actúan en las diferentes comunidades autónomas y circunscriben su ámbito de actuación solamente a dicho territorio. Ejemplo: CSC en Cataluña o los otros dos sindicatos nombrados anteriormente en el apartado de “más representativos a nivel de CCAA”.

Descendiendo en la clasificación de las organizaciones sindicales de nuestro país, también cabe la posibilidad de clasificar a los sindicatos atendiendo al **ámbito funcional o profesional**. Hace referencia concreta al sector y tipo de trabajador que representa.

1) Sindicato de Oficio

Agrupan a los trabajadores que ejercen el mismo oficio, independientemente del sector económico donde la realicen (suelen ser intersectoriales). Ejemplo: SEPLA (Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas) únicamente representa a los pilotos de avión de rutas comerciales o CESM (Confederación Estatal de Sindicatos Médicos) representando única y exclusivamente a los médicos y facultativos de España.

2) Sindicato de Industria

Agrupan a los trabajadores independientemente de su oficio, pero que trabajan en el mismo sector económico. Ejemplo: enseñanza, construcción, metal, etc. Sindicato del Metal, Construcción y Afines (MCA-UGT) representando a los trabajadores del sector del metal o FETICO (Federación de Trabajadores Independientes de Comercio) representando a los trabajadores del sector del comercio y los servicios en España.

3) Sindicatos de Empresa

Representan únicamente a aquellos trabajadores que pertenecen a la empresa en cuestión a la que hace referencia. Ejemplo: Sindicato de Trabajadores del Santander (STS) *“es un sindicato formado, exclusivamente, por personas que trabajamos en el Grupo Santander, cuyo objetivo es la mejora de nuestras condiciones laborales”* según se publica en su propia página web.

4) Sindicatos profesionales o corporativos

Agrupan a los profesionales pertenecientes al sector público principalmente. Básicamente, agrupa a los profesionales que realizan mismo oficio. El ejemplo más claro es en la función pública en diferentes empleos. Ejemplo: CSIF (funcionarios) o SATSE (sindicato de enfermería). En múltiples ocasiones, este tipo de sindicato es el mismo que el sindicato de oficio ya mencionado anteriormente.

3. Determinantes en la afiliación sindical en España

En España como en el resto de los países de la UE surgen una serie de determinantes clave a la hora de analizar la afiliación sindical. El caso es que los estudios realizados sobre esta temática son escasos por dos motivos. El primero de ellos, es la escasez de fuentes estadísticas con información microeconómica que permita poder analizar los determinantes de dicha afiliación sindical. El segundo es que no se determina por el número de afiliados que tiene cada sindicato. (Simon Perez, 2003)

Para poder sacar conclusiones firmes acerca de la afiliación sindical y los determinantes que conllevan que se produzca o no, se atiende a la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)³. Dicha encuesta, hace referencia a factores tan comunes como pueden ser: sexo del trabajador, nivel de educación, sector de actividad o tamaño de la empresa. Además de estos, en el panorama español, las características personales de cada individuo afectan fuertemente a la decisión de estar afiliado a un sindicato o no. La inestabilidad laboral hace referencia exactamente a esto anterior, este aspecto es totalmente diferencial con respecto el resto de los países de la UE.

3.1 Género

Predomina claramente el sexo varón. La probabilidad de afiliación sindical en España de un varón es del 2,5% superior que la de las mujeres que comparten misma ideología, características personales y lugar de trabajo (Simon Perez, 2003).

Tabla 1. Afiliación sindical en función del sexo (%)

	2006	2007	2008	2009
Hombre	21	19,4	21,5	21,9
Mujer	17	16,1	17,5	17,5
Total	19,3	18	19,7	19,9

Fuente: ECVT

³ Encuesta elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde el año 1999. Su objetivo es el de obtener información detallada sobre las situaciones y actividades que se producen en el entorno laboral, así como las percepciones que los trabajadores tienen de sus condiciones y relaciones laborales, y su nivel de satisfacción con el trabajo.

Como bien se puede apreciar, en la encuesta superior realizada por la ECVT, se aprecia como en ningún año entre el 2006 y 2009 el porcentaje de afiliación es superior en el caso de las mujeres, es decir, tradicionalmente la afiliación del hombre es superior. Las cifras más similares se pueden apreciar en el año 2008, en el resto de los años, la diferencia es mayor favorablemente hacia el varón.

Los datos claramente son representativos y no opinables pero lo que se debe conocer son los porqués. Es decir, ¿por qué hay una menor afiliación de mujeres que de hombres? Cabe mencionar que el hecho de que las mujeres no formen parte de las organizaciones sindicales en misma medida que los hombres, hace que se produzca un distanciamiento evidente (aspecto obvio) pero se debe profundizar más allá para conocer los motivos que condicionan esta posición. Se puede determinar que las organizaciones sindicales tienen una crisis en materia de género. En primer lugar, la sociedad presenta una división sexual del trabajo. Es decir, son las mujeres quienes adquieren mayores responsabilidades que los hombres en el ámbito privado o familiar. En segundo lugar, históricamente la propia estructura de las organizaciones sindicales ha relegado a un papel secundario o no tan visible el papel e influencia de las mujeres. Realmente no basta con aumentar el número de delegadas sindicales sino de proporcionar espacios para las reivindicaciones por parte de las mujeres (Molina Hermosilla, 2024). Para poder visibilizar datos actuales y conocer el número de mujeres sindicalizadas, no se puede acudir al Instituto de la Mujer ya que únicamente recoge datos hasta el año 2012 (en esta área) y tampoco el Instituto Nacional de Estadística (INE). Por lo que la vía más factible y creíble para conocer estos datos es la de acudir a la web de los sindicatos más representativos de nuestro país (UGT y CCOO). En datos de 2021 y atendiendo a la web oficial de UGT, el porcentaje de afiliación de mujeres es del 41,8 % mientras que el de los varones continúa siendo superior, 58,44% (UGT, s.f.). En el caso de CCOO, las cifras son algo diferentes, atendiendo a datos de su propia web, el porcentaje de hombres afiliados en el último año es del 51,1 % mientras que el de las mujeres es de 48,9% (CCOO, s.f.)

