

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canadá), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La adaptación de las formas de representación colectiva a los cambios productivos: reflexiones a partir de la idea de intereses del trabajo*

Helena YSÀS MOLINERO**

RESUMEN: En las últimas décadas se han producido profundas transformaciones sociales que han modificado de forma significativa la relación de la ciudadanía con el mundo del trabajo y su identidad como trabajadores. La fragmentación de los procesos productivos y de las realidades empresariales, las cadenas de subcontratación y el fenómeno de los falsos autónomos y los autónomos precarizados, entre otros, impactan sobre los intereses vinculados al trabajo y dificultan su representación. En este artículo se proponen vías de intervención para reforzar el vínculo entre las organizaciones sindicales y los colectivos de trabajadores con mayores dificultades para vincularse a través de los centros de trabajo. Se analiza también el papel que pueden jugar nuevos actores en el ámbito de la representación y se enfatiza la necesidad de algunos cambios en el marco jurídico para mejorar su eficacia con el fin de garantizar la representación colectiva de los intereses vinculados al trabajo.

Palabras clave: Representación, intereses, trabajo, sindicatos.

SUMARIO: 1. Los intereses del trabajo en el contexto actual: de la dispersión a una reinterpretación integradora. 2. “Viejos” y “nuevos” sujetos de la representación de los intereses del trabajo. 3. El marco jurídico de la representación: insuficiencias e inadaptaciones. 4. Bibliografía.

* Artículo elaborado en el marco del Proyecto de Investigación DER2017-83189-R, *La representación laboral en las empresas dispersas y en red: problemática, disfunciones y propuestas correctoras*, 2018-2021, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (España).

** Profesora Agregada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat Autònoma de Barcelona (España).

Adapting Forms of Collective Representation to Changes in Production: Reflections Based on the Idea of Labour Interests

ABSTRACT: In recent decades, profound social transformations have taken place and have significantly modified the relationship between citizens and the world of work and their identity as workers. The fragmentation of production processes and business realities, subcontracting and supply chains, as well as the phenomenon of false self-employed and precarious self-employed, among others, have an impact on the interests linked to work and make it difficult to represent these interests. This article proposes ways of intervening to strengthen the link between trade union organisations and groups of workers who find it more difficult to link up through workplaces. It also analyses the role that new actors can play in the field of representation and emphasises the need for some changes in the legal framework to improve the effectiveness of representation institutions in order to ensure collective representation of work-related interests.

Key Words: Representation, interests, work, trade unions.

1. Los intereses del trabajo en el contexto actual: de la dispersión a una reinterpretación integradora

El presente texto tiene por objetivo trazar líneas de reflexión en torno a la realidad actual de los intereses del trabajo y su representación, desde la perspectiva de su encauzamiento jurídico. Con ello se hace referencia a la defensa y promoción de los derechos e intereses de las personas que ocupan una posición subordinada en los procesos productivos propios del sistema capitalista, es decir, no únicamente los que están sujetos a una relación laboral *ex art.* 1.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La transformación de la realidad productiva no ha tenido lugar en un espacio corto de tiempo sino que es un proceso que se ha venido desarrollando en las últimas cuatro décadas: fenómenos como la fragmentación de los procesos productivos y de las realidades empresariales, las cadenas de subcontratación y suministros o el uso de mano de obra prestada (ETT's) se han intensificado en los últimos años en un contexto de creciente globalización del capital y del comercio de bienes y servicios, también junto con fenómenos más locales como es el caso de las empresas multiservicios en España. En estos años han aumentado significativamente las tasas de temporalidad, de parcialidad involuntaria, de personas que no consiguen salir del círculo temporalidad-desempleo, de trabajadores que se han visto forzados a convertirse en autónomos ya sea para seguir desarrollando la misma actividad, ya sea para emprender una nueva actividad como única alternativa al desempleo. En definitiva, se ha extendido la precariedad en el mundo del trabajo. A ello se suma un progresivo alejamiento de los centros de poder y de toma de decisiones empresariales respecto de los trabajadores en el centro de trabajo, donde sólo quedan quienes ejecutan pero no toman las decisiones. Las altas tasas de desempleo, especialmente en España, donde prácticamente alcanzó el 27% en el momento álgido de la crisis económico-financiera pero que a día de hoy sigue cerca del 16%, resulta en la existencia de un nutrido grupo de personas que no tienen la condición de trabajadores por cuenta ajena y que se encuentran en una situación más precaria que la mayoría de trabajadores que sí lo son, pero que comparten con ellos multitud de intereses como ciudadanos y en su aspiración a volver a ser trabajadores por cuenta ajena. En paralelo, es inevitable que, especialmente en el caso de los parados de más larga duración¹, el trabajo pierda centralidad en sus vidas y se vean

¹ Aproximadamente el 44% de los desempleados en 2019 eran de larga duración (más de un año en desempleo), aunque los efectos desmotivadores son especialmente graves en quienes pueden alcanzar dos, tres o cuatro años en desempleo y cuyas perspectivas de

obligados a buscar actividades alternativas para ocupar su tiempo libre. Tampoco pueden olvidarse los trabajadores de la economía sumergida², quienes no tendrán acceso ordinariamente a la representación por parte de las organizaciones sindicales.

Todo lo anterior ha tenido como consecuencia profundas transformaciones sociales que han modificado de forma significativa la relación de la ciudadanía con el mundo del trabajo y su identidad como trabajadores. Ya en 1982 André Gorz hablaba de “proletariado post-industrial” para hacer referencia a una parte importante de trabajadores que ya no cuentan con empleos estables y a tiempo completo y que, como consecuencia de ello, y especialmente por la disolución de los vínculos colectivos que en el modelo de trabajo industrial se creaban, tampoco construyen su identidad sobre el trabajo. En los últimos años, la agudización de fenómenos como el de los falsos autónomos, la precarización del trabajo autónomo o el modelo laboral impuesto por las plataformas de la economía digital han acelerado en importante medida esta descomposición, una “soledad laboral”³ que tiene un impacto muy negativo en la capacidad representativa de las organizaciones sindicales.

Gorz sostenía que «estamos ante una transformación social que conduce a una situación en que el empleo ocupa únicamente un sitio modesto en las vidas de las personas», y que «el trabajo [...] está perdiendo su centralidad, aunque se trata más de una cuestión de declive de la función socializadora del trabajo que del rechazo al trabajo»⁴. Más allá de la función socializadora a la que alude el autor, en el sentido de la toma de conciencia de pertenencia a un colectivo con problemáticas comunes derivadas de su condición subordinada en las relaciones laborales y por ende en la sociedad, y que es un fenómeno quizás de más largo recorrido, parece agudizarse en los últimos años un sentimiento de marginalidad del trabajo en un número creciente de personas, especialmente jóvenes, en el sentido de que nuestra organización social resulta incapaz de «crear puestos de trabajo a tiempo completo estables, útiles socialmente, económicamente racionales para la mitad de la población trabajadora» y ello se corresponde, en consecuencia, «con el deseo de una porción significativa de los trabajadores más jóvenes

retorno al mercado de trabajo son prácticamente inexistentes. *Vid.* INE, [Parados de larga duración \(mayor o igual a 12 meses\) según grupos de edad](#).

