

Joaquim Juan Albalate

Mitos y mentiras sobre los sindicatos

Desde hace ya unos años, se viene difundiendo desde los medios de comunicación que operan en España ciertas afirmaciones que cuestionan la legitimidad de los derechos que se asignaron a los sindicatos —mediante diversas leyes, empezando por la Constitución— a finales de los años setenta y principios de los ochenta. Esta objeción ha empezado a adquirir durante estos últimos tiempos visos de una auténtica ofensiva de las fuerzas políticas y económicas de índole neoliberal, tanto a escala nacional como en la Unión Europea. Determinados partidos políticos y gobiernos conservadores o liberales españoles y europeos, pero también representantes cualificados de los poderes económicos y financieros, están protagonizando una intensa y persuasiva campaña de descrédito contra el rol y las funciones que, desde la restauración de la democracia, vienen desarrollando los sindicatos.

Esta campaña pretende debilitar a una de las pocas instituciones que aún subsisten en los países industrializados y que, junto con otras organizaciones no gubernamentales y movimientos sociales, constituyen, por encima de los partidos políticos, la más importante instancia colectiva que todavía planta cara a los intentos de acabar con los derechos sociales y económicos asociados al Estado del Bienestar, tan dura y costosamente conseguidos en España a lo largo de los últimos treinta y cinco años. Ante esta situación, algunos profesores universitarios, investigadores sociales, escritores, periodistas, artistas, intelectuales y, en particular, sindicalistas, han reaccionado contra semejante cruzada, recurriendo a diversas formas de denuncia de dichos ataques.

Concretamente, hace unos meses apareció un artículo en la revista de la Federación de Educación del sindicato CCOO, publicado en noviembre de 2011, en el que se apuntaban una serie de frases y expresiones, ampliamente extendidas entre la población y difundidas desde casi todos los medios de comunicación, de cuyo contenido se deducía un claro intento de degradar la imagen de los sindicatos, con el beneplácito, más o menos confesado, de las citadas organizaciones e instituciones. Pues bien, partiendo de esas expresiones y de las contribuciones aportadas por otras personas al respecto (V. Navarro, M. García Biel, J. López, J. Rodríguez, C. Barrera, etc.), cabe realizar los siguientes comentarios a cada uno de tales enunciados:

1. “Los sindicatos tienen cada vez menos soporte laboral y social”

El soporte que reciben los sindicatos tiene, al menos, dos dimensiones: la laboral y la social, ambas íntimamente relacionadas puesto que cualquier suceso laboral tiene connotaciones sociales, aunque no siempre sucede lo contrario.

Por lo que se refiere al soporte laboral, éste se puede “medir” a partir de la confianza que depositan los trabajadores, bien cuando se afilian a un sindicato pagando una determinada cuota, bien cuando respaldan a unos determinados candidatos, participando en las elecciones sindicales.

Estos dos aspectos (afiliación y elecciones sindicales) son los que legitiman a los sindicatos para que ejerzan la representación de los intereses de los trabajadores, recogiendo sus demandas y trasladándolas a las mesas de negociación con la patronal, o con el propio Estado cuando se

trata de empleados públicos.

Con respecto a la afiliación, debe tenerse en cuenta que, desde que se legalizaran los sindicatos a finales de los años setenta, la afiliación sindical en España no ha dejado de crecer. Mientras que en el año 1980 (aún en plena transición democrática) los sindicatos apenas contaban con 500.000 afiliados, esta misma cifra se había multiplicado por más de 6 a finales del primer decenio de este siglo, de modo que eran más de 3 millones los afiliados a alguno de los actuales sindicatos —encabezados por CCOO, que contaba con 1,2 millones—, a lo que habría que añadir la reciente tendencia que, desde 2009, han iniciado las tasas de afiliación, con un repunte de más del 40% en 2011.