3.2 Edad

La edad es otro de los factores determinantes a la hora de afiliarse a un sindicato en España. Se presupone que un trabajador de mayor edad puede tener más propensión a afiliarse a algún sindicato por el mero hecho de obtener cierta protección sobre su empleo y estabilidad. A mayor edad, se supone que más tiempo una persona ha trabajado y de esta forma, necesita cierta estabilidad y no la pérdida de su empleo (Fiorito & R. Greer, 1982).

El informe realizado por la FSESP (Federación Sindical Europea de Servicios Públicos) analiza la opinión de los jóvenes sobre los sindicatos. Es un informe realizado a nivel europeo en el que las personas encuestadas son menores de 35 años. Del propio informe y en colaboración con el estudio de Hodder y Crestos se puede obtener el dato de que los jóvenes menores de 24 años se muestran menos positivos con los sindicatos. Un positivismo que va avanzando a medida que se van cumpliendo años y conociendo la figura del sindicato ((FSESP), 2019). Los jóvenes debido a la precariedad y temporalidad del trabajo (casi generalizada al comenzar el periplo de su vida laboral), menor antigüedad en el puesto, desconocimiento o falta de valores sindicales son un grupo de la población con muy poca participación sindical.

3.3 Sector de actividad

Predomina claramente aquellas personas que pertenecen a sectores como son la educación, la industria extractiva, el transporte, los asalariados del sector público. Las características del lugar de trabajo suelen incluirse en el sector de actividad. Es diferencial trabajar para el sector público privado (hay muchos más afiliados del sector público que del sector privado), el tipo de jornada o el tipo de contrato. En el caso de sectores como la hostelería, la construcción o la agricultura la afiliación sindical se ve completamente menguada (Simon Perez, 2003). Es altamente curioso como la afiliación sindical no se produce en mayor medida en aquellos sectores en los que las condiciones laborales no son tan cómodas como puede ser en el sector público. Es el caso de la hostelería o la construcción (largas jornadas laborales, retribución muchas veces en negro, condiciones precarias, etc).

4. Comparativa con algunos de los países de la UE

La comparación entre España y el resto de los países de la UE es completamente significativa. En el caso español, hoy en día la afiliación ha descendido notablemente y se sitúa en unos niveles bastante por debajo de un gran número de países que forman la Unión Europea. En los siguientes epígrafes se abordará la evolución en profundidad.

4.1 Tradición y representatividad sindical

En primer lugar, antes de abordar la tradición existente en Europa, se debería definir el concepto de representatividad. Es un concepto que surge en los años 20 en el Tratado de Versalles justamente coincide con la creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Se define como una noción en la que se puede articular por un lado el principio de libertad sindical con la protección de intereses colectivos de una profesión por las organizaciones sindicales. Es clave resaltar que la representatividad hace alusión a que la acción sindical es general, no únicamente para los afiliados, es para todos los trabajadores. La representatividad tiene como funciones principales lograr la eficacia del cumplimiento de los convenios colectivos, de los pactos sociales y de la concentración. Además, también tiene la función de mediación en el control de la conflictividad y la gobernabilidad. Es un concepto dinámico, se trata de una construcción social que varía a lo largo del tiempo debido a las modificaciones estructurales de la economía por los ámbitos sociales y políticos. Por tanto, no depende en tan medida de los afiliados o adherentes.

La aplicación del Acuerdo de Política Social establece a que se refiere con organizaciones que gozan de representatividad. Se trata de organizaciones interprofesionales o sectoriales organizadas a nivel europeo; integradas por organizaciones representativas en los Estados miembros; que dispongan de estructuras adecuadas que garanticen su participación efectiva en el proceso de consulta. Sumado a lo anterior, se deben cumplir tres criterios. En primer lugar, debe ser una organización de carácter comunitario que pueda adoptar decisiones autónomas respecto de las organizaciones nacionales afiliadas a ésta. En segundo lugar, con representatividad a nivel comunitario en tanto que estén afiliadas a estas organizaciones sindicales y empresariales que operen en la mayor parte de los países

de la UE. En tercer lugar y, por último, con estatutos en los que las organizaciones nacionales afiliadas se comprometan a transferir el contenido de los acuerdos a los ámbitos nacionales.

4.2 Sindicatos europeos más representativos

Antes de realizar la clasificación entre sindicatos más representativos por países y confederaciones, es necesario declarar que son conceptos distintos. El concepto de sindicato viene establecido y explicado en este mismo estudio anteriormente. En cambio, una confederación es una agrupación de sindicatos u organizaciones en el que cada miembro conserva su soberanía y poder, pero deben delegar ciertas competencias a un órgano común.

