



Universidad
Zaragoza

TRABAJO FIN DE GRADO

EL ESTUDIO DEL DECLIVE SINDICAL EN ARAGÓN: Estudio de caso en la Organización Sindical de Trabajadores de Aragón(OSTA)

**The study of trade unions decline in aragon:The case
study of trade union organization of workers of Aragon
(OSTA)**

Autor/es:

AMANDA RODRIGUEZ ESTEBAN

Director:

Jose David Moral Martín

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2022

ÍNDICE

1. Resumen y conceptos.....	2
1.1 Términos clave.....	2
1.2 Resumen.....	2
2. Introducción.....	3
3. Hipótesis, Objeto, Método.....	4
3.1.Hipótesis.....	4
3.2.Objeto y Método.....	4
4. Metodología.....	4
5. Marco teórico e histórico	6
5.1.El origen y desarrollo del sindicalismo.....	6
5.1.1 Origen y expansión de los sindicatos en Europa.....	6
5.1.2 El sindicalismo en España hasta la actualidad.....	7
5.1.3 El nacimiento de la OSTA en Aragón.....	13
5.2.Los principales problemas del sindicalismo español.....	16
5.2.1 Primeros impedimentos en el sindicalismo español de los 80.....	16
5.2.2 Evolución de la afiliación en el sindicalismo español.....	17
5.2.3 Recursos del poder sindical.....	19
6. Estudio de caso. El sindicato OSTA.....	24
7. Conclusiones.....	27
8. Anexo.....	28
Anexo A).....	28
Anexo B).....	38
Anexo C).....	42
9. Bibliografía.....	46

1. TÉRMINOS CLAVES Y RESUMEN

1.1 Términos clave:

Sindicato, declive, recursos de poder, neoliberalismo y OSTA.

1.2 Resumen:

Este Trabajo de Fin de Grado muestra el estudio detallado desde la transición hasta ahora, de la transformación que han sufrido los sindicatos en su concepción y en sus acciones. Para ello, he consultado diferentes fuentes de información, sin perder de vista las conclusiones del libro "Sobrevivir a la derrota" que realiza un análisis completo a diferentes niveles de la historia sindical en España.

Para constatar la hipótesis, he realizado un estudio de caso en OSTA, el tercer sindicato en Aragón, con el fin de comparar la situación de auge que está viviendo con la situación de declive que viven los sindicatos mayoritarios en España.

He utilizado una única técnica de investigación: La redacción de un guión preguntas para la posterior realización de una entrevista cualitativa semiestructurada que me permitiera ahondar en los aspectos que OSTA, como sindicato que vive una realidad contraria a la del resto de sindicatos, pone en marcha para avivar el sindicalismo y no dejarlo caer en el declive.

Este estudio tiene como principal objetivo establecer una línea de argumentos que expliquen el porqué del declive del sindicalismo, una tipología, categorización y sistematización de actuaciones que han llevado a los sindicatos a esta situación, además de conocer cómo OSTA a nivel autonómico consigue presentar otra realidad sindical en Aragón.

2.INTRODUCCIÓN

Durante el estudio del declive del sindicalismo he conseguido aunar la suficiente información sobre los sindicatos y sus funciones que me permiten establecer la siguiente definición.

Me refiero al término sindicalismo como un movimiento organizado de la clase obrera que confronta la precariedad laboral y social desde la posición de agente social del estado. Es una forma de organización del trabajo que adquiere su capacidad de actuación a través de la representatividad para poder lidiar con las asociaciones de patronos. Sus función principales van desde participar en la mediación y promover la conciliación, a promover la huelga, a representar a los trabajadores en las instituciones, a dar ayuda a los afiliados y no afiliados, así como la cooperación mutua. El fin es que los propios trabajadores organizados sean los principales dueños de su propia fuerza de trabajo.

Sin embargo con el cambio de contexto económico, político y social propiciado por la globalización se ha conseguido diluir los medios y objetivos de los sindicatos. Este cambio de perspectiva de los sindicatos ha contribuido a que la clase trabajadora pierda la esperanza y la confianza de los sindicatos, cayendo en el desprestigio y la desideologización. Por ende se produce una pérdida de la fuerza de los trabajadores en la regulación del mercado de trabajo y la posibilidad de desarrollar políticas a favor de la mejora social y laboral de los trabajadores.

Es cierto que a través de la Organización Sindical de Trabajadores Aragoneses(OSTA), el sindicato de mi estudio de caso, he descubierto un impulso a la recuperación de la organización y fuerza sindical, pues tratan de esquivar los impedimentos de la globalización y actuar en base a los objetivos principales que tiene un sindicato.

La razón por la que llevé a cabo este trabajo es porque pienso que la devolución de la organización del trabajo y la fuerza de trabajo a los trabajadores dará pie a un sistema productivo y un mercado de trabajo más justo y equilibrado para la sociedad, reduciendo el estado de crisis en el que vivimos desde la llegada de la globalización masiva, mejorando el estado de bienestar por el que abogamos como sociedad avanzada.

Este trabajo se estructura de la siguiente manera; hay 3 bloques. En primer lugar, el bloque en que contextualizo la historia y los cometidos de los sindicatos desde su origen. En segundo lugar, el bloque donde aparece mi hipótesis, la metodología para confirmar o desmentir y mis objetivos. Y en el tercer bloque desarrolló el marco teórico del tema, expongo mi trabajo de campo en OSTA y presento mis conclusiones. Además aparecen los apartados de Anexos y Bibliografía necesarios.

3.HIPÓTESIS, OBJETO Y MÉTODO.

1.Hipótesis

"El declive del sindicalismo parece estar vinculado a dos hechos. El primero, la acción sindical no parece responder adecuadamente a las actuales necesidades de los trabajadores en el actual contexto económico neoliberal; el segundo, la posible desideologización de la clase trabajadora no favorece la confrontación y la lucha por la mejora de sus condiciones laborales".

2.Objeto y Método.

El objetivo general de este TFG es comprobar si el sindicalismo en la actualidad se encuentra en una etapa de declive. Concretamos este objetivo general en los siguientes objetivos específicos:

- 1º Estudiar si el sindicalismo está en crisis.
- 2º Analizar la función actual de los sindicatos
- 3º Comprobar si los sindicatos responden a las necesidades de la clase trabajadora.
- 4º Averiguar si son adecuadas sus estrategias de acción sindical.
- 5º Presentar la realidad sindical del hoy en día en Aragón.

4.METODOLOGÍA DEL ESTUDIO DE CASO EN OSTA.

De acuerdo con la pretensión de comprobar estos objetivos llevamos a cabo un análisis a través del método cualitativo mediante la técnica de la entrevista.

Toda metodología parte de tres fases a seguir. En relación con la elección de la técnica de la entrevista, hemos de tener presente tanto la confección de la entrevista, así como su diseño, el trabajo de campo y el análisis de la información. En primer lugar, identificar los temas en consonancia con objetivos de investigación, escribir el guión, decidir el muestreo (selección) y reparar espacios y tiempos. En segundo lugar, enmarcar los objetivos y garantizar la confidencialidad (acuerdo por escrito), establecer un clima adecuado, pactar los tiempos y recojo la información. Y en tercer y último lugar realizar un análisis de la información a través de los registros y transcripciones, categorizar la información y finalmente establecer las conclusiones.

En relación con lo expuesto, y vinculado a nuestro objeto de estudios, la aproximación metodológica que utilizamos es cualitativa, ya que nos ha de permitir corroborar hechos y fenómenos. Para ello, realizaré 3 entrevistas semiestructuradas a informantes clave en torno a la cuestión de la creación del sindicato OSTA.

Como sabemos, la entrevista cualitativa consiste en conversaciones profesionales, con un propósito y un diseño orientados a la investigación social, que exige de la persona que entrevista gran preparación, habilidad conversacional y capacidad analítica (Vallés, 2014: 47). En este sentido, cabe aclarar que una entrevista no es una conversación ("extracto de Vallés, 2014:46), aunque se le parezca, pues son interacciones cara a cara. Su objetivo no es entender las relaciones entre variables (metodología cuantitativa) sino cómo se manifiestan (las variables y sus relaciones) en las personas.

El uso de esta técnica de obtención de datos es el elegido pues plantea ciertas ventajas frente a otras técnicas cualitativas como por ejemplo la encuesta, pues esta supone una menor inversión en la economía de tiempo y costes, así como en costes de transcripción y de tiempo para contestar. Además, me permite la opción de repreguntar. En relación con las desventajas, señalar que no siempre es una técnica fácil de implementar y que se ha establecido muy claramente la estrategia de búsqueda de los informantes claves, así como la confección de las preguntas de la citada entrevista.

De entre los tipos de entrevistas que existen llevaré a cabo una entrevista semi-estructurada que cuenta con un guión como orientación detallada sobre cuestiones que trato, da libertad a los dos para formular preguntas y respuestas, permite relacionar temas, exige gran atención por parte mi parte, así como una escucha activa para captar matices y aprovechar oportunidades de improvisar preguntas para obtener más información.

5.MARCO TEÓRICO E HISTÓRICO

5.1.EL ORIGEN Y DESARROLLO DEL SINDICALISMO

5.1.1 ORIGEN Y EXPANSIÓN DE LOS SINDICATOS EN EUROPA

En el siglo XIX encontramos el génesis del sindicato obrero. Es en este siglo de la historia dónde podemos hablar del movimiento sindical como la respuesta a las consecuencias y al avance de la industrialización y del capitalismo incipiente. Estos fenómenos provocaron cambios y conflictos profundos, pues exigieron la adaptación de los trabajadores a una disciplina y a un ritmo productivo muy diferente del desarrollado hasta el momento. Así, los trabajadores tuvieron que adaptarse a esta situación que supuso la existencia de duras condiciones de vida relacionadas con las largas horas de las jornadas de trabajo, bajos salarios, trabajo infantil y la construcción de recintos fabriles amurallados como fueron las colonias industriales. Sin embargo, esta agrupación de trabajadores en las fábricas favoreció su unión y organización para reclamar mejoras sociales y laborales dando pie a un proletariado que adquirió cierta conciencia de clase, el cual promovió el movimiento obrero. Dentro de este ensayaron diferentes instrumentos de acción, entre ellos la creación de sindicatos, alrededor de los cual se organizaba la clase trabajadora.

Para situar la génesis del sindicalismo, nos remontamos hasta 1825 en Gran Bretaña cuando se derogaron las leyes anti asociativas que prohibía a los trabajadores de un mismo oficio formar asociaciones que luchaban por la mejora de sus condiciones laborales y vitales. Con estas leyes se trató de evitar que el movimiento obrero cogiera fuerza. En 1834 la derogación de esta ley dio pie a la creación del Great Trade Union, la unión de varios sindicatos de oficio ingleses agrupados, impulsado por Robert Owen. Más tarde, en 1848 se expandieron otros movimientos revolucionarios por Europa que defendieron la protección de los intereses de los trabajadores. En concreto, en España se creó en 1840 el primer sindicato, la asociación mutua de obreros de la industria Algodonera.

Más adelante, en 1864 en Londres se fundó la primera Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), en la que España participó. La AIT nació con el propósito de organizar a las principales asociaciones obreras de los principales países europeos industrializados, aunando las acciones de las clases trabajadoras, que mayoritariamente fueron inglesas y francesas.

Durante estos años, en el siglo XVIII los objetivos de lo que eran asociaciones de socorros mutuos y que se transformaron en lo que ahora llamamos sindicatos, eran más simples comparadas con lo que vendría años después. Entre sus objetivos estaba lograr mejoras laborales y salariales, y operando como cajas de resistencia para protegerse en caso de enfermedad, desempleo o huelga.

Dando un ligero salto en el tiempo, nos situamos en la primera mitad del siglo XX junto a la llegada de la segunda revolución industrial como resultado del taylorismo. Tras dos AIT más y un modelo del bienestar característico de la época, los sindicatos de oficio se posicionaron como una institución asentada con influencia en la vida social y económica de los países industrializados.

Sin embargo, las exigencias de la producción fordista obligó a una gran transformación en el sindicalismo, pues estos pasaron de agruparse por oficios a hacerlo por ramas de actividad a partir de la segunda mitad del siglo XX, constituyéndose como el periodo en el que mayor número de afiliación existe hasta el momento.

En Europa, y a comienzos del siglo XX, se produjo la expansión del movimiento obrero y de los sindicatos, lo que tuvo una gran incidencia sobre la vida política. Esto trajo situaciones conflictivas y poco a poco ciertos avances sociales hasta que toda esta tensión explota en la 1ª Guerra Mundial, dejando a la clase trabajadora y a los sindicatos en su peor momento.

5.1.2 EL SINDICALISMO EN ESPAÑA HASTA LA ACTUALIDAD

En España, el movimiento que comenzó en Gran Bretaña se desarrolló bajo otra perspectiva. Si queremos hablar de la situación sindical en España tenemos que reconocer primero que la industrialización del país fue tardía en comparación con la del resto de Europa, sobre todo la de los países más industrializados como Inglaterra, Alemania y Francia. Esto se debió en gran parte al hecho de que la mayor parte de la población se dedicaba a la agricultura, junto a la carencia de tecnología propia y la existencia de altas tasas de alfabetización. Estas situaciones contribuyen a explicar el porqué el movimiento obrero surgiría más tarde. Así que es interesante acercarse a la situación y evolución del movimiento obrero español para comprender la situación sindical en España y así empezar a centrar el tema del declive sindical en Aragón.

De las actuaciones de protesta del movimiento obrero español del siglo XIX destacamos la ya citada creación de *La asociación mutua de obreros de la industria Algodonera* en 1840. Tras esta, y tres décadas después, asistimos a la creación y participación de la Federación Regional Española en la primera internacional en 1870 (momento en el que se introduce el pensamiento anarquista en España a través de Bakunin), junto al surgimiento de las primeras leyes obreras en España en 1873, la Ley de Benot, que trataba cuestiones relativas a la mejora de las políticas laborales referentes a mujeres, niños e higiene laboral y la ley de Asociaciones de 1887.

Un paso importante en el sindicalismo español fue la creación de partidos políticos tras la introducción del pensamiento anarquista en España a través de Bakunin en la primera internacional. Sin embargo, en 1872 se produjo la aparición por primera vez de una corriente contraria al anarquismo de Bakunin, que la conforman en un primer momento un grupo marxista promovido por los madrileños de pensamiento disidente de esta corriente..

Poco después, este grupo marxista constituyó en 1879 el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) que creó en 1888 el sindicato Unión General de Trabajadores (UGT). Apenas un par de décadas después, concretamente en 1910, se fundó la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) de influencia anarquista y en 1921 se escindió un grupo de jóvenes militantes del PSOE que conformaron el Partido Comunista Español. A partir de estas fechas y hechos podemos decir que en España aparece una conciencia de clase sólida que da pie, peso e importancia a la integración de los sindicatos en la vida social y económica. Se conformaban así los inicios sindicalistas en España.

Aunque España se mantuvo neutral en la I Guerra Mundial que se inició el 1º de agosto de 1914, la consolidación del movimiento obrero y en consecuencia de los sindicatos se ve atravesada por las consecuencias de la misma. Esto tuvo gran repercusión en la implicación de los sindicatos en la vida social y laboral debido a las crudas consecuencias económicas, que repercuten en los salarios, el aumento de precios y el desabastecimiento que la guerra trajo. El resultado de esta situación fue la gran huelga convocada por UGT en 1917, que ciertamente secundó la CNT y que además de pretender mejoras laborales y sociales aspiraban a una reforma del sistema político del momento. Un año después, después de la celebración de la III Internacional (1919-1943), la patronal hastiada del auge del movimiento obrero creó en 1920, la Organización de los Sindicatos Libres, mediante los que pretendieron acabar por todos los medios con el sindicalismo revolucionario.