Estas cifras contradicen el supuesto distanciamiento de los sindicatos de sus bases sociales. Y ello a pesar de la grave crisis económica y de empleo que está atacando, particularmente, a los colectivos de trabajadores que, históricamente, más cerca han estado del sindicalismo. Si bien es cierto que la tasa de afiliación sindical en España se sitúa por debajo de la de otros países occidentales (en torno al 17% del total de asalariados), también lo es que viene manteniéndose bastante estable durante los últimos años.

Y todo ello en un país que sigue caracterizándose por tener una patronal con una cultura laboral esencialmente contraria a cualquier acuerdo que implique una mínima renuncia a sus prerrogativas, pero también por poseer un tejido empresarial con un porcentaje muy elevado de pymes, donde es más difícil que arraiguen y se extiendan los valores de solidaridad de clase que se derivan del trabajo colectivo. Además, a ello habría que sumar la no obligatoriedad de afiliarse para poder beneficiarse de los resultados de la negociación colectiva.

Una segunda fuente de legitimidad proviene de las elecciones sindicales que se realizan, periódicamente, entre el “electorado” de los trabajadores asalariados. Se trata de otro soporte, tan o más importante que el anterior, de cuyos mejores o peores resultados se desprende un mayor o menor amparo democrático con el cual se legitiman las decisiones que toman los sindicatos en nombre de sus representados.

En este sentido, cabe decir que el porcentaje de participación de los trabajadores en las elecciones sindicales es, desde que éstas se celebran, muy elevado (alrededor de un 75-85% del total de asalariados que pueden participar a lo largo de los cuatro años que dura el actual cómputo electoral). Unas cifras que en modo alguno han obtenido los partidos políticos en todas las elecciones políticas celebradas desde los años ochenta, tanto en las de ámbito local como en las autonómicas, nacionales o europeas, y no por ello se cuestiona el cada vez más mermado soporte que reciben de los ciudadanos.

Por último, vale la pena agregar a lo anterior que los sindicatos recaban también un soporte que va más allá de la esfera laboral. Personas que están en paro o en situación de inactividad también respaldan la actividad sindical, a pesar de no trabajar ni estar afiliadas. Las miles de personas que congregan los sindicatos cuando convocan manifestaciones, paros o huelgas, acogen a muchas otras personas que apoyan a los sindicatos desde ámbitos distintos del estrictamente laboral, puesto que muchas de las reclamaciones sindicales son también demandas que afectan a la sociedad en su conjunto.

Y es que, aparte de la Iglesia, no hay ninguna otra institución ni organización social de índole

voluntaria en España que concite — contrariamente a lo que algunos dicen— tanto soporte social como los sindicatos.

2. “Los sindicatos subsisten gracias a los fondos que les da el Estado”

La financiación de los sindicatos españoles proviene, fundamentalmente, de los ingresos que reciben de las cuotas de los tres millones de afiliados que poseen: unos 250 millones de euros anuales que cubren el 60% de los gastos corrientes. El Gobierno español sólo aporta (¿aportaba?) 16 millones de euros, que se reparten en función de la influencia electoral de cada sindicato. El resto de los ingresos se obtienen de otras fuentes privadas o públicas, como la venta de servicios o, simplemente, de créditos bancarios.

Esos ingresos deben ser suficientes para cubrir los gastos de funcionamiento ordinario y del mantenimiento y, en su caso, alquiler de los locales donde se realizan las actividades ordinarias. Pero también para cubrir los costes de una de las principales funciones sociales atribuidas a estas organizaciones: la negociación colectiva —a veces a lo largo de muchas horas o jornadas— de más de 4.000 convenios colectivos que, más tarde o más temprano, acaban repercutiendo en la mejora de las condiciones de trabajo de millones de asalariados.

En contraste con los 16 millones de euros que reciben los sindicatos españoles del Estado, las ayudas con ese mismo origen que ingresan los sindicatos británicos alcanzan los 98 millones, mientras que los italianos recaudan 600 millones y las organizaciones sindicales francesas del sector público, 700 millones.