² Que alcanza un porcentaje del PIB sobre el que no hay unanimidad pero según los distintos estudios realizados siempre por encima del 19% (*vid.* S. LAGO PEÑAS (dir.), [Economía sumergida y fraude fiscal en España. ¿Qué sabemos? ¿Qué podemos hacer?](#), Funcas, 2018).

³ M.Á. GIL ZAFRA, *Mareas, movimientos sociales y sindicalismo*, Estudio – Fundación 1º de Mayo, 2016, n. 97.

⁴ A. GORZ, *The New Agenda*, en *New Left Review*, 1990, vol. I, n. 184, pp. 42-43.

de no vincularse, a tiempo completo o de por vida, a una carrera profesional o a un empleo que sólo raramente les va a requerir hacer uso de todas sus capacidades personales y que no puede ser visto como realización personal⁵. Por ello es cada vez mayor el número de jóvenes que buscan actividades alternativas con las que poder desarrollar sus potencialidades y obtener satisfacción personal.

Estas reflexiones redactadas hace 30 años no pueden ser de mayor actualidad, especialmente ante el panorama del empleo “post-crisis”, caracterizado por una creciente precarización⁶. Otro fenómeno a considerar en esta línea, aunque sea objeto de seria polémica, es la disminución del empleo como consecuencia de la robotización⁷. En todo caso, y al margen de que demos mayor o menor credibilidad a las previsiones más catastrofistas, existen algunos datos contundentes que apuntalan esta tendencia ya en los últimos años⁸.

⁵ *Ibidem*, p. 43.

⁶ Numerosos datos son indicativos de ello, por ejemplo, el aumento del trabajo a tiempo parcial en un 19,1% en el período 2007-2016 (*vid.* RANDSTAD, [La tasa de profesionales a tiempo parcial en España desciende por tercer año consecutivo y se sitúa en el 14,8%](#), en [www.randstad.es](#), 7 febrero 2018); el porcentaje de pobreza de la población en edad de trabajar (en España la segunda más elevada de Europa) (fuente: OCDE, 2018); que un 4,8% de los contratos en vigor tengan una duración inferior a 3 meses (fuente: Eurostat, 2018); o que la contratación temporal de los menores de 29 años alcance el 68,2% (fuente: EPA, 2017). Aunque como sostienen M. LOZANO, E. RENTERÍA, *El imparable aumento de los años en precariedad laboral de los adultos jóvenes en España, 1987-2017*, en *Perspectives Demographiques*, 2018, n. 12, el aumento de la precariedad no es una novedad post-crisis sino que ha sido sostenido en los últimos 30 años, y además con un marcado perfil de género. En su estudio de la población nacida entre 1957 y 1977 se concluye que los hombres nacidos en 1957 pasaron una media de 0,8 años en empleo precario entre los 30 y los 39 años de edad frente a los 2,1 años de los nacidos en 1977, mientras que las mujeres nacidas en 1957 pasaron 1,4 años en empleo precario frente a los 3,5 años de las nacidas en 1977. Resultará interesante seguir la serie en los próximos años para conocer los resultados de los nacidos en 1987 o 1997.

⁷ Algunas reflexiones sobre el particular en LL. TORRENS, E. GONZÁLEZ DE MOLINA, *La garantía del tiempo libre: desempleo, robotización y reducción de la jornada laboral*, en *Sin Permiso*, 2017, n. 6. W. DAUTH, S. FINDEISEN, J. SÜDEKUM, N. WOESSNER, [The rise of robots in the German labour market](#), en [voxeu.org](#), 19 septiembre 2017, aportan interesantes datos sobre la experiencia alemana. Su conclusión es que la robotización no ha destruido hasta el momento un número significativo de puestos de trabajo en el conjunto del mercado de trabajo alemán, aunque sí lo ha hecho en la industria, pero ha contribuido decididamente a la reducción de salarios. *Vid.*, desde el ámbito del iuslaboralismo, J. MERCADER UGUINA, *El impacto de la robótica y el futuro del trabajo*, en *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 2017, n. 269.

⁸ *Vid.* A. PRADA BLANCO, *Hipercapitalismo cognitivo e infomonopolios: Industria 4.0 y sociedad*, Estudio – Fundación 1º de Mayo, 2017, n. 101, quien en su estudio sobre las transformaciones que la industria 4.0 está operando sobre la sociedad pone de manifiesto como en los últimos años se ha venido produciendo un distanciamiento entre el

Por todo ello, resulta pertinente preguntarnos cuál debería ser el modelo de representación en una sociedad con menor empleo, con relaciones de trabajo caracterizadas por la fragmentación y la precariedad, con serias dificultades en la organización colectiva de los trabajadores en cuanto a tales y con la extensión de los autónomos (falsos o no) precarios⁹, así como la aparición de otros sujetos que pueden competir pero también colaborar con los sindicatos en la representación de los intereses de la ciudadanía. ¿Debemos mantener un modelo de representación laboral de los trabajadores por cuenta ajena separado de cualquier otra aproximación a la representación de intereses profesionales no necesariamente de trabajadores por cuenta ajena? ¿Deben interactuar las representaciones de los trabajadores por cuenta ajena con los movimientos sociales, vecinales, etc formados por ellos mismos y otros que no tienen o no se reconocen en la condición de trabajador por cuenta ajena? Escribió Gorz que «El “sujeto” de un proyecto socialista de sociedad ya no se desarrolla en la relación capitalista de producción como consciencia de clase de los trabajadores como tales sino más bien en un trabajador que como ciudadano, por ejemplo, en su vecindario, se ve privado de su mundo vital social y natural por las consecuencias del desarrollo capitalista, como también el resto de sus congéneres» y que «debería ser tarea de los sindicatos animar el sentimiento de pertenencia extendida»¹⁰, en referencia a que el sindicato no debería aspirar a representar únicamente a los trabajadores en su puesto de trabajo sino también como ciudadanos pertenecientes a un grupo social mayoritario pero subalterno en las relaciones de poder que rigen nuestra sociedad.

¿Es ello así? ¿Debe el sindicato abrir el foco de los intereses que aspira a

crecimiento económico y el crecimiento del empleo. Este fenómeno puede ilustrarse con la caída del 34% de las horas trabajadas en la industria entre 2002 y 2015 frente a un mismo volumen de producción industrial.

⁹ Se calcula que el 70% de los autónomos pertenecen a la clase trabajadora en una clasificación social clásica que distingue clase trabajadora, clase media y clase alta (*vid.* A. ANTÓN, *Sujetos y clases sociales*, Estudio – Fundación 1º de Mayo, 2014, n. 83). Asimismo, los datos de la Agencia Tributaria – publicados en 2013 – sobre bases imponibles apuntarían a que el 52,1% de los autónomos pertenecen a la clase trabajadora baja – frente al 38,3% de los trabajadores por cuenta ajena – y un 33,4% a la clase media-baja, frente al 26,4% de los asalariados. Si bien a nadie puede escapar que estas cifras pueden encubrir un cierto nivel de fraude fiscal por parte de muchos autónomos, resulta bastante claro que es numeroso el grupo de los que viven situaciones notablemente precarias, con poco control de sus medios de trabajo, limitada autonomía y dependencia mercantil o laboral. Como señala el autor, «este sector [...] está más subordinado y dependiente que otras capas asalariadas» (*ibidem*, p. 18). Nótese que el autor no hace referencia a subordinación en términos jurídicos sino más bien socioeconómicos.