En los años inmediatamente posteriores, destacamos ciertos hechos ligados al movimiento obrero: en 1921 se funda el Partido Comunista de España (PCE), organización política española de ideología marxista como resultado de la fusión de diversos sectores disidentes del Partido Socialista Obrero Español (PSOE). Y, en 1927, se constituyó en Valencia la Federación Anarquista Ibérica (FAI), una organización anarquista española cuyo objeto fue orientar, influir y controlar a la central anarcosindicalista Confederación Nacional del Trabajo (CNT) y contraponerse a la corriente desarrollada por alguno de sus dirigentes que defendía un sindicalismo neutro.

Unos años después, y tras este impacto de los sindicatos en la sociedad española, en 1931 el PSOE, tras la proclamación de la república, pasó a gobernar. Su incidencia en el gobierno facilitó la creación de una completa reforma del sistema de relaciones laborales que se concretó en La Ley de contratación del trabajo y la ley de jurados mixtos. En este momento UGT es el sindicato más importante de España, caracterizado por ser marxista, de clase, reformista, de carácter contractual y de intervención. Lo que quiere decir que reivindican la estrategia política clásica revolucionaria, que van en busca de mejores condiciones de trabajo y mejores remuneraciones y de un reconocimiento de derechos de los trabajadores, que se determinan por su afiliación; la representatividad alcanzada en las elecciones sindicales; y los efectos de su acción en la sociedad.

Así pues, si juntamos el auge de UGT al triunfo del PSOE en el ejecutivo, empezamos a hablar de logro del movimiento socialista. En ese momento la CNT se encontraba en una situación de clara inferioridad frente al sindicalismo socialista.

Sin embargo, y pese a este logro, las políticas socialistas se encontraban muy cohibidas por las derechas a la hora de sacar sus políticas reformistas, lo que volvió a dar pie a una gran revolución en 1934 incitadas por UGT Y CNT. Esta revolución terminó con la convocatoria de nuevas elecciones en 1936, estas ganadas por el frente popular, pero que no acabaron con la conflictividad y las revueltas callejeras. Esta situación se estableció como una de las causas que provocaron que en España estallara una guerra civil (1936-1939). Tras la consabida victoria de los golpistas militares, el sindicalismo de clase, pasó a existir en la clandestinidad.

Es en esta etapa guerracivilista ocurrió el primer declive de las instituciones sindicales, ya que todo fue supeditado a la necesidad de ganar la guerra, si bien existieron numerosas posturas enfrentadas, como la de la CNT quienes consideraban que había que ganar la guerra y hacer la revolución al

mismo tiempo. Así que durante 3 años la acción sindical estuvo reducida al mínimo y terminó siendo nula, exceptuando en la clandestinidad.

A partir de 1939 la dictadura de Franco, no solo trajo represión a los sindicatos, también reprimió el mercado internacional y transformó España, la convirtió en un Autarquía que trajo graves consecuencias. Los tres años de guerra dejaron una España socialmente dividida al completo, económicamente sin reservas de oro y con gran inflación, sin capacidad productiva, ni redes de comunicación y demográficamente dañada por las muertes y la emigración.

Concretando las consecuencias que trajo la dictadura a los sindicatos podemos decir que supuso la incapacidad de UGT de actuar en territorio nacional, lo que les llevó a exiliar su organización a Toulouse, debido a la persecución y tortura de los "afiliados" de UGT. Desde Francia organizaron su núcleo, el cual mantenía relaciones con España a través de la clandestinidad. Esta situación se alargó durante toda la dictadura franquista, pero aun así durante este periodo siguieron surgiendo corrientes contrarias al régimen franquista que fueron CCOO, o la USO, que tuvieron como propósito infiltrarse en sindicatos verticales y participar en su propia acción sindical como respuesta al auge de peticiones y demandas de los trabajadores. Toda esta situación de persecución política y sindical junto con el hambre, la pobreza y el racionamiento que sufría la población bajo el régimen franquista hizo que los sindicatos fueran los principales movimientos de lucha contra el franquismo.

En los 60 del siglo XX, España dejó de ser autárquica. Para ello se creó el Plan de Estabilización (1957) y se aprobó la Ley de convenios colectivos (1958), lo que supuso cierto reconocimiento del sindicalismo. Se internacionalizó el mercado y cambió, por ende, su sistema productivo y las relaciones laborales. Fue en esos años cuando nace USO, la nueva alternativa sindicalista para aquellas nuevas generaciones de trabajadores que querían conseguir libertades sindicales, políticas y sociales.

En la década de 1970 se observaron ciertas victorias sindicales. Finalmente, la UGT volvió a España en 1971, cuatro años más tarde de la apertura económica y de la vida política debido a la conflictividad social que causaba la posguerra.

Y lo hizo apenas unos años antes de que Francisco Franco muriese el 20 de noviembre de 1975 y con él la su dictadura, abriendo una nueva puerta al movimiento obrero y al sindicalismo en España, lo que conocemos como La transición española.

Con la muerte de Franco 1975 y la aprobación de la constitución de 1978, llegaron las elecciones. Adolfo Suárez, líder de UCD, pasa a ser el primer presidente de España tras la dictadura. La instauración de este gobierno es clave para la legalización de los sindicatos. En abril de 1977 la UCD con Adolfo Suárez al frente aprobó el decreto que regulaba el depósito de los estatutos de las asociaciones sindicales, un gran paso para la organización obrera y para el sindicalismo español y clave para el asentamiento de la democracia en España.

En este sentido, los sindicatos cumplieron una función social y política en la transición a través de la aceptación de los pactos de Moncloa, si bien hay que apuntar que estos tuvieron un papel en la sombra, pues fueron consultados sobre el contenido del citado plan y es que el gobierno ya no se podía permitir políticas tan restrictivas con los trabajadores y la población en general, pues sino la

situación tan conflictiva iría en aumento. Es por ello por lo que los principales sindicatos apostaron por colaborar a la hora de aplicar los Pactos de Moncloa.

Estos consistieron en unos pactos socioeconómicos resultado del proceso de la transición del modelo franquista al modelo parlamentario. Los Pactos de la Moncloa fueron firmados exclusivamente por partidos políticos, PCE, PNV y PSOE con el objetivo de mejorar, o al menos recuperar, parte de la economía española que se encontraba en una situación límite debido al bajo nivel de divisas, la creciente deuda externa y la galopante escalada del índice de precios al consumo.

Aunque a los sindicatos no se les permitirá participar en las negociaciones como tal. En un primer momento la posición de los sindicatos UGT, CCOO, CNT, USO era totalmente contraria a la firma de un pacto social, ya que esto traería el fin de la verdadera lucha, afirman dirigentes de los principales sindicatos. No obstante, y con la idea de que lo urgente era la consolidación de la joven democracia española, los dirigentes de los UGT y CCOO, y a la vez diputados en el congreso, votaron a favor en el hemiciclo. Su voto fue influenciado por la devaluación de la moneda y la contención de los salarios, que cada vez arrinconaba más las negociaciones de los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, es importante conocer en qué punto se encontraba el modelo productivo y las relaciones laborales durante la etapa de la transición, y sabemos lo siguiente:

“Al comienzo de la Transición Política (1975), las tendencias del Mercado de Trabajo heredadas del período anterior, se pueden resumir en las siguientes: crecimiento importante de la productividad del trabajo y de los salarios reales, moderada tendencia al aumento del desempleo, predominio de la contratación fija, estabilidad en el trabajo frente a la movilidad de las décadas anteriores incluso la subida del salario mínimo interprofesional e incluso las reivindicaciones obreras acerca del pago del IRPF y la Seguridad Social de los trabajadores a cargo de los empresarios”. (Agustín moran, 1966)

En esos años observamos una España desindustrializada que centró su economía en el sector servicios y propició una reconversión industrial a través del Decreto Ley de reconversión industrial. Dicha ley fue un gran intento de tratar de reducir el impacto de la crisis de la industria española y de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, pero se encontraron algunos obstáculos como fueron, la crisis del petróleo 73 y la dependencia energética de otros países, lo que no redujo el impacto de la crisis en los trabajadores, sino que la agravó.

Este modelo de relaciones laborales, de modelo productivo y de crisis económica ya no servía. Así pues se disponen una serie de medidas que pretendían colocar económicamente y socialmente a España. Algunas fueron; el intento de recuperación de la industria y del modelo productivo que se desarrolla a partir de esta etapa de crisis (1979 a 1982). En 1984 se implantó la ley de Reconversión y Reindustrialización es un nuevo intento de impulsar el nuevo tejido laboral e industrial, tal como lo evidencia la firma de ciertos pactos, como la creación de la LOLS (UGT, CCOO Y USO), y la adhesión a la Europa comunitaria, la aprobación del primer estatuto de los trabajadores en 1980 y la creación de la AES.

Los sindicatos mayoritarios e históricos se vieron muy favorecidos por la creación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Sin embargo, no lo fueron tanto en otros términos legales, pues debieron hacer frente a las medidas que recogía el primer borrador del primer estatuto de los trabajadores, y con el que no estaban conformes, sobre todo CCOO. Poco después se creó el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), donde UGT Y CEOE negociarían las condiciones del Estatuto de Trabajo y finalmente es aprobado, sin el apoyo de CCOO.

El nacimiento del Estatuto de los trabajadores de 1980 fue posible gracias a la implicación de los sindicatos. En sus artículos se recoge el derecho a la negociación colectiva sin la tutela del Estado. En el terreno de la contratación, el E.T. trae la contratación indefinida pero también la contratación eventual. Se amplía la definición de contrato de trabajo y se extiende la posibilidad del contrato por duración determinada. Y con respecto a los despidos, el E.T. amplía sus posibilidades.

Por otra parte la organización del trabajo es reconocida como competencia exclusiva del empresario no admitiendo apenas funciones para el Comité de Empresa Y Secciones Sindicales En cuanto a la modificación de las condiciones laborales el E.T. otorga a las empresas amplias facultades para el establecimiento y modificación de la jornada, horarios y turnos, movilidad. (Agustín Morán, 1996)

Tras la firma del estatuto de los trabajadores por Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) se crea el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), al que se une la Unión Sindical Obrera poco después. Todos con el fin de intervenir en los salarios, hacer revisiones salariales, modificar las jornadas, las horas extraordinarias, la productividad y el absentismo. Con el mismo fin se llevan a cabo El Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) para 1982, El Acuerdo Interconfederal (AI.) para 1983 y El Acuerdo Económico y Social (A.E.S), todos envueltos en la política social y económica, democratizando paso a paso las relaciones laborales.

La actuación de estos sindicatos, la aprobación del estatuto de los trabajadores y el diálogo social en los acuerdos de los años 80 fue decisiva para que llegase el fin de tanta conflictividad en España durante tantos años, aunque en cierta manera los trabajadores veían como el valor de su trabajo se disolvía por la globalización y el movimiento obrero perdía fuerza aunque los sindicatos ganasen afiliados. A partir de los 80 sucede una etapa con grandes cambios para la clase trabajadora, las relaciones laborales y los sindicatos debido a la globalización.

España entró en la comunidad europea en 1986, por eso podemos afirmar que se fue introduciendo lentamente en la globalización, pues venía de una dictadura autárquica que hacía frente a este modelo. La llegada de la democracia y la puesta en marcha de diferentes políticas para la recuperación de España a nivel social, industrial y económico desarrollo la globalización en España. Podemos entender el concepto de globalización como lo define la tendencia que caracteriza la evolución de nuestra sociedad, por lo tanto, presenta rasgos peculiares respecto a los procesos experimentados por el capitalismo en años precedentes. *“En ella los hombres están sujetos a las reglas que fija el mercado global, a su entramado y a las dinámicas de maximización de la productividad y competencia. La revolución tecnológica y de los medios de comunicación resulta funcional a dicho proceso”* (Aravena, 2013, pág. 2).

Para las relaciones laborales y los sindicatos, la globalización supuso un cambio drástico. Este neoliberalismo produjo modificación de los medios de producción debido a la tecnificación, se transformaron las necesidades de producción y cambiaron los modelos de consumo y por ende cambió la concepción de clase trabajadora. Todo esto trajo ausencia de políticas de empleo, aumento de la privatización de servicios, desregulación de las relaciones laborales y peores condiciones de trabajo.

Los sindicatos eran claves en el diálogo social para frenar la oleada de consecuencias de la globalización. Son claves porque los sindicatos y los trabajadores son las primeras víctimas de la nueva corriente, pues el neoliberalismo refuerza el capital y no el trabajo. Entonces los sindicatos en España han tratado de traer una política económica que permitiese el cambio del modelo productivo, el desarrollo tecnológico y las políticas de empleo.

Desde el año 95 UGT y CCOO han convivido y centrado su defensa de la clase obrera y sus derechos frente a la globalización. Así, en primer lugar, el sindicalismo se había reducido a un duopolio conformado por UGT y CCOO. Los dos se habían asentado como una institución que participaba en el diálogo social y podía influir en la política social y económica. Sin embargo, con la llegada del Partido Popular al gobierno cambiaron las tornas y se volvieron impotentes frente a sus políticas de corte neoliberal. Pese a esto UGT y CCOO tuvieron un cometido principal para luchar contra la globalización y la ideología neoliberal, que era asegurar el mantenimiento del empleo y el desarrollo de los servicios sociales para así proteger a los trabajadores ya que lo consideraban básico para el sustento su propia existencia, es decir era indispensable que existiera empleo y por ende trabajadores.

Durante los siguientes años continuó la negativa del gobierno a dialogar de políticas económicas y laborales con los sindicatos, cada vez más drástica con la llegada de Aznar, por lo que los sindicatos se resignaron a no involucrarse en la política económica y laboral, sin la cual no podían existir conquistas sociales ni derechos laborales para la clase trabajadora. Además de esto, UGT y CCOO no se movilizaban frente a este avance de la precariedad laboral, simplemente firmaban pactos con la CEOE y la patronal, es decir, aceptaban el mal menor.

Durante mucho tiempo se dedicaron a combatir las consecuencias de la globalización y no las causas, pues era mejor defender los derechos de los trabajadores a través de inspecciones de trabajo y sentencias judiciales que movilizar a la clase obrera, que cada vez gozaba de menos derechos y protección.

A partir del año 98, UGT y CCOO observa que de nada había servido aceptar el mal menor, pues sus dos propósitos principales para luchar contra la precariedad que traía la globalización, no habían mejorado nada, es mas, solo se habían acentuado. El fin de la estrategia de "negociación y consecución de acuerdos" supuso la conquista de la Ley de conciliación Familiar y la regulación de las ETT's

Es a partir del año 2000 cuando vuelve a España un mayor sentimiento de lucha contra la precariedad. Gracias al precedente que sentó la Confederación Intersindical Galega(CIG), las movilizaciones para hacer frente a la precariedad que había traído el PP y sus políticas fueron más fuertes y más numerosas, ya no bastaba con aceptar las consecuencias.

A pesar de ello UGT y CCOO, desarrollaron una nueva estrategia que no favorecía del todo a la clase trabajadora, decidieron que España sería más competitiva económicamente si se mejoraba la productividad y el mantenimiento de unas buenas condiciones de trabajo.

Pese a todo esto la patronal y los empresarios, respaldados por el triunfo del neoliberalismo se negaban a dialogar con los sindicatos y a reconocer las necesidades de la clase trabajadora. En 2001 el PP llevó a cabo la reforma laboral, que empeoraba aún más las condiciones laborales y de vida de los trabajadores a los CCOO decidió echar un paso atrás en las movilizaciones y UGT se vio solo promoviendo huelgas y movilización para enfrentarse al gobierno.

El hastío de los trabajadores, las amenazas al derecho de huelga y a la criminalización de los sindicatos, llevó a la clase trabajadora a participar masivamente en las huelgas y movilizaciones. Algunos de los logros fueron la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la creación del Formación Continua gestionó la Formación Profesional Continua(FORCEM).