Por su parte, las organizaciones patronales españolas reciben del Estado una cantidad parecida a la de los sindicatos, criterio éste, como mínimo, discutible, pues ni por el número de afiliados que aquéllas tienen, ni por la disponibilidad de recursos que esos afiliados poseen para pagar sus cuotas o, más aún, ni por el hecho de que esas mismas organizaciones disponen de otras fuentes de financiación inaccesibles para los sindicatos, las patronales deberían obtener el mismo volumen de financiación que el que reciben los sindicatos.

Pero, puestos a cuestionar la legitimidad —que no la legalidad— de los 16 millones de euros que reciben los sindicatos de los fondos públicos, nadie pone en duda —y menos los dirigentes políticos o algunos medios de comunicación que así se lo reprochan— la pertinencia de que los partidos políticos se merezcan los 85 millones que también reciben del Estado —por mucho que, según todas las encuestas, su credibilidad social sea bastante menor que la de los sindicatos— o que, como recientemente se ha podido saber, la Casa Real obtenga de los presupuestos generales del Estado una renta de centenares de millones de euros cada año, sin contar el valor del patrimonio que esa institución posee.

Y todo ello por no hablar —por mucho que lo merezcan— de la subvención de 90 millones que se concede al cine español, de los 360 millones que reciben la prensa y las televisiones privadas o, en fin, de los 6.000 millones que percibe la Iglesia para cubrir la parte de los gastos que no puede financiar con los ingresos de sus feligreses, etc.

3. “Los sindicatos se lucran con las ayudas que reciben para la formación profesional continua de los trabajadores”

Los sindicatos reciben unos 150 millones —al igual que la patronal— de fondos públicos que se destinan a cubrir los gastos de profesorado, personal auxiliar, instalaciones, material fungible, etc., de los miles de cursos de formación continua que cada año se prescriben para el reciclaje voluntario de las cualificaciones de los asalariados. Se trata de otra de las funciones sociales más importantes con que los sindicatos colaboran, junto con la patronal y algunas administraciones públicas, para que la competitividad de los bienes y servicios que se producen en España vaya al alza, justamente, como resultado de dichos cursos. No se trata de un gasto, sino de una inversión de futuro muy importante aunque, no por ello, sometida, igualmente, al control y auditoría de las autoridades públicas españolas y europeas.

Y es importante porque, además de que la formación continua se imparte de forma gratuita a unos 2,5 millones de trabajadores al año por término medio —que, de otro modo, posiblemente no recibirían, y menos de forma gratuita—, lo es también por las repercusiones que tiene en el aumento de la autoestima del trabajador, así como en las oportunidades de promoción interna y en las de movilidad inter e intrasectorial, e incluso —con las matizaciones que se quiera— en las de poder encontrar trabajo antes que quienes se forman menos, cuando se está en el paro o, en fin, en las de eludir el despido en mayor medida que estos últimos.

La formación continua sigue siendo una herramienta fundamental para afrontar en mejores condiciones los cambios técnicos y organizativos que hoy, tan rápida e intensamente, se producen en el mundo del trabajo. Y, aunque no sea una condición suficiente para encontrar empleo —sobre todo en situaciones de paro masivo como la que se vive en España desde hace demasiados años—, sigue siendo un recurso útil para que los trabajadores que siguen ocupados conserven el puesto de trabajo.

En definitiva, la inversión que hacen los sindicatos con los fondos recibidos no sólo es rentable porque eleva las cualificaciones de los trabajadores, sino porque las empresas se benefician también de contar con unos trabajadores más formados y cualificados. En todo caso, ante cualquier sospecha de lucro indebido siempre se tiene al alcance la correspondiente denuncia en los tribunales.

4. “Los dirigentes sindicales ‘viven del cuento’ en vista de lo que hacen”

Además de la financiación estatal o de los planes de formación continua, otra de las críticas que se vierten contra los sindicatos se refiere a los sueldos que cobran sus dirigentes. Si bien es cierto que los ingresos en concepto de trabajo de los dirigentes sindicales proceden de una parte de las subvenciones públicas que reciben sus organizaciones, también lo es que tales remuneraciones no sólo están fiscalizadas por Hacienda y otros entes de control público —como a cualquier otro ciudadano que cobra un salario o una subvención del erario público—, sino que dichas cantidades son, como mínimo, ridículas, atendiendo al volumen de horas que destinan a organizar y resolver un conjunto creciente de problemas.