¹⁰ A. GORZ, *op. cit.*, p. 41.

representar? En mi opinión el sindicato, como organización de *trabajadores* y *trabajadoras* que es, no debe perder el norte de la naturaleza que lo caracteriza y debe seguir representando fundamentalmente los intereses del trabajo, pero también los intereses de la clase trabajadora en su condición de ciudadanos y ciudadanas, como de hecho el sindicalismo confederal ha venido haciendo durante décadas. De lo contrario correría el riesgo de perder su naturaleza sindical para convertirse en un actor puramente político. Ello no impide sostener que los intereses de los trabajadores no son sólo aquellos directamente vinculados con su puesto de trabajo sino todos aquellos relacionados con sus condiciones de vida en sentido amplio, condiciones que vienen determinadas por su condición de trabajadores, que dependen de terceros para la obtención de su renta de subsistencia, ya sea de forma directa o indirecta (desempleados, pensionistas, personas dependientes económicamente de un/a trabajador/a). Por ello, los intereses de los trabajadores deben considerarse intereses generales de la ciudadanía, puesto que quienes ostentan intereses comunes desde la posición social que se acaba de definir constituyen la inmensa mayoría de la ciudadanía¹¹. Es en este sentido pues que los sindicatos pueden aspirar a defender intereses de quienes no son trabajadores por cuenta ajena, en tanto en cuanto éstos sean – como tantas veces son – coincidentes con los intereses de los trabajadores por cuenta ajena. En sentido genérico, todos son trabajadores.

Siguiendo esta línea de reflexión, no sólo deberían las organizaciones sindicales redoblar los esfuerzos para atraer hacia ellos a los segmentos más precarizados de la población asalariada¹², tarea de indudable complejidad, sino que las nociones de “trabajo” y de “trabajador/a” deben ser reconsideradas de tal forma que el sindicato aspire a representar los intereses de quienes no tienen un vínculo de carácter laboral pero ocupan una posición de subordinación en la estructura social determinada por la obtención de sus ingresos de subsistencia a través de su actividad personal e incluso en aquellas etapas vitales en que tales ingresos puedan no existir. En el primer punto resulta necesario que los sindicatos sean capaces de demostrar su utilidad en la defensa de los intereses de trabajadores

¹¹ H. YSÀS MOLINERO, *La participación de los sindicatos en las funciones normativas de los poderes públicos*, Bomarzo, 2010.

¹² H.-D. KÖHLER, J.P. CALLEJA JIMÉNEZ, *Los movimientos sociales en la revitalización sindical*, en *Arxius de Sociologia*, 2017, n. 36-37, sostienen por ejemplo que en Italia los sindicatos han sido mucho más exitosos que en España en la atracción del colectivo de trabajadores jubilados. Respecto al surgimiento de asociaciones de desempleados que no se sienten representados por las organizaciones sindicales *vid. infra* y también H. YSÀS MOLINERO, *La intervención de las organizaciones de la sociedad civil en la regulación del empleo y la protección social de los trabajadores mayores*, en T. TORRAS CORONAS, Á. BELUNZEGUI ERASO, J. MORENO GENÉ (dirs.), *Finding solutions for a post-crisis society*, Universitat Rovira i Virgili, 2015.

temporales, con períodos de desempleo, a tiempo parcial, etc., en definitiva, con un débil o inexistente vínculo con su puesto de trabajo y sin que éste tenga la más arriba mencionada función socializadora y forjadora de conciencia colectiva. Respecto a la segunda cuestión, algunos colectivos como los autónomos o los pensionistas ya pueden encontrar espacios de representación en el seno del sindicato, como expresamente reconoce la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su art. 3.1, pero desde un punto de vista práctico posiblemente necesiten de una mayor intensificación. Por otro lado, el hecho de que la posibilidad de que los sindicatos representen los intereses de colectivos que no son trabajadores por cuenta ajena (los mencionados, pero también los funcionarios) demuestra la viabilidad jurídica de que la organización sindical se abra a otros colectivos.

En este punto resulta preciso apuntar que los sindicatos son fundamentalmente reconocidos por los sujetos a quienes aspiran a representar a partir de su actividad concreta, que es su fuente primordial de legitimación no jurídica sino real. En este sentido conviene señalar como Alós¹³ concluye que cuanto mayor es la intensidad de la actividad sindical en una empresa y cuanto mayor es el conocimiento por parte de los trabajadores de dicha actividad sindical, más positivamente valoran los trabajadores la actividad de los sindicatos. De ello resulta ineludible concluir que las tareas de representación de estos “otros” colectivos no pueden limitarse a una representación formal, sino que deben materializarse en una actividad continuada y concreta.

Si bien resulta claro que los sindicatos deben plantearse cambios (porque el contexto ha cambiado) para mantener su objetivo de transformación social, no resulta tan claro el cómo abordar dichos cambios¹⁴. En las líneas siguientes se intentarán aportar algunas ideas con este objetivo.

En línea principal de reflexión en esta dirección debería abordarse la manera cómo reforzar el vínculo entre las organizaciones sindicales y los colectivos de trabajadores que por las características de su actividad difícilmente establecerán un vínculo con ellos a través de la representación en la empresa. En respuesta a esta pregunta aparecen dos vías de acción.

Por una parte, el reforzamiento del carácter sociopolítico del sindicato, a pesar de que el deterioro del apoyo social a los sindicatos¹⁵ los pueda

¹³ R. ALÓS, *Afiliación y representación del sindicalismo en España y en la Unión Europea*, Informe – Fundación 1º de Mayo, 2014, n. 96.

¹⁴ M.Á. GIL ZAFRA, *op. cit.*

¹⁵ Los dos grandes sindicatos españoles habrían perdido entre el 23 y el 24% de sus afiliados entre 2009 y 2015, aunque ello pueda explicarse en parte por la disminución del empleo. Sin embargo, también en las encuestas del CIS ofrecen cifras según las cuales son una de las instituciones sociales peor valoradas (H.-D. KÖHLER, J.P. CALLEJA JIMÉNEZ, *op. cit.*).