Fue decisiva también la creación del Consejo Económico y Social(CES) para crear una conciencia de clase trabajadora unida por toda Europa, sin embargo sus logros no fueron mucho más de ahí ya que este sindicato europeo siguió la línea neoliberal que marcaba Europa.

En sí La historia de CCOO, UGT es importante a todos los niveles y en todas las etapas y más en cifras de afiliados y representación, pero no está de más hacer apreciación a la repercusión que tuvieron sindicatos más pequeños como fueron la CIG, la ELA, , LAB, CGT y USO.

Para este trabajo es más interesante aún conocer la historia y relación con el proceso de globalización de la Unión Sindical Obrera. USO es el germen de OSTA, nuestro sindicato para el estudio de caso. Más adelante conoceremos su trayectoria un poco más de cerca para entender la existencia de OSTA.

5.1.3 EL NACIMIENTO DE LA COSTA EN ARAGÓN

Para acercarnos al motivo de la existencia de la Organización Sindical de Trabajadores Aragoneses(OSTA), primero conoceremos de donde nace y porque a través de la historia sindical en Aragón, por eso nos remontamos a los siguientes hechos. A la vez que se conformaba la historia sindical en el mundo y en España, en Aragón también lo hacía. Nos remontamos al momento en el que hubo un decisivo crecimiento industrial a partir de 1890, este incremento industrial trajo el incremento de la clase obrera.

Los obreros aragoneses empiezan a organizarse un poco más tarde, fue en 1900 cuando se decidieron a crear la Federación Local de Sociedades Obreras de corte socialista, que renegaba de la huelga y la confrontación.

Por otro lado existía La Autonomía, alrededor de la cual se organizaban diferentes oficios como el de la FLOR, que eran de corte anarquista y a favor de la huelga revolucionaria. Otra asociación nacida en 1905, como la Autonómica, poco a poco se convirtió en el lugar favorito de los trabajadores para organizarse como clase obrera, desplazando así a FALSO. Tras la aparición de estas dos asociaciones obreras apareció La Unión Sindical Obrera Católica en 1909 que generalmente centran su acción en

la abstención, aquí encontramos el precedente de USO, la Unión sindical Obrera, nacida en los sesenta y precedente a su vez de OSTA, la Organización Sindical de Trabajadoras de Aragón, sindicato Aragonés, que nacería 93 más tarde.

A partir de 1914, año de comienzo de la primera guerra mundial, se reflejó en todo el mundo la situación de conflicto, la política aragonesa se enturbió y acabó en importantes enfrentamientos sociales. Unos años antes, hacia 1911 los enfrentamientos que hubo fueron principalmente huelguísticos y liderados por los anarquistas, que también lideraban el movimiento obrero zaragozano. Estos enfrentamientos llegaron al punto en el que murieron dos obreros, radicalizando así a las organizaciones obreras, y llevando a FALSO a la clausura. Todo este fenómeno sumió al movimiento obrero aragonés en una gran crisis. Mientras tanto, las consecuencias de la primera guerra mundial seguían llegando a Aragón, lo que unido al fortalecimiento de la Patronal Aragonesa dieron lugar al renacimiento del movimiento obrero Aragones.

El año 1916 fue decisivo, pues se llevaron a cabo numerosas huelgas que afianzaron la fuerza anarcosindicalista, que afianzan más aún su fuerza en 1917 con la gran huelga general convocada en España.

Toda esta situación tan conflictiva, agravado por el pistolero, acarrea mucha violencia en Zaragoza entre patronos y sindicalistas hasta 1923 y la llegada al poder de Miguel Primo de Rivera, dictador de España hasta 1930. Este hecho supone el traslado de la actividad sindical de UGT a la clandestinidad y reduce a mínimos cualquier movimiento obrero tanto de FALO, como de CNT y USO.

Durante los siguientes seis años, 1933-1939 y hasta el comienzo de la primera guerra civil, en Aragón el movimiento obrero estuvo compuesto de la siguiente manera: los que aunaban la fuerza del movimiento obrero Aragones, eran sobre todo el PSOE y UGT, así mientras que UGT veía un gran crecimiento en sus filas en la periferia de Zaragoza, la CNT controlaba la capital.

En esa época, concretamente en 1933, el PSOE y UGT constituyeron en Aragón La Federación Aragonesa de Agrupaciones Socialistas y La Confederación Nacional de Trabajadores fijó su comité nacional en Aragón con el fin de hacer frente, a través de movimientos insurreccionales al republicanismo y al CEDA en 1935 para poder poner tope a la crisis económica, la conflictividad social y política. En 1934 es un año muy interesante dentro del desarrollo del sindicalismo en Zaragoza, ya que UGT y CNT llegaron a un acuerdo para ir de forma conjunta a la huelga en apoyo al sector del transporte.

A todo esto, desde 1931 los movimientos huelguísticos, armados y revolucionarios promovidos por diversas organizaciones obreras aragonesas no cesaron hasta el alzamiento de Franco. En ese momento los sindicatos desaparecen del panorama y se trasladan a la clandestinidad. Sin embargo, durante la dictadura de Franco siguen surgiendo movimientos en la clase obrera. El nacimiento de USO en 1960 es un ejemplo, siendo la nueva alternativa sindicalista para aquellas nuevas generaciones de trabajadores que querían conseguir libertades sindicales, políticas y sociales como ya hemos visto en el apartado de sindicalismo contemporáneo en España. Este sindicato en sus orígenes tenía una base católica y sus miembros en gran parte provenían del movimiento obrero católico.

Desde su creación USO ha sido un sindicato que ha sufrido turbulencias en la consistencia de sus bases debido a las diferencias que surgen con respecto al camino que debía seguir el sindicato, pues en 1980, gran parte de la militancia se marchó a CCOO y UGT. *Y desde entonces USO se centra en luchar por la distribución equitativa del crecimiento económico que se produce en estos años, a través de la creación de mayor y mejor empleo, la supresión progresiva de la eventualidad laboral, la recuperación de salarios y rentas, o la atención a los colectivos sociales más castigados por la crisis y más olvidados por el injusto y desordenado crecimiento económico de los últimos años. (Union Sindical Obrera, 2011)*

USO tenía filiales a lo largo de todo el país, también en Aragón. Aquí también desarrolló su función como sindicato, aunque nunca fue mayoritario pues por encima tenía a CNT, UGT y CCOO. Sin embargo, fue la alternativa para una parte de los trabajadores Aragoneses. La inestable historia de militancia en Aragón no fue muy diferente. Las tensiones dentro de USO Aragón crearon dos caminos para el sindicato y por ende dos grupos relacionados con la autonomía aragonesa. Unos abogaban por el aragonesismo, la independencia del gobierno central respecto a las medidas económicas y sociales tomadas y la diferenciación de UGT y CCOO, mientras otros querían mantener las directrices del gobierno y mantener las relaciones con UGT y CCOO.

Estas tensiones no hicieron al sindicato más fuerte, sino que en Aragón lo dividió completamente, pues un grupo de militantes de USO decidieron abandonar el sindicato y crear la Organización Sindical de Trabajadores Aragoneses. En este sentido, OSTA fue constituida por un grupo líder y algunas filiales de la USO en Aragón, que inicialmente se conocía como USTA y después de fusionarse con SIAR se dio a conocer como OSTA. Tras su constitución su primera acción sindical fue la huelga general del 20 de junio de 2002, poco después también participaron en sucesivas huelgas generales y mítines. Entonces empezaron a liderar en Aragón junto con otros sindicatos, posicionándose como una alternativa sindical, por lo que comenzaron a protestar y hacer campaña contra las reformas, principalmente sobre las pensiones.

En su imaginario sindical, OSTA es el sindicato para los trabajadores de Aragón, creado con el objetivo de aportar soluciones y alternativas a los problemas reales socioeconómicos y de carácter laboral de los trabajadores. Esta organización se rige por tres principios fundamentales: defender los derechos de los trabajadores/as, defender Aragón y hacerlo con un modelo de acción sindical de Rigor sindical, Democracia Activa, y Confrontación Dinámica.

Además, OSTA es un sindicato independiente y autónomo que vive de las cuotas de los afiliados y no recibe ninguna subvención estatal. En cuanto a representatividad, OSTA cuenta con 4016 afiliados/as, de los que el 47% son mujeres y el 53% son hombres, teniendo menos de 40 años el 35% de los afiliados/as totales. El número total de delegados en Aragón es de 504, suponiendo entre el 6 y el 7% de la representatividad. Sin embargo, en el último congreso que se celebró en noviembre de 2021, se observó que los afiliados habían subido hasta los 5000 en este último año y que el sindicato había obtenido un total de delegados en Aragón que suponen un 10 % de representatividad en Aragón. OSTA tiene tres federaciones en las que trabajan y tienen representatividad sindical en un gran número de empresas de diferentes sectores.

El código ético por el que ÉSTA aboga es un código sustentado en la idea de que ÉSTA es un sindicato Aragonés para los trabajadores de Aragón, un sindicato libre y soberano, que funciona en todos los sectores, categorías y condición social o profesional. Además, señala que se trata de un Sindicato de Clase y Solidario, que aspira a organizar, representar y defender los intereses de la Clase Trabajadora y que afirma la Solidaridad como un valor fundamental y un método insustituible de acción y de organización para reconstruir la cohesión interna de una Clase Trabajadora fragmentada además de ser el pilar básico de una sociedad cualitativamente distinta y mejor.

Un Sindicato basado en la Autonomía Sindical. Independiente de los partidos políticos, los gobiernos y de las organizaciones empresariales además de un Sindicato que apuesta por una reforma constitucional negociada y valiente, consensuada por todas las fuerzas políticas, que contemple un Estado Federal Avanzado, que reconozca el derecho a decidir y la plurinacionalidad del Estado Español, que nos dé capacidad y posibilite el poder convivir unidos en la diversidad y la libertad como una nación de naciones, integrada en la Unión Europea.

OSTA tiene el objetivo de organizar y unificar esfuerzos, reivindicaciones concretas y aspiraciones profundas de progreso individual y colectivo para la clase obrera aragonesa que se concretan por ejemplo en:

- La defensa de los derechos e intereses económicos, sociales y profesionales de los trabajadores/as afiliados/as y no afiliados/as, en el sentido de promover su desarrollo y conseguir una mejor calidad de vida, así como la lucha por la mejora integral de sus condiciones de trabajo.
- La consecución de unos niveles retributivos dignos y suficientes para todos/as y la lucha por la defensa y crecimiento del poder adquisitivo de salarios, pensiones, subsidios así como la creación de una renta básica que evite la pobreza y marginación social, como un elemento clave de redistribución social equitativa.
- La extensión de los derechos sindicales, de las mujeres y el empleo joven Aragonés.
- La defensa en Aragón del pleno empleo y la plena ocupación y la reducción al mínimo funcional de las modalidades de eventualidad laboral y la formación permanente de los representantes sindicales, de los afiliados/as y trabajadores/as, tanto en orden a aumentar su capacidad de acción y organización sindical

5.2 LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DEL SINDICALISMO ESPAÑOL

5.2.1 PRIMEROS IMPEDIMENTOS EN EL SINDICALISMO ESPAÑOL DE LOS 80.

El sindicalismo en Europa se expandió y creció a lo largo del siglo XX, hasta que empezó a perder fuerza en la década de los 80 debido al cambio de las relaciones laborales, la economía y la sociedad como consecuencia de la transformación del capitalismo productivo al financiero. Esto guardó una íntima relación con el modelo de representación de los sindicatos en Europa y que se manifestó con la pérdida de su fuerza a partir de los citados años, por lo que supuso la pérdida de afiliados y por lo tanto la pérdida de la capacidad de cambio económico y social a nivel global.

En un sentido similar, en España la posibilidad de cambio real en los 80, en lo que al mundo del trabajo se refiere, también fue escasa pues apenas un lustro antes se habían empezado a democratizar y estabilizar el sindicalismo. Es decir, no era momento de cambiar el sistema de relaciones laborales, sino más bien de comenzar a establecer una base sólida de estas, en las que participarán sindicatos fuertes. Es a partir de la transición española cuando empezamos a hablar de un modelo de sindicalismo en España que aborda de manera institucional los problemas de la clase trabajadora.

Desde sus primeros pasos sindicales, podemos identificar ciertos obstáculos externos que no les permitieron inmiscuirse verdaderamente en el cambio económico y social. Entre ello referimos, la llegada de la globalización, el neoliberalismo, la pérdida de ideología y los nuevos paradigmas productivos. Todo ello intensificado, a nivel nacional, por el contexto de la transición democrática.

Así como el control de estas circunstancias se les escapaban de las manos, había otros obstáculos propios de las organizaciones sindicales que no trataron de resolver con el suficiente empeño para no perder la confianza de los trabajadores, como pudieron ser las negociaciones que apuntaban únicamente al beneficio propio de quien negociaba y no en pos de defender la clase trabajadora, junto a la renuncia a ciertos avances por el encasillamiento político en el que se envolvían los propios sindicatos mayoritarios. A esta acción sindical se la denominó defensiva.

Sin embargo, hemos de tener en cuenta la complejidad ante la que se halló el sindicalismo del momento, pues debió confrontar las modalidades de trabajo cambiantes que vaciaron de contenido la norma social del empleo a través de la incorporación de las mujeres al lugar de trabajo; al aumento del trabajo a tiempo parcial; a una educación cada vez mejor que ingresaba cada vez más egresados en el mercado de trabajo, al aumento de la negociación descentralizada vinculada con nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos y la búsqueda de flexibilidad en un entorno internacionalmente más competitivo, y los cambios de comportamiento de los trabajadores y, en especial, de los jóvenes.

5.2.2 EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN EN EL SINDICALISMO ESPAÑOL.

Además, la muerte de Franco y el fin del régimen dictatorial abrieron la puerta al reconocimiento de la acción sindical democrática, como fue la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) que provocó cierto cambio en España, como quedó reflejado en las cifras de afiliación sindical de aquellos años. Sin embargo, esta ilusión y el incremento de la tasa de afiliación y densidad sindical duró poco, pues el sindicalismo español vivió entre 1977 y 1988 diferentes etapas de densidad sindical, es decir, *fluctuaciones a la baja de su capacidad para "agrupar" a los trabajadores y defender sus intereses. Una tasa, que fue de casi el 44% al 13%, lo que refleja la pérdida de la fuerza de una práctica colectiva que pierde su razón de ser cuando las relaciones entre capital y trabajo se individualizan.*(Offe y Hinrichs, 1992)

Durante estos años, para el poder de los sindicatos la afiliación sigue siendo un aspecto esencial para su fortaleza, pues el volumen de afiliados con los que cuenta un sindicato constituye su fuente primaria de poder porque le confiere legitimidad como representante de los trabajadores y reconocimiento por parte de los demás actores sociales. En sí, la afiliación es el principal recurso negociador de un sindicato y la base de su capacidad de movilizar el apoyo de las fuerzas laborales,

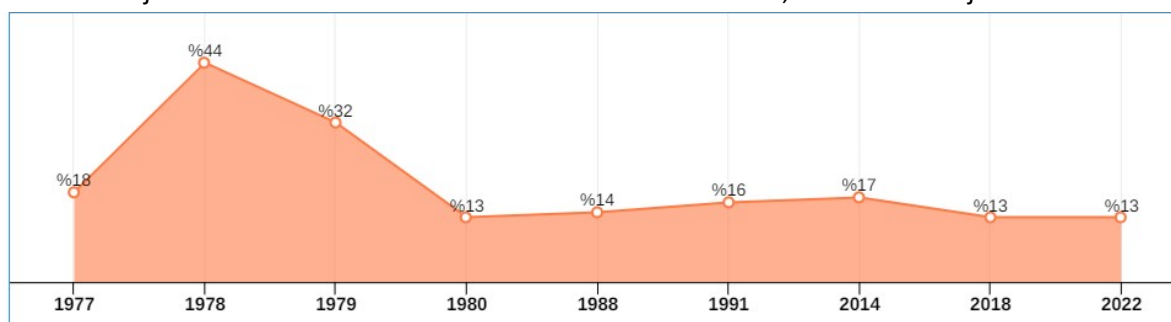
pues no existe un apoyo más evidente que el que proporciona la propia afiliación, por lo que constituye una de las mayores preocupaciones de los cargos ejecutivos de las organizaciones sindicales. (Holm-Detlev Köhle y José Pablo Calleja Jiménez, 2011)

También es importante apuntar que la tasa de afiliación sindical constituye un elemento clave en el estudio de los sindicatos, pues puede medir su representatividad. Es decir, se trata de un índice de activismo en el mundo del trabajo y en el de la empresa. Asimismo, la tasa de afiliación influye en la riqueza material del sindicato, ya que un aumento de la afiliación supondría un incremento de ingresos en la cuenta de los sindicatos (con el que poder hacer frente a un mayor gasto en acción y extensión sindical o a un mayor gasto en la difusión de sus opiniones y conflictos), a la vez que un incremento de las fuerzas disponibles para llevar a cabo acciones sindicales como la huelga o la representación de los trabajadores. (Roberto Cilleros Conde, 2011)

Por lo tanto, es interesante conocer los datos de afiliación de esta época. Justo después de la aprobación de la LOLS en España hubo un auge lógico de afiliación, pues hasta el momento había sido ilegal. Este aumento de los afiliados y por tanto de la capacidad negociadora como agente social dan un empuje a la lucha obra que desafortunadamente no dura mucho más de 3 años.