Si se compara con lo que ingresan otros cargos públicos, por no hablar de lo que cobran algunos dirigentes o ejecutivos de organizaciones o empresas privadas, las tareas que realizan los miembros de los sindicatos pueden ser tantas, o tan o más estresantes y tener tanta o más responsabilidad social y, por tanto, tanto o más riesgo por omitir o errar en la toma de decisiones, que las que realizan aquéllos. Por ejemplo, una hipotética gestión deficiente de las actuaciones

que se llevan a cabo durante la negociación colectiva o en alguno de los diversos servicios que ofrecen los sindicatos, podría repercutir muy negativamente en las condiciones de trabajo de muchos miles de personas o, en su caso, en la calidad de dichos servicios, con consecuencias igualmente negativas para aquellos, al estar sometidos a la competencia del mercado.

Por tanto, que un alto dirigente de uno de los sindicatos españoles más representativos ganara en 2011 unos 2.470 euros brutos mensuales, no parece que se corresponda con la dimensión de las consecuencias que pueden derivarse de una mala gestión de las responsabilidades que tienen a su cargo. Se trata de una cifra que, a ojos de algunos dirigentes empresariales, puede suscitar una cierta sonrisa sarcástica, pero que no sólo se corresponde con los valores fundacionales de modestia y honestidad propios de los sindicatos de clase, sino que constituye una remuneración mínima por todo lo apuntado antes. Por cierto, no hay que olvidar que, a diferencia de la inmensa mayoría de los dirigentes empresariales privados y públicos, los líderes sindicales son escogidos democráticamente, por lo que los sueldos que cobran están revestidos de un plus de legitimidad, como mínimo, superior al de los que también cobran sin proceder de procesos democráticos.

5. “Las horas sindicales se utilizan para excusarse del trabajo mermando la productividad”

El número de horas sindicales que se prevé en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores aún hoy vigente es, en comparación con la mayoría de los países europeos, escaso. Eso podría explicar, al menos en parte, por qué una porción importante de los delegados que salen elegidos en las elecciones sindicales tienen que dedicar un porcentaje significativo de su tiempo personal, que a menudo va mucho más allá del número de horas que, efectivamente, se remuneran.

En el citado artículo se notifican los «créditos» de horas a los que tiene derecho cada uno de los miembros elegidos del comité de empresa y de los delegados de personal, estos últimos en el caso de empresas de 50 o menos trabajadores, con un mínimo de un delegado para las de 30 o menos trabajadores.

El volumen de horas mensuales a que dan derecho tales «créditos» se distribuye en función del tamaño del centro de trabajo: en los de 100 o menos trabajadores, la ley concede 15 horas a esos miembros o delegados, en los que tienen entre 101 y 250, 20 horas, y así sucesivamente, hasta llegar a los que exceden de 750, que pueden disponer de 40 horas. En ese mismo artículo se precisa que los «créditos» de horas que disponen los distintos delegados pueden ser transferidos por parte de algunos de éstos y ser acumulados por otros, algo que suele suceder en la práctica.

Es de ese modo que algunos de los miembros del comité o delegados elegidos pueden quedarse sin “crédito” horario —porque lo han cedido a otros miembros—, o bien ser “liberados”, parcial o totalmente, según hayan conservado el consiguiente “crédito” atribuido o, por el contrario, hayan acumulado a los suyos los cedidos por otros, hasta un máximo del 100% de las horas totales de la jornada, según sea el tamaño de cada centro de trabajo, algo que rara vez sucede, pues, a la hora de la verdad, sólo puede ser factible en algunos de los centros de trabajo de gran dimensión.

Pues bien, en España los delegados sindicales que estaban «liberados» en su totalidad alcanzaba, aproximadamente, a unos 4.000, un 1,3% sobre un total de más de 300.000 delegados sindicales escogidos en 2010.