empujar a centrar su actividad en los sectores donde mantienen con mayor firmeza su capacidad de influencia y por lo tanto alejándose de esta vertiente más sociopolítica. Así sostienen que ocurre Köhler y Calleja Jiménez¹⁶, pero lo cierto es que en los últimos años las organizaciones sindicales mayoritarias han mantenido el esfuerzo por consolidar su vertiente sociopolítica. En este sentido, no puede desconocerse la fuerte implicación de las organizaciones sindicales de clase en España en las movilizaciones que han tenido y tienen lugar en relación a derechos extralaborales de la ciudadanía, en sanidad, educación, y muchos otros ámbitos¹⁷. Sin embargo, existen ámbitos en los que, aunque no se pueda decir que los sindicatos no se hayan implicado, muy posiblemente exista un importante margen de mejora. Es el caso de las cuestiones relacionadas con el medio ambiente y la sostenibilidad ambiental del modelo productivo, que hasta la fecha han tenido un tratamiento más bien marginal desde el movimiento sindical y que genera con frecuencia y visualiza contradicciones cuando en situaciones concretas se opone la preservación del medio o incluso la seguridad y la salud de la población a la conservación de puestos de trabajo¹⁸. Y sin embargo el deterioro del medio apunta a ser uno de los mayores problemas que pueden afectar a las condiciones de vida con especial incidencia en la salud de las personas trabajadoras. Otro ámbito en el que seguramente sí existe una mayor visibilización de las actividades desarrolladas por los sindicatos es en las cuestiones de género e igualdad, como mínimo a nivel institucional, aunque de forma claramente insuficiente en los centros de trabajo. El traslado de forma sistemática de la dimensión de género a las actividades sindicales en el día a día de la empresa contribuiría sin duda a mejorar la representación de las mujeres trabajadoras. Asimismo, la reflexión y posterior acción sobre el lugar que el trabajo reproductivo debe ocupar en nuestra sociedad no debería ser ajeno al sindicalismo, puesto que no sólo quienes lo desarrollan o bien son a la vez personas asalariadas, o bien ocupan una posición en la sociedad similar a la de las personas asalariadas sino que el trabajo reproductivo condiciona en gran medida las condiciones de trabajo de los trabajadores y, especialmente, de las

¹⁶ H.-D. KÖHLER, J.P. CALLEJA JIMÉNEZ, *op. cit.*

¹⁷ *Vid.*, por ejemplo, el estudio de M.Á. GIL ZAFRA, *op. cit.*, sobre la interrelación entre los movimientos ciudadanos conocidos como las “mareas”, otros movimientos sociales y los sindicatos.

¹⁸ A título de ejemplo el largo conflicto sobre la central nuclear de Garoña. Un caso paradigmático es el de la empresa ILVA en la ciudad italiana de Taranto. Sin embargo, existen iniciativas interesantes, *vid.* por ejemplo el proyecto de prácticas medioambientales sostenibles en los centros de trabajo (www.sostenibilidad.pro), participado por el sindicato CC.OO.

trabajadoras. En esencia, el trabajo de cuidados, imprescindible para el funcionamiento del sistema de producción y consumo, forma parte del conflicto social¹⁹ en el que toman posición los sindicatos, y por ello también les corresponde intervenir en esta materia.

En definitiva, para mantener el objetivo de transformación social que siempre ha caracterizado a las organizaciones sindicales, y especialmente a la tradición sindical del sur de Europa, los sindicatos deben ampliar los aspectos que forman parte de sus reivindicaciones y de su actividad. Para Gil Zafra²⁰ el reto que deben afrontar los sindicatos para mantener su carácter transformador consiste en tratar de construir colectivamente un nuevo Contrato Social y hacerlo incorporando nuevas formas de incidir en la realidad²¹. En este sentido, coincido con él en que, más allá de las campañas de desprestigio orquestadas desde los poderes económicos y financieros y con altavoces en determinados partidos políticos y medios de comunicación, que ciertamente han calado en sectores de la población, también desde las propias bases sindicales y otros movimientos sociales con objetivos compartidos o complementarios se critican determinadas dinámicas y limitaciones en la capacidad representativa de los sindicatos que podrían al menos en parte superarse con algunos reenfoques.

Un segundo vector en el reforzamiento de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, con el objetivo de incluir en mayor medida a los trabajadores más precarios, podría provenir de buscar mecanismos para alcanzar el tratamiento de las cuestiones más estrictamente vinculadas a las relaciones de trabajo desde un ámbito externo a la empresa. Con ello se quiere decir que, puesto que resulta muy difícil representar desde los órganos unitarios o sindicales que se constituyen en las empresas los intereses de trabajadores temporales, es decir, que pasan circunstancialmente por ella, o de trabajadores a tiempo parcial, especialmente de aquellos que tienen jornadas muy breves, o de trabajadores que no son reconocidos como tales por la empresa, en definitiva, de los trabajadores con un vínculo demasiado débil con la empresa donde está radicada la representación unitaria o sindical como para poder ser efectivamente representados por éstas, hay que buscar alternativas de representación. A falta de cambios legales – muy necesarios

¹⁹ Vid. M.Á. GIL ZAFRA, *op. cit.*

²⁰ *Ibidem*, p. 45.

²¹ En este sentido propone, por ejemplo, la creación junto con organizaciones ecologistas, sociales y de consumidores de un “código sociolaboral” que acompañaría a los productos y servicios para que el consumidor pudiera identificar en el momento de tomar decisiones de compra cuáles cumplen con un determinado nivel de exigencia laboral, ecológica y social.

por cierto – que permitan adaptar la representación legal de los trabajadores dentro de la empresa a la modificada realidad de la actividad económica y de la estructura empresarial, sería interesante que las organizaciones sindicales se plantearan la posibilidad de idear modos, aún informales, para aglutinar a dichos trabajadores y defender sus derechos e intereses a nivel supraempresarial. Una posibilidad entre otras en este sentido podría ser la designación de delegados sindicales para sectores concretos y zonas geográficas específicas, como personas de referencia en condiciones de proximidad y conocedores de las condiciones específicas de determinados grupos de trabajadores que generalmente no dispondrán de representantes en la empresa y que con frecuencia son sometidos a contratos de breve duración (por ejemplo, monitoras de comedor de escuela o bien trabajadores de la restauración en municipios turísticos) a quienes dichos trabajadores pudieran dirigirse para resolver dudas, reclamar a la empresa donde estén en aquel momento empleados, etc. No se trataría tanto de que las organizaciones sindicales incorporen de forma más específica los intereses de estos colectivos de trabajadores a su acción institucional sino de una acción sindical de proximidad que podría ser muy relevante para la representación de los intereses de estos trabajadores.

Por otra parte, también debería reflexionarse sobre la posibilidad de desarrollar estructuras de representación unitaria supraempresariales, cuestión para cuyo desarrollo nos remitimos al § 3 de este texto.

Para cerrar este primer apartado, en cuyo título aparecían los conceptos dispersión y reinterpretación integradora de los intereses del trabajo, podemos concluir que, dado que es evidente que los intereses del trabajo subordinado – en términos socioeconómicos, que no legales – ya no son patrimonio exclusivo de los trabajadores por cuenta ajena, y que además éstos últimos trabajan en condiciones que fomentan la disparidad y dificultan el aglutinamiento de intereses, resultaría conveniente que las organizaciones sindicales, en aras a mantener su función socioeconómica, avanzaran en transformaciones en dos líneas paralelas: por una parte, con el objetivo de replantear sus áreas de acción no para renunciar a ninguna de las desarrolladas hasta el presente sino en todo caso para reorientar alguna de ellas y ampliar su campo de acción en el terreno sociopolítico, también a través de una mayor colaboración con distintos movimientos sociales (*vid. infra*, § 2); por otra parte, reorganizando sus estructuras internas para favorecer la representación de los intereses de los trabajadores más difícilmente “representables” a través de las estructuras previstas por la Ley. Todo ello para garantizar que el sindicato sigue siendo una institución cuyo objetivo último, más allá de las luchas diarias en el contexto laboral, es defender que existen alternativas sociales a la organización capitalista

neoliberal y que es un instrumento primordial para avanzar hacia la justicia social²².