Si observamos los datos de densidad sindical vemos como la tasa de afiliación en 1977 es de un 18% que crece hasta el 44% en el 78 y que de golpe en el 79 baja hasta el 31%, sigue cayendo en picado hasta los años 80, acabando con una tasa del 13%

Desde ese momento la tasa de afiliación no remontó, ya que los sindicatos no fueron capaces de expandirse y no tuvieron la capacidad de actuación suficiente para afrontar los obstáculos de la economía española que tanta mella hicieron en el bienestar de la clase trabajadora. Aún así, y con todo en contra, en 1986 volvió a registrarse un ligero incremento de la afiliación, que evolucionó al alza hasta la huelga del 14 de diciembre de 1988 cuando la tendencia volvió a ser al alza hasta el año 91 al situarse la citada tasa en el 16%. Sin embargo, a partir de entonces la afiliación vivió una evidente bajada al situarse entre un 16% y un 18% hasta el 2014, año a partir del cual las cifras vuelven a bajar aceleradamente hasta situarse en un 13% en 2018, la cifra más baja desde los 90.



Por todo lo visto, los datos parecen querer confirmar que el sentimiento generalizado que hay respecto al sindicalismo, pues el declive es real. Por un lado, la gran mayoría de los trabajadores ya no aúnan sus fuerzas para luchar en pos de sus derechos y su bienestar. Por otro lado, los sindicatos no parecen saber aprovechar sus recursos de poder sindical para luchar por una vida digna para la clase trabajadora.

5.2.3 RECURSOS DE PODER SINDICAL.

Para analizar esta situación de declive sindical acudimos al desarrollo de los recursos de poder sindical que reconocemos en España a día de hoy. Este estudio se puede analizar desde 4 puntos referentes a los recursos de poder, que son: el poder asociativo, el poder estructural, el poder social y el poder institucional. Nos centraremos en los poderes asociativo y estructural, sin perder de vista la influencia que tienen el poder social e institucional en el declive sindical, por lo que pasamos a definirlos. Si enfocamos el análisis del recurso de poder desde la perspectiva de la pérdida de afiliación y representatividad, estaremos hablando de la pérdida del poder asociativo. Por definición hablamos de esta cuando se rompe la estabilidad y la vitalidad del sindicato como organización y disminuye la participación de los afiliados en las decisiones y en las tareas del sindicato.

En este sentido, cabe añadir que la afiliación es el recurso clave de los sindicatos, por cuanto se correlacionan con las tres dimensiones tradicionales del poder, entendido como capacidad de influir (impacto, recursos y legitimidad). Su estructura, distribución y evolución resultan especialmente relevantes, operando como los principales indicadores de sus fortalezas y debilidades, es decir opera como indicador privilegiado de la capacidad de intervención del movimiento obrero de un país

Sin embargo, la afiliación *está muy determinada por las características del sistema de relaciones laborales en que operan los sindicatos, manteniendo asimismo complejas conexiones con los demás indicadores de sindicalización (representatividad y cobertura de la negociación colectiva). No obstante, el poder asociativo de los sindicatos no se basa sólo en su afiliación y representatividad sino que incluye también otros factores de poder organizativo* (Levesque y Murray, 2010: 336 y ss.) tales como gestionar los recursos disponibles y servicios ofertados, adecuar sus estructuras asociativas, mejorar los mecanismos de participación interna de los afiliados y la intervención de los diferentes colectivos de trabajadores.

Esta explicación nos sirve para comprender la importancia de los datos conservados de afiliación y densidad sindical española entre 1977 y 1988 y compararlos con las cifras del 2018. Esto nos lleva a la conclusión de que la bajada desde un 44% de densidad sindical en 1978, hasta el 13 % en 2018 ha supuesto un gran estrago en la gestión sindical del trabajo para los trabajadores.

Además, esta reducción del 31% en 30 años supone para los sindicatos españoles cierta dificultad a la hora de influir social, económica y políticamente porque no solo se trata de una pérdida cuantitativa sino también cualitativa, ya que la cantidad de afiliados como tal permite a los sindicatos la conexión con las diferentes realidades de la población asalariada española, así como la posibilidad de su integración y su aportación dentro de la organización.

Es por ello por ello que no deja de sorprender el hecho de que ninguno de los sindicatos mayoritarios se ha encargado de recuperar las cifras antiguas e intentar con éxito frenar el descenso, pues parecen haber olvidado adaptar la legislación sindical a la realidad laboral descuidando los modelos de representación, ya incapaces de retener captar y mantener a los afiliados.

También parecen haber tenido dificultades a la hora de reorientar las cuestiones organizativas y los aspectos democráticos internos, en el que el desarrollo y la práctica de valores morales, el establecimiento de alianzas y la eficacia de la acción sindical influyen notablemente en el desarrollo del poder asociativo. Así, podemos señalar que el poder asociativo siempre ha estado condicionado por las características estructurales y modelo de relaciones laborales del momento en España. Por ello, para poder justificar la pérdida de poder asociativo, tenemos que acudir al análisis del poder estructural.

Por definición, cuando hablamos de poder estructural nos referimos a lo que deriva de la posición de los trabajadores en el sistema productivo, el mercado de trabajo y las relaciones laborales(Wright, 2000:962), de la que depende la capacidad sindical de negociación/presión en la empresa y con el Estado((Pere J. Beneyto)

Por lo tanto, la pérdida de recurso de poder es motivo de gran preocupación ya que implica una pérdida de eficacia y utilidad de las organizaciones sindicales en aspectos como la afiliación y la influencia económica y política. Esta es la razón por la que el citado poder haya sido el más atacado en los últimos años y el que más daño ha hecho a la solidez de los sindicatos. Este recurso ha sido agredido por instituciones como el liberalismo cada vez más salvaje y el capitalismo, ya que son las características del poder estructural de los sindicatos lo que condicionan el poder asociativo y ponen en entredicho su capacidad.

A grandes rasgos, las causas de pérdida de poder estructural de los sindicatos que promueve su declive son los siguientes. En primer lugar, la desideologización. Este hecho se da entre la clase trabajadora y es un fenómeno que ataca directamente a la viabilidad y supervivencia de los sindicatos. Principalmente este hecho viene dado por el aburguesamiento y la terciarización del mercado laboral, que ya no implica la fuerza de trabajo del resto de rectores que primaba en años anteriores.

Otro aspecto importante guarda relación con la cultura de masas, introducida en la sociedad a través del capitalismo y las políticas neoliberales, pues esta atenta contra la singularidad obrera. Medios de comunicación como la televisión, la radio y editora de novelas de consumo no solo estaban generando una sociedad sin clases, al ser consumidas por todos los estratos sociales, sino que, lo que era aún más peligroso, estaban induciendo a la clase obrera un espíritu consumista, que podía acabar con ella en tanto que identidad reconocible y distinta. Es clave que no pierdan la identidad y se reconozcan como clase obrera, pues generalmente no luchas y defiendes algo en lo que no crees o que no te reconoces. (Ramón González Férriz, 2022).

En segundo lugar, apuntamos a la flexibilización del mercado de trabajo y la transformación de la fuerza de trabajo. En este sentido, señalar que menos estabilidad por parte de los trabajadores significa una disminución gradual en su disposición a involucrarse en los sindicatos, la vida de la empresa, las relaciones con los compañeros o los cambios en las condiciones de trabajo y entendemos como disminución de la estabilidad, el aumento del desempleo, la segmentación y la precarización, junto al aumento de las tendencias individualizadoras en la gestión de recursos humanos, la desregulación laboral, la devaluación salarial y la desigual evolución.

Como podemos observar resulta complicado para los trabajadores involucrarse en el movimiento sindical, pues tanto el tema de disminución de la inestabilidad percibida como el de disminución de la estabilidad real, provocan la reducción de la afiliación organizacional, así como las posibilidades de conflicto con la organización ya que entre los trabajadores se relacionan menos con el resto de trabajadores de la empresa. Esta desconexión entre los trabajadores reduce las intenciones y las probabilidades de conocerse y establecer relaciones, que se traducen en una pérdida de la fuerza. Concretamente, en España algunos de estos factores son el desempleo estructural, la precarización de las formas laborales, la desindustrialización o la descomposición del lugar físico de trabajo, a raíz de la introducción de nuevas fórmulas de organización productiva.

En tercer lugar, existe una causa estructural que relaciona la ideología de los trabajadores y la tasa de afiliación sindical. Respecto a las actitudes políticas e ideológicas del individuo se muestran unos resultados similares a los que señala la literatura del tema: hay una fuerte relación entre la ideología de izquierdas y la afiliación sindical. Aunque puede entenderse a la inversa, es decir, que la afiliación sindical no está determinada por las actitudes políticas e ideológicas del trabajador, sino que son estas las que están determinadas por los niveles de afiliación sindical, podemos establecer que el nivel de conciencia de clase y el de politización es mayor en los lugares en los que existe contacto con los sindicatos que en aquellos otros en los que los sindicatos tienen poca fuerza: tanto en el nivel de afiliación como en el de representatividad, por lo que podemos plantearnos la siguiente cuestión, ¿el auge de la derecha incide en la afiliación de los trabajadores?

En cuarto lugar, podemos mencionar la nueva generación de trabajadores. Hay que tener en cuenta que el movimiento sindical ahora se centra demasiado en los lugares donde el trabajo privado tiene fuertes lazos con el modelo fordista. Por eso en los sectores más ocupados por los jóvenes, que principalmente no son sectores industriales, la presencia del movimiento sindical es muy débil, al menos cuando se vincula el trabajo al nuevo modelo flexible, porque supone que los trabajadores viven en la incertidumbre y la ambigüedad constante. *(Roberto Cilleros Conde, 2011)*

Esta situación, con la tecnificación y la intelectualización del conocimiento no afecta de forma directa a los jóvenes que, criados en el individualismo, no se conocían de las realidades alternativas y no llegan a entender que, a pesar de estar ligados al modelo flexible, su situación también es precaria, sus derechos menoscabados y sus oportunidades coartadas. En relación con sus lugares de trabajo, la cantidad de jóvenes que trabajan en lugares "fordistas" es muy poca o que se reconocen en un lugar como tal. Los jóvenes de hoy en día han crecido en un modelo de educación en el que todos tienen un título y trabajan en una oficina. Por eso no creen que deban involucrarse en la lucha obrera.

En concreto, en España algunos de los factores estructurales que afectan a los jóvenes son el desempleo estructural, la precarización de las formas laborales, la desindustrialización o la descomposición del lugar físico de trabajo y terciarización del mercado a raíz de la introducción de nuevas fórmulas de organización productiva.

Asimismo, el poder asociativo y estructural está complementado con el poder social. El cual agrupa dos poderes, el poder de cooperación y el poder de discurso (Pere J.Beneyto 2017) ambos imprescindibles del sindicalismo para ir más allá del establecimiento de sus agendas, alianzas y colaboraciones.

Estos dos poderes aluden a ocupar el espacio público, escenario privilegiado de las actuaciones de los nuevos movimientos sociales. Históricamente, los espacios de actuación y repercusión del sindicalismo fueron los de la producción y las relaciones laborales en la empresa en torno al conflicto capital/trabajo, mediante la creación de organizaciones formales y sólidas, que defienden derechos colectivos y articulan el conflicto con la negociación.

Pero la realidad social y laboral del contexto actual apenas deja ver la línea divisoria entre estos dos ámbitos, que desemboca en un proceso de aproximación creciente entre el sindicalismo y los movimientos sociales. La actual crisis ha vuelto a poner en el centro del debate los problemas sociales, la desigualdad y la división de clases, y los discursos ideológicos neoliberales en las grandes sociedades empresariales y de clase media buscan volverlos obsoletos y, paradójicamente, revertirlos gradualmente.

Los conflictos generados por la incorporación de un nuevo repertorio de protestas posibilitan e incluso exigen la convergencia y la mediación entre todos los movimientos que reivindican la dignificación del trabajo y los derechos civiles. Reivindicaciones obreras en defensa de nuevas demandas ciudadanas (educación, salud, vivienda, calidad democrática...) y que se manifiesta tanto en su coincidencia en movilizaciones urbanas (cumbre social, mareas, ILP antidesahucios...) como en el significativo volumen de afiliaciones cruzadas.

Sin embargo, la recuperación de lo social en el sindicalismo presenta mayores dificultades debido a que el sindicalismo encuentra ciertas implicaciones en la integración de los colectivos situados en la periferia del mercado de trabajo, tales como los parados, jóvenes precarios y estudiantes que son lo que, conforme a una lógica complementaria de acción colectiva, constituyen precisamente los principales protagonistas de los movimientos sociales de los últimos años. Surgidos en el contexto de la crisis económica y social, han alimentado un enfoque alternativo de organización del descontento, desplegando su sociabilidad a través de las redes sociales, expresando una indignación crítica de perfiles más simbólicos que instrumentales, descolocando, al menos inicialmente, a los propios sindicatos de sus reivindicaciones. Es por eso que el sindicalismo tiene que reforzar concienzudamente su poder social integrando la lucha de los colectivos excluidos a sus cometidos y así hacer más visible y potente la lucha obrera, pues estos colectivos son las primeras víctimas de la desprotección que sufren los trabajadores hoy en día.

Para ello, a pesar de las dificultades descritas, la crisis también legítima (estrategia de defensa) y repiensa (estrategia de reflexión) el movimiento sindical, tanto en la sistemática como en las estrategias de intervención y comunicación social, es por este motivo por el que también puede ser una oportunidad para innovar (estrategia de ataque).

En todo caso, defender el sindicalismo, sus valores, su funcionamiento social y los logros civilizatorios como elementos de justicia e igualdad es, por tanto, más importante que nunca para defender los derechos de los trabajadores y los servicios del estado de bienestar y no llevar al declive a otro de los recursos de poder del movimiento sindical.

Por último, es interesante comentar el poder institucional de los sindicatos, que por definición se refiere al resultado de luchas y procesos de negociación históricamente desarrollados en base a la articulación de los recursos estructurales y asociativos ya analizados, que habrían configurado el marco normativo regulador de la participación sindical en procesos de consulta y negociación. *Todo ello en un marco de gestión política que, durante las últimas crisis, ha supuesto una transformación radical del sistema de gobernanza europea (austeridad imperativa, condicionalidad de la ayuda financiera con las reformas desreguladoras)* (Van Gyes, 2015), *con el resultado de una desactivación de los procesos de diálogo social y el consiguiente desplazamiento de los sindicatos del ámbito de conformación de las políticas públicas* (Urban, 2012; Culppeper y Regan, 2014). Esto incide de forma directa en el poder institucional debido a que la exclusión de los sindicatos del diálogo social y la creación de políticas les impide llevar a término sus luchas y no poder implicarse en las negociaciones.