Previamente a mencionar los sindicatos más representativos, se debe definir en que consiste la confederación más importante a nivel europeo. La CES es la Confederación Europea de Sindicatos traducido en inglés como European Trade Union Confederation (ETUC) creada en el año 1973 que comprende a 94 confederaciones sindicales de 42 países contando así con 45 millones de miembros. Su función principal es la de representar a los trabajadores en la UE, el Parlamento Europeo, etc. La CES intenta garantizar que la UE además de ser un mercado único de bienes y servicios, sino también una Europa social, con el objetivo de mejorar el bienestar de los trabajadores (Syndicat European Trade Union, s.f.). Haciendo referencia a cada país de forma individual, las organizaciones sindicales más representativas de algunos de los países europeos son las siguientes:

- ◇ En el caso de **Alemania**, existe una confederación de sindicatos como es la DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) representando a 8 sindicatos y cerca de 6 millones de empleados. Ha resistido a más de cien años de existencia y a todos los momentos vividos en Alemania en este periodo de años.

Como organización sindical más importante, resalta por encima del resto IG Metall. Sindicato fundado en 1949 iniciando su actividad en Fráncfort del Meno en 1950. Además de ser el sindicato más relevante en el país bávaro, es el sindicato de la industria metalúrgica más grande de Europa. El propio sindicato, en su página web anuncia que reúne en

torno a 2,2 millones de afiliados. *“IG Metall promueve una regulación internacional eficaz de la actividad empresarial basada en las normas laborales de la OIT. El objetivo es que las normas sociales mínimas se apliquen a todos los empleados, independientemente de si trabajan en países industrializados, economías emergentes o países en desarrollo”*. Entre algunos de sus hitos conseguidos más importantes se encuentra la reducción de la jornada laboral de 40 horas. En 1984 se produjeron huelgas masivas en el país y tras siete semanas de huelga y un juicio, se concretó en que la jornada laboral sería de 38,5 horas y en concreto para los trabajadores de la industria metalúrgica se redujo a 35 horas (IG Metall, s.f.).

Imagen 1. Huelga por las 35 horas laborales en Alemania

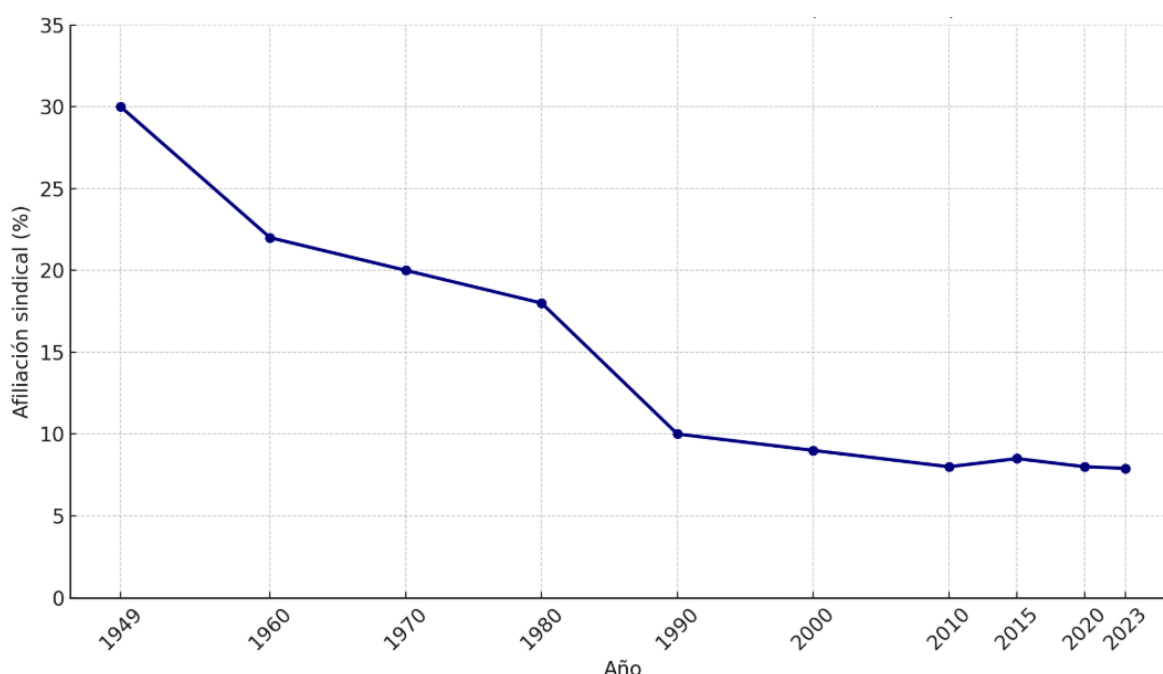


Fuente: Picture Alliance / SZ Photo / Werek

- ◇ En el caso de **Francia**, surge una cierta peculiaridad en comparación con el resto de los países. Existe cierto secretismo a la hora de conocer el número de afiliados mientras que, en el resto de los países, los datos de afiliación son públicos y accesibles para todo el mundo (Urteaga, 2010). A pesar de ello, diferentes estudios acreditan como el país francés sufre realmente un problema de afiliación. En este mismo estudio, se puede visibilizar como sus datos de afiliación son inferiores que los de España. Es decir, Francia es uno de los países de la UE que

menor tasa de afiliación tiene. Guy Groux, politólogo francés, afirma que el sindicalismo en Francia está completamente dividido, uno de los países donde mayor división se atisba, hasta siete organizaciones sindicales importantes para una tasa de sindicación que se encuentra en torno al 10%. A pesar de esto, surge una fuerte paradoja, Francia es uno de los países más combativos a nivel de protestas sociales (Groux, 2023). La organización sindical más representativa a nivel nacional es CGT (Confédération Générale du Travail) ostentando en torno a 700.000 afiliados (según datos de su propia web) y una audiencia electoral de casi un 30%. Seguida de CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) teniendo más de 600.000 afiliados casi a partes iguales entre hombres y mujeres (según su propia página web) y ubicándose por detrás de CGT en niveles de audiencia electoral a nivel nacional como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Gráfico 4. Evolución (en %) de la afiliación sindical en Francia