2. “Viejos” y “nuevos” sujetos de la representación de los intereses del trabajo

A las organizaciones sindicales se les reconoce la función de representación y defensa de los derechos e intereses «de los trabajadores». Así se proclama en el art. 7 de la Constitución, del que se deriva una atribución de funciones a unos sujetos determinados – las organizaciones sindicales – y no a otros. Estas funciones incluyen la representación de los trabajadores en sus relaciones de trabajo, es decir, en la empresa, pero también la representación de sus intereses sociales, económicos y culturales. Ello es así porque las consecuencias de la posición en la sociedad que determina el ser trabajador asalariado no se limitan a la relación laboral con el empresario, sino que se extienden a todas las esferas de la vida social.

Dicho esto, volvemos a una cuestión ya tratada en el apartado anterior, y es que a efectos de las funciones que desarrollan los sindicatos en este espectro amplio de materias y en muchos ámbitos de actuación que van más allá de la empresa, ¿en qué se diferencian los intereses de los trabajadores de los intereses de los pequeños autónomos o de los desempleados? Sin duda tal diferencia no existe y es por ello que nuestro ordenamiento jurídico ya admite, como también se ha mencionado, que las organizaciones sindicales representen (admitan como afiliados) también a colectivos no sometidos al Derecho del Trabajo: funcionarios, trabajadores autónomos, desempleados, jubilados... ¿Cuáles son los límites de su capacidad representativa? En mi opinión las organizaciones sindicales ya incorporan al menos en cierta medida a la mayoría de colectivos que comparten intereses con los trabajadores; cuestión diversa es cuál sea la capacidad de atracción que los sindicatos alcanzan a tener con estos colectivos y en qué medida aciertan en aunar y combinar la defensa de los intereses más específicos que cada uno de ellos pueda tener con la implicación de estos grupos en los objetivos que pueden ser compartidos en tanto que miembros de las clases trabajadoras y medias, objetivos que sin lugar a dudas deben trabajarse para que los ciudadanos, sean o no trabajadores por cuenta ajena, los reconozcan como propios y colectivos. Así, tanto a nivel de los países

²² Vid. J.P. CALLEJA JIMÉNEZ, *Estrategias de revitalización de los sindicatos españoles*, Tesis Doctoral, Universitat de València, 2016.

de la Unión Europea²³ como en España²⁴ se constata que se ha producido un descenso de la militancia sindical, a la vez que un crecimiento de otros movimientos sociales como vía de expresión de las demandas sociales de los ciudadanos. Ello supone de forma evidente una amenaza para las organizaciones sindicales, pero también una oportunidad si ambas aciertan a colaborar, tal y como ha sucedido desde el inicio de la crisis con algunos sindicatos minoritarios, que han crecido en parte gracias a la legitimación obtenida como consecuencia de su colaboración con movimientos con un notable apoyo ciudadano y contribuyendo a señalar a los sindicatos mayoritarios como parte del entramado político-institucional fuertemente desprestigiado²⁵.

En definitiva, no hay en mi opinión duda jurídica sobre la capacidad representativa de las organizaciones sindicales como sujetos sociopolíticos respecto a los distintos colectivos que se han mencionado. Lo que sí debemos plantearnos es si existen y si deberían existir, instancias de representación de dichos colectivos, cuestión que se abordará en el siguiente apartado.

Sin embargo, esta posición singular que la Constitución atribuye a las organizaciones sindicales en la defensa de los intereses de los trabajadores no garantiza el apoyo de la ciudadanía trabajadora a estas organizaciones como defensoras de sus derechos y no debería conducir a descartar que otros movimientos y organizaciones puedan igualmente representar intereses dentro del amplio espectro de los que representan los sindicatos; el art. 7 CE no convierte a los sindicatos en únicos defensores de los intereses de los trabajadores, especialmente de todos aquellos intereses no directamente relacionados con las relaciones de trabajo (tampoco en este último caso; baste en este sentido recordar cómo nuestra legislación arbitra un sistema de representación unitaria de los trabajadores en las empresas).

El auge de movimientos sociales de carácter no sindical, que defienden intereses que no implican de forma directa el conflicto de intereses en el entorno laboral, pero sí conflictos de intereses que afectan a los trabajadores como ciudadanos y que derivan de la posición de éstos en la sociedad capitalista, está en plena sintonía con la pérdida de centralidad del trabajo a que se hacía referencia anteriormente. Ahora bien, ¿cuál puede ser el papel en nuestro ordenamiento jurídico de sujetos a los que no se reconoce la función constitucional atribuida al sindicato? Y, como cuestión previa, ¿cuáles podrían ser estos otros sujetos?

²³ *Vid.* M. BERNACIAK, R. GUMBRELL-MCCORMIK, R. HYMAN, *European Trade Unionism: from crisis to renewal*, ETUI Report, 2014, n. 133.

²⁴ *Vid.* H.-D. KÖHLER, J.P. CALLEJA JIMÉNEZ, *op. cit.*

²⁵ *Idem.*

Empezando por la segunda pregunta es respuesta obligada constatar que más allá del derecho de asociación como base jurídica de la existencia de grupos organizados de ciudadanos con fines específicos, el texto constitucional únicamente menciona a las organizaciones de consumidores y no se reserva un rol específico a ninguna otra de las múltiples formas que puede adoptar la ciudadanía para aglutinar y defender sus intereses. Pero no puede dejarse el argumento aquí. Debe apuntarse que el texto constitucional sí reconoce en su art. 9.2 el derecho de los ciudadanos de participar en la vida política, económica, cultural y social. Asimismo, en su art. 23, dispone que los ciudadanos pueden participar en los asuntos públicos y pueden hacerlo directamente o a través de sus representantes políticos, siendo éste un precepto que se ubica entre los derechos fundamentales de la ciudadanía y que goza de los mecanismos de mayor garantía y protección. La participación directa puede adoptar muy diversas formas y todas ellas estarán cobijadas por el derecho de participación; asimismo deberá entenderse por “asuntos públicos” todos aquellos que afecten al conjunto de la población o a grupos que la conforman.