Por tanto, cuando se acusa a los sindicatos de ser los responsables del gran volumen de horas que se “pierden” cada año para la productividad de la economía del país por «culpa» de ejercer un derecho legal como éste, habría que advertir a quienes así lo afirman que, además de que no se comete infracción alguna, sólo repercute en una ínfima parte de los delegados: aquellos que, realmente, ejercen su derecho al «crédito» horario, sea éste parcial o total.

Ahora bien, las horas que se «pierden» para la productividad económica son relativamente pocas si se comparan con las que se (¿pierden?) también en las, a veces, inacabables reuniones que tienen lugar en el seno de las patronales o dentro de las mismas empresas, sin que por ello computen como pérdidas para la competitividad de los bienes y servicios que se producen en la economía española.

En realidad, no es ciertamente el coste de las horas sindicales lo que preocupa a la patronal o a las fuerzas políticas que representan a sus intereses en toda España. Lo que verdaderamente les inquieta es la misma existencia de los sindicatos, hagan muchas o pocas horas sindicales.

Por ejemplo, sin ir más lejos, mejorar un 1% el salario de todos los trabajadores españoles comporta, de media, diez veces más costes para los empresarios que el de las horas sindicales que deben sufragar. Que los sindicatos hayan logrado hace años que los padres o las madres puedan disfrutar de permisos remunerados para cuidar de sus hijos equivale a un coste tres veces mayor que el de las horas sindicales respectivas. Y así sucesivamente, con otros derechos sociales y económicos conseguidos durante las últimas décadas.

Y todo ello gracias a que los sindicatos han existido y siguen existiendo, mal que les pese a algunos.

6. “Los sindicatos no sirven para nada”

Ésta comienza a ser también otra de las afirmaciones que se propaga cada vez a mayor velocidad y que, aparentemente, ha calado con bastante facilidad entre muchos trabajadores y entre la población en general. Al menos, eso es lo que podría deducirse de los resultados de algunas encuestas sobre la confianza de los ciudadanos en determinadas instituciones, patrocinadas por una serie de entidades dedicadas al estudio de la llamada «opinión pública» y que, periódicamente, aparecen en los medios de comunicación. En estas encuestas se insiste en que, sin ser los «últimos de la cola», los sindicatos son percibidos por estas encuestas como una de las instituciones que, paulatinamente, mayor credibilidad pierden, a ojos de, por lo visto, una mayoría creciente de ciudadanos.

Parecería como si, por arte de magia, un amplio conjunto de personas consideraran, desde hace ya unos años, que los sindicatos ya no son necesarios porque, por poner un ejemplo, las condiciones de vida y de trabajo de una mayoría social han llegado a ser tales que, efectivamente, sobra su presencia, al menos en España.

¿Se trata de una maniobra orquestada desde los diversos poderes políticos y económicos —siempre reticentes, históricamente, a la existencia de los sindicatos— que se sostiene en sólidos fundamentos o, por el contrario, responde a la realidad porque los sindicatos ya no son capaces de dar respuesta a los problemas sociolaborales de los trabajadores?

Todo indica que ambas preguntas tienen algo de verdad. Y es que, de ser cierto que una gran mayoría opina que los sindicatos “no sirven para nada”, éstos tendrían que replantearse a fondo el papel que juegan en los momentos más recientes. Ahora bien, de entrada no parece que esto pueda sostenerse.

En primer lugar, aunque esas encuestas pueden haber recogido una cierta sensibilidad social contraria a la pervivencia de los sindicatos, es lícito preguntarse sobre el procedimiento seguido por dichas encuestas para llegar a tales conclusiones. Como en otros escrutinios, y dando por correctos los cálculos del volumen y la distribución de la muestra, del margen de error, etc., es importante saber cómo se ha recopilado y qué se ha preguntado a los ciudadanos, pues, según se haya orientado el enunciado de las preguntas, se podrían haber alcanzado otros resultados.