Fuente: OCDE y DARES ⁴

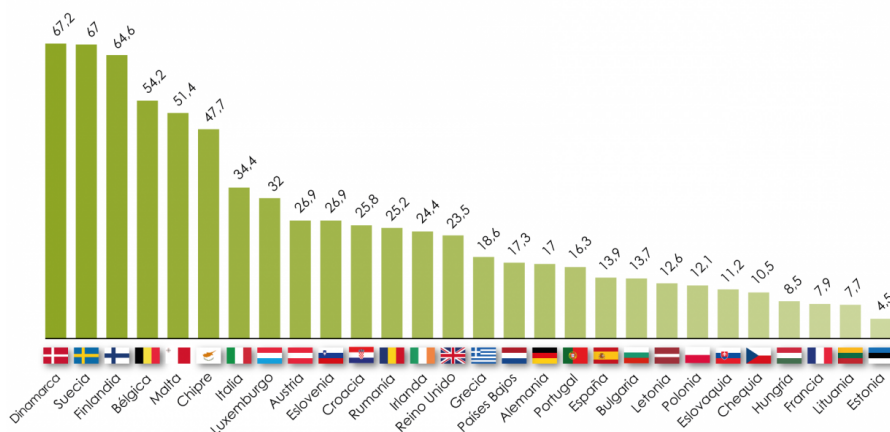
⁴ Se trata de Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, siendo un organismo propio del Ministerio de Trabajo en Francia.

- ◇ En el caso de **Italia**, el modelo sindical se sustenta en tres organizaciones sindicales principalmente: Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), la Confederación Italiana Sindical de Trabajadores (CISL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL). La CGIL se encuentra vinculada a ideología de izquierdas apoyándose en ciertos partidos. La CISL desde sus orígenes cercana a una ideología demócrata cristiana. En cambio, la UIL ha tenido asociación históricamente con la izquierda socialdemócrata (Leonardi, 2017). Según datos del Instituto Sindical Europeo (ETUI), Italia es el país de la UE en el que más sindicalistas hay. En cifras del 2019, la CISL ostentaba cuatro millones de afiliados. En cifras del 2017, la CGIL tenía más de cinco millones y medio de afiliados. En cuanto a la UIL en cifras de 2018, no alcanzaba los dos millones de afiliados. Teniendo en cuenta las cifras se podría afirmar como hay un gran número de italianos e italianas afiliadas a un sindicato, pero la realidad es que uno de cada cuatro es jubilado. Es decir, no todos los que están afiliados y siendo un porcentaje reseñable, son personas que trabajan.
- ◇ El caso de los países nórdicos se explica en el siguiente apartado siendo casos reseñables a nivel de la Unión Europea.

4.3 Datos estadísticos y casos reseñables

En el siguiente gráfico se recoge la tasa de sindicalización por cada país miembro de la UE entre los años 2013 y 2016. Se puede apreciar como España es uno de los países con menor porcentaje de sindicalización en comparación con la mayoría de los países que forman parte de la UE. Por detrás de España, se encuentran Bulgaria, Letonia, Polonia, Eslovaquia, República Checa, Hungría, Francia, Lituania y el país con menor sindicalización de la UE que es Estonia.

Gráfico 5. Tasa de sindicalización en la UE



Fuente: OIT (años 2013-2016). Realizado por Álvaro Merino

La tasa de sindicalización en la UE entre los años 2013 y 2016 como se puede apreciar en el gráfico superior es representativa y concluyente. Representa a los 28 países miembros en función de su afiliación sindical y se observa como los países nórdicos son las naciones que encabezan la lista (Dinamarca, Suecia, Finlandia) mostrando una diferencia bastante visible con el resto de los países. Los países nórdicos se caracterizan por la implementación del sistema Gante, no sólo los nórdicos, también es el caso de Bélgica (cuarto país en la lista) (Vandaele, 2019) se trata de un sistema creado en la ciudad que le da nombre en el que principalmente consiste en ofrecer al trabajador un seguro por desempleo. Este aspecto, incentiva a las personas a sindicarse, el seguro por desempleo es gestionado y administrado por el sindicato con la ayuda de subvenciones del Estado. El propio sistema ofrece cuotas

de afiliación gratuitas a estudiantes o pensionistas sumado a que las personas en riesgo de perder el empleo gozan de incentivos selectivos para permanecer y afiliarse a un sindicato. Históricamente ha sido un sistema útil, a pesar de que hoy los países que lo implementan gozan de altos niveles de sindicalización anteriormente los niveles fueron superiores. En el caso de Dinamarca y Suecia, ese descenso de afiliación se ve influenciado por políticas que han afectado de lleno al Sistema Gante. En Dinamarca los sindicatos amarillos están adquiriendo mucho poder en las negociaciones colectivas cuando en tiempos pasados no entraban en juego. Los sindicatos amarillos ya han comenzado a obtener cierta relevancia y eso repercute de forma directa en el sindicalismo tradicional de forma negativa, reduciendo su afiliación. Sumado este factor externo, también se ha producido una reforma del Sistema Gante en la que se propulsa la creación de fondos de desempleo independientes. Este último es otra consecuencia en el retroceso en los países nórdicos a pesar de que todavía hoy siguen teniendo altos niveles de afiliación (Vandaele, 2019).