En la esfera sociopolítica, algunas organizaciones que pueden confluir con los sindicatos en la defensa de algunos intereses conjuntos pueden ser, además de las organizaciones de consumidores y usuarios, sujetos tan diversos como las organizaciones de protección del medio ambiente, los movimientos feministas y movimientos defensores de los derechos de los colectivos LGTBI, organizaciones de defensa de los refugiados e inmigrantes, las asociaciones de familias de alumnos, las plataformas en defensa de la educación, de la sanidad, del derecho a la vivienda o de la Universidad, las asociaciones de vecinos, e infinidad de otras organizaciones que a nivel local, nacional o internacional reivindican o rechazan acciones o políticas concretas en esferas mucho más amplias que la laboral pero también en la laboral, por lo que los puntos de encuentro son reales. Lo cierto es que la relación de las organizaciones sindicales con estas y otras organizaciones de la sociedad civil responde a relaciones complejas en las que en ocasiones se da un mayor nivel de coordinación – o de integración – y en otros casos éste puede ser inexistente. En la práctica se producen tanto colaboraciones más o menos intensas como situaciones de mayor recelo, que puede ir en ambas direcciones, tanto por parte de los sindicatos, quizás por un cierto temor a que determinados movimientos les sustituyan en el espacio público, como por parte de miembros de estas otras organizaciones y movimientos en los que una mezcla del interesado discurso conforme al cual los sindicatos forman parte de un entramado institucional sometido a un profundo desprestigio y la constatación de algunas dinámicas y conductas que lo pudieran confirmar, genera rechazo

hacia las organizaciones sindicales, al menos hacia las mayoritarias. Lógicamente los sujetos con quienes los sindicatos puedan establecer alianzas y convergencias no contarán con el reconocimiento jurídico-institucional del que gozan las organizaciones sindicales, pero como ya se ha expresado ello no debería llevar a los sindicatos a “imponer” su posición jurídica dominante, puesto que no sólo en interés de los trabajadores sino también desde un punto de vista estratégico la alianza con movimientos que puedan en cambio gozar de un mayor apoyo social es un factor clave para la legitimación del sindicato ante los sujetos cuyos intereses defiende. En definitiva, la legitimación jurídica de poco sirve sin reconocimiento social o, dicho de otra forma, la acción representativa de los sindicatos necesita no sólo de reconocimiento legal sino de “poder moral”²⁶.

Algunas experiencias de colaboración o sinergia han existido, como la no muy exitosa *Cumbre Social*, liderada en 2012 por las dos grandes organizaciones sindicales y con participación de hasta 150 organizaciones de la sociedad civil, o las mucho más exitosas “mareas ciudadanas”, a las que ya se ha hecho referencia, y que han tenido un funcionamiento mucho más horizontal.

Saltando del ámbito de acción más sociopolítica al más relacionado con el mundo del trabajo, resulta posible hacer breve referencia a un par de experiencias de organizaciones que intervienen o pretenden intervenir en la defensa de determinados colectivos de trabajadores. Se trata, por una parte, de las asociaciones de desempleados, en la mayoría de los casos de ámbito local, que empezaron a aparecer en 2011 y se extendieron en muchos municipios durante 2012 y 2013, en los momentos más críticos de la crisis de empleo. En la mayoría de los casos son asociaciones formadas por personas de edad superior a los 50 años con un fuerte sentimiento de injusticia por la pérdida del empleo en las últimas etapas de su vida laboral, después de haber desarrollado largas carreras estables, y con una importante desconfianza hacia los sindicatos, de quienes perciben que no se interesan de forma suficiente por su situación o que no defienden los intereses de su colectivo y critican su rol institucional. Entre sus finalidades principales se encuentra la de establecer un diálogo con las administraciones locales para hacer llegar sus reivindicaciones y participar en espacios institucionalizados donde se discute y toman decisiones de especial interés para el colectivo, como pueden ser las mesas locales de empleo. A pesar de una cierta voluntad de agregación organizativa con el fin de sobrepasar el ámbito local de actuación, lo cierto es que las iniciativas en este sentido no han llegado a consolidarse. En cuanto a su relación con los sindicatos, en general puede

²⁶ *Idem.*

afirmarse que se han basado más bien en el rechazo por parte de las asociaciones de parados y la desconfianza por parte de las organizaciones sindicales. En definitiva, se trata de un ejemplo paradigmático de no colaboración e incluso de competición entre sindicatos y otras formas de organización de la sociedad civil.

Un segundo ejemplo, totalmente distinto, es el que hace referencia a las organizaciones de personas con discapacidad y sus familias. Se trata en general de organizaciones que tienen por finalidad la representación de los intereses de las personas con discapacidad desde un punto de vista global, incluyendo todo lo que tiene que ver con la inserción laboral como un aspecto más pero no el principal de sus objetivos. También en este ámbito ha tenido lugar históricamente una relación más de competición que de colaboración entre organizaciones sindicales y organizaciones del sector de la discapacidad. Lo cierto en este caso es que las Administraciones Públicas han establecido en múltiples ocasiones una interlocución directa con estas últimas, algunas de ellas grandes confederaciones con una importante capacidad de influencia, pero que agregan intereses muy heterogéneos y en ocasiones contrapuestos, en el sentido de que estas organizaciones agrupan también en no pocas ocasiones a empleadores, dejando al margen a los sindicatos. Esta tendencia parece que ha tendido a su corrección en los últimos años.

Con estos dos ejemplos se ha pretendido poner de manifiesto que la interacción entre sindicatos y otras organizaciones no resulta nada sencilla en aquellos ámbitos que tocan de lleno al núcleo de las funciones de las organizaciones sindicales. Sin embargo, en otros ámbitos debería resultar menos complicado establecer dinámicas de colaboración para la representación de los intereses de los trabajadores en cuanto tales, pero también y sobre todo en su condición de ciudadanos.

3. El marco jurídico de la representación: insuficiencias e inadaptaciones

En este último apartado nos preguntamos si los medios que ofrece nuestro ordenamiento jurídico para la defensa de los intereses del trabajo son suficientes y eficaces, así como si nuestro ordenamiento jurídico ha sabido responder no sólo a la transformación de las estructuras empresariales sino también a la transformación de las formas de producción.

Estas preguntas admiten reflexiones y respuestas en múltiples dimensiones. De entrada, podemos distinguir entre la representación de intereses asociados al puesto de trabajo o a la condición profesional y aquellos otros

que se vinculan a las condiciones de vida de los trabajadores y que, como se ha argumentado anteriormente, son compartidos por éstos con quienes ocupan una posición equivalente en la sociedad sin ser trabajadores por cuenta ajena.

Respecto a los primeros, y en relación con los trabajadores por cuenta ajena, el punto de vinculación de la representación ha sido y sigue siendo la empresa, como escenario en que los intereses de los trabajadores se confrontan con los de quien ejerce el poder organizativo, de control y sancionador. Así ha venido siendo regulado por las normas de ordenación de la representación de los trabajadores, aunque frecuentemente, como sucede en España, éstas han fijado el centro de trabajo y no la empresa como ámbito en el que constituir los órganos de representación unitaria y en consecuencia donde aplicar las normas sobre plantilla mínima para la constitución del órgano representativo. Esta opción, que siempre ha presentado problemas, los agudiza en la medida en que se extienden modelos de organización de la empresa y de organización de la producción que implican la reducción de las dimensiones de los centros de trabajo debido principalmente a la externalización productiva, a la conversión de puestos de trabajo en colaboraciones con trabajadores autónomos – falsos o verdaderos – o a la fragmentación intencionada de las unidades productivas, el aumento del número de trabajadores que trabajan desde sus domicilios o sin centro de trabajo fijo, la especialización de la producción o el desarrollo del sector servicios ante el estancamiento o retracción de los sectores industriales. Las consecuencias de todos estos fenómenos son graves en cuanto al aumento del porcentaje de trabajadores sin representantes en el puesto de trabajo²⁷. Las debilidades del modelo de representación en el centro de trabajo sólo pueden paliarse mediante intervenciones normativas que, como hace la legislación francesa, ofrezcan alternativas para modificar el ámbito de la representación, ya sea a través de la negociación colectiva o a través de las previsiones legales que permiten la agrupación de centros de trabajo en distintas formas.