Por ejemplo, ¿la encuesta era específica sobre los sindicatos o trataba de más temas?, ¿qué número de preguntas se incluían y qué se preguntaba exactamente sobre los sindicatos?, ¿en qué lugar del cuestionario se situaban estas preguntas?, ¿existían respuestas abiertas?, ¿cuáles eran?, etc. Éstas y otras interpelaciones sobre la elaboración del instrumento utilizado para recabar la información podrían deparar resultados distintos de los obtenidos en esas encuestas.

En segundo lugar, aun aceptando que el diseño de dicho instrumento se hubieran ajustado a los requisitos de objetividad científica y, derivado de ello, se hubiera detectado que, efectivamente, existe una percepción social de los sindicatos como entes superfluos, no significaría, necesariamente, que muchos de los interpelados deseen prescindir de ellos. Algunas personas pueden defender su inutilidad y, al mismo tiempo, estar afiliadas o votar por un sindicato en las elecciones sindicales, en este caso si se es un trabajador en activo. Es común observar que muchas personas pueden compatibilizar ideas (“los sindicatos no sirven para nada”) con otras que se contradicen con las que se llevan a la práctica.

No obstante, a pesar de todo lo dicho hasta ahora, es posible que dicha percepción pudiera aproximarse a una cierta realidad, aunque llena de matices. La crisis económico-financiera actual se ha encargado de reforzar el desmantelamiento, iniciado ya en los años ochenta, de las bases materiales e ideológicas con las que los sindicatos de clase encontraban el apoyo necesario para afrontar las desigualdades laborales y sociales existentes.

Desde que esas bases declinaron en favor de otras, completamente, opuestas a éstas, la sintonía de los sindicatos con las «nuevas» demandas sociales y laborales planteadas por los jóvenes, pero también por otros no tan jóvenes, se ha quebrado, dando paso a una desafección e inhibición sociales, propicias a la aparición de, entre otras cosas, frases como «los sindicatos ya no sirven para nada». Y eso, paradójicamente, cuando el empleo se encuentra en una situación en la que cabría esperar, más que nunca, la adhesión masiva a la lucha contra las causas que provocan el paro, históricamente encabezada por los sindicatos.

El declive de las ideas críticas contra el sistema capitalista de una parte importante de los

trabajadores, pero también de los propios parados y de muchos de aquellos jóvenes —algunos de ellos indignados con los intentos de recortar los derechos conseguidos por sus homólogos de las anteriores generaciones—, ha facilitado a los poderes económicos y políticos, y a los medios de comunicación que estos mismos controlan, inculpar a los sindicatos, unilateralmente, de la responsabilidad del actual paro masivo, empezando, como ya se ha visto, por eliminar las horas sindicales.

Si bien algunas estrategias dudosas llevadas a cabo por las direcciones de los sindicatos durante las épocas anteriores en relación con las políticas de empleo podrían haber contribuido a un cierto descrédito, también es verdad que, si alguien no es responsable de la destrucción de empleo y del paro masivo existente, éstos son los sindicatos, sino aquellos que pueden crear ocupación —empresarios y, cuando no, el propio Estado— y que, por motivos económicos y políticos, respectivamente, no lo hacen.

Por tanto, aunque una potente socialización regresiva intenta revertir la responsabilidad de la situación económica actual, los sindicatos no sólo «no han servido para nada», sino que han servido, en la medida en que lo han permitido sus escasos recursos, para concienciar y movilizar a los ciudadanos a fin de denunciar a los auténticos causantes de dicha crisis y, con ello, colaborar con otros colectivos para frenar, en la medida de lo posible, las peores consecuencias de la crisis iniciada por aquéllos.

7. “Si no existieran los sindicatos la sociedad tampoco notaría su ausencia”

Este enunciado aún no se ha extendido tanto como los anteriores, aunque, puestos a imaginar lo peor, no es descabellado que, tal como se suceden los acontecimientos, sea sólo una cuestión de tiempo. Se trata de una falacia más que se deriva del enunciado anterior: si los sindicatos no sirven para nada, entonces lo mejor es que desaparezcan.