En lo que se refiere al poder institucional de negociación colectiva de los sindicatos, se basa por definición en una serie de normas, entre las que encontramos la de concluir acuerdos colectivos en nombre de los asalariados, conjugadas con un sistema de negociaciones en ámbitos diferentes al de empresa configurado a partir de compromisos históricos entre los actores sociales.

En este sentido la negociación colectiva constituye uno de los dominios institucionales centrales de las relaciones laborales. En España, está reconocida como derecho constitucional. Su práctica está regulada legalmente en el Estatuto de los Trabajadores atendiendo a la recomendación constitucional de que garantice la fuerza vinculante de los convenios. No obstante, a partir de la crisis económica de 2008, nuevamente, distintos gobiernos han realizado reformas.

Especialmente, la de 2012 ha ahondado alguna de las tendencias aprobadas en aquel año, facilitando la posibilidad de «descolgarse» de los convenios sectoriales en determinadas materias. Esto posibilita continuar socavando el recurso de la eficacia general y el poder sindical de carácter institucional (Miguel Angel Garcia Calavia, 2016)

En definitiva, la pérdida del recurso de poder institucional del movimiento sindical en España cabe entender que es característico de nuestro país. Sin embargo, los fenómenos que lo desincentivan guardan relación con la tradición política y económica española. Por eso en España se produce una deslegitimación de los sindicatos mayoritarios como tal, debido a que estos han promovido sus intereses en detrimento de los trabajadores en muchas de las negociaciones y se han encasillado políticamente a ciertos partidos, de los cuales muchas veces dependen económicamente.

6. ESTUDIO DE CASO. EL SINDICATO OSTA.

OSTA nace como sindicato en pleno siglo XXI. Surge ante la necesidad de dar respuesta a la multitud de imposiciones, normas y reformas que impuestas desde Madrid devalúan la calidad de vida de la clase trabajadora aragonesa. Hacemos hincapié en el territorio porque OSTA es un sindicato autonómico, es decir Aragonés y Aragonista, creado con el objetivo de dar soluciones y alternativas a los problemas reales más cercanos de los trabajadores/as en Aragón.

OSTA está estructurado en; Federaciones, que son las estructuras organizativas donde se agrupan los trabajadores/as en la misma rama/sector de actividad. Tienen como finalidad, impulsar la acción sindical y canalizar la participación de los afiliados/hacen el conjunto del sindicato; En Departamentos que se crean para dar respuesta a la problemática específica y de elaboración de alternativas. El único constituido como tal, es el de Igualdad, aunque hay un trato más personalizado para todos aquellos afiliados/as desempleados; y en Uniones territoriales, que es el conjunto de trabajadores/as de diferentes sectores o empresas ubicados en un marco territorial determinado.

El sindicato se construye en pos de defender los derechos de los trabajadores/as a la vez que defiende Aragón con un Modelo de acción determinado, basado en el Rigor Sindical, democracia activa y Confrontación Dinámica. Es decir organizan sus recursos de poder, tanto el asociativo, el estructural, el social y el institucional en función del modelo de sindicato que defienden.

“La Confrontación Dinámica consiste en tener siempre una respuesta, siempre una alternativa. El modelo de confrontación dinámica no quiere radicalizar, sino que supone plantear nuestras propuestas con decisión y firmeza porque salen de la participación de los afiliados/as. Defienden con fuerza sus reivindicaciones frente a la empresa, sin ceder ante la presión de la misma o de otros sindicatos. Defendemos sus aspiraciones sin ocultar el camino a los/as afiliados/as. Por otro lado el Rigor sindical defiende ser los mejores donde actúan; es decir, se basa en que los delegados y delegadas de OSTA deben defender los derechos e intereses de los trabajadores/as con comportamiento decente, contando siempre con la opinión de los afiliados/as y compañeros/as, así como informar permanentemente de todo a los trabajadores/as, consultar siempre a sus compañeros/as de las decisiones que se tomen, utilizar correctamente, sin abusos, las horas sindicales y realizar propuestas y alternativas ante los problemas que surjan. Y por último se basan en la Democracia activa que consiste en ser los que mejor y más rápido informan; OSTA se organiza en base a un sistema que llamamos democracia activa y se lleva a cabo mediante la aplicación de dos principios fundamentales: el de representación y el derecho a la información, así como un modelo de organización que se inicia en la empresa y termina en la Federación. Mediante la representación, los trabajadores/as delegan sus derechos en sus representantes con el fin de avanzar y mejorar sus condiciones de trabajo. Por eso el principio de democracia activa es el acceso al saber y a la información, porque permite decidir” (Entrevista 2, Anexo B).

La organización de los recursos de poder en sección sindical son claves para OSTA. Defienden que para conquistar sus reivindicación, dentro de las secciones sindicales tienen que actuar en base a lo siguiente: Organizarse, Afiliar y Movilizar Mecanismos de participación del afiliado/a en el control

de las horas sindicales, en la elección por votación de los delegados sindicales y en la confección de las listas y programas electorales.

Además los Planes de trabajo sobre las necesidades en la empresa que establezcan prioridades y sean revisados anualmente. Colaborar con el sindicato a través de las federaciones y en todos actos que organice o participe.

Gracias a este modelo de acción OSTA, a nivel autonómico es capaz de confrontar el declive del sindicalismo. Es decir es capaz de recobrar el sentido de un sindicato de clase que actúa con solidez debido al refuerzo de su poder asociativo, estructural, social e institucional.

OSTA cada vez tiene mayores recursos de poder asociativo pues es el tercer sindicato de Aragón en cuanto a representatividad y afiliación. Hablar de afiliación, es hablar de futuro, porque determina la viabilidad y la autonomía del sindicato. Hoy el 92% del presupuesto del sindicato se cubre con las cuotas de los afiliados/as, algo que nos hace ser un sindicato independiente y autónomo.

Respecto a la representatividad, *“En Aragón para ser representativos necesitas tener 1500 delegados y el 15% de la representatividad y ahora estamos en torno a los 715 delegados, por lo que a nivel autonómico no lo somos, aunque sí lo somos en muchos sectores. Somos representativos en industria, siendo representativos también en pastas, papel y cartón, mataderos de aves y conejos, conservas, en el comercio, transporte de mercancías y viajeros, limpieza, hostelería, Contact center, monitoras de comedor, almacenaje y distribución de alimentos, restauración colectiva, garajes, sanidad privada, discapacidad, residencias, técnicos educación infantil. Aspiramos a ser más representativos en Aragón, aunque somos conscientes que es una meta a medio/largo plazo, por cómo está diseñada la Ley, nuestro objetivo es que seamos los y las aragonesas las que decidamos nuestras condiciones y no nos las marquen desde Madrid, personas que no conocen nuestra realidad.”*(Entrevista 1, Anexo A)

Cuando hablamos de afiliación en OSTA tenemos la siguiente información *“En estos momentos estamos en torno a los 4500 afiliados y afiliadas repartidos por Huesca, Teruel y Zaragoza. El 51.50% del total de la afiliación son hombres y el 49.50% son mujeres, lo que nos convierte en un sindicato prácticamente paritario, de lo que estamos bastante orgullosos. En cuanto a franjas de edad, los menores de 30 años suponen en torno a 6%, de la afiliación, entre 30 y 45 años son el 35%, entre 45 y 55 años son el 33%, entre 55 y 65 el 23% y mayores de 65 el 3%. Como resumen podemos decir que somos un sindicato paritario y joven, puesto que, si observamos los datos de desempleo juvenil y del resto de organizaciones sindicales, somos un sindicato joven y con mucho futuro”*(Entrevista 1, Anexo A)

Durante estos últimos años, coincidiendo con toda la incertidumbre económica y laboral OSTA, en relación a los datos numero de afiliacion han evolucionado diferenciando *“tres etapas; la primera es de crecimiento y sería de 2002(año de creación de OSTA) hasta 2009, somos una nueva opción sindical en el panorama sindical aragonés, lo que levanta muchas expectativas y además entramos en muchas empresas, algunas de ellas con grandes focos afiliativos. La segunda sería la que coincide con la crisis del 2008, y en la que perderíamos en torno al 7% de la afiliación que teníamos, el sindicato pierde afiliación, pero aun así tampoco es un dato preocupante si lo comparamos con otras*

organizaciones y que se extendería hasta el año 2015, en esta etapa el sindicato también tuvo un problema económico en sus cuentas, que también afectó.

La tercer sería de 2016 en adelante, donde el sindicato crece a bastante velocidad, con un crecimiento en torno hasta hoy del 18%, que creemos es debido a realizar otra clase de sindicalismo y por la entrada en muchas empresas y sectores, lo que nos convierte en muchos como representativos y es aquí donde los y las trabajadoras ven directamente nuestra forma de actuar y de organizarnos frente a los dos sindicatos institucionalizados.(Entrevista 1,Anexo A)

Asimismo refuerzan su recurso de poder estructural, confrontando en general; la desideologización, la flexibilización del mercado y la renovación generacional de trabajadores y confrontando en concreto; el desempleo estructural, la precarización de las formas laborales, la desindustrialización o la descomposición del lugar físico de trabajo y terciarización del mercado a raíz de la introducción de nuevas fórmulas de organización productiva. Hay nuevas necesidades a las que la clase trabajadora en Aragón tiene que hacer frente, *a por ejemplo el trabajo temporal ha traído toda una retahíla de complicaciones al día a día de los trabajadores. Que recaen sobre la conciliación, la flexibilidad, el trabajo precario sin vacaciones o cotizaciones bajas y un largo etcétera*(Entrevista 3,Anexo C)

Para ello se basan en la democracia Activa, que se centra en hacer conocedores de la realidad a los trabajadores para que puedan estar informados. Es imprescindible que los afiliados conozcan la situación laboral y social que les envuelve para poder plantear los cambios a los que aspiran con el fin de mejorar sus condiciones.

Por otro lado, utilizar el rigor sindical para no ser deslegitimados, causa principal por la cual los sindicatos mayoritarios pierden su recurso de poder institucional. OSTA a través del rigor sindical quiere alejarse de ciertas actuaciones sindicales que consiste en firmar pactos por firmar, así como de que se les relacione con algún partido político, tratando de ganarse la condición de legítimos.

Además, OSTA trabaja por conocer la realidad social de los colectivos existentes dentro del movimiento obrero para reivindicar a su vez sus necesidades, pues consideran que son los colectivos más vulnerables son los que más amparados deben estar. Esto ayuda a recuperar uno de los recursos del poder sindical social, brazo de actuación muy importante para Osta.

Finalmente, como sindicato joven, autónomo y autosuficiente al 95%, se centran en recuperar el prestigio que merece un sindicato de clase apartándose de *“La corrupción de los sindicatos mayoritarios desde dentro, porque no son independientes económicamente porque se deben a otras necesidades que no son las de la clase trabajadora, la corrupción sistémica de las personas, así como la individualización y la no confrontación, todo lo contrario a lo que necesita la clase trabajadora para conseguir derechos sociales”*(Entrevista 2,Anexo B) con el fin de alcanzar la justicia social para los trabajadores.

7.CONCLUSIONES

Este trabajo intenta aproximarse a las causas del declive de los sindicatos en España. El sindicato es una herramienta que ayuda a organizar a los trabajadores asalariados para luchar por sus intereses, transformar su realidad laboral y social y así finalmente alcanzar la justicia social, todo propiciado por el movimiento obrero.

Tras el análisis realizado sobre los recursos de poder sindical y su evolución desde la transición, cabe resaltar que en España el movimiento sindical ha visto reducida al mínimo su capacidad asociativa, estructural, social y estructural, es decir que los pilares que sostienen su concepción están perdiendo el sentido. Principalmente los sindicatos de clase no han sabido confrontar la llegada de las políticas neoliberales y el mercado capitalista, abocando a la clase trabajadora a la precariedad social y laboral, así como dejándolos desprovistos de recursos para enfrentarse a este nuevo paradigma.

Por tanto, queda patente la necesidad de recuperar los principios del movimiento obrero para reescribir, en base a la nueva realidad económica y social, los fundamentos y estrategias de un nuevo sindicalismo que defienda la justicia social, por y para la clase trabajadora. En si los sindicatos deben empezar ya ha trabajar para reducir el efecto de desideologización, la flexibilización del mercado, el auge de la derecha, la terciarización de los sectores en el movimiento obrero, así como no caer en el sindicalismo amarillo que descuida a la clase trabajadora, cuando solo mira por su beneficio, pues las cifras de afiliación no son alentadoras y afectan a la supervivencia de lo que conocemos como sindicatos de clase, elementos clave del equilibrio social.

Hemos visto en el estudio de caso en OSTA, que existe la posibilidad, de momento a nivel autonómico, como muestran sus cifras, de ganar y mantener la afiliación, como punto clave de crecimiento para un sindicato. Pues de conjugar las acciones necesarias para mantener vivo el sindicalismo. Sus principios, su modelo de acción y la gestión de sus recursos de poder siempre enfocados a mejorar la vida de la clase trabajadora les dan la legitimidad suficiente para que a pesar de los obstáculos estructurales a nivel político y económico, sus logros den esperanza a los trabajadores y a los sindicatos.

También es cierto que en este trabajo no recoge todas los fenómenos, causas y consecuencias que explican la situación real de la realidad sindical que provoca el declive, pero sí ha tratado de clarificar en cierta manera las de relieve algunos de los aspectos que conducen directamente al declive sindical. Durante el transcurso de mi trabajo me he encontrado ciertas limitaciones, la mayoría de las cuales están relacionadas con la dificultad de obtener fuentes concretas para el tema en análisis. Por ello las he abordado a través de diversas lecturas algo secundarias al tema principal.

Para concluir, apuntar que la investigación del sindicalismo y su evolución es una pieza trascendental del avance de nuestra sociedad, por eso es importante estudiar la capacidad que tiene el movimiento sindical de transformar la política, la economía y por ende la social.

8.ANEXOS

ANEXO A

ENTREVISTA 1

POSICIÓN: INTEGRANTE OSTA

GÉNERO: Masculino

EDAD: 53

LUGAR DE LA ENTREVISTA : Sede De OSTA

Fecha: 31/10/2022

BLOQUE SINDICAL:

1. ¿Cuál es la función cumple un sindicato?

Más bien diríamos cual es la función que deben cumplir los sindicatos, ya que, en el Estado español, los que nosotros denominamos institucionalizados (CCOO, UGT y CSIF) hacen de todo menos lo que tienen que hacer.

Los sindicatos somos ejes básicos de la democracia y debemos ser un elemento de contrapoder contra las élites y poner gente para mejorar la vida de las personas y que haya una correlación de fuerzas en la que la parte más débil, que es la clase trabajadora tengamos derechos y condiciones.

Los sindicatos deben organizar a la clase trabajadora, para que haya un reparto de la riqueza justo y no solo la misma recaiga en unos pocos, tienen la obligación y la responsabilidad de negociar por la clase trabajadora, ya que no sólo negocian por sus afiliados y afiliadas, y si no se consiguen unos objetivos dignos deben a través de la organización utilizar la Huelga como recurso para la mejora de las condiciones.

2. ¿Cuál es la función cumple OSTA como sindicato?

Nuestra función gira sobre tres ejes, mejorar las condiciones de los que viven y trabajan en Aragón, defender Aragón y organizar a la clase trabajadora aragonesa.

No podemos entender a nuestro sindicato sin estos tres ejes, ya que nacimos en pleno siglo XXI, para construir un sindicalismo diferente, que no tuviera injerencias desde Madrid, ni desde ningún partido político y sea independiente en cada una de las decisiones que tome.