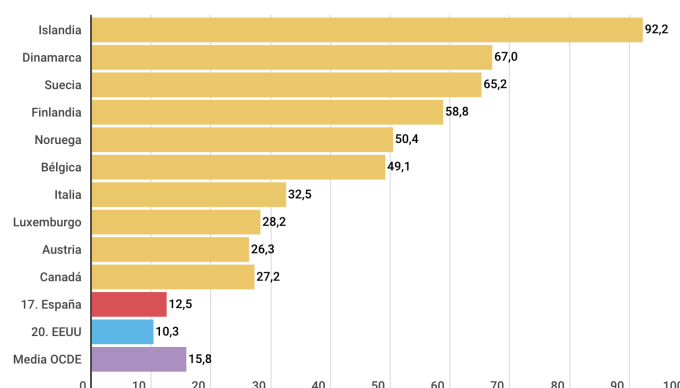
En el caso belga, los sindicatos gracias al “sistema Gante” están siendo capaces de poder captar afiliados en los empleados de la clase trabajadora principalmente, y no tanto en los trabajadores de las clases medias o altas. Claro ejemplo de que, este modelo anima a afiliarse a aquellos que tienen un riesgo alto de desempleo o un nivel educativo inferior (Vandaele, 2019).

En el caso de Suecia, segundo país en niveles de afiliación de la UE, hay que remontarse y conocer el acuerdo de Saltsjöbaden del año 1938 (Segura Moreiras & Solà Monells, 2024) en el que la Confederación de Sindicatos Suecos (LO) y la Confederación de Empresarios Suecos (SAF) llegaron a un acuerdo y se comprometieron a respetar lo siguiente: en primer lugar, se acepta (principalmente por la parte de los sindicatos) que el modelo económico más rentable es el capitalismo y se colabora por su máxima eficiencia a cambio de hacer un reparto más equitativo de las ganancias. En segundo lugar, es la parte del capital, la parte empresarial la que acepta compartir de una manera mucho más generosa el producto de acumulación, pero sin rechazar la posible plusvalía obtenida. En conclusión, cuanto mejor funcione el sistema económico más posibilidades y ventajas se generan para

poder repartir mejor (del Rosal Crespo, 2008). Sumado al acuerdo anterior, conocer la Ley de Protección del Empleo de 1982 es importante ya que, de nuevo, es otro factor determinante para conocer con más claridad el caso sueco. Se basa en la relación que surge entre los diferentes tipos de empleo y las medidas aplicadas en los momentos que cesa el trabajo. En torno al año 2016, se llevó a cabo una enmienda de esta propia ley en la que no se permitía a las empresas tener a sus trabajadores contratados temporalmente de forma indefinida en el tiempo y, por tanto, así con esta enmienda se ven obligados a estabilizar al personal contratado. El último factor determinante es el estado de bienestar que prima en el país, denominado como “modelo sueco”. Se impulsa a los servicios públicos como en pocos países dotando así de las instituciones públicas una gran importancia para poder garantizar el estado de bienestar. Esto supone que un volumen grande de población sueca trabaja en el sector público. Es más, según una encuesta realizada por la OCDE, es el país que más funcionarios tiene sobre el total de los trabajadores (llegando casi al 30%). Por ejemplo, sobre este matiz, si se lleva a cabo la comparación con España, nuestro país únicamente alcanza el 15,66% (Segura Moreiras & Solà Monells, 2024). Tras conocer el ecosistema sueco y centrándose en la afiliación sindical según la OCDE (ver gráfico 2) los valores de afiliación se sitúan en torno al 65%. En cambio, a comienzos de este mismo siglo, los valores eran superiores alcanzando el 80% (Segura Moreiras & Solà Monells, 2024), es decir, un 15% más. Se atisba como en algún momento pasado no muy lejano, independientemente del país del que se trate, la afiliación sindical era superior. A pesar de esto, el caso sueco es ejemplar todavía hoy. La alta afiliación sindical en Suecia viene condicionada por una larga tradición cultural en el país. La participación sindical, la negociación colectiva y la solidaridad, son aspectos que la sociedad sueca tiene perfectamente arraigados a su modo de vida y de país. En segundo lugar, los sindicatos tienen un poder tremendo y masivo a la hora de llevar a cabo las mejoras en el sistema laboral del país. Surge un aspecto totalmente novedoso, la codeterminación, los empleados gozan de la capacidad de poder nombrar a sus representantes sindicales en los diferentes consejos de administración. De esta forma, la toma de decisiones va a ser totalmente transparente y conocida y además, la toma de decisiones se va a realizar mucho más equitativa. Además, es una posibilidad de poder influir de una forma determinante en la junta

directiva. Por último, el motivo final de la alta afiliación es la posibilidad y la capacidad con la que cuentan las organizaciones sindicales de proporcionar a sus afiliados formación y representación en disputas laborales incluidos los seguros de desempleo (Segura Moreiras & Solà Monells, 2024).

