

AVANCES Y RETROCESOS EN LA LEGITIMIDAD DEL SINDICATO

LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES ANDALUCES DEL SECTOR HOSTELERÍA Y TURISMO

Evaristo BARRERA ALGARÍN¹
José Luis MALAGÓN BERNAL²
José Luís SARASOLA SÁNCHEZ- SERRANO³

Sumario: 1. Introducción. 2. El sindicato: estudio de caso sobre juventud, sector turístico y sindicato. 3. Discusión sobre el papel del sindicato. 4. Cuestiones finales.

1. Introducción

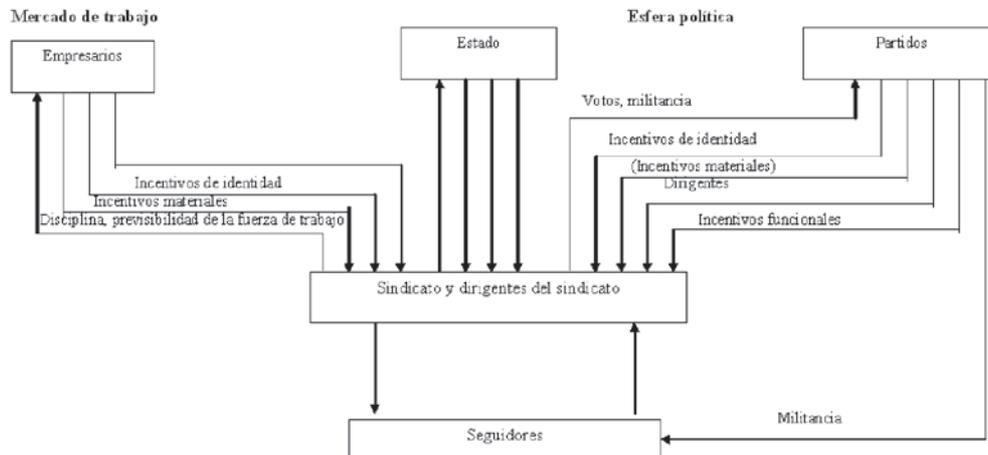
No es necesario recalcar la importancia y repercusión que el sindicato y el sindicalismo han jugado en las reformas y conquistas sociales de los últimos tiempos. De hecho, el sindicato, desde sus inicios ha realizado funciones sociales muy importantes y de gran impacto social, sobre todo en las sociedades postindustriales, convirtiéndose en eje fundamental

de los acuerdos y cambios sociales y económicos, junto con los estados y el mercado. Lange (1991) ya describió líneas de relación del sindicato con la empresa, estados y partidos políticos, y que se reflejan en el siguiente esquema, donde comprobamos la intermediación que ejerce no sólo de carácter sindical sino también político.

¹ Profesor Titular de Universidad adscrito al Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Director académico del Máster en Dirección de Centros de Mayores, y del curso de Experto en Atención a Personas Mayores. Diplomado en Trabajo Social, Licenciado en Antropología y Doctorado en Antropología.

² Catedrático de Escuela Universitaria adscrito al Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Director científico del Máster en Dirección de Centros de Mayores, y del curso de Experto en Atención a Personas Mayores. Diplomado en Trabajo Social, Diplomado de Magisterio, Licenciado en Antropología y Doctorado en Pedagogía.

³ Profesor Titular de Universidad adscrito al Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Director del Grupo de Investigación sobre Trabajo Social y Política Social. Diplomado en Trabajo Social, Diplomado de Magisterio Licenciado en Ciencias de la Educación, Doctorado en Pedagogía.



Una de las concepciones más interesantes que encontramos sobre el sindicato, nos lo aporta Letamendia. Para este autor los sindicatos "articulan en este mercado los intereses colectivos de los trabajadores, y las patronales los de los empresarios; son en consecuencia grupos de intereses situados formalmente en estricto pie de igualdad (Letamendia, 2009:25). Desde el punto de vista analítico, podemos localizar las distintas funciones atribuidas a este grupo de interés en la búsqueda de los siguientes tipos de incentivos:

- Los incentivos *materiales* son "compensaciones tangibles: dinero o bienes o servicios susceptibles de una valoración monetaria inmediata". En el caso de los sindicatos, esos incentivos se materializan en las mejoras obtenidas en lo que respecta a horarios, condiciones de trabajo, etc.

- Los incentivos *funcionales* son los objetivos suprapersonales que se identifican con los fines que justifican la existencia de la organización, que se trata de alcanzar siguiendo las "reglas del juego" y respecto de los que cabe llegar a compromisos que aumenten las probabilidades de que los esfuerzos por alcanzarlos tengan éxito, aunque sea parcial.