Los fenómenos arriba apuntados, junto con el cada vez mayor número de trabajadores precarizados, temporales y/o a tiempo parcial, y la consecuente pérdida de vinculación de estos trabajadores con el puesto de trabajo y su entorno, aconseja que se exploren alternativas para garantizar la efectiva representación de los trabajadores en relación a sus puestos de trabajo, pero también en relación a su condición de trabajadores inestables. Sin entrar aquí en el estudio de las posibilidades que se pueden concebir para la agrupación de centros de trabajo en las empresas pluricelulares, o el

²⁷ Vid. R. ALÓS ET AL., *La representación sindical en España*, Fundación 1º de Mayo, 2015.

establecimiento de representaciones a nivel de grupo de empresa o de empresa principal junto con empresas contratistas o subcontratistas que compartan centro de trabajo, o incluso de empresas que simplemente comparten lugar de trabajo y problemáticas asociadas a esta singularidad, una alternativa a plantear podría ser la de la representación de los trabajadores a nivel sectorial y local. Ya se ha apuntado a esta posibilidad en relación con la representación sindical, lo que resulta de mucha más fácil articulación por cuanto, si bien para que los delegados sectorial-locales tuvieran determinadas prerrogativas y garantías también sería necesario su reconocimiento legal. Pero no es menos cierto que, finalmente, la posibilidad de crear estas figuras y de tomar las iniciativas necesarias para acercarlas a los trabajadores queda en manos de los propios sindicatos.

Un caso ciertamente distinto sería el de la representación unitaria. ¿Sería posible la creación de una figura equivalente a los delegados de personal y comités de empresa vinculados a un centro de trabajo en un ámbito supraempresarial? Nada lo impide, en mi opinión, aunque ciertamente sería difícil de articular. De entrada, porque el ámbito concreto donde un “comité sectorial-local” se podría constituir y tener utilidad sería todo lo variable que se pueda imaginar. Por esta razón son concebibles básicamente dos alternativas. Seguramente la más razonable consistiría en dejar en manos de la negociación colectiva sectorial la regulación de semejantes órganos de representación en el sector. De esta forma, en función de la mayor o menor diversidad dentro del propio sector, de las características de las empresas, y de la incidencia en dicho ámbito de los fenómenos distorsionadores de la representación en el centro de trabajo más arriba mencionados, resultaría posible determinar la cantidad, estructura y dimensión territorial de dichos órganos. Las elecciones deberían tener lugar en todas las empresas o centros de trabajo sin representación; aunque en una primera impresión pudiera parecer que una convocatoria electoral de estas características resultaría complicada de materializar, qué duda cabe de que las nuevas tecnologías podrían fácilmente solventar esta cuestión.

Una segunda alternativa consistiría en la regulación de órganos de representación supraempresariales a través de normas de rango legal, como actualmente ocurre respecto de la representación en los centros de trabajo. Sin embargo, una regulación unitaria y de derecho necesario de esta naturaleza resulta difícil de concebir. Se trataría necesariamente de una regulación o bien muy genérica, con los problemas que ello supondría para su concreción, o bien, si se pretendiera redactar de forma más detallada, difícilmente podría adaptarse a las muy diversas realidades sobre las que se aplicaría, por lo que no podría cumplir con su función última que no es otra que la de garantizar que el máximo número de trabajadores dispongan de

representantes.

Por ello resulta más que razonable pensar en una regulación legal de mínimos acompañada de una obligación de negociar su concreción en los convenios sectoriales. Lo que en cambio sí resultaría más fácilmente regulable a nivel legislativo son las competencias de los representantes supraempresariales, así como sus derechos y garantías, que podrían no separarse mucho de los que se reconocen actualmente a los representantes de los trabajadores, pero aplicados al conjunto de empresas incluidas en el ámbito de la representación.

En este punto deberíamos preguntarnos si, en línea con lo discutido en el apartado 1, estos órganos unitarios deberían también representar a los trabajadores autónomos dependientes, y con ello no vengo a referirme a los reconocidos formalmente como TRADEs sino a todos aquellos que trabajan en el sector en una evidente posición de subordinación socioeconómica. Esta idea rompe sin duda con la naturaleza jurídica de los órganos de representación, pero no necesariamente con su función de defensa de los trabajadores ante los empresarios de quienes éstos dependen y respecto a los cuales la relación de fuerzas es claramente desequilibrada. Su inclusión requeriría no sólo un mayor desarrollo a nivel conceptual sino un trabajo técnico muy importante de encaje tanto a nivel estructural como competencial. Queda aquí simplemente apuntado.

Dejando aparcada la cuestión de la representación unitaria, otra cuestión a plantear es la que se refiere a la representación de los intereses del trabajo entendidos en sentido amplio tal y como se ha defendido en este texto o la actuación sociopolítica de las organizaciones sindicales. En este punto deberíamos distinguir entre formas de participación que se podrían incluir en el paraguas conceptual de la participación institucional y otras vías de participación más informales.

En cuanto a la primera de ellas, sería interesante pensar en una extensión de órganos participativos en el territorio, donde los sindicatos, junto con otras entidades y asociaciones de carácter local, encontrarán un lugar de intercambio con las Administraciones Públicas locales en el contexto de un marco competencial que, aunque limitado, no es nada desdeñable y afecta de forma muy directa a la ciudadanía, en materia de empleo evidentemente (planes locales de empleo, de dinamización del comercio, etc) pero también en muchas otras materias (salud, educación, servicios sociales, etc.). Estos marcos de intercambio pueden adquirir una forma más o menos formalizada, lo que traducido significaría un rango de iniciativas que iría desde los órganos de participación institucional hasta las muy diversas formas de diálogo social.

De hecho, existen muchas experiencias en al ámbito local, sobre todo

comarcal o a través de agrupaciones de municipios, de pactos industriales y pactos por el empleo, con configuraciones jurídicas muy diversas (pactos con mecanismos más o menos formalizados de seguimiento, asociaciones, consorcios o agencias de desarrollo local). La diversidad es enorme también en cuanto al ámbito territorial y a las materias tratadas y las razones de tal diversidad también. En cuanto al ámbito territorial, factores como el liderazgo por parte de alguna Administración Pública como los consejos comarcales, la mayor o menor heterogeneidad de los municipios agrupados, determinando una mayor o menor disparidad de necesidades, el entendimiento, o falta del mismo, a nivel político e incluso a nivel técnico determinan muchas veces la configuración de las formas participativas. A nivel funcional las temáticas más frecuentemente abordadas son las políticas de empleo, las infraestructuras, la movilidad, la formación, el desarrollo económico territorial o la colaboración entre centros de creación de conocimiento y las empresas. En todo caso, siempre en torno a cuestiones que genéricamente podríamos identificar como desarrollo económico, conocimiento y empleo. La cantidad y dispersión de experiencias hacen difícil su recopilación; en Cataluña podemos identificar algunas como Node Garraf, Eix Riera de Caldes, Àmbit B30, Pacto por la Reindustrialización del Vallès Occidental o el Pacto para el Desarrollo Económico y el Empleo del Maresme. Se trata solamente de algunos ejemplos, de resultado también muy variable. En todo caso se trata de experiencias que tienen un valor importante, por cuanto suponen la implicación de las organizaciones sindicales (junto con las asociaciones empresariales, las administraciones locales, en ocasiones las cámaras de comercio, Universidades, los centros de enseñanza secundaria del territorio, los colegios profesionales o centros de investigación e innovación, entre otros).