3. ¿Qué modelo de actuación seguís?

Tenemos un modelo de organización propio que aprobamos en unas jornadas allá por el año 2010 y que hemos ido revisando y adaptando, pero sin tocar la esencia del mismo, y que donde se pone en marcha es una herramienta válida para organizarnos en las empresas y mejorar las condiciones de trabajo.

El mismo establece nuestra forma de actuar en las empresas y en los sectores y se construye sobre tres pilares: actuación ética de nuestra representatividad sindical, organización de nuestras bases afiliativas y secciones sindicales y defensa clara y firme de nuestras propuestas.

4. ¿Cuáles son los sectores en los que tenéis presencia?

Tras veinte años desde nuestro nacimiento y como sindicato de clase que somos, prácticamente tenemos representación en todos los sectores excepto en educación. Teniendo presencia en todos los sectores de servicios, como Comercio, Limpieza, Monitoras de comedor, Transporte, Hostelería, contact center, sanidad, Industria metalúrgica, químicas, pastas papel y cartón, discapacidad, residencias, administración autonómica y local, comarcal., siendo además en muchos de estos sectores representativos (lo que supone tener más del 10% de los representantes que se eligen) lo que nos da la capacidad de negociar convenios provinciales o autonómicos.

5. ¿Responden las actuaciones de OSTA a las necesidades de los trabajadores?

El sindicato en sus 20 años de existencia no ha parado de crecer en todos los sectores y por lo tanto entendemos que nuestra forma de actuar es la adecuada para conseguir nuestro objetivo, que no es otro que ser un instrumento real y con la capacidad para poder construir un Aragón mejor.

6. ¿A qué conquistas laborales aspira OSTA? ¿Y sociales?

En lo laboral lo tenemos claro, debemos seguir en nuestro empeño de un reparto justo y equitativo de la riqueza y esto solo pasa porque las condiciones laborales, económicas o de conciliación sigan mejorando y esto solo es posible si la clase trabajadora está organizada, ya que solo se han conquistado derechos cuando ha habido organización de las clases populares.

En lo social, nuestra apuesta es clara, queremos un Aragón con derechos para todos los que vivimos y trabajamos en él y en el que seamos nosotros y nosotras los que decidamos nuestro futuro, somos un País que aceptamos la pluralidad como una de nuestras señas de identidad y queremos ser un territorio donde cabe todo el mundo, venga de donde venga.

7. ¿Debemos equilibrar nuestras actividades o nuestros focos de actuación sabiendo que la actividad fundamental del sindicato es la acción sindical?

Nosotros es un debate que tenemos superado, los sindicatos son agentes sociopolíticos, pero debemos centrarnos en lo nuestro, debemos incidir y presionar en las políticas que se hacen ya sean sociales, económicas..., pero debemos tener claro cuál es nuestro ámbito, y por ello si alguien quiere hacer política y hablo de ella en el término parlamentario, debe realizar su acción en un partido político y no en un sindicato.

8. ¿El modelo representativo actual se ajusta a las necesidades que plantea una economía globalizada?

Este es uno de los grandes debates, puesto que si los sindicatos no nos adaptamos a las nuevas empresas y clases de trabajadores y trabajadoras, estamos abocados a pasarlo mal, por ello debemos centrar nuestros esfuerzos en ayudar a la gente y en ser capaces de llegar a los sectores más precarizados, ya que además muchos de ellos están muy pocos regulados o en los mismos es un trabajo individual, lo que dificulta la organización y prima lo individual, sobre lo colectivo, y ahí es donde las empresas y el sistema capitalista son capaces de esclavizar a la clase trabajadora.

9. ¿Debe transformarse el modelo de representación en nuestro país? debido a su tipo de tejido industrial (relaciones laborales individual)

El modelo sindical que se instaura tras el régimen del 78, es un modelo en el que se intenta fortalecer a las estructuras sindicales para que sean un contrapoder real a lo que eran las estructuras franquistas, con el objetivo de fortalecer también el sistema democrático.

El sistema prima la representatividad, sobre la afiliación, es un sistema centralista, cuando el Estado español es un estado descentralizado y excluye a todos aquellos sindicatos que no llegan al 10% de la representatividad, lo que hace que el sistema este hecho a medida para los dos grandes sindicatos del Estado, lo que nosotros denominamos “sindicalismo”.

Esto en sí mismo, es una anomalía democrática, puesto que un sindicato que tenga el 8% en un sector puede no ser representativo y no poder negociar y en cambio uno de los dos sindicatos institucionalizados, puede negociar, aunque tenga el 0% de representatividad.

Desde OSTA apostamos por que la negociación se haga lo más cerca de los centros de trabajo afectados, porque cuanto más se aleja la negociación, peor es el resultado y por lo tanto deberían tener prioridad los convenios provinciales y autonómicos sobre los estatales, sumado a que los porcentajes deberían bajar puesto que, ¿si en lo político con el 3 o el 5% se tienen concejales o diputados porque en lo sindical debe ser el 10%?

10. ¿Sois representativos? Hablemos de expectativas y realidad en cifras de representación. ¿A qué aspiráis?

Como te acabo de explicar el modelo está diseñado para que solo dos sindicatos, tengan el monopolio de la representatividad, y por lo tanto se haga muy, pero que muy difícil, que otros agentes sindicales puedan llegar a ser representativos.

En Aragón para ser representativos necesitas tener 1500 delegados y el 15% de la representatividad y ahora estamos en torno a los 715 delegados, por lo que a nivel autonómico no lo somos, aunque sí lo somos en muchos sectores.

Te imaginas si lo extrapolamos a lo político que en Aragón solo en estos momentos PSOE, PP y Cs estuvieran en el parlamento, que son los que superaron el 15%, sería una anomalía democrática, pues sí, y esto es lo que pasa en lo sindical, sumado a que el gobierno del Sr Lamban solo quiere

como interlocutores a los dos grandes, que suelen molestar poco y están de acuerdo con el rollo del diálogo social, que a nuestro juicio no sirve de nada, perdón excepto para repartir programas, cursos...

En cuanto a cifras, somos representativos en Aragón en prácticamente toda la gran y mediana industria, siendo representativos también en pastas, papel y cartón, mataderos de aves y conejos, conservas, en el comercio, transporte de mercancías y viajeros, limpieza, hostelería, Contact center, monitoras de comedor, almacenaje y distribución de alimentos, restauración colectiva, garajes, sanidad privada, discapacidad, residencias, técnicos educación infantil.

Aspiramos a ser más representativos en Aragón, aunque somos conscientes que es una meta a medio/largo plazo, por cómo está diseñada la Ley, nuestro objetivo es que seamos los y las aragonesas las que decidamos nuestras condiciones y no nos las marquen desde Madrid, personas que no conocen nuestra realidad.

11. Tasas de afiliación, ¿Cuáles son, por edad y sexo?

En estos momentos estamos en torno a los 4500 afiliados y afiliadas repartidos por Huesca, Teruel y Zaragoza.

El 51.50% del total de la afiliación son hombres y el 49.50% son mujeres, lo que nos convierte en un sindicato prácticamente paritario, de lo que estamos bastante orgullosos.

En cuanto a franjas de edad, los menores de 30 años suponen en torno a 6%, de la afiliación, entre 30 y 45 años son el 35%, entre 45 y 55 años son el 33%, entre 55 y 65 el 23% y mayores de 65 el 3%.

Como resumen podemos decir que somos un sindicato paritario y joven, puesto que, si observamos los datos de desempleo juvenil y del resto de organizaciones sindicales, somos un sindicato joven y con mucho futuro.

12. ¿Cómo planteáis la afiliación de los trabajadores y cómo la mantenéis?

Afiliarse a un sindicato es algo que ponemos en valor, porque es un ejercicio de solidaridad entre la clase trabajadora, porque con nuestra cuota podemos mantener una serie de servicios para poder ayudar y asesorar a trabajadores y trabajadoras y que no se sientan desprotegidos.

La mantenemos porque todos y todas saben que la afiliación supone el 92% de nuestros ingresos, lo que nos hace poder ser independientes en la toma de decisiones y que, si no fuera así, seríamos como “otros” sindicatos a los que no nos queremos parecer. Sumado a que ahora, con la puesta en marcha de la caja de resistencia del sindicato, esta se nutre de un porcentaje de nuestras cuotas.

13. ¿Cómo ha fluctuado la afiliación en los últimos 10 años, por qué?

Nosotros como sindicato hemos tenido como tres etapas; la primera es de crecimiento y sería de 2002(año de creación de OSTA) hasta 2009, somos una nueva opción sindical en el panorama sindical aragonés, lo que levanta muchas expectativas y además entramos en muchas empresas, algunas de ellas con grandes focos afiliativos.

La segunda sería la que coincide con la crisis del 2008, y en la que perderíamos en torno al 7% de la afiliación que teníamos, el sindicato pierde afiliación, pero aun así tampoco es un dato preocupante si lo comparamos con otras organizaciones y que se extendería hasta el año 2015, en esta etapa el sindicato también tuvo un problema económico en sus cuentas, que también afectó.

La tercer sería de 2016 en adelante, donde el sindicato crece a bastante velocidad, con un crecimiento en torno hasta hoy del 18%, que creemos es debido a realizar otra clase de sindicalismo y por la entrada en muchas empresas y sectores, lo que nos convierte en muchos como representativos y es aquí donde los y las trabajadoras ven directamente nuestra forma de actuar y de organizarnos frente a los dos sindicatos institucionalizados.

14. ¿Están en consonancia los esfuerzos que dedicáis a la confrontación de la precariedad laboral y el resultado que de ellos obtenemos, medidos en afiliación?

Debemos dedicar todos nuestros esfuerzos a luchar contra la precariedad, es nuestro objetivo número uno, y por ello el mismo no debemos medirlo en datos afiliativos, sino en mejoras para estos colectivos, aunque al final la gente se afilia, si ve que el sindicato les apoya y defiende de verdad, tenemos buenos datos afiliativos en sectores precarizados.

15. ¿En qué sentido el actual contexto económico y social afecta a la acción sindical?

Estamos en una sociedad muy individualizada y esto también se refleja en las relaciones laborales, por ello debemos explicar y hacer entender a la ciudadanía que este es el camino equivocado y que la acción sindical se debe entender desde lo colectivo y cuando hablo de esto, hablo que puede ser en una empresa, en un sector, o en el conjunto de la sociedad, las luchas no son individuales, con colectivas y lo que seamos capaces de mejorar en un sector repercutirá en otros, si perdemos y abandonamos la lucha de clases, las elites no habrán derrotado.

16. Como sindicato, ¿cuáles creéis que son los puntos más importantes para defender los derechos de los trabajadores?

Tenemos que exigir un reparto equitativo de la riqueza y esto pasa por mejorar nuestros salarios, nuestras condiciones y nuestra conciliación, estos son los tres ejes sobre los que debe girar nuestras reivindicaciones para poder tener unos niveles de vida dignos, porque sin personas “libres”, el mundo no tiene ningún sentido.

17. ¿Consideráis que la clase trabajadora tiene nuevas necesidades? ¿Cuáles y qué proponéis?

Por supuesto, desde la segunda guerra mundial y tras la pandemia nuestras necesidades han cambiado, valoramos mucho más nuestro tiempo, algo que choca frontalmente con el sistema capitalista que nos trata como números y en algunos casos como esclavos, al servicio de sus beneficios.

Debemos exigir acotar los modelos flexibilizados de jornadas laborales, que en algunos casos como digo se convierten en jornadas de semiesclavitud, a la vez que debemos exigir unos servicios

públicos y de calidad, para que independientemente de nuestra renta, sexo, origen, podamos vivir con dignidad.

18. Y ¿es la más eficaz para organizar más y mejor a los trabajadores y trabajadoras para defender sus intereses?

El sindicato es sin lugar a dudas la herramienta más eficaz para organizar a la clase trabajadora, pero para ello debemos ser creíbles en lo que decimos y en lo que hacemos y para ello se necesitan organizaciones sindicales fuertes, para ser un contrapoder real al capital.

19. ¿Cuáles son las principales quejas de los trabajadores hacia vuestra actuación sindical?

Siendo sincero, en cuanto a nuestro modelo o actuación sindical, tenemos muy pocas quejas, y las que hay en la mayoría de los casos podrían ser solucionadas si tuviéramos más afiliación y por lo tanto más ingresos. Entendemos que el sindicato está para ayudar a la gente, y por lo tanto debemos volcar nuestros esfuerzos en la parte más importante que es nuestra afiliación.

20. ¿Cómo defienden la lucha obrera más allá del enfrentamiento con los empresarios por problemas propios de la relación laboral?

Sin lucha y sin reivindicación, ni hubo, ni habrá mejoras, no solo es contra los empresarios, también es contra la clase política y por eso tenemos la obligación de realizar análisis y propuestas para seguir mejorando. Hay empresarios de todo tipo y no por ello hay de demonizarlos.

21. ¿Cómo intervenimos en la organización del trabajo en los centros de trabajo?

La organización del trabajo es una potestad que da la Ley a los empresarios y por lo tanto ahí nuestra labor es poner cláusulas e intentar regular lo máximo posible todo, para que no haya abusos y para que haya unas normas básicas de funcionamiento, horarios, conciliación..., se puede hacer mucho más de lo que en algunos casos creemos, pero para ello necesitamos articular propuestas.

22. ¿Sería necesario reformular objetivos de los sindicatos en general y de ÉSTA en particular?

Creemos que no es necesario hay un modelo que funciona, aunque en estos momentos hay dos clases de sindicalismo en el Estado español: el que defienden CCOO, UGT, CSIF y la mayoría de los sindicatos corporativos, que apuestan por el diálogo social, cursos, ser cercanos al poder político y el que representamos los sindicatos de corte nacional, autonómico, soberanista..., o como lo quieras definir, que apostamos por la afiliación y la independencia de lo político, por el diálogo si es posible llegar acuerdos y si no es posible por articular la confrontación y la Huelga para mejorar nuestros derechos, todo ello volcados en nuestro territorios.

En OSTA apostamos por la segunda, que además es la que está dando resultados, ahí están los convenios o negociaciones que se están dando en País Vasco, Navarra, Galicia o Aragón y todo lo que rodea la negociación de ámbito estatal y la recentralización de la misma, que solo supone pérdida de derechos y precariedad.

23. ¿Están los sindicatos supeditados al poder político y OSTA? ¿Esto tiene consecuencias, cuáles?

Como ves esto revolotea constantemente en la conversación, hay sindicatos que Sí y otros como el nuestro que NO, la independencia la da la afiliación y por ello nosotros estamos convencido que solo con afiliación hay independencia de lo político y de no hacerlo así, estás abocado a tragar con acuerdos como la reforma de las pensiones o la última reforma laboral, que ha supuesto un lavado de cara para el gobierno, y no ha tocado nada de los aspectos más lesivos de las últimas reformas laborales, que decían que iban a derogar y todo ello por unas migajas. A buen entendedor, pocas palabras bastan.

24. ¿Esto ha ido en detrimento de la principal función del sindicato?

La política tiene la capacidad en algunos casos de convertir todo en corrupción y esta se puede practicar en muchos niveles. En lo político puede ser en enriquecerse a través de lo público y en lo sindical puede ser a través de cursos, concesiones, subvenciones, liberados, horas sindicales...

25. ¿Habría que reforzar la autonomía del sindicato?

OSTA es totalmente autónomo, el 92% de los ingresos viene de las cuotas de afiliación, igual esta pregunta deberías dirigirse a “otros”.

26. ¿Consideras que OSTA, como sindicato, es revolucionario? ¿En qué sentido?

La palabra no es revolucionaria, es volver a creer en las esencias del sindicalismo como son la solidaridad, la justicia social, la organización de la clase trabajadora. Probablemente nadie daría un euro por este proyecto en 2002, pero hemos demostrado que se pueden hacer las cosas de otra forma y que, si crees y amas lo que estás haciendo, seguro que el resultado te hacer sentirte orgulloso de pertenecer a esta organización, que, por cierto, sin su afiliación es imposible que hubiera llegado a ser el tercer sindicato en Aragón.

27. ¿En qué pugnas sindicales os habéis visto involucrados? ¿Cuáles han sido las más importantes? ¿Cuáles consideráis que habéis conseguido vuestro propósito y cuáles no?

Cada conflicto, cada convenio, cada Huelga, es una lucha, en estos años hemos participado en multitud de ellas y en cada una de ellas, hay una pequeña victoria, porque, aunque solo haya sido el poder organizarnos y pelear por lo que creíamos justo ha merecido la pena. Es difícil nombrar cada una de ellas, pero echando la vista atrás, los colectivos más precarios puede que sean los que mayores alegrías nos dan, recuerdo con especial cariño la Huelga de la Limpieza en 2008, cuando subieron los salarios casi un 23% en cuatro años. Una lucha protagonizada en la mayoría de los casos por mujeres precarias

28. ¿Cómo intervenimos y organizamos a los colectivos de trabajadores y trabajadoras que, por diversas situaciones no tienen, han roto o diluido, su vínculo con el centro de trabajo?

Aquí tenemos la clave para que el sindicalismo se siga viendo como un instrumento útil, en primer caso en ponerse en contacto con ellas, que no siempre es fácil, en el segundo es acompañarlos y asesorarlos en muchas ocasiones de forma individualizada, para que, en caso de mejora, otras se

vayan uniendo y por último hacerles entender que los sindicatos independientemente del tamaño de la empresa o de los trabajadores que tenga, estamos para ayudarles.

29.¿Creéis que la libertad sindical está suficientemente bien amparada por la ley? O en vuestra opinión ¿necesita una reforma?

La libertad, no solo en lo sindical está muy deteriorada, ahí tenemos el caso de la Ley mordaza, Ley que se tendría que derogar inmediatamente y que también nos afecta, ya que cientos de trabajadores actuando en piquetes o en Huelgas están multados o incluso algunos de ellos encarcelados.

Es necesario que haya más protección a la clase trabajadora y que las multas a empresas que vulneran constantemente la libertad sindical, el derecho a presentarse a las elecciones sindicales, o incluso a afiliarse hoy en pleno siglo XXII, sean mucho más duras, ya que preservar el sindicalismo, es fortalecer nuestra democracia, que hoy se tambalea constantemente con algunas decisiones políticas.

30.¿La normativa sobre libertad sindical que prima la representación unitaria de los trabajadores frente a la presencia de las organizaciones sindicales, favorece o perjudica al movimiento sindical organizado?

Este es un debate bastante profundo, puesto que el modelo se hizo para potenciar los comités de empresa, pero claro quien los componen son las secciones sindicales, que en el 99% de los casos, son los sindicatos.

A mi juicio, lo que ha sucedido es que los comités de empresa han llevado el protagonismo y los sindicatos a veces han pasado desapercibidos. Nosotros lo tenemos claro, la sección sindical y por lo tanto los y las afiliadas son la parte más importante de la organización y por ello, la labor del sindicato es canalizar a través de las secciones sindicales nuestras propuestas y forma de actuar, debemos ser capaces de separar el órgano unitario, del sindicato, porque es el sindicato quien organiza, asesora y propone alternativas y estrategias. Sí afiliados, no hay sección sindical, sin secciones sindicales organizadas no funcionan los comités de empresa.

31.¿No sería necesario que el sindicato asumiera en sentido amplio el gobierno de los elementos centrales de la relación capital-trabajo?

Con el modelo actual del estado español creo que es imposible, deberían cambiar estructuras, leyes..., por ejemplo, en Bélgica los sindicatos gestionan las jubilaciones de sus afiliados, te imaginas eso en el Estado español, ¿te fiaras? Sinceramente y por hablar de realidades y no de teoría, los sindicatos debemos y tenemos la capacidad de influir en prácticamente en todos los temas y con organización lo podemos hacer, hablar de quimeras y más en estos tiempos, deberíamos dejarlo a los pensadores, que por cierto bastante falta nos hacen.

32. ¿Crees que el sindicalismo está en una etapa de declive? ¿En qué sentido?

Como he dicho en una pregunta anterior, NO, lo que si es necesario es que los sindicatos sean capaces de realizar bien su trabajo y no querer abarcar espacios que nunca deberían haber ocupado. Si hay una clase de sindicalismo que está creciendo, como es nuestro caso, es evidente que, a lo mejor, lo que está en declive es una manera muy concreta de hacer sindicalismo y no el mismo.

33. ¿Que lo ha promovido?

Si hablamos en general, creo que se debe a una falta de credibilidad, sumado a muchos errores en estos 40 años de democracia, los sindicatos no pueden invertir en fondos de planes de pensiones privados, entender la formación como un ingreso, ser promotores de viviendas, dedicarse a ser agencias de colocación...el sindicato se tiene que dedicar a organizar, ayudar y mejorar las condiciones de vida de la gente.

34. ¿Cuáles son los puntos débiles de la fuerza de los sindicatos hoy en día? ¿y los fuertes?

Creo que el mayor problema es la financiación, puesto que sin medios es imposible llegar a los sectores y a las empresas, o lo que es lo mismo, a la gente. Sumado a la campaña mediática de desprestigio constante que se hace desde sectores de la derecha, para que la clase trabajadora esté organizada y por lo tanto sea un verdadero contrapoder contra el capital. Los fuertes, que somos más que ellos y con esto nos debería bastar para hacerles frente.

35. ¿Qué peso crees que tiene los sindicatos en la escena social y en la política laborales?

Durante la democracia ha habido altibajos, de parecer tener un ministro en la sombra, a ser insignificantes. Creo sinceramente que, si luchamos por lo que es nuestro, es imposible invisibilización, ahí está nuestro ejemplo, con lo que somos, prácticamente todas semanas salimos un día u otro en prensa, y eso que la misma, está controlada, por quien está.

36 ¿Qué utilidad tiene para ti un sindicato?

El sindicato no se debe medir por utilidad, ese es uno de los problemas, los dos grandes se han convertido en prestadores de servicios, descuentos, promociones, cursos..., somos el mayor instrumento que tiene la clase trabajadora para poder mejorar su vida y solo con eso tendríamos que estar orgullosos de pertenecer a uno.

37. ¿Qué necesidades debe cubrir un sindicato? ¿Cuáles cubre a día de hoy?

Creo que algunos estamos en el camino correcto (aunque parezca pretencioso), los sindicatos en mi opinión deben ocuparse de todo lo que sea laboral, echando una mano en lo social, pero sin intentar ocupar el espacio que tienen otras organizaciones especializadas en diferentes temas, debemos ser el agente capaz de unir diferentes luchas, sin eclipsar al resto. Por mi parte. OSTA cubre todo lo que necesito de un sindicato, si quiero militar en otros ámbitos, que lo hago, sé dónde debo acudir.

38.¿Hay pérdida de confianza en los sindicatos por parte de la clase trabajadora?

Si, esto es evidente, pero vuelvo a lo mismo, se han cometido errores, que además han tenido gran repercusión mediática, para debilitarnos, pero hay organizaciones como OSTA que siguen creciendo y han recuperado la ilusión de mucha gente, creyendo que hay un sindicato que merece la pena y quieren ser partícipes del mismo.

39 ¿Es responsabilidad de los sindicatos traer de nuevo la ideología de la clase obrera?

Sin ideología, no hay nada, como te he dicho la lucha de clases, eso de lo que nos quieren hacer olvidar, está más de moda que nunca. No hay clase media, somos clase trabajadora y no podemos caer en la trampa de creernos lo que no somos, porque esto será nuestra final y si ya de por sí unos pocos controlan nuestra vida, pasaremos a ser esclavos totales de ellos.

Nuestra apuesta está clara; Aragón, mejorar nuestras condiciones, apostar por proteger el planeta, decidir nuestro camino a seguir, luchar contra la ultraderecha, ya que la misma solo trae pérdida de libertades y el retroceso de avances que tanto nos ha costado conseguir.

40. Qué responsabilidad tienen los trabajadores sobre su propia lucha.

Tiene su parte, como no puede ser de otra manera, pero no podemos cargarles toda la responsabilidad, cuando durante mucho tiempo se ha apostado por la desmovilización y apostado por el diálogo social, junto a la responsabilidad de la clase trabajadora, para que la economía vaya mejor. ¡Pues no creeremos que se cambia de un plumazo! Hay que romper estas dinámicas y confrontar sin miedo, cuando sea necesario, porque sino nos convertimos en un engranaje más del sistema, del que no podemos salir.

41.¿Qué medios de acción han perdido los sindicatos?

Si me preguntas por OSTA ninguno, seguimos apostando por la movilización en la calle, en los sectores y en las empresas y solo con movilización y acción sindical podemos mejorar las cosas, si me preguntas por el resto, te respondo lo de antes, esa pregunta no es para mí.

ENTREVISTA 2

POSICIÓN: Integrante de OSTA

GÉNERO: Masculino

Edad: 38

Lugar de la entrevista: Sese De OSTA

Fecha: 31/10/2022

1. ¿Cuál es la función cumple un sindicato?

La verdad es que es la única herramienta que tiene la clase trabajadora para mejorar. Es eso en cuanto a lo laboral. En cuanto a lo social, yo creo que el sindicalismo, en sí los sindicatos somos las únicas organizaciones con capacidad en teoría real para transformar la sociedad porque al final piensa que para transformar la sociedad hace falta organizarse. Es la única que tiene la capacidad movilizadora y organizadora como para poder confrontar. a los poderes económicos que sin trabajar su beneficio

2. ¿Cuál es la función cumple OSTA como sindicato?

Bueno yo creo que si nosotros somos ese modelo alternativo, precisamente porque nuestro modelo intenta ir hacia esa vía, o cumplirla claro. Cumplimos otra de las necesidades de la sociedad en pequeños ámbitos. O sea que las empresas donde estamos sí que estamos consiguiendo y dónde tenemos mayoría conseguimos los mejores convenios, los mejores incrementos económicos, las mejores medidas de conciliación sociales.. además el sistema está hecho para poner tablas y no llegar, pero sí que dentro de nuestra capacidad y nuestra posibilidad de influencia sí que estamos construyendo

3. ¿Qué modelo de actuación seguís?

Uno bastante lógico que debería de seguir todas las organizaciones. Nosotros, así un poco más en lo que es la teoría vale, siempre decimos que nos referimos sobre todo a cuatro pilares hasta un quinto que por los propios sindicatos. Cuatro pilares que es información vale, un sindicato tiene que informar porque las personas trabajadoras que no tenemos información de nuestros derechos tenemos que conocer nuestros derechos vale. Y por nosotros mismos todo el sistema está hecho para que tú no los conozcas. Esto es como siempre, tenemos un debate, porque en los colegios no se nos enseña más derecho al trabajo ni se nos enseña las posibilidades que tienes para pelear para defenderte... tú vas a cualquier empresa y nadie sabe cuál es su convenio y cuáles son sus condiciones. Entonces claro uno de los pilares tiene que ser la información la información tiene que

ser ágil tiene que llegar directa y sencilla para que la gente entienda porque quien conoce sus derechos los defiende o dicho de otra manera quien no conoce sus derechos los pierde.

Otros Pilares en los que se rige el modelo de ustedes transparencia al final pues debido a los sindicatos institucionalizados mayoritarios en el estado español, la corrupción, los partidos políticos .intereses sindicales propios ajenos a la clase trabajadora.. entonces la transparencia es fundamental para ese descrédito que hay hace los sindicatos tenemos nuestras acciones porque siempre estamos en el punto de mira por culpa de lo que han hecho otros y lo que se ha generado estás en el punto de mira es porque lo que ha conseguido hacer es desacreditar lo que es la lucha de clases la lucha trabajadora y los sindicatos que es esa herramienta que puede unirlos organizarlos

Y la confrontación, el término en Sí parece que tiene un deje de la de guerra, pero nos referimos a confrontación dinámica, esto habla de que nosotros partimos de la negociación colectiva pero sí por supuesto Siempre sin renunciar a una lucha más allá que pueda ser por la huelga, cuando siempre hay que pasar por una negociación entiendo porque al final creo que es responsable cuando tomas una empresa negociar , saber en una empresa intentar llegar a acuerdos vale, porque llegar a acuerdos es beneficioso para las dos partes, cuando los acuerdos sean siempre transparentes y siempre que sea por el interés de la clase trabajadora y por supuesto pronunciar a medidas sindicales mucho más fuertes.

Y democracia activa que es que cualquier medida tiene que ser votada por los trabajadores. Nosotros siempre nuestro modelo es que cualquier medida una vez una vez informada la gente colectivamente, las acciones siguientes son un preacuerdo a faltar rectificación por la plantilla, es una democracia y dentro hay que darles participación en la decisión final.

Otra cosa es que somos Aragonesistas, referido a los sindical, entendemos que la negociación tiene que estar cercana a las personas, todo lo que sea alejar la negociación de la gente que le afecta es perder. Si vas a negociar ciertas condiciones en Madrid. que representas a todo el estado, hay una diferenciación brutal entre otras, la generalidad es que pierdes derechos.

4. ¿Debe transformarse el modelo de representación en nuestro país? debido a su tipo de tejido industrial (relaciones laborales individual)

Si el problema no es el sistema, el problema es el modelo sindical de cada sindicato(...) los sindicatos deben organizarse, ya que esto te da unas garantías. Los trabajadores tienen sus horas sindicales, tienen sus garantías a la hora de afrontar un despido, procedimientos de sanciones. La alternativa es no hacer nada de esto pero claro si no nos aseguran unos derechos y unas protecciones.

5. ¿Debemos equilibrar nuestras actividades o nuestros focos de actuación sabiendo que la actividad fundamental del sindicato es la acción sindical?

Eso sí el problema no es tanto la teoría como la práctica porque siempre es una coberturas en la práctica porque nosotros podemos tener gente que se nos escape a nuestro control porque al final como te hace sentir de Aragón y con nuestra posibilidad de la gente que trabaja aquí llegamos donde llegamos. No podemos controlar a todo el mundo que es lo que hace con sus obras.

6. ¿Cómo planteáis la afiliación de los trabajadores y cómo la mantenéis?

La afiliación es hacerlo bien, hacer bien el trabajo, informar y ser transparentes funciona. Si tu vas a una empresa y tienes una representación y además de esto confrontas bien, eso va vinculado a que la gente se sienta identificado con ese sindicato y eso conlleva la afiliación. Por eso funciona nuestro modelo porque es un modelo que bien aplicado funciona para conseguir afiliación, porque es que a la gente le cuesta mucho afiliarse a un sindicato. Nosotros les proponemos, trabajamos juntos, ves cómo trabajamos, ve como funciona OSTA, ve el modelo que aplica OSTA y si crees que lo hacemos bien afiliate. Porque nosotros el 95% del presupuesto son cuotas, por eso si queremos afiliación tenemos que trabajar con rigor.

7.¿Hacemos mucho más de lo que nos esforzamos, yo siempre digo que es por dos causas?

Primero por el descrito que hay,que hace que los sindicatos, imaginado otros Vale entonces claro el descrito es que yo siempre digo lo mismo,OSTA lo hace muy bien pero como esta haga algo Un pasito un poco regular Bueno!!... me penaliza muchísimo. Y por otro lado hay muchísimo sectarismo, quien es de otro sindicato, sobre todo los institucionalizados, como en un partido político. Porque nos han hecho que no tengamos un criterio razonado y que no sepamos buscar una alternativa. La gente es muy fanatica, se ve en la polarización de la sociedad política o Soy blanco soy negro y ya no puedo pensar nada más, te puedo poner los datos que me da igual.

8.¿Qué acción sindical lleváis a cabo?

De todo, la global, que sería implantar nuestro modelo. Yo lo digo muchas veces, cuando OSTA está en un comité con su modelo hace que el resto de sindicatos mejores, porque generas sindicalismo de clase, y la plantilla lo ve entonces se crea una inercia que hace que el resto mejore. Además tenemos un modelo cercano, porque un sindicato tiene que estar en la calle, en el centro de trabajo.. en si no nos gusta el modelo del liberado, porque si te deslizas pierdes la realidad de tu trabajo y los problemas como concepto de los trabajadores.

También pitadas, huelgas, manifestaciones , protestas en el centro de trabajo; todo esto muy ligado a la prensa.

9. ¿habéis tenido que reformular vuestros objetivos?

Siempre luchamos por mejorar, pero cada día luchamos más por defendernos, es decir estamos más a la defensiva que otra cosa. Por ejemplo, hemos firmado los mejores convenios de automoción y eso crea tendencia.

10. ¿Habría que reforzar la autonomía del sindicato?

Yo creo que en la teoría los sindicatos tienen la fuerza para poder participar, por ejemplo la mesa del diálogo social, sin embargo participan en un órgano en el que luego no pesan sus decisiones debidos a los intereses económicos y políticos.

11.¿En qué pugnas sindicales os habéis visto involucrados ?¿Cuáles han sido las más importantes? ¿Cuáles consideráis que habéis conseguido vuestro propósito y cuáles no?

Hemos conseguido que poco a poco vaya calando en la clase trabajadora que si hay una alternativa sindical al sindicalismo obsoleto e institucionalizado y que no es independiente,ni representa a la clase trabajadora , sino sus intereses propios como organización. Con nuestro modelo hemos conseguido recuperar el descrédito sindical, también hemos sufrido la invisibilización que poco a poco conseguimos eliminar. Por ejemplo, no hemos conseguido nada porque nuestro ámbito es aragonés, pero somos muy críticos con la reforma laboral(...)

12¿Crees que el sindicalismo está en una etapa de declive? ¿En qué sentido ? ¿Que lo ha promovido ?

Es obvio, es una realidad.

La corrupción desde dentro, porque no son independientes económicamente porque se deben a otras necesidades que no son las de la clase trabajadora, la corrupción sistémica de las personas, así como la individualización, la confrontación, todo lo contrario a lo que necesita la clase trabajadora para conseguir derechos sociales. La desaparición del pensamiento crítico.

13¿Cuáles son los puntos débiles de la fuerza de los sindicatos hoy en día ? ¿y los fuertes?

Yo creo que en todos los lados hay gente buena y mala, y yo critico mucho a los sindicatos, pero a la organización. Por se de mucha gente que tiene muy claro los principios, y que son ellos la única herramienta de la clase trabajadora para defenderla.

14¿Qué peso crees que tiene los sindicatos en la escena social y en la política laborales ?

Tienen toda porque su función de información es principal para la creación de un panorama social que influya en la política y así en la escena social, laboral y economica.La desinformación o información dirigida es un mal endémico que no permite a la clase trabajadora defender lo que les pertenece.

15¿Qué responsabilidad tienen los trabajadores sobre su propia lucha?

Mucha, todo el mundo tiene una responsabilidad individual, vale que está todo en contra, pero tenemos la capacidad de buscar la alternativa, de tener la mente ambiente. La responsabilidad individual nunca se puede obviar. La conciencia de clase se ha perdido porque ya no se defiende que el sistema se sostiene por la clase trabajadora, se sostiene por tu esfuerzo y el mio. Mi esfuerzo tiene que reflejarse en mi bienestar no solo en el beneficio empresarial. Tú como persona tienes que informarte y formarte.

ENTREVISTA 4

POSICIÓN: Integrante de OSTA

GÉNERO: Femenino

Edad: 25

Lugar de la entrevista: Cese De OSTA

Fecha: 31/10/2022

1. ¿Cuál es la función cumple un sindicato?

Tiene una función social, para solventar las diferentes situaciones a las que se enfrenta la clase trabajadora, a través de la defensa del salario, conciliación, salud laboral ...

2. ¿Cuál es la función cumple OSTA como sindicato?

La misma que la de un sindicato común, pero nosotros nos centramos en el territorio aragonés, luchamos por el total, pero se centra en las necesidades de la clase trabajadora de Aragón, porque no es lo mismo el ámbito económico en Madrid que en Aragón.

3. ¿Qué modelo de actuación seguís?

Tenemos mucho contenido de información digital, carteo, repartos, charlas, principalmente eso, información, transparencia y participación.

4. ¿Cuáles son los sectores en los que tenéis presencia?

Sanidad privada, metálica, limpieza y transporte y mercancías mayormente.

5. ¿Responden las actuaciones de OSTA a las necesidades de los trabajadores?

Nos centramos en que la vida laboral de los trabajadores se adecue a su vida privada y familiar.

6. ¿A qué conquistas laborales aspira OSTA? ¿Y sociales?

Queremos entrar a negociar los convenios y eso es a través de la representatividad. Tenemos que tener en el sector un 10% de delegados y delegadas. Y queremos estar ahí en el mejor número de convenios. Principalmente ahora tenemos como objetivo el del metal que tenemos un 9,7%.

7. ¿Debemos equilibrar nuestras actividades o nuestros focos de actuación sabiendo que la actividad fundamental del sindicato es la acción sindical?

Bajaría el número de representantes, porque de 1 hasta 30, un delegado sindical me parece poco, el resto de proporciones creo que son un poco más correctas pero

8. ¿El modelo representativo actual se ajusta a las necesidades que plantea una economía globalizada?

Bajaría el número de representantes, porque de 1 hasta 30, un delegado sindical me parece poco, el resto de proporciones creo que son un poco más correctas.

9. ¿Sois representativos? Hablemos de expectativas y realidad en cifras de representación. ¿A qué aspiráis?

Según qué sectores SI.

11. ¿Cómo planteáis la afiliación de los trabajadores y cómo la mantenéis?

Para los que ya están los mantenemos constantemente informados y luego hacemos campañas de afiliación desde la sede y en los centros de trabajo. Y por eso todos los años salimos con un neto de afiliación positivo.

14. ¿En qué sentido el actual contexto económico y social afecta a la acción sindical?

En sí es muy importante porque las personas han perdido la conciencia de que pasan la mayor parte de su tiempo trabajando, por eso la acción sindical garantiza que la vida de los trabajadores sea digna. Porque afecta directamente al desarrollo de su vida.

16. ¿Consideráis que la clase trabajadora tiene nuevas necesidades?

Por supuesto, por ejemplo el trabajo temporal ha traído toda una retahíla de complicaciones al día a día de los trabajadores. Que recaen sobre la conciliación, la flexibilidad, el trabajo precario sin vacaciones o cotizaciones bajas y un largo etcétera.

18. ¿Cuáles son las principales quejas de los trabajadores hacia vuestra actuación sindical?

Que no llegamos a todo y a contestar rápido debido al volumen de trabajo.

20. ¿Cómo intervenimos en la organización del trabajo en los centros de trabajo?

Intentamos no perder el contacto con el trabajo y el día a día real de la plantilla, para no descuidar las vivencias que se dan dentro de los centros, a partir de ahí actuamos o resaltamos a los afiliados y sindicados los aspectos que deberían plantearse para mejorar su trabajo diario. Y cómo lo pueden hacer informándolos.

21. ¿Sería necesario reformular objetivos de los sindicatos en general y de OSTA en particular?

Pienso que los objetivos tienen que ir ligados a cómo van cambiando las políticas laborales y el mercado de trabajo. Por eso van cambiando continuamente. Aunque el objetivo principal, la justicia social para la clase trabajadora y los colectivos precarizados es el punto de mira.

22. ¿Están los sindicatos supeditados al poder político y OSTA? ¿Esto tiene consecuencias, cuáles?

Sl. Todo son consecuencias malas, si recibe dinero de agentes externos a la propia organización en parte ya se debe a ellos, porque se convierten en su sustento.

23. ¿Esto ha ido en detrimento de la principal función del sindicato?

Por supuesto, dar a entender que el dinero está por encima de las necesidades básicas de los trabajadores y de los propios ideales, desprestigia cualquier movimiento que quiera hacer los sindicatos supeditados al poder político.

23. ¿Habría que reforzar la autonomía del sindicato?

En OSTA no, pero si los sindicatos mayoritarios quieren recuperar el prestigio este es un punto importante para ellos. Recuperar su autonomía es recuperar la confianza de sus afiliados y de los trabajadores.

24. ¿Consideras que OSTA, como sindicato, es revolucionario? ¿En qué sentido?

Pienso que como revolucionarios en el sentido que somos Aragonistas y que hemos devuelto al sindicalismo aragonés las cajas de resistencia.

27. ¿Creéis que la libertad sindical está suficientemente bien amparada por la ley? O en vuestra opinión ¿necesita una reforma?

Estamos amparados en el papel, es cierto, pero la realidad no es esa, hay despido y acoso hacia las figuras que representan el sindicalismo.

30. ¿Crees que el sindicalismo está en una etapa de declive? ¿En qué sentido ?

sl. en costa como tal no. Pero desde los años 80 y debido al envejecimiento de aquella clase trabajadora y junto con la renovación generacional está en declive. Porque ya no existe el espíritu de confrontación ahora los jóvenes nos conformamos.

31. ¿Que lo ha promovido ?

Yo diría, que recae sobre las políticas, tanto políticas como laborales de corte neoliberal, el cambio del tejido productivo en España, y la dependencia política de los sindicatos mayoritarios, así resumidamente.

32.¿Cuáles son los puntos débiles de la fuerza de los sindicatos hoy en día ? ¿y los fuertes?

Los puntos débiles, son los que han sido siempre, que la patronal tiene los medios de producción y que generalmente están apoyados por los poderes políticos por lo que coarta mucho el movimiento sindical y por ende la capacidad de los sindicatos. Su punto fuerte es la existencia, aunque ya no en la misma medida de personas que luchan por lo que creen y que luchan por ellos y por el resto.

33.¿Qué peso crees que tiene los sindicatos en la escena social y en la política laborales ?

A día de hoy, no tienen lo que deberían, porque si es verdad que somos escuchados en cierta medida, y nos presentan como agentes sociales, pero se queda en eso. En la práctica no se refleja todo lo que se da a entender, es decir no tenemos influencia directa en las decisiones que se toman cuando se gestiona la vida de los trabajadores.

36.¿Hay pérdida de confianza en los sindicatos por parte de la clase trabajadora?

Si, Si. Es claro, solo hay que mirar los datos de los sindicatos mayoritarios.

37.¿Es responsabilidad de los sindicatos traer de nuevo la ideología de la clase obrera?

Podemos encauzar o guiar en lo que les beneficia, nuestra responsabilidad es la de formar e informar a la clase trabajadora para que tomen conciencia, si la quieren y den un paso adelante y cuando eso ocurre nosotros los respaldamos y vamos con ellos.

38.¿Qué responsabilidad tienen los trabajadores sobre su propia lucha?

Pues la que quieran asumir, pero yo pienso que a día de hoy no hay conciencia de clase por lo que no hay tampoco responsabilidad, los trabajadores tiene suficiente con trabajar 8 horas no se quieren ver envueltos en los que supone la lucha. Pero te digo esto como te digo que sin esta conciencia y responsabilidad de la gestión de tu propia fuerza de trabajo poco se puede conseguir.

39.¿Qué medios de acción han perdido los sindicatos?

Yo creo que principalmente se ha perdido la huelga, que es una gran herramienta de presión y confrontación, que deberíamos retomar para poder avanzar en nuestras necesidades más básicas por lo menos, como puede ser la pérdida de poder adquisitivo, la conciliación, etcétera.

9.BIBLIOGRAFÍA

1. Morán, A. (1996). Auge y crisis de los grandes acuerdos sociales de los 80. Cuadernos de Relaciones Laborales, 9, 13.
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9696220013A>
2. Jiménez y Carlos Forcadell Álvarez, M. R. (2012). CC.OO. en Zaragoza (1966-1973).
<https://core.ac.uk/download/289973098.pdf>
3. Jiménez, J. S. (2018). Condiciones de Vida y Situación Social de las Clases Bajas(1890-1910).<https://ojs.ehu.eus/index.php/HC/article/view/19260>
4. Ruber, V. A. (2018). CRISIS DEL SINDICALISMO: Un acercamiento al sindicalismo español.<http://zaguan.unizar.es>
5. Miranda, F. A. (2014). El poder desde abajo: los comités de enlace y la unidad sindical durante la Guerra Civil española (1936-1939).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4898769>
6. Román, M. R. S. (s/f). La UGT en el primer bienio republicano 1931-1933.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=66320>.
7. Martín-Aceña, P. (s/f). ECONOMIA Y POLITICA DURANTE LA TRANSICIÓN A LA DEMOCRACIA EN ESPAÑA, 1975-1985.<https://studylib.es/doc/6941861/economia-y-politica-durante-la-transicion>.
8. Babiano y Javier Tébar, J. (2016). DICES TÚ DE LOS PACTOS DE LA MONCLOA....<https://1mayo.ccoo.es/9b1331ee27287c9a9e39a0f0beb81ff9000001.pdf>.
9. Tébar Hurtado, J. (2020). El sindicato en España: del fordismo al capitalismo globalizado (1939-1999). Sociología del Trabajo, 97, 1-12. <https://doi.org/10.5209/stra.73180>.
10. Antenas Collderram, J. M. (2008). Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional?. Cuadernos de Relaciones Laborales, 26(1), 35-55.
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0808120035A>.
11. DE LARA Manuel, N. D. E. A. M. y. T. (1970b). HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ESPAÑOL.
12. Gortázar, I. O. (s/f). Las relaciones de trabajo en la España Contemporánea: Historiografía y perspectivas de Investigación. <https://revistas.um.es/analeshc/article/view/107041/101731>
13. Ramón Alós, J. A. (2011). GACETA SINDICAL CCOO.
14. García, J. M. C. (2017). Origen del sindicalismo Obrero en Aragón.<http://zaguan.unizar.es>
15. Wilhelmi, G. (2021). Sobrevivir a la derrota 1975-2004 Historia del sindicalismo en España. Ediciones Akal.
16. Bernad y Carlos Forcadell, E. (2000). Historia de la unión general de trabajadores en Aragón. Un siglo de cultura sindical y socialista. Fernando el Católico.
17. Castillo, S. (2013). Mundo del trabajo y asociacionismo en España. Catarata.
18. <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/60369/4564456547303>
19. Biblid (Ed.). (2011). En La moderación sindical en la transición española¿Interés corporativo o de clase? Alexis rodriguez-rata.<https://recyt.fecyt.es/index.php/encrucijadas/index>
20. Calavia, I. Á. G. (2016). RECURSOS DE PODER DE LOS SINDICATOS EN ESPAÑA.Su examen a través de la negociación colectiva.<https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/60369/4564456547303>

21. Beneyto, P. J. (Ed.). (2011). *OBSERVATORIO CONFEDERAL DE AFILIACIÓN*. Fundación 1o de Mayo. <https://1mayo.ccoo.es/902fa566939037d4b2f67e8f95c049fc000001.pdf>
22. Beneyto, P. J. (Ed.). (2017). *CRISIS Y RENOVACIÓN DEL SINDICALISMO* <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/66734/6431781.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Conde., R. C. (2011). *Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3720465>
24. Ramón González Férriz, 2022. *¿Está desapareciendo la clase obrera?, El confidencial* https://blogs.elconfidencial.com/cultura/el-erizo-y-el-zorro/2022-04-12/usos-alfabetismo-libro-clase-obrera_3405956/
25. Schmalz, stefan. (2017, octubre). *Los recursos de poder para la transformación sindical*. <https://nuso.org/articulo/los-recursos-de-poder-para-la-transformacion-sindical/>