- Los incentivos de *identidad* consisten en la posibilidad de identificarse y ser identificados con los principios y derechos encarnados por una organización que se declara dispuesta a promoverlos, frente a la resistencia de otras organizaciones y fuerzas sociales y políticas.

- Los incentivos de *sociabilidad* consisten

en "las compensaciones intangibles derivadas del hecho de asociarse" y en los vínculos sociales interpersonales que tienen su origen en la conciencia de formar parte de un grupo definido y relativamente pequeño (Lange, 1991:296-297).

A lo largo de su historia, y desde los primeros Trade Unions, pasarán por distintas fases de evolución. En sus inicios, cercanos a la ilegalidad y en algunos casos armados y enfrentados a las patronales, el sindicato conseguirá su máximo desarrollo en los años 60 en los países vinculados a los modelos de organización del trabajo fordistas y a los estados de bienestar. Se basarán en las tendencias del modelo neo-corporatista alemán que establecen líneas importantes de vinculación con el Estado. Este modelo, adaptado a las grandes organizaciones socio-económicas, las define, contra el modelo pluralista, como limitadas, obligatorias, no competitivas, y ordenadas jerárquicamente. El Estado, con el tiempo, les garantizará la representación de su segmento social a cambio de la moderación de sus reivindicaciones y de permitirle colaborar en la elección de sus líderes (Oliet, 1997). Para Letamendia, en este modelo, las funciones de los grupos de interés van más allá de la formulación de demandas y presión a los poderes públicos; en ciertos sectores socioeconómicos, los grupos coparticipan con ellos en la definición y ejecución de las políticas públicas. Las asociaciones mantienen relaciones privilegiadas con el Estado; a cambio del reconocimien-

to de su estatus contribuyen a la gobernabilidad mediante el acatamiento por sus afiliados de las bases de la política estatal. El Estado no es pues el escenario en el que se planten las demandas, sino un agente esencial del pacto neo-corporativo (Latamendia, 2009:29).

En la década de los 60, especialmente, el sindicato y los movimientos sociales de tipo reivindicativo se legitimarán socialmente hasta el punto de converger con la multitud de intereses particulares, todo ello, como búsqueda de una sociedad más humanizada frente a las influencias de la economía, y del mercado en particular. Touraine, llegara a escribir que *"La condición sumamente particular de la «modernización occidental» confirió a los «movimientos de liberación» una importancia capital en la historia política y social de los países más industrializados desde finales del siglo XIX y sobre todo durante la primera parte del siglo XX. El movimiento obrero en todas sus formas, los movimientos de descolonización y el feminismo intentaron derribar las formas extremas de discriminación y de desigualdad que afectaban a los asalariados, a los colonizados y a las mujeres, hasta el punto que las luchas sociales y políticas dieron la impresión de construir otros tantos «frentes particulares» de una misma lucha general.* (Touraine, 2009:182).

Nos encontramos en lo que algunos autores han denominado los "30 años gloriosos", con la existencia de un Estado Social, que como expone Hamzaoui (2005:31 y ss.), tendrá dos papeles fundamentales en lo social: de un lado, la corrección de disfunciones económicas, por el daño del crecimiento económico e industrial, y de otro, la consolidación de la cohesión social. Los problemas se presentarán cuando a partir de la mundialización de la economía en las décadas siguientes, y la territorialización de las formas de acción social, asistamos a una desestabilización de la sociedad salarial (Castel, 1994), acompañada de tres fenómenos:

- Degradación de la condición salarial.
- Quebra del sistema de protección social.
- Fragilización del vínculo social (Hamzaoui, 2005:21).
- Además, estos fenómenos irán acompañados de:
 - Un aumento del paro.

- Situaciones de desempleo más prolongados en el tiempo.
- Y el desempleo como causa de exclusión social (Hamzaoui, 2005:31 y ss.)

A partir de la década de los 80, asistiremos a un descenso de la importancia del sindicalismo, del papel del sindicato, que obedecerá a importantes cambios ideológicos y socioeconómicos de tipo neoliberal, que ha conducido a un incremento de la precarización de la mano obrera y la flexibilidad laboral, sea cual fuere el color político de los gobernantes. Se inicia una deconstrucción lenta del mundo del trabajo. Antaño el capitalismo vinculaba el proceso económico y tecnológico al objetivo de la justicia social - Estado de Bienestar - en la actualidad se camina hacia el desarrollo de un proyecto individual y la exaltación de la movilidad, que trae consigo que los jóvenes recién llegados al mercado de trabajo sufran una fuerte degradación económica, profesional y de posición social (Boltanski y Chiapello, 2002:300).