La hipótesis de una supuesta desaparición de los sindicatos suscita la existencia de, al menos, dos escenarios: el primero sería que, efectivamente, los sindicatos “ya no sirven para nada”, algo que ya se ha intentado desmentir en el anterior enunciado. El segundo, en cambio, haría referencia a que los sindicatos “sí que sirven para algo” y, a pesar de ello, los poderes económicos y/o políticos decidan, sea cual sea la opinión pública sobre ellos, eliminarlos.

Este último escenario plantearía numerosos problemas que habría que resolver. En primer lugar, tal desaparición nos remitiría, aunque con un contexto histórico distinto, a otras épocas del pasado, no tan lejano, en las que, tras ser proscritos, volverían a ser perseguidos, puesto que si “servían de algo” antes de ser prohibidos, es lógico pensar que volverían a luchar para salir de la clandestinidad y exigir, una vez más en la historia, su legalización.

Este escenario no parecería ser “funcional” para el propio sistema capitalista actual, dado el “compromiso” de los poderes políticos y económicos para mantener la democracia formal vigente y, por tanto, de las instituciones básicas que la acompañan, como, por ejemplo, los sindicatos. Ahora bien, es éste un compromiso al que hoy nadie podría asegurarle permanencia, vistos los embates de que son objeto los sindicatos en la actualidad.

En segundo lugar, el cese automático de las funciones que desarrollan los sindicatos, en particular la referida a las relaciones laborales y, específicamente, a la negociación colectiva de

los convenios con las patronales y, en su caso, la concertación social con estas últimas y el propio gobierno, quedaría sin efecto. Sin duda, los primeros perjudicados serían los trabajadores, especialmente los de las pequeñas y medianas empresas (las que acogen a menos de 50 trabajadores), en la medida en que son los que más se benefician de la actual normativa que permite extender los logros conseguidos en esa negociación a estos trabajadores, siempre y cuando los sindicatos o, sobre todo, las patronales que los representan se adhieran a tales acuerdos.

Cabe recordar que este tipo de empresa congrega en España a más del 95% del total de empresas. Por tanto, aunque se conservaran el resto de las funciones que desempeñan los sindicatos, la abolición de la negociación colectiva, por sí sola, conduciría directamente a la negociación individual descentralizada, empresa por empresa, con las más que probables consecuencias negativas para las condiciones de vida y trabajo de una gran mayoría de los asalariados, salvo los que, con la negociación individual de su convenio, pudieran obtener, hipotéticamente, más o mejores beneficios, algo que, como se ha venido demostrando durante los últimos treinta años, contrasta con lo que ha sucedido en la realidad.

Pero, además de esas consecuencias directas para los asalariados, la eliminación de los sindicatos conllevaría también otras secuelas. Por un lado, la patronal tendría dificultades para legitimar sus decisiones en ausencia de los sindicatos, al menos en el marco democrático europeo e internacional. Por otro, aumentarían las probabilidades de una quiebra del mismo Estado del Bienestar si, como sería de esperar, los salarios y el resto de las condiciones de trabajo fueran a la baja, comprometiendo el consumo privado y los ingresos públicos del Estado, a no ser que —algo bastante improbable en un marco neoliberal dominante como el presupuesto en esta hipótesis— existiera una intervención de éste que regulara esas condiciones por decreto.

Realmente, si ese hipotético escenario general se aproxima bastante a lo que sucede en la actualidad habiendo sindicatos, es fácil imaginar, más allá de lo relatado hasta ahora, qué acontecería de más si no existieran. Como ya se ha apuntado, la presión contra el Estado del Bienestar repercutiría, necesariamente, en la estabilidad del propio sistema democrático, de modo que, más tarde o más temprano, afectaría no sólo a los sindicatos, sino también a algunos partidos políticos e instituciones democráticas y, quizás, quién sabe, a otros.

No hay que olvidar que, si alguien luchó por la restauración de la democracia en España, fueron sin duda los sindicatos. No fueron los únicos, pero sí los que, junto con otros líderes políticos de izquierdas, más arriesgaron su vida por ella.

[Joaquim Juan Albalate es profesor de Sociología de la Universidad de Barcelona]