Gráfico 6. Porcentaje de afiliación en la OCDE en el 2020



Fuente: OCDE

Según el porcentaje de afiliación en el año 2020, el gráfico 2 ejemplifica claramente como por delante de España hay dieciséis países con una afiliación superior. Muchos de los países nórdicos y del norte de Europa registran unas tasas de afiliación tremendamente superiores. Incluso un país similar a España a nivel cultural y social como puede ser Italia tiene un 20% más de afiliación. La media de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico⁵) es del 15,8% mientras que la de España es algo inferior en algo más de un 3%.

⁵ Organización creada después de la II GM con el objetivo de coordinar el Plan Marshall. En 1961 ya se denomina OCDE y es el 3 de agosto de ese mismo año en el que España comienza a formar parte de ella. Es de carácter intergubernamental en el que los países que la componen trabajan con el fin de responder a intereses económicos, sociales y ambientales derivantes de la globalización e interdependencia (Ministerio de Economía, Comercio y Empresa , s.f.).

5. Nuevos retos y coberturas a nivel nacional y europeo.

En el presente siglo por parte de la Unión Europea, se intenta abordar diferentes retos emergentes de cara a la afiliación sindical y derechos laborales. El principal reto de la UE es conseguir que, en algunos países miembro, la afiliación sindical aumente ya que ésta se encuentra en niveles muy mínimos. Esto supone que la caída de la afiliación se traduce en un agotamiento de los recursos financieros y en algunos países también ha supuesto la disminución de la negociación colectiva. (Bernaciak, Gumbell-McCormic, & Hyman, 2015). Las diferencias entre los países son totalmente drásticas, haciendo referencia a los gráficos superiores incluidos en este mismo estudio, se pasa de una cultura sindical en países nórdicos con porcentajes sobre el 70%, mientras que, países como Francia no llegan ni al 10%.

Otro reto que se debe abordar por parte de las instituciones y las organizaciones sindicales es el de aumentar la afiliación de aquellos grupos de la sociedad que están mínimamente representados hoy en día. Es decir, los jóvenes son una parte numerosa en la sociedad mientras que, su participación en las organizaciones sindicales es mínima. Puede deberse a falta de información o conocimiento, y también por la tendencia a que sus trabajos iniciales suelen ser precarios o no tan seguros como el grueso de la población en edad laboral para trabajar. Aun así, la realidad es que, para poder aumentar la afiliación sindical, crear organismos fuertes a nivel laboral y resolutivos, es necesario contar con este fragmento de la sociedad. La representación de trabajadores jóvenes debe ser un objetivo marcado en rojo. Sumado a todo esto, se deben implementar nuevas técnicas para la retención de afiliados (Bernaciak, Gumbell-McCormic, & Hyman, 2015). De nuevo, incluso en la sindicalización, las plataformas de las que más uso hace la sociedad como pueden ser las aplicaciones de comida rápida, entrega de paquetes de mercancía, etc tienen mucho que ver en este aspecto. La sindicalización entre los trabajadores de estas compañías es mínima debido a diferentes aspectos: contratos temporales, mala regulación laboral o la ausencia de regulación de un convenio colectivo. Todos estos aspectos entre los trabajadores de estas compañías dificultan y mucho los niveles de sindicalización, por tanto, es un nuevo reto para las

organizaciones conseguir que esta tendencia varíe y ser capaces de poder conseguir cierta representación en estos sectores de actividad.

De cara a las nuevas coberturas que se están aplicando a nivel europeo, se pueden distinguir algunas de las siguientes. En primer lugar, la aplicación de la directiva de salarios mínimos adecuados (2022 / 2041). Se trata de una norma que debe haberse empezado aplicar el 15 de noviembre del año 2024. El objetivo de la directiva es el de mejorar las condiciones laborales y de vida en la UE de la siguiente manera: adecuación de unos salarios mínimos legales, promover la negociación colectiva sobre la fijación de salarios y mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a sus derechos a la protección del salario mínimo. A nivel de negociación colectiva y afiliación sindical, cabe mencionar lo siguiente: se establece que los Estados miembros con una cobertura de negociación colectiva inferior al 80 % deben elaborar un plan nacional de acción para mejorarla, además de reforzar los mecanismos de fijación del salario mínimo y garantizar su adecuada protección (Union, 2023).

También, cobertura que está en proceso, la Propuesta de Directiva sobre trabajadores de plataformas digitales con un claro objetivo, reclasificar a muchos trabajadores de plataformas como empleados, dándoles acceso a la sindicalización, negociación colectiva y protección social. *“Las plataformas digitales de trabajo deben velar, junto con los sindicatos más representativos, porque las elecciones de los representantes de los trabajadores respeten los derechos y libertades fundamentales y la legislación y las prácticas nacionales aplicables” “Los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas, incluidos los sindicatos, deben tener la posibilidad de representar a una o varias de esas personas en cualquier procedimiento judicial o administrativo para hacer cumplir cualquiera de los derechos u obligaciones derivados de la presente Directiva”*. Estas dos últimas, son solo algunas de las posiciones que afirma la directiva llevada a cabo por el Parlamento Europeo con el fin de que, las personas trabajadoras de estas plataformas deben tener la libertad de organizarse y elegir los representantes y deben tenerse en cuenta en procesos de diálogo social con independencia de su situación laboral. Por todo ello, se debe promover la negociación colectiva por medio de los sindicatos para que puedan ejercer su labor de forma correcta (INFORME sobre la propuesta de Directiva

del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, 2022). Por último, como coberturas también complementarias a las anteriores, se encuentra el apoyo del Fondo Social Europeo Plus (FSE +) que, de cara a la afiliación sindical, proporciona ciertos fondos para la modernización de las organizaciones sindicales y la UE como institución en su Carta de Derechos Fundamentales sigue reconociendo el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental y no discriminatorio.

6. Conclusiones

La afiliación sindical a nivel nacional ha evolucionado y mutando en función de la época. De la misma manera, ha sucedido en el continente europeo y en sus países integrantes. Actualmente, los niveles de afiliación sindical en España se sitúan en torno al 13%. El porcentaje es inferior en comparación con muchos países de nuestro entorno y a nivel europeo. Lo cierto es que, hoy en España, trabajan más personas. Es decir, hay más personas afiliadas a la Seguridad Social lo que se traduce en que la afiliación sindical ha podido mejorar sus datos y ha incrementado el número de trabajadores a las organizaciones sindicales del país. A pesar de ello, el repunte es poco significativo ya que no afecta de una forma trascendental al porcentaje general y tampoco reseñable a niveles europeos.

Ser afiliado a un sindicato en España supone un coste anual. Este coste se denomina cuota sindical, que permite desgravar en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Es decir, del total de la cantidad pagada inicialmente por ser afiliado a un sindicato, al cabo de un año, hay una pequeña reducción permitiendo desgravarlo del IRPF. En la mayoría de los países europeos también se permite que la cuota sindical sea deducible, pero hay ciertos casos en los que la reducción no es tan evidente o directamente no existe. Algunos de estos casos de los que se mencionan son los países nórdicos, Reino Unido o Países Bajos. Por ejemplo, en el caso de Noruega, las reducciones son mínimas. En el caso de Suecia directamente son inexistentes como en Reino Unido y en Finlandia (país que no forma parte de la UE y que no se ha profundizado en este estudio, tan sólo su cifra masiva de afiliación sindical). En los tres países nórdicos, los niveles de afiliación llegan a unos niveles prácticamente superiores al 65% en todos los casos, gran parte de su población pertenece a un sindicato y sin embargo formar parte de él no supone reducir ningún gasto a cada contribuyente (empleado). Con todo esto se llega a la conclusión de que la deducción de la cuota sindical no genera ni un impacto negativo ni positivo. Según la OCDE y Eurofound, es un aspecto indiferente, la deducción de la cuota sindical por sí sola no genera un impacto directo en un aumento de la afiliación.

Principalmente a nivel nacional, los motivos de la afiliación sindical son los siguientes: gozar de representación dentro de la empresa, gozar de la posibilidad de promoción laboral, tener representación jurídica ante problemas laborales existentes, y también por ideología (ciertas personas por motivos políticos e ideológicos deciden que la afiliación es necesaria y correcta). En nuestro país, no debemos olvidar el aspecto de la validez del Convenio Colectivo firmado entre las empresas y las organizaciones sindicales más representativas. La firma del convenio afecta de forma directa a todas las personas trabajadoras de una empresa o sector independientemente de su afiliación. Es un factor importante para tenerlo en cuenta, de manera que, para la persona que no esté afiliada o para la persona que, si lo esté, las condiciones negociadas van a ser iguales para ambas. Por tanto, la negociación del convenio colectivo afecta directamente a cada persona en particular y es el sindicato el que ayuda a todos los trabajadores con independencia de su afiliación a que el conjunto total de los trabajadores goce de unas condiciones laborales de trabajo dignas. Todos estos factores incluido este último, son los determinantes a la hora de que una persona se afilie a un sindicato. Otros factores como la cultura sindical o la utilidad atisbada de los sindicatos en conflictos sociales son aspectos que propician de una manera más directa la afiliación a una organización sindical.

En el plano europeo, la tendencia de la afiliación es bastante similar al panorama nacional. Ciertamente, surgen excepciones en algunos países en los que los niveles de afiliación se mantienen altos, pero la tendencia general muestra una linealidad y un descenso de la afiliación sindical por parte de la sociedad europea. Se está vislumbrando como la afiliación sindical es baja pero la negociación colectiva es alta. En el caso de Francia, ya mencionado en este estudio, sucede exactamente esto, la afiliación sindical decrece y se encuentra en niveles por debajo del 10%. A pesar de ello, es un país donde la negociación colectiva sigue siendo alta y la población no duda en llevar a cabo movilizaciones sociales en los momentos más cruciales y necesarios. Realmente, la tendencia de la afiliación sindical en Europa es a la baja y es por eso por lo que, el futuro de los sindicatos pasa por la digitalización (tanto en sus webs como en los trámites necesarios a realizar), mejoras en los servicios ofrecidos a sus afiliados, cooperar con aquellos grupos de la sociedad que

se encuentran más al margen, ser capaces de ubicarse en aquellos sectores económicos que hoy son tendencia y gestionar las nuevas formas de empleo (economías de plataformas o contratos atípicos).

Los sindicatos se enfrentan a diferentes retos futuros. Éstos van a tener la obligación de acercarse a aquellos colectivos de la sociedad que hoy por hoy siguen siendo minoritarios y apenas existentes entre sus organizaciones. Es el caso de los jóvenes o de las personas en sectores altamente precarizados. Frente a estos grupos de la sociedad, los sindicatos tienen el deber de crear estructuras, acercarse a ellos, proporcionar mejoras o simplemente que puedan ser vistos como el interlocutor útil para la negociación de las relaciones laborales. Es decir, los sindicatos van a necesitar amoldarse y adaptarse a esos colectivos anteriormente mencionados. Además, entre la sociedad española se respiran ciertas ideas sobre los sindicatos mayoritarios que generan rechazo o desconfianza entre la población. Es el caso de la participación política o acercamiento a ciertas esferas políticas de forma recurrente. Este hecho se ha traducido en una desafección hacia los sindicatos. Por tanto, lo que se atisba en líneas generales del momento actual del sindicalismo es una desconexión con la sociedad de nuestro país. Es decir, entre las organizaciones sindicales y la realidad laboral actual se debe trabajar para conseguir una afección más directa y comprometida por ambas partes.

Con todo y con esto, los sindicatos aún siguen siendo interlocutores válidos para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Y, es más, algo que no se debe olvidar ni obviar es que, todas las mejoras laborales que se han conseguido o la gran mayoría, gran parte de culpa la tienen los sindicatos. Su empuje y fuerza frente a la patronal y a las grandes empresas ha sido determinante. Si los sindicatos dejaran de existir, los problemas e incertidumbres en las relaciones laborales hoy ya existentes en las sociedades más avanzadas se acrecentarían muchísimo más. Por tanto, afiliarse a un sindicato siendo trabajador debería ser casi un deber individual de cada trabajador. De este modo, se colaboraría para poder tener un respaldo laboral tanto a nivel personal como grupal, colaborar con la sociedad y dejar un mejor futuro para todos aquellos que vienen detrás.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (s.f.). Obtenido de Syndicat European Trade Union: <https://etuc.org/en/organisation-and-people>
- (FSESP), F. S. (2019). Los trabajadores jóvenes: sus opiniones acerca del trabajo, los sindicatos y la sociedad.
- Bayona, E. (2024). La afiliación a los sindicatos crece al calor de los avances sociales y salariales. Diario Público.
- Beneyto Calatayud, P. (2018). Representación sindical en la Unión Europea y España: Estructura, cobertura y nuevos retos. *Acciones e Investigaciones Sociales*(38), 37-62.
- Bernaciak, M., Gumbell-McCormic, R., & Hyman, R. (2015). El Sindicalismo Europeo: ¿De la crisis a la renovación? Fundación 1 de mayo.
- CCOO. (s.f.). Obtenido de CCOO en abierto: <https://transparencia.ccoo.es/>
- del Rosal Crespo, M. (2008). Los límites del socialismo reformista: el caso sueco . Académico , Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Duran Lopez, J. (abril de 2016). Eurofound. Obtenido de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: <https://www.eurofound.europa.eu/en/jessica-duran-lopez>
- Fiorito, J., & R. Greer, C. (1982). Determinants of US Unionism: Past Research and Future Needs. *Industrial Relations*, 21(1), 1-32.
- Garcia Polavieja, J., & Esping-Andersen, G. (2003). Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España. Madrid: CIS.
- Groux, G. (2023). El movimiento social 2023 en Francia ¿Renovación sindical o no? Pasos a la Izquierda.
- Holm-Detlev, K., & Calleja Jimenez, J. (2008). Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico. Fundación Alternativas.

- IG Metall. (s.f.). Obtenido de <https://www.igmetall.de/>: <https://www.igmetall.de/ueber-uns/geschichte/der-kampf-um-die-35-stunden-woche>
- (2022). INFORME sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Parlamento Europeo.
- Leonardi, S. (2017). Los Sindicatos y la Negociación Colectiva en Italia durante la crisis. *Arxius*(36-37), 161-180.
- Machichado, J. (2010). Sindicalismo y Sindicato. USFX Universidad San Francisco Xavier. Bolivia: New Life.
- Martinez Pastor, J. (2024). Indefinidos y temporales: la confianza en los sindicatos en tiempos de bonanza y de crisis. *Revista CENTRA de Ciencias Sociales*, 99-117.
- Ministerio de Economía, Comercio y Empresa. (s.f.). Obtenido de <https://comercio.gob.es/PoliticaComercialUE/OMCOrganismosInternacionales/Paginas/ocde.aspx>
- Molina Hermosilla, O. (2024). Ensanchando la acción sindical: la necesaria integración de la perspectiva de género. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*(Extraordinario 2), 207-228.
- RAE. (s.f.). Real Academia Española. Obtenido de <https://dle.rae.es/sindicato>
- Segura Moreiras, R., & Solà Monells, X. (2024). La Promoción de la Afiliación sindical: el Caso Sueco. Tesis, Universidad Autònoma de Barcelona (UAB), Barcelona.
- Simon Perez, H. (2003). ¿Qué determina la afiliación de los sindicatos en España? *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 41, 69-88.
- Sordo, U. (2019). Los índices de afiliación sindical en España. En U. Sordo, ¿Un futuro sin sindicatos? Editorial Catarata.
- UGT. (s.f.). Obtenido de ¿Como Somos?: <https://www.ugt.es/como-somos>
- Union, P. O. (2023). Unión Europea. Obtenido de Eur-lex: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/LSU/?uri=celex%3A32022L2041&utm_source=chatgpt.com
- Urteaga, E. (2010). Los Sindicatos en Francia. *Revista de Estudios Políticos* (147), 171 - 211.

Vandaele, K. (2019). Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000.
European Trade Union Institute (ETUI), Bruselas.