La precariedad laboral no viene sola, su impacto afecta al contexto sociofamiliar del trabajador. ¿Cómo es posible que con un empleo precario y sujeto a movilidad geográfica hagan los trabajadores jóvenes un proyecto de vida? La precariedad económica y concretamente la familiar desembocan en una individualización (Beck y Beck-Gernsheim, 2003) e inclusive a la marginación social como han puesto de manifiesto los autores que tratan la cuestión. Así, Richard Sennett en su conocido libro "la corrosión del carácter", nos dice que las bases del nuevo capitalismo dan lugar a seres humanos con personalidades rotas que afectan a toda su biografía. El trabajo ha pasado de ser una rutina estable a constituir un riesgo, pero sin el cual no se puede vivir. Este nuevo capitalismo que corroe psicológicamente también lo hace socialmente, porque todo riesgo que se asume es un viaje hacia lo desconocido. La cultura moderna del riesgo se caracteriza porque no moverse es sinónimo de fracaso (Sennett, 2000:90-91).

2. El sindicato: estudio de caso sobre juventud, sector turístico y sindicato

A partir de una investigación sobre el "Estado actual de la situación laboral de los/

las jóvenes andaluzas del sector hostelería y turismo” que fue realizado por encargo de la Unión General de Trabajadores de Andalucía, y ejecutada por el Grupo de Investigación PAIDI-SEJ-452 “Investigación en Trabajo Social y Políticas Sociales” de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, podemos traer algunos datos de interés para el debate del papel del sindicato. El estudio de investigación analizó la situación laboral actual de los jóvenes del sector de la hostelería y el turismo en el ámbito andaluz. Este objeto de análisis se presentó de suma importancia debido a que la población que trabaja en este sector, y sobre todo la población joven que desempeña estas tareas, escoge este ámbito laboral porque es una ocupación que suelen compaginar mientras se están formando académicamente. Por lo general, cuando la formación académica llega a su fin, el joven comienza a demandar un empleo propio de su cualificación, abandonando el sector hostelería y turismo cuando encuentra un trabajo relacionado con su formación para ascender laboralmente. El problema viene cuando la sociedad pasa por cambios sociales y atraviesa una situación de crisis económica, como es el caso en el que nos encontramos actualmente, y los jóvenes que se dedican a este sector no pueden abandonar el puesto en el sector hostelería y turismo porque las posibilidades de ascenso laboral son prácticamente nulas. La alternativa que se plantean a continuación es seguir trabajando en el mismo puesto desempeñado durante todo el tiempo de estudio, seguir formándose para poder competir en el mercado de trabajo y conseguir así, el ascenso laboral.

Otro de los inconvenientes que se plantean a raíz de lo anteriormente expuesto, es que al haber muchas personas que se han quedado en desempleo y muchos jóvenes estudiantes o no, que no pueden acceder al sector hostelería y turismo; se crea una bolsa de reserva que ayuda a rebajar los precios salariales por la disponibilidad de esa mano de obra desocupada.

El proceso de investigación quedó enmarcado por tres grandes hipótesis de trabajo:

- La situación laboral de los jóvenes andaluzas en el sector hostelería y turismo es una actividad que ha ido sufriendo las necesidades de los jóvenes hasta que

han tenido la suficiente formación como para poder optar a otro tipo de puestos de trabajo. Hostelería como contexto laboral de paso.

- Al ser éste un período de crisis económica, la juventud, aún teniendo suficiente formación como para optar a otro tipo de puestos laborales, no pueden cambiar de trabajo por la poca oferta que existe actualmente. Hostelería como contexto laboral finalista.
- Existen una división social del trabajo atendiendo a lo heterogéneo del colectivo de jóvenes, según las variables de etnia, género y edad.

Del estudio realizado, podemos rescatar algunos de sus resultados que entendemos interesantes para los fines de este artículo. En su mayoría (el 71,1%) los encuestados se encuentran satisfechos con el desempeño de su ocupación, mientras que el 28,9% considera su actual ocupación como una “simple” fuente de ingresos “temporal”. Por lo general el salario de los encuestados es mayor al salario mínimo interprofesional (85,7%), quedando un 13,2% con salarios inferiores al SMI. El tipo de contrato que predomina entre los encuestados es de tipo Indefinido (73,1%), seguido con un 17,2% de los que tienen un contrato determinado. Estos contratos determinados, en un 69,6%, suelen ser de una duración de 3 meses. El 44,8% dice no estar satisfecho con los horarios y las jornadas laborales, mientras que un 20,8% no se pronuncia ni satisfecho ni insatisfecho. Esta abstención resulta muy significativa y entendemos puede haber condicionantes en la respuesta planteada. El 57,3% de los encuestados consideran su sueldo es proporcional al desempeño de su actividad. Este elemento nos parece muy alejado de las reivindicaciones salariales de los colectivos de trabajadores tradicionales, atribuibles a una situación de alto desempleo en el que el trabajador ocupado se conforma con lo que recibe. En cambio, un 22,9% restante no se pronuncia, lo cual también es muy significativo, en muchos casos ante la presencia de los contratantes mientras se daban las respuestas. El 43% no piensan que se trabaje en condiciones ambientales óptimas, por el contrario, y en la misma línea que las anteriores respuestas, un 31,2% no se posi-

ciona. Este dato queda reflejado en el hecho de que sólo el 35,7% de los encuestados se muestran motivados con su trabajo. Es más, un 37,9% que no desearían continuar su carrera profesional en el sector de la hostelería y el turismo. Una prueba de ello es que el 63,8% de los encuestados se encuentran actualmente buscando ofertas de empleo en sectores diferentes al de la hostelería y el turismo. Es más, si preguntamos por las alternativas que están buscando, el 53,2% de los encuestados dicen no tener relación entre la búsqueda de empleo que realizan y su formación.

Profundizando algo más en los datos, y a través de un análisis de correlaciones entre variables, se pueden destacar algunas aportaciones más. Por ejemplo, las personas con mayor antigüedad son las que presentan mejor situación salarial (en 66 de 90 casos). A niveles analíticos, se produce una distinción entre trabajadores antiguos y nuevos trabajadores. Este fenómeno se describe en el debate posterior del artículo.

Podemos observar como la motivación con los puestos de trabajo se correlaciona de manera significativa con las reivindicaciones clásicas de los sindicatos. El trabajador se encuentra mejor a más se den estas reivindicaciones: Las personas con contratos superiores a 3 meses son las que manifiestan más satisfacción en su puesto (en 12 de 20 casos); a menor movilidad (necesidad de desplazamientos), mayor satisfacción en los puestos de trabajo (en 19 de 38 casos); a mayor remuneración, mayor satisfacción en el puesto de trabajo (en 20 de 29 casos); la motivación en su ocupación se correlaciona de forma directa con un buen ambiente de trabajo (en 12 de 16 casos); Se detecta una importante desmotivación en las empresas que no se rige según normas básicas de Prevención de Riesgos Laborales (en 27 de 40 casos).

Sobre el tamaño de la empresa, que es otro de los elementos analíticos en el que luego profundizaremos, debemos destacar como regularidad, a mayor es la empresa, más aparece la presencia de Estatuto de los Trabajadores. También, que a mayor número de empleados tenga la empresa, más conocen estos los convenios colectivos (en 21 de 31 casos). En esta línea, a mayor número de empleados tenga la empresa, más fácil es encontrar re-

presentantes legales de los trabajadores (en 29 de 31 casos). Y por ello, a mayor número de empleados tenga la empresa, encontramos que los representantes legales mantienen con ellos más contactos (en 29 de 30 casos).

Por otro lado encontramos que el tamaño de la empresa es determinante, de hecho, a mayor es esta se observa una mayor vinculación con las reivindicaciones clásicas del sindicato, una mayor aceptación de su trabajo por parte del empleado, y mayor correlación con la normativa que desarrolla los derechos del trabajo.

3. *Discusión sobre el papel del sindicato*

Para poder analizar el papel del sindicato en las sociedades contemporáneas, hemos de entender algunas variables contextuales que le influyen. En referencia a lo expuesto con anterioridad se constata que en la actualidad el sindicato no se comporta como se comportaba, ni tiene una legitimidad social reconocida como la tuvo en tiempos pasados. Desde la década de los años 60 a los 90 se ha producido un gran cambio en el contexto. Los años sesenta se caracterizan porque continua con la interpretación keynesiana de la economía que se impuso después de la segunda Guerra Mundial y donde imperaba la crítica social basada en las clases sociales. Poco a poco esta visión va decayendo durante la década de los 70 para llegar a los 80 y negar su existencia. La clase obrera queda absorbida por una amplia clase media. Esta postura es defendida por prestigiosos analistas como Rosanvallon para quien "las clases medias responden en parte a un movimiento de homogeneización de los modelos de vida" (Rosanvallon, 1995:207). Pero el gran desarrollo del nuevo espíritu del capitalismo es a partir de los ochenta con el predominio de las ideas neoliberales que en el mundo sindical se manifiesta en la caída del número de afiliados, fenómeno conocido como "desindicalización".

Ross (1991:50-73) analiza cómo en los años 60 se produjo un "resurgimiento del conflicto de clases" encabezado por la movilización sindical; que en los años 70 se empieza a diluir a partir de los nuevos planteamientos económicos. De hecho, se llega a entender que el

sindicalismo está en crisis, hasta el punto que en el año 1997, se propuso un programa que el sindicato debería seguir para afrontar esta crisis. Los principales contenidos eran: - Salarios, capacidad adquisitiva y reducción de la desigualdad; - Empleo (lucha contra el desempleo); - Mejora de las condiciones de trabajo; - Desarrollo de los derechos sociales, salud y calidad de vida; y - Aumentar la presencia u poder de decisión del sindicato en las industrias. Como podemos apreciar en los tiempos actuales estas pretensiones han quedado en papel mojado. Quizás podríamos hablar de que se ha ido justo en la línea contraria.

Esta tendencia no es casual y responde a una lógica contextual que la configura, y que se apoya en distintas variables, que son:

a) Las transformaciones en el ámbito económico. Recordemos el paso de economías basadas en postulados keynesianos, a la hegemonía de las teorías monetaristas y neoliberales. Cabe destacar como fenómenos vinculados:

- La internacionalización de actividades empresariales.
- La internacionalización del capital.
- La deslocalización industrial o empresarial.

b) Las transformaciones en la empresa y su organización del trabajo. Partimos de modelos de organización del trabajo Fordistas, que incluso con la Escuela de Relaciones Humanas tendrá como eje al trabajador y sus condiciones laborales e incluso su satisfacción. A una organización del trabajo Postfordista (también conocidas como toyotistas y wallmartistas), que anularán la fuerza del sindicato en los contextos empresariales y su posibilidad de influencia.

c) Las transformaciones en la relación cuestiones económicas/cuestiones sociales. Sobre ello Hamzaoui (2005:41) nos habla de una separación ente lo económico, que pasa a ser un fenómeno global y se "desterritorializa" (este fenómeno destruirá el poder de influencia sindical); y lo social, que se convierte en un fenómeno local "territorializado". Esto hace que lo económico influye y determine lo social desde parámetros globales y macro: mientras que las cuestiones sociales (también los sindicatos) se basan en lógicas de intervención territorializadas, que más que solucionar

problemas, aparentan hacerlo, puesto que esas cuestiones sociales están prisioneras de esferas alejadas (macro, globales) de las acciones que se acometen. Prueba de ello referida al mundo del sindicato es la descentralización de la negociación colectiva, esto es, al desplazamiento de los ámbitos de negociación colectiva desde espacios centrales y con capacidad de intervención solidaria (estado-nación y fundamentalmente por sectores), hacia la empresa o centro de trabajo. Para Alós (1990:145) "la descentralización de la negociación colectiva no es más que el reflejo del movimiento por el cual las empresas o centros de trabajo se convierten en espacios de decisión debilitados, en cuestiones de salarios y de condiciones de empleo y, por lo general, con menor capacidad de incidencia de los representantes de los trabajadores". En palabras de Touraine (2009:38) "el triunfo a nivel mundial de una economía capitalista liberada de todo control social y político entraña una serie de rupturas peligrosas, pues multiplica las situaciones de precariedad e incrementa las desigualdades".

Es obvio que estos elementos contextuales han influido en el papel del sindicato. Latamendia (2009:41), nos dice que la mayoría de los sindicatos de Europa occidental -con muchas variantes entre ellos- aceptaron la lógica de una estructura de intercambio político con el que ganaban peso como interlocutores políticos a cambio de moderar sus reivindicaciones, amoldando el modo de solución de conflicto al nivel de los recursos disponibles. Ésa ha sido, dice Oliet (1997), la política de los partidos social-demócratas gobernantes (y salvando las distancias, del Partido Demócrata en Estados Unidos). Contra la Política neo-conservadora del desmantelamiento neo-liberal del Estado de Bienestar, han declarado a éste irrenunciable, siempre que ello no sea incompatible con la economía capitalista de mercado.

En referencia a la lucha sindical, esta desciende conforme nos introducimos en los 70, y a más presencia tiene el modelo de Organización del Trabajo Postfordista. A partir de Ross (1991:49) obtendremos que el número de días de trabajo perdido por huelga sindical (en miles), pasa de 150.000 en 1968, y va disminuyendo hasta 3.380 en 1974.

4. Cuestiones finales

En estas cuestiones finales quisiéramos detenernos en varios aspectos (Barrera, Malagón, Sarasola, 2014:9). En primer lugar, la forma de acción colectiva obrera, que ha sufrido un importante debilitamiento. Touraine nos habla de un debilitamiento de los propios movimientos sociales, que pasaron del enfrentamiento brutal a la negociación o incluso a mecanismos de incorporación de partidos, sindicatos y otras formas de acciones organizadas en una política social que, a su vez, se convirtió en partes integrante de la política general (Touraine, 2009:182). Latamendia constata que la conflictividad de la acción colectiva ha ido pasando de la "contestación", a la "negociación", y posteriormente a la "concertación", que alega la coincidencia de intereses capital-trabajo (Letamendia, 2009:38).

En segundo lugar, los distintos tamaños de la empresa, que implican distintos niveles de poder y de influencia por parte del sindicato. Está vinculado también a distintos tipos de tradiciones de organización del trabajo. Nos referimos a las diferencias de las empresas de gran tamaño vinculadas al fordismo, y a las empresas inspiradas por el postfordismo, que procuran la subdivisión en unidades más pequeñas y dispersas (Barrera, Malagón, Sarasola, 2014:10). Desde los años 70, los modelos de empresas han tornado a buscar formas postfordistas, por las ventajas que ello representa, y que daña la influencia del sindicato. Estas ventajas para la empresa son: mayor espacio a la discriminación salarial y de condiciones de trabajo; mayor presión sobre el comportamiento laboral; mayores posibilidades de aplicar medidas de flexibilidad que no tengan en cuenta las necesidades de los empleados; posibilita la diferenciación de espacios y pautas de organización. La diferenciación de espacios mediante subcontratas y divisiones permite aislar las diversas actividades y tratarlas de forma independiente, aplicando en cada una de ellas políticas laborales diferentes. Un dato interesante que aporta Miguélez en referencia al tamaño de la empresa y la presencia de la sindicación, es que casi el 60 por 100 de los afiliados trabajan en empresas de más de cincuenta trabajadores.

En tercer lugar, el papel de la participación sindical y por tanto de su legitimación social (Barrera, Malagón, Sarasola, 2014:10). En los últimos años los sindicatos han actuado de forma completamente diferente en un entorno que ha experimentado un cambio radical. Para Brown (1990:12), la consecuencia natural ha sido una disminución en el número de afiliados a los sindicatos, especialmente en sus viejos baluartes del trabajo natural masculino. De forma complementaria se han ido generando políticas que han ido reduciendo las capacidades de los sindicatos porque (según Brown) no se han encontrado con la oposición activa y espontánea de los sindicalistas de base. Estos afiliados, a diferencia de los delegados y de los portavoces nacionales, se han mostrado poco dispuestos a comprometerse con la acción como parte de un movimiento sindical, pues la gran mayoría ya no se identifica políticamente con el movimiento obrero. Entretanto, numerosos sindicalistas han comenzado a negociar directamente con la dirección de las empresas, dando muestras de una considerable independencia de sus sindicatos y de una flexibilidad que es muy útil para los fines de estas empresas.

Se está produciendo un retroceso de la implicación y participación en las cuestiones sindicales. Para Touraine (2009:184), *el retroceso de la participación en política y de sindicalización se explica porque los defensores del pueblo y de los trabajadores utilizan una estrategia y un lenguaje ajenos a las motivaciones y a las actitudes de las categorías concernidas.* Se da una separación entre los intereses individuales y los intereses y la acción colectiva. Latamendia (2009:36), describe cómo ya se ha trabajado estas cuestiones desde la teoría de la acción racional de Olson (1965) y Crouch (1982), y desde la teoría de la movilización de Tilly y Nelly. En líneas generales, para Latamendia, los individuos sólo estarán interesados en participar en ellos cuando los beneficios obtenidos superen los costos. El cálculo resulta de la comparación entre dos magnitudes: la multiplicación del beneficio por la probabilidad de que la contribución personal sea decisiva para la obtención del bien público; y los costos de participación en el grupo organizado: cuotas, tiempo de de-

dicación, riesgos ... Según cuál magnitud sea mayor, cada individuo optará por participar o no. Al aumentar el tamaño del grupo, la percepción sobre la importancia de la participación personal disminuye, mientras que los costos de participación se mantienen estables (Letamendia, 2009:28).

En referencia a estas cuestiones, Bourdieu (1999:228-229) nos ayuda a entender cómo la participación en el sindicato es distinta en función de la antigüedad en el puesto. Bourdieu habla de dos tipos de empleados: los trabajadores antiguos, y los jóvenes "temporarios", que quedan al margen de la participación e implicación sindical por su condición laboral y su fragilidad en el puesto de trabajo. *"Por un lado, los viejos veían a los temporarios como jóvenes, proyectando la visión de su propia juventud (despreocupada y rebelde) sobre unos jóvenes angustiados ante todo por la perspectiva de no lograr insertarse nunca en el mercado laboral y asediados por el espectro de la exclusión. Los viejos formados en la cultura militante sintieron entonces que no podían transmitirles nada de su saber o su experiencia política y descubrieron que el hilo de las generaciones obreras en la fábrica estaba roto* (Bourdieu, 1999:233). Para muchos viejos obreros especializados, el "joven precario" es quien no puede ser pensado como verdaderamente "obrero" -en el sentido en que esta palabra induce fundamentalmente la idea de luchas, historia, combate y esperanza política y colectiva- quien jamás será un militante (Bourdieu, 1999:234). Estos datos guardan correspondencia con los obtenidos a través de nuestro estudio y descritos con anterioridad. Además, predominan los hombres, y la franja de edad de los treinta a los cuarenta y nueve años. La inmensa mayoría de los afiliados son trabajadores estables.

En cuarto lugar, hemos de entender que de manera complementaria, y en referencia a las cuestiones anteriores, y también en línea con los datos de nuestro estudio, el sindicato ve dañada su imagen (Barrera, Malagón, Sarasola, 2014:12). Brown, lo localiza tras la crisis de los 70, y el asentamiento del Neoliberalismo en la siguiente década (80). En este tiempo se consolidó una negativización de la imagen de los sindicatos, desde la propia sociedad. Prue-

ba de ello es una encuesta realizada en enero de 1980 por *Opinion Research and Communications* que planteaba la pregunta siguiente: "¿algunas personas consideran que los sindicatos británicos tienen demasiado poder y que demuestran tener muy poca responsabilidad. ¿cree usted que esto es verdad?" un 78 por 100 de los encuestados, e incluso un 56 por 100 de miembros activos de los sindicatos, respondió afirmativamente (Brown, 1990:25).

Una de las peores críticas que recibe la imagen del sindicato, es la expuesta por Olson (1965). El autor admite que las grandes organizaciones pueden proveer incentivos selectivos disfrutables sólo por sus miembros: esto es, prestaciones de servicios en caso de conflicto -caja de resistencia, asesoramiento legal, en el caso de los sindicatos-, o servicios personales de carácter privado: viajes, organización del ocio, cooperativas de viviendas ... Los bienes selectivos distribuidos a sus miembros refuerzan la organización, la que queda en mejor situación para obtener el bien público disfrutable por todo el grupo de referencia, y no solo por sus miembros. En este modelo, la única justificación de la existencia del grupo organizado es la prestación de servicios (Letamendia, 2009:28). Es decir, el sindicato sólo sirve como grupo de interés para quienes exclusivamente pertenecen al sindicato.

Para finalizar, necesariamente hemos de afirmar que el papel del sindicato no es el que era, y que en cualquier caso está muy debilitado. Autores como Boltanski y Chiapello han enumerado sus causas, y que se podrían resumir en las siguientes:

- Impacto negativo del desarrollo del paro y el empleo precario, cierre o reducción de las plantillas de sectores industriales que habían sido grandes bastiones sindicales, desintegración de las comunidades de trabajo y movilidad de las personas como elemento de disolución de los lazos de los trabajadores con los sindicatos.
- Efecto paralizante sobre la acción sindical de las nuevas formas de gestión empresarial: individualización de los salarios, estímulos a la implicación en las personas en círculos de control de calidad y similares ...
- Cerco en tenaza de la ideología anti-sindical por una parte, y por otra de una crítica iz-

- quierdista que sólo resalta el carácter retrógrado, sectario y corporatista/elitista de los sindicatos.
- Desvanecimiento de las clases sociales en el mundo de la representación. La disolución del contrato de trabajo por tiempo indefinido, clave de bóveda de la antigua identidad profesional, así como el progreso en el campo de las identidades del consumismo y el individualismo, han aumentado la auto-identificación de los trabajadores con las clases medias; los que tiene su reflejo en las ciencias sociales, que conciben crecientemente a la sociedad como un conjunto de individuos y pierden interés por las clases. Todo ello ha tenido repercusiones negativas sobre la acción sindical.
 - La facilidad con la que critica anticapitalista (cuyo tiempo fuerte fue Mayo del 68) ha sido recuperada por el capitalismo. La demanda de autonomía lo ha sido por las exigencias de auto-control de los trabajadores, la de creatividad, por los recursos de innovación y creación que se suponen acompañan a la élite obrera, facilitados por las nuevas tecnologías, sobre todo en los campos de los servicios y la producción cultural; la de autenticidad, que criticaba

la estandarización de la producción de masas por las diversificación de los bienes que posibilita la producción flexible en pequeñas series (Letamendia, 2009:242).

Bourdieu habla de un desencanto, este desencanto va a la par con una desaparición del espíritu militante y de la participación en la política que afecta incluso a los dirigentes sindicales más convencidos: "Ni siquiera en los municipios llamados obreros hay ya actividad política. Hay una actividad de gestión en los que son socialistas o comunistas, pero no hay más actividad política [...] Se administra y administra (Bourdieu, 1999:272).

A tenor de lo expuesto, el sindicato, necesariamente, para sobrevivir deberá redefinirse y reafirmarse. Ross entiende que éstos no sólo tienen que adoptar iniciativas y formular respuestas en los procesos generales de rene-gociación social provocados por el cambio económico, sino que es muy probable que se vean obligados a reconstituir simultáneamente su identidad como organizaciones. En síntesis, el sindicalismo de la transacción de posguerra podría estar dando paso a un sindicalismo de nuevo cuño, surgido de la crisis, cuyos perfiles resultan aún confusos tanto para los propios sindicatos como para los observadores externos (Ross, 1991:118-119).

BIBLIOGRAFIA

- ALÓS R. - JOBAR P. *Globalización Económica, cambio en los modelos de empresa, afrontación del trabajo y relaciones laborales*, La Gaceta Sindical n. 2, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2002.
- BARRERA E. - MALAGÓN J.L. - SARASOLA J.L., *La legitimidad de los sindicatos. Reflexiones sobre su debilitamiento en la sociedad postfordista*, En Aposta n. 61, 2014.
- BECK U. - BECK-GERNSHEIM E., *La individualización. El individualismo institucional y sus consecuencias sociales y políticas*, Paidós, Barcelona, 2003.
- BOLTANSKI L.- CHIAPELLO E., *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal, Madrid, 2002.
- BORDIEU P. (dir.), *La miseria del mundo*, Akal, Madrid, 1999.
- BROWN M.P., *Los orígenes del poder sindical*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990.
- CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, París, 1994.
- CROUCH C., *Trade unions: the logia of collective action*, Fontana, Londres, 1982.
- DOZ J. - JIMÉNEZ J.C., *El sindicalismo en tiempos de globalización*, Gaceta Sindical n. 2, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2002.
- HAMAZAOUI M., *Trabajo Social Territorializado*, Nau Libres, Valencia, 2005.
- LANGE P. - ROSS G. - VANNICELLI M., *Sindicalismo, cambio y crisis. La estrategia sindical en Fran-*

- cia y en Italia y la economía política de 1945 a 1980*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991.
- LETAMENDIA F., *Estructura política del mundo del trabajo: Fordismo y posfordismo*, Tecnos, Madrid, 2009.
- OLIET PALA A., *Corporativismo y neo-corporativismo*, en R. DEL ÁGUILA, *Manual de Ciencia Política*, Trotta, Madrid, 1997.
- OLSON M., *The logic of collective action: public goods and theory groups*, Harvard University Press, Cambridge, 1965.
- RECIO A. *Globalización y Sindicato: Cuales son los dilemas*, Gaceta Sindical n. 2, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2002.
- ROSANVALLON P., *Lanouvelle question sociale*, Senil, Paris, 1995.
- ROSS, G. (y otros), *Sindicalismo, cambio y crisis. La estrategia sindical en Francia y en Italia y la economía política de 1945 a 1980*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991.
- SARASOLA J.L. - MALAGÓN J.L. - BARRERA E., *Estacionalidad y empleo en el sector turístico de Andalucía V. Juventud y condiciones laborales: Análisis de la realidad actual*. CHTJ_UGT Andalucía, Granada, 2009.
- SENNETT R., *La corrosión del carácter*, Anagrama, Barcelona, 2000.
- TOURAINÉ A., *La Mirada social. Un marco de pensamiento distinto para el S.XXI*, Paidós, Barcelona, 2009.
- SCHMITTER P. - LEHMBRUCH S., *Trends toward corporatist intermediation*, Sage, Beverly Hills, 1979.

Resumen

En el presente trabajo, inspirando en una investigación sobre el estado actual de la situación laboral de los jóvenes andaluces del sector hostelería y turismo, se realiza una reflexión y análisis del papel del sindicato y su relevancia social en las últimas décadas. El artículo profundiza en el debilitamiento de las formas de acción colectiva, en cómo influyen los distintos tamaños de la empresa en las relaciones de poder e influencia del sindicato, en la disminución de la participación sindical por parte de los trabajadores por una separación entre los intereses individuales y los intereses de la acción colectiva, y por último, en la imagen dañada del sindicato y su necesidad de reafirmación y redefinición en los tiempos actuales.

Il presente articolo, ispirato ad una ricerca sullo stato attuale della situazione lavorativa dei giovani andalusi del settore turismo, realizza una riflessione sul ruolo sociale del sindacato negli ultimi decenni. Viene approfondita la perdita di valore dell'azione collettiva, l'influenza della grandezza dell'impresa sul potere del sindacato, la diminuzione della partecipazione sindacale da parte dei lavoratori, come conseguenza della divergenza tra gli interessi individuali e quelli rappresentati dall'azione collettiva. In ultimo ci si concentra sulla logora immagine del sindacato e sulla necessità di riaffermazione e ridefinizione della stessa.

The present work is inspired by research of the current state of the employment situation of young people from Andalucía, specifically those working in the hotel and catering business and tourism sector. This piece of work analyzes the role of the trade union and its social relevance in the last decades. The article deals especially with the decrease in collective bargaining, how the different size of companies affects power relationships and the influence of the trade union. It also analyzes the decrease in union membership because of the divide between individual and collective interests, and finally the tainted image of the trade union and its current need to reaffirm and redefine itself.