Estas experiencias, sin lugar a dudas interesantes por cuanto suponen un cierto grado de participación de los interesados (trabajadores, empresarios, administraciones) a través de la fórmula de la representación, y que se han desarrollado en ámbitos económicos, deberían poderse trasladar a otros ámbitos sociales (los servicios a las personas, la educación en sus etapas no estrictamente profesionalizadoras, la vivienda, etc.). En cuanto a la participación de las organizaciones sindicales en pactos u otras formas participativas sobre estas materias, identificamos un salto en cuanto a los intereses representados: de los intereses vinculados no al puesto de trabajo del representado sino genéricamente al empleo (y a las condiciones para que éste pueda crearse o mantenerse en un determinado entorno) a las condiciones de vida de los trabajadores. Este salto es perfectamente factible desde el punto de vista jurídico, tal y como se ha argumentado y

referenciado con anterioridad y, de hecho, es el que justifica la presencia de las organizaciones sindicales en tantos órganos de participación institucional a nivel estatal como por ejemplo el Comité Consultivo del Sistema Nacional de Salud, el Consejo de la Juventud o el Consejo Asesor del Medio Ambiente. Trasladar la participación social, que existe, pero se desarrolla en un marco muy institucionalizado y alejado del día a día de la ciudadanía/trabajadora a ámbitos más próximos, con resultados más tangibles, supondría una profundización en el cumplimiento de las funciones de los sindicatos y de otras formas de organización de la sociedad civil en términos de participación y sería una importante contribución a la relegitimación de las organizaciones sindicales.

En cuanto a los otros sujetos que podrían participar en semejantes iniciativas, es bien cierto que la cuestión de la identificación de los sujetos a integrar en iniciativas públicas o con participación de las Administraciones Públicas es siempre una cuestión de gran complejidad. Ello sucede desde las iniciativas de diálogo civil que emprenden las instituciones de la Unión Europea hasta las iniciativas a nivel local. En el caso de las organizaciones sindicales la base jurídica de su capacidad participativa es clara, como también lo es la legitimidad de la concreta organización participante, a través del mecanismo de la representatividad. No obstante, en el caso de asociaciones y entidades diversas ni la base jurídica es tan clara, por cuanto es más genérica – aunque no por ello inexistente, tal como se ha argumentado *supra* –, ni existen mecanismos de representatividad que legitimen la selección de los participantes. Éste es sin embargo un obstáculo de difícil resolución y que se debe superar con un criterio no restrictivo, pero sí con una cierta exigencia de implantación o si más no de relevancia de los intereses representados, que hagan razonable la participación de aquella entidad concreta. A nadie se le puede escapar la vaguedad de los criterios expuestos, pero tampoco la dificultad y probablemente el efecto contraproducente de regular sobre una realidad tan diversa y contingente.

Al margen de las fórmulas de participación más institucionalizadas, o dicho de otra forma, de aquellas en que las Administraciones Públicas asocian a terceros en el desarrollo de políticas de su competencia, resultaría también muy interesante el desarrollo de fórmulas de colaboración entre las organizaciones sindicales, como portadores de intereses de los trabajadores en sentido amplio y más allá del puesto de trabajo, con otras muy diversas organizaciones que defienden intereses de la ciudadanía o de una parte significativa de ella en ámbitos que afecten a sus condiciones de vida en los distintos aspectos mencionados, como la salud, el medio ambiente y el entorno de vida, la educación o la vivienda.

4. Bibliografía

- ALÓS R., *Afiliación y representación del sindicalismo en España y en la Unión Europea*, Informe – Fundación 1º de Mayo, 2014, n. 96
- ALÓS R., BENEYTO P., JÓDAR P., MOLINA O., VIDAL S., *La representación sindical en España*, Fundación 1º de Mayo, 2015
- ANTÓN A., *Sujetos y clases sociales*, Estudio – Fundación 1º de Mayo, 2014, n. 83
- BERNACIAK M., GUMBRELL-MCCORMIK R., HYMAN R., *European Trade Unionism: from crisis to renewal*, ETUI Report, 2014, n. 133
- CALLEJA JIMÉNEZ J.P., *Estrategias de revitalización de los sindicatos españoles*, Tesis Doctoral, Universitat de València, 2016
- DAUTH W., FINDEISEN S., SÜDEKUM J., WOESSNER N., *The rise of robots in the German labour market*, en voxeu.org, 19 septiembre 2017
- GIL ZAFRA M.Á., *Mareas, movimientos sociales y sindicalismo*, Estudio – Fundación 1º de Mayo, 2016, n. 97
- GORZ A., *The New Agenda*, en *New Left Review*, 1990, vol. I, n. 184, pp. 37-46
- GORZ A., *Adieux au proletariat*, Galilée, 1980
- KÖHLER H.-D., CALLEJA JIMÉNEZ J.P., *Los movimientos sociales en la revitalización sindical*, en *Arxius de Sociologia*, 2017, n. 36-37, pp. 111-121
- LAGO PEÑAS S. (dir.), *Economía sumergida y fraude fiscal en España. ¿Qué sabemos? ¿Qué podemos hacer?*, Funcas, 2018
- LOZANO M., RENTERÍA E., *El imparable aumento de los años en precariedad laboral de los adultos jóvenes en España, 1987-2017*, en *Perspectives Demographiques*, 2018, n. 12, pp. 1-4
- MERCADER UGUINA J., *El impacto de la robótica y el futuro del trabajo*, en *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 2017, n. 269, pp. 150-174
- PRADA BLANCO A., *Hipercapitalismo cognitivo e infomonopolios: Industria 4.0 y sociedad*, Estudio – Fundación 1º de Mayo, 2017, n. 101
- RANDSTAD, *La tasa de profesionales a tiempo parcial en España desciende por tercer año consecutivo y se sitúa en el 14,8%*, en www.randstad.es, 7 febrero 2018
- TORRENS LL., GONZÁLEZ DE MOLINA E., *La garantía del tiempo libre: desempleo, robotización y reducción de la jornada laboral*, en *Sin Permiso*, 2017, n. 6, pp. 1-9
- YSÀS MOLINERO H., *La intervención de las organizaciones de la sociedad civil en la regulación del empleo y la protección social de los trabajadores mayores*, en T. TORRAS CORONAS, Á. BELUNZEGUI ERASO, J. MORENO GENÉ (dirs.), *Finding solutions for a post-crisis society*, Universitat Rovira i Virgili, 2015

YSÀS MOLINERO H., *La participación de los sindicatos en las funciones normativas de los poderes públicos*, Bomarzo, 2010

Web sites

Sostenibilidad.pro: <http://www.sostenibilidad.pro/>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo