



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

SINDICALISMO ALTERNATIVO EN ARAGÓN (1977-2024)

Autor

Alberto Gamarra Ezquerria

Director

David Moral Martín

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

2024

Resumen:

Junto al sindicalismo conocido como más representativo, mayoritario, oficial o de concertación de agentes sociales institucionalizados, coexiste una gran constelación de sindicatos de distinto tipo a los que denominamos minoritarios. Dentro de este grupo, encontramos opciones sindicales que plantean otro modelo sindical y unas estrategias diferentes, a las que llamaremos sindicatos alternativos.

El objeto de este trabajo es estudiar y analizar el sindicalismo alternativo en Aragón; su origen, contexto histórico, social y económico, evolución, representación, implantación en sectores de la producción y su presencia y estrategias de movilización y acción directa en diferentes contextos laborales, conflictos colectivos y huelgas, así como la relación tanto entre sí como con otros movimientos sociales.

Metodológicamente, nuestra investigación se fundamenta en la realización de entrevistas semiestructuradas a dirigentes sindicales y militantes destacados, complementadas con el análisis de datos oficiales sobre representatividad sindical.

Palabras Clave: movimiento obrero, sindicalismo, sindicalismo alternativo, sindicalismo radical, representación sindical.

Abstract:

Alongside the trade unionism known as more representative, majority, official or concerted by institutionalized social agents, there coexists a vast array of unions of different types, which we refer to as minority unions. Within this group, we find union options that propose another union model and different strategies, which we will call alternative unions.

The aim of this work is to study and analyze the alternative unionism in Aragón; its origin, historical, social, and economic context, evolution, representation, implementation in production sectors, and its presence and strategies of mobilization and direct action in different labor contexts, collective conflicts, and strikes, as well as the relationship both among themselves and with other social movements.

Methodologically, our research is based on conducting semi-structured interviews with union leaders and prominent activists, along with the analysis of official data on union representation.

Key words: labor movement, tradeunionism, alternative tradeunionism, radical tradeunionism, union representation.

“Compruebo que, gracias al cielo, siempre hay alguien en las mismas, con la revuelta y la poesía en el alma. Las obreras norteamericanas de los años 20 reivindicaban bread and roses. Pan, sí; pero el pan no basta: hacen falta también rosas. Hay algunos sindicalistas que siguen hablando de pan y rosas. No sé si aciertan en lo que piensan, pero sé, a cambio, que aciertan en lo que sienten: se sienten rotos (por las muchísimas batallas perdidas) pero enteros (por la conciencia de no haber doblado el espinazo).

Hoy en día prima el sindicalismo de pan sin rosas. La experiencia histórica es concluyente, y poco importa a estos efectos que se trate de países, de movimientos sociales, de partidos políticos o de individuos aislados: quien acepta una vez lo que sabe que es inaceptable pierde la energía moral necesaria para rechazarlo las siguientes. Acaba por convertirse en un juguete dócil en manos de su enemigo. Deberían tenerlo en cuenta los dirigentes de nuestros sindicatos mayoritarios. Y recordar la gran diferencia que hay entre exigir y mendigar. Que no es decisivo que te rompan, con tal de seguir entero. «Estamos rotos, pero enteros», dice Benedetti”.

Javier Ortiz. Rotos y enteros (25 de septiembre de 1993)

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. METODOLOGÍA, HIPÓTESIS Y OBJETIVOS.....	6
3. CONTEXTUALIZACIÓN.....	7
3.1 Clases de sindicatos	7
3.2 Legislación y modelo sindical.....	9
4. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	11
4.1 Los orígenes (s. XIX)	11
4.2 Primer tercio siglo XX.....	12
4.3 El largo Franquismo.....	13
5. LIBERTAD SINDICAL Y SINDICALISMO ALTERNATIVO (1977-2024).....	14
5.1 Los desaparecidos sindicatos de la Transición	15
5.2 La pugna por el legado del anarcosindicalismo.....	17
5.3 El espacio Intersindical ¿es posible otra vía sindical?	22
5.4 El espacio sindical aragonesista.	27
5.5 Acción sindical y acción social, relaciones con partidos y movimientos sociales.	29
6. REPRESENTATIVIDAD SINDICAL.....	31
7. CONCLUSIONES	34
8. BIBLIOGRAFÍA	36
9. ANEXOS	40
ANEXO I. Fuentes documentales	40
ANEXO II. Entrevistas orales	41
ANEXO III. Guión Entrevista	42
ANEXO IV. Propuestas de debate y mejoras	43
ANEXO V. Índice abreviaturas por orden alfabético	45

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene como objetivo mostrar una aproximación y una fotografía del llamado sindicalismo alternativo en Aragón; así como conocer su origen, evolución, representación, implantación en sectores de la producción y su presencia en conflictos laborales y huelgas. También se examinará la relación entre estos sindicatos y con otros movimientos sociales.

Cuando habitualmente se habla de los sindicatos nos referimos casi genéricamente a CCOO y UGT, por su condición de mayoritarios y más representativos, pero en paralelo a esas grandes centrales sindicales existe una miríada de organizaciones sindicales que en los últimos años van ganando fuerza, implantación, afiliación y representatividad en muchas empresas.

¿Por qué los denominamos alternativos? Podíamos haber elegido otros términos como combativo, de participación y movilización, asambleario, minoritario, etc. Sin embargo, el de minoritario no sería el término más adecuado, ya que, dentro de los sindicatos al margen de CCOO y UGT, hay una amplia sopa de letras con decenas de siglas y acrónimos en los que entran desde los sindicatos objeto de este estudio, como otros sindicatos de corte corporativo o incluso afines a las patronales. Además, los sindicatos alternativos son minoritarios, pero no todos los sindicatos minoritarios son alternativos.

Así pues, el término alternativo nos sirve para encuadrar a todos los sindicatos que plantean otro modelo sindical y cuestionan el actual sistema de representatividad y concertación social.

A su vez, este trabajo está inscrito en un contexto de crisis y mala imagen del sindicalismo en general, auspiciado por una ideología neoliberal y una campaña de desprestigio que lleva décadas; durante las cuales el poder de negociación e influencia de los sindicatos se ha debilitado de manera relevante. Si bien no podemos profundizar en las causas y las consecuencias de la crisis en que se hayan sumidas las organizaciones sindicales en la actualidad, esbozamos unas pinceladas e indagamos en el nacimiento de nuevos movimientos sociales, algunos de ellos parasindicales, y su relación con el sindicalismo alternativo. También analizamos ejemplos de movilizaciones, conflictos laborales y el mapa de la representación sindical.

Otra problemática es que apenas existe bibliografía específica, ni publicaciones, ni estudios académicos sobre el tema objeto de este trabajo. Los sindicatos llamados minoritarios son excluidos de la mayoría de los informes o estudios, al tiempo que dichos sindicatos carecen de medios para tales estudios y adolecen de archivos suficientemente ordenados. Esta carencia la hemos solventado mediante la utilización de fuentes orales. La subjetividad de las apreciaciones individuales la hemos intentado vencer, cotejando las declaraciones con prensa de la época y con la escasa bibliografía existente.

Inevitablemente, fijar un límite cronológico siempre supone un problema de subjetividad, por lo que hemos acotado el estudio, de forma muy laxa, desde 1977 hasta la actualidad. Este inicio se debe a que en esa fecha se produce la legalización de los sindicatos, después de unos meses de tolerancia tras la muerte de Franco. Muy poco tiempo después, se configura el actual modelo sindical que da lugar a unos fuertes sindicatos mayoritarios y una amalgama de pequeños sindicatos alternativos y corporativos que surgen, o tienen sus raíces, en ese periodo. Para contextualizar, se incluye un repaso histórico desde la formación del movimiento obrero en Aragón a finales del siglo XIX, pasando por el primer tercio del siglo XX y el franquismo.

2. METODOLOGÍA, HIPÓTESIS Y OBJETIVOS

Para realizar este trabajo de investigación, hemos utilizado una metodología mixta, con técnicas cualitativas como la entrevista semiestructurada y técnicas cuantitativas como el análisis de datos oficiales sobre la representatividad sindical en Aragón.

Algunos teóricos (Leonardo, 2018) defienden que la investigación cualitativa al reconstruir el punto de vista subjetivo nos proporciona marcos conceptuales, enfoques metodológicos y perspectivas críticas que enriquecen el campo de estudio y nos permiten una comprensión más profunda de los fenómenos sociales. La mayor dificultad radica en la comparación y generalización de los resultados. Este enfoque metodológico, a través de entrevistas semiestructuradas busca explorar, comprender y dar significado a fenómenos sociales complejos, sumergiéndose en el mundo subjetivo de los participantes, buscando capturar sus experiencias, perspectivas y significados.

Hemos recurrido a la técnica de la entrevista semiestructurada, debido a la enorme complejidad que tiene analizar el tema objeto de investigación. Para ello, hemos alternado preguntas estructuradas, con guión previo, con preguntas espontáneas surgidas de la conversación. Este tipo de entrevista permite una mayor libertad y la flexibilidad de adaptación a las circunstancias particulares de cada entrevistado, y así se pueden obtener más datos de los previstos inicialmente. Las entrevistas, se han realizado tanto a históricos sindicalistas, algunos ya jubilados y otros en proceso de hacerlo, que aportan una visión histórica y también a militantes más recientes con cargos actuales. Esto nos da una visión más amplia y global de diferentes épocas. Resulta particularmente interesante adentrarse en la Memoria Colectiva, por parte de protagonistas de algunos hechos sucedidos hace más de 40 años. Hemos realizado un total de quince entrevistas con una duración aproximada de una hora entre noviembre y diciembre de 2023.

También hemos usado recursos bibliográficos, y bibliografía de tipo electrónico, es decir, la webgrafía, noticias online y publicaciones escritas tanto en su formato original en papel o escaneadas en formato PDF, disponibles en archivos virtuales.

Por su parte, mediante la utilización del método cuantitativo buscamos medir variables de manera numérica. Como principal técnica de investigación cuantitativa hemos usado datos oficiales de representatividad del registro de elecciones sindicales. Si bien el peso del sindicalismo alternativo es más cualitativo que lo que dicen las cifras de representación cuantitativa que sobrerrepresentan a los sindicatos mayoritarios y también a algunas organizaciones corporativas.

Como ámbito territorial, hemos elegido Aragón donde encontramos organizaciones sindicales de ámbito exclusivamente autonómico, otras incluso ámbito de menor y las de ámbito estatal. No obstante, para conocer la evolución de la representatividad sindical, hemos enfrentado grandes dificultades.

Así, y a diferencia de comunidades autónomas como la valenciana, catalana o andaluza, donde sus organismos de estadística publican anualmente los resultados de las elecciones sindicales, desagregados por sindicatos, empresas, comarcas, provincias, sectores, etc., en Aragón el Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) no publica ninguna información sobre elecciones sindicales. El Departamento de Economía, Empleo e Industria del Gobierno de Aragón publica estadísticas anuales sobre asuntos judiciales sociales, conciliaciones, convenios colectivos, expedientes de regulación de empleo y huelgas y cierres patronales, pero no sobre elecciones sindicales.

Esta falta de datos supone un serio hándicap en cuanto a transparencia e información pública tanto a ciudadanos como a los propios trabajadores que pueden llegar a desconocer, tanto a nivel de empresa

como global, los datos de las elecciones sindicales en las que han participado. Incluso, se dan casos en muchas empresas de trabajadores que desconocen si tienen representación sindical o quiénes son sus representantes.

Así pues, son las organizaciones sindicales las únicas legitimadas para solicitar los datos sobre la representatividad sindical (resultados de elecciones sindicales por empresas y a nivel global en Aragón), a las correspondientes Subdirecciones Provinciales de Trabajo de de la Dirección General de Trabajo adscrita al actual Departamento de Economía, Empleo e Industria del Gobierno de Aragón.

Sin embargo, los propios sindicatos tampoco publican esa información o dan solo la correspondiente a su organización cuando los resultados les favorecen. En este sentido, cabe reconocer que el sindicato con mayor transparencia es la Confederación STECs, adscrita a la Confederación Intersindical cuya sección en Aragón es el STEA, que desglosan la representación en la Enseñanza no universitaria de todo el territorio nacional.

En una línea similar, los medios de comunicación tampoco suelen dar resultados o estadísticas salvo noticias puntuales, de los resultados de las elecciones en las grandes empresas y la administración, pero cuantitativamente la mayoría de los representantes se obtienen en las pequeñas empresas.

En relación con la hipótesis de nuestro trabajo, esta es la siguiente:

El sindicalismo alternativo, debido a la efectividad de su acción sindical basada en una estrategia más inclusiva, participativa, de movilización y acción directa, desempeña un papel significativo en la mejora de las condiciones laborales y la promoción de los derechos de determinados colectivos de trabajadores, en comparación con los sindicatos tradicionales.

Como objetivos nos marcamos los siguientes. Como principal, analizar el sindicalismo alternativo en Aragón. Mientras que los secundarios son los siguientes:

- Examinar el contexto histórico, social y económico que ha llevado al surgimiento del sindicalismo alternativo como una respuesta a las limitaciones o insuficiencias percibidas en los grandes sindicatos.
- Evaluar el impacto del sindicalismo alternativo en las relaciones laborales, en aquellos sectores y empresas donde tiene implantación.
- Analizar estrategias de movilización y acción directa en contextos laborales.

3. CONTEXTUALIZACIÓN

3.1 Clases de sindicatos

La gran pluralidad de modelos sindicales organizativos la vamos a resumir y aglutinar de una manera muy laxa en tres grandes grupos diferenciados:

- Sindicatos de clase: aspiran a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora. Podemos nombrar aquí a centrales sindicales de ámbito estatal como CCOO, UGT, USO, CNT y CGT, y de ámbito autonómico: ELA, LAB, CIG, SAT u OSTA y SOA en el caso de Aragón.
- Sindicatos corporativos: defienden intereses de un colectivo específico como CSIF (Funcionarios), SATSE (enfermeras), SEMAF (maquinistas de tren), STECs, ANPE (profesorado) y sindicatos circunscritos a una empresa o sector (transporte, correos, etc.).

- Sindicatos afines a las empresas, conocidos también como amarillos. Son sindicatos corporativos controlados, auspiciados o creados por las empresas. Aquí citaremos a FETICO o FASGA en el sector comercio o FSIE en la enseñanza privada.

Además, al margen de esta clasificación sindical, habría que tener en cuenta a las organizaciones salariales (Brunet y Martín, 2020), o parasindicales, como kellys¹, cuidadoras, riders y manteros que jurídicamente no están constituidas como un sindicato al uso.

Las grandes diferencias entre los dos primeros tipos de sindicatos radican en si optan por la estrategia de gestión o por la de participación y movilización. Existen líneas difusas entre el sindicalismo de clase y los sindicatos sectoriales que se integran en confederaciones intersindicales o participan en alianzas con otros sindicatos, por lo que muchas veces no queda muy clara la línea divisoria entre ambos. A veces, en negociaciones colectivas, incluso sindicatos de clase apoyan y se apoyan más en un determinado colectivo o categoría profesional.

Muchos de los autodenominados sindicatos independientes o profesionales tienen su origen en los restos del antiguo sindicato vertical franquista, cómo lo señala Hernández (2014 pp. 139 y 152):

“El sindicato español de Magisterio (SEM) del sindicato vertical que había sido creado por la Falange de Zaragoza en agosto de 1936, se desmorona cuando se agota el proyecto político de la dictadura y sus antiguos integrantes se reparten entre ANPE (Asociación Nacional del Profesorado Estatal) en 1976 y CSIF que nace como tal en 29 de diciembre de 1977, y del mismo emerge la sección de enseñanza, de funcionarios docentes, con explícita declaración de sindicato profesional, despolitizado y al servicio del docente. No tarda en ofrecerse como el gran sindicato de derechas para un sector como el docente muy escorado en esa dirección ideológica”.

Destacar el caso de FETICO que pese a formalmente ser una Confederación Sindical se considera a sí misma como “empresa” y participa en convenciones y congresos profesionales de igual a igual con organizaciones: Correos, BBVA, Santander, Orange, Naturgy, Leroy Merlin².

Para este trabajo hemos elegido las siguientes organizaciones sindicales alternativas aragonesas:

- Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores (CSUT)
- Sindicato Unitario (SU)
- Asociación Obrera Asambleísta (AOA)
- Confederación Nacional del Trabajo (CNT)
- Confederación General del Trabajo (CGT)
- Intersindical de Trabajadores de Aragón (ISTA)
- Intersindical Aragón (IA-COBAS)
- Colectivo Unitario de Trabajadores (CUT)
- Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA)
- Sindicato Obrero Aragonés (SOA)

La elección concreta de estas organizaciones sindicales se basan en los siguientes criterios: se encuentran adscritos al sindicalismo de participación y movilización y comparten una visión global y de

¹ Camareras de pisos.

² <https://www.fetico.es/noticias/25-actualidad/2100-la-confederacion-sindical-independiente-fetico-reconocida-como-top50-empresas-en-espana-con-mejores-practicas-en-diversidad-e-inclusion>

clase, al tiempo que mantienen relación con movimientos sociales, aunque algunos de ellos, como veremos más adelante, están circunscritos a empresas y sectores muy concretos.

Se observa que no existe un criterio unificado de reconocimiento entre los sindicatos analizados. Aunque todos se autoperceben como combativos y de clase, hay militantes que acusan a otros sindicatos de estar más enfocados en la gestión que en la confrontación, asemejándolos a los sindicatos mayoritarios, es el caso de OSTA. Además, algunos son criticados por ser organizaciones corporativas que se centran casi exclusivamente en empresas o sectores muy específicos, como CUT e ISTA.

Hemos excluido a USO, debido a que en Aragón tiene muy poca fuerza y representatividad (en el año 2000 la mayoría de su afiliación pasó a OSTA) y practica un sindicalismo de gestión, ausente de conflictividad.

Dejamos fuera también a pequeños sindicatos, con relativa implantación, como el MIT, escindido de UGT, porque realizan solamente acción sindical de empresa o sectorial sin interacción con otras organizaciones sindicales y sociales.

Igualmente, descartamos al sindicato auspiciado por el partido político ultraderechista VOX conocido como Solidaridad, oficialmente (SPDSTE), que apenas tiene representación, 24 delegados, muy dispersos en varias empresas, en todo Aragón en el momento de hacer este estudio, y tiene verdaderas dificultades para implantarse en centros de trabajo y formar candidaturas para las elecciones sindicales.

3.2 Legislación y modelo sindical

En España existe un modelo dual de representación de los trabajadores en la empresa: una representación unitaria y una representación sindical; por lo que conviven un canal electivo y un canal sindical. Este modelo de representatividad sindical fue articulado en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 (actualmente refundido en el RDL 2/2015, ET) y culminado en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985), sin que haya sido alterado por ninguna de las reformas laborales posteriores.

El título II del ET diseña y regula los órganos unitarios de representación de los trabajadores: los delegados de personal y el comité de empresa. Estos representantes son elegidos por toda la plantilla del centro de trabajo o empresa con la siguiente configuración: en los centros de trabajo de hasta cuarenta y nueve trabajadores se eligen delegados de personal y a partir de cincuenta, comités de empresa, con diferente número de miembros según el tamaño.

El fundamento de la legitimación de los delegados de personal y comités de empresa es democrático por electivo y son elegidos para un mandato representativo de cuatro años. La clave de esta representación es la promoción de las elecciones en la unidad electoral correspondiente, estando legitimados para convocarlas los sindicatos más representativos, los que cuenten un 10% de audiencia electoral en la empresa o en el ámbito funcional o territorial y los propios trabajadores de la misma por acuerdo mayoritario³. La función de estos órganos es la de defender los intereses de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa frente al empresario, actuando por acuerdo mayoritario de sus miembros. No obstante, la citada legislación plantea para resto de sindicatos el resquicio de la negociación colectiva en aquellos sectores en los que “hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el

³ art. 67 del ET(RDL 2/2015) y 2 del Real Decreto 1884/1994

10% o más de los delegados de personal y miembros del comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas⁴.

Por su parte, la LOLS reconoce la acción del sindicato en la empresa a través de las secciones sindicales y sus delegados sindicales. Así, todo sindicato tiene derecho a regular en sus estatutos la constitución de secciones sindicales en los lugares de trabajo y todo afiliado tiene derecho a constituir las. El fundamento de la legitimación de las secciones sindicales es afiliativo. (Lahera, 2018).

En función de los resultados electorales, los puestos en las mesas negociadoras se reparten proporcionalmente según el número de representantes elegidos en el ámbito del convenio colectivo. Esto crea una conexión directa entre la representatividad sindical obtenida por audiencia electoral y el modelo español de negociación colectiva de eficacia general automática. La triada, audiencia electoral, representatividad sindical y negociación colectiva de eficacia general, sustenta el modelo español de relaciones laborales. Este modelo ha logrado consolidar una negociación colectiva con alta cobertura convencional, ha integrado democráticamente al sindicalismo en la sociedad española y ha proporcionado a nuestro país estabilidad y paz social, incluso en situaciones adversas. (Lahera, 2018)

Si hay algo que ha caracterizado nuestro modelo de representación sindical desde 1977 hasta el presente es la dualización sindical con dos centrales mayoritarias (UGT y CCOO) que ostentan la condición de más representativos a nivel estatal. En este sentido, la legislación favorece a los dos sindicatos mayoritarios y relega al resto, al otorgarles la exclusividad de la representación institucional y las atribuciones globales de negociación colectiva.

Entre las facultades de los sindicatos mayoritarios están, entre otras (LOLS, art 6.3): ostentar la representación institucional ante las Administraciones públicas y otros entes y organismos de carácter estatal y autonómico. Ejercer el derecho a la negociación colectiva, incluso en sectores donde carecen de implantación o representación pueden negociar todos los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa y participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones. Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo, de evidente conexión con la negociación colectiva y la representación institucional. En este sentido, en Aragón, el organismo encargado de la resolución extrajudicial de conflictos laborales es el SAMA (Sistema Aragonés de Mediación y Arbitraje), constituido como una fundación privada compuesta por los agentes sociales mayoritarios Otra importante prerrogativa de los mayoritarios es la promoción de elecciones sindicales, lo que supone una desventaja para otros sindicatos que, pese a tener afiliación y secciones, no pueden convocar elecciones salvo que tengan representación previa. La última ventaja es obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos.

Este sistema sindical tiene muchos puntos críticos, tal y como lo han señalado tanto desde los sindicatos alternativos hasta varios expertos académicos. Algunos de estos fallos serían la falta de protagonismo directo del sindicato en las empresas, ya que confiere mayor importancia a los órganos de representación unitaria que a las secciones sindicales. Al no existir ningún reparto de funciones entre ambas representaciones, se estimula y potencia la representación unitaria, al tener la capacidad de ejercer esta labor para todos los trabajadores. Tan solo tendrán protagonismo las secciones sindicales en ámbitos de gran afiliación de trabajadores y siempre que los sindicatos hayan optado por esta estrategia.

⁴ Art. 7.2 LOLS

Igualmente, se desincentiva la afiliación sindical. La representatividad sindical por audiencia electoral acarrea que el trabajador se convierta en un mero elector y apenas reciba estímulos para afiliarse a un sindicato debido a la aplicación directa de los acuerdos colectivos a todos los trabajadores con independencia de estar afiliado o no a un sindicato.

Claramente, existe una falta de adaptación del modelo electoral a la realidad laboral y un desigual cómputo de la representatividad sindical. El sistema de elecciones sindicales se conforma en torno a la unidad electoral del centro de trabajo con determinados umbrales de trabajadores. Como señala Jesús Lahera Forteza: “Esta opción podía ser entendible en 1980, al tener la pretensión de acercar los representantes a los lugares de trabajo, pero actualmente, tiene graves problemas de adaptación a la realidad y organización empresarial”⁵. Así mismo, Lahera destaca que:

“Este modelo descentralizado vacía de representación a las empresas organizadas en centros pequeños, que no alcanzan seis o diez trabajadores. En sentido contrario, esta descentralización en la gran empresa con centros de trabajo densos multiplica y diversifica el número de representantes electivos, pero los sitúa en un ámbito ineficaz para la participación y negociación, salvo que exista un comité intercentro o el protagonismo sea cedido a las secciones sindicales”⁶.

También hay que tener en cuenta que existe una gran desproporción entre el número de trabajadores necesarios para obtener representantes entre el sector privado y el público. Ya que en éste último se han racionalizado las unidades electorales y ha disminuido mucho el número de representantes. Esto resulta en un gran electorado con proporcionalmente pocos representantes en el sector público, mientras que en el sector y privado se observa un electorado minoritario con proporcionalmente muchos representantes.

De esta manera, el sistema, al no contar votos sino representantes, privilegia las unidades empresariales pequeñas, lo que provoca un cómputo desproporcionado para la representatividad sindical. Este desajuste desestructura el sistema de representatividad sindical favoreciendo a los sindicatos mayoritarios que tienen estructuras para llegar a la pequeña empresa y perjudica a otros como CGT, que está más implantada en grandes empresas y el sector público.

La excesiva institucionalización del sindicalismo es otro de los puntos críticos que merece atención en el análisis del sistema sindical actual. Durante la transición española, esta institucionalización tuvo el sentido histórico de buscar la "paz social" y ha sido eficaz en la reducción de la conflictividad laboral. Sin embargo, con el paso del tiempo, ha provocado un aumento significativo en la distancia entre los agentes sociales y sus potenciales destinatarios. Este alejamiento se ha visto exacerbado por la precarización de las condiciones laborales y la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, lo que ha dejado a numerosos colectivos excluidos de la acción sindical institucional.

4. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

4.1 Los orígenes (s. XIX)

La Primera Internacional o AIT- (Asociación Internacional de los Trabajadores) fue fundada en Londres en 1864 por sindicalistas ingleses, anarquistas y socialistas franceses e italianos republicanos. Sus fines eran la organización política del proletariado en Europa y el resto del mundo. Algunos de sus más conocidos impulsores fueron Karl Marx, Friedrich Engels y Mijaíl Bakunin.

^{5, 6} Lahera, 2018. p. 21-22

Dentro de nuestras fronteras, en 1870 se realizó el primer Congreso Obrero Español en Barcelona, donde se constituye la Federación Regional Española (FRE) adherida a la AIT. Aragón y Zaragoza ocuparon un lugar importante en los primeros pasos de la organización de trabajadores. En mayo de 1871 nació en Zaragoza el casino obrero “La Fraternidad” que empezó a funcionar como Federación Local de la FRE. Del 4 al 11 de abril de 1872 tiene lugar en Zaragoza el Segundo Congreso Obrero de la Federación Regional Española⁷.

En agosto de 1888 en Barcelona se constituye la Unión General de Trabajadores (UGT), cuya convocatoria tiene origen unos meses antes en el Centro Obrero de Mataró.⁸ UGT es el primer gran sindicato español, vinculado al PSOE y adscrito ideológicamente al socialismo. Apenas doce años después, en 1900, en la capital aragonesa, algunas agrupaciones de diversos ramos y oficios constituyeron la Federación Local de Sociedades Obreras adherida a la UGT. A esta Federación se sumaron, posteriormente, tipógrafos, canteros, y la Asociación de Agricultores. Además, se fueron creando sociedades de albañiles, carpinteros, tejedores, zapateros, pintores, obreros en hierro, hojalateros, sombrereros, silleros y alpargateros.

Así pues, podemos hablar de finales siglo XIX como una primera etapa sindical, condicionada por la escasa legislación laboral y un incipiente modelo de relaciones laborales muy diferente del que hoy conocemos.

4.2 Primer tercio siglo XX

En 1910 se funda la CNT en Barcelona, que inicialmente osciló entre el sindicalismo revolucionario y el anarquismo (Termes, 2011). La que será la gran central sindical española en el primer tercio del pasado siglo se crea a instancias de Solidaridad Obrera, surgida en Cataluña tres años antes como una agrupación de sociedades obreras no integradas en la UGT.

En Zaragoza (Vicente Villanueva, 1993) diversas agrupaciones obreras que agrupaban 2259 afiliados participaron en la creación de CNT en el mismo año. Durante esta primera década el movimiento obrero zaragozano no era un organismo compacto y unido. Ya entonces había dos concepciones diferentes: un sindicalismo de gestión representado por UGT y un sindicalismo de movilización representado por FLSO (Federación Local Sociedades Obreras) y CNT; lo que finalmente conllevó en 1919 a la integración de la FLSO, que funcionaba hasta entonces independientemente, en la central sindical anarcosindicalista.

La actividad sindical durante esta época estuvo condicionada por los cambios políticos. Durante la dictadura de Miguel Primo de Rivera la CNT fue prohibida y tenía que actuar en clandestinidad, mientras que la UGT era tolerada. En concreto, entre 1916 y 1923 se produjo en la capital aragonesa, y se irradió a otras zonas de Aragón, una gran conflictividad social con huelgas generales, que eran duramente reprimidas, y huelgas sectoriales por aumentos de salarios y mejores condiciones laborales. En Aragón la implantación sindical de CNT, con unos 21.000 afiliados, fue superior a la de UGT, que contaba con 7000 afiliados (Bueno, 2004).

⁷ Según las actas asisten, cuarenta delegados de diferentes localidades que representan a distintos oficios. El delegado por Zaragoza es el zapatero Marcial Vera. Las actas informan sobre la existencia de una sección de oficios varios en Huesca en 1872. En Zaragoza las secciones de carpinteros, albañiles, cerrajeros y pintores reúnen a 704 trabajadores. (El Congreso Obrero de la Federación Regional Española. Los libros de El Día) p. 23,26

⁸ <https://fundacionsistema.com/ugt-130-anos-luchando-por-la-causa-obrera/>

Con la llegada de la II República, la UGT formó parte de las nuevas instituciones republicanas y algunos de sus líderes entraron en cargos de gobierno provinciales y municipales. En esos años se produjo una explosión de sedes, publicaciones y propaganda, extendiéndose la organización por toda la región, desde las fábricas más importantes de las tres capitales de provincia, hasta pequeñas fincas agrícolas de los entornos rurales. Durante los años republicanos la UGT preconizó una acción sindical orientada a tres aspectos: político, económico y cultural. Así, se impulsaron medidas para combatir el desempleo mediante el fomento de obras públicas, se defendió el rescate de los bienes comunales para que el pequeño campesinado y los jornaleros pudieran acceder al cultivo de la tierra, se fomentó la creación de Cooperativas de Casas Baratas para el acceso de los trabajadores a viviendas dignas⁹.

A nivel local, la ciudad de Zaragoza es conocida en esos años republicanos como la perla del anarcosindicalismo por la gran implantación de la CNT que protagonizará importantes conflictos como la huelga de la Construcción en 1932 o una huelga general revolucionaria coincidiendo con la reunión de las Cortes republicanas tras la victoria de las derechas en diciembre de 1933 y con epicentro en Zaragoza (Escribano, 2017).

Asimismo, el IV Congreso de CNT se celebró en Zaragoza la primera semana de mayo de 1936. Se reunieron 649 delegados que representaban a 988 sindicatos y 559.294 afiliados a nivel nacional. En este evento, se produjo la reforma de la Confederación, se aprobaron proyectos para una futura sociedad libertaria y el regreso al seno de la organización de los sindicalistas más moderados: los llamados trentistas que eran unos 69.621 afiliados de 85 sindicatos (Kelsey, 1995).

El golpe de estado militar de julio de 1936 contra el régimen democrático quebró los inicios del progreso social al que aspiraban los sindicatos. Tanto UGT, como CNT, fueron aniquiladas en las zonas controladas por militares sublevados y paramilitares falangistas. Tanto dirigentes como militantes de base fueron encarcelados y asesinados, sus sedes asaltadas y su patrimonio confiscado.

En la zona oriental de Aragón, donde no triunfó la sublevación, las organizaciones sindicales, CNT principalmente pero también UGT, conformaron consejos municipales para establecer el funcionamiento y administrar los recursos de los ayuntamientos. Simultáneamente, se establecieron colectividades agrícolas y el Consejo de Aragón. Este organismo, cuyo nombre oficial fue Consejo Regional de Defensa de Aragón (CRDA), tuvo su sede en Caspe (Zaragoza) y funcionó entre octubre de 1936 y mayo 1937 como entidad administrativa autónoma, a modo de gobierno autonómico con su presidente (Joaquín Ascaso) y sus consejeros, boletín oficial, etc. (Peiró, 2024).

En el frente de guerra las centrales sindicales formaron parte activa con milicias de trabajadores de diferentes sectores y oficios dispuestos a no permitir el triunfo del fascismo. Tras la derrota de la Guerra Civil, los sindicalistas aragoneses que no habían sido asesinados o muerto en el frente, se vieron obligados a exiliarse en Francia, Suiza, Inglaterra, Méjico, Argentina, Venezuela, entre otros países.

4.3 El largo Franquismo

Una de las primeras leyes promulgadas, en 1938 por las autoridades franquistas fue el llamado Fuero del Trabajo, que imitaba el modelo fascista italiano y su Carta del Lavoro y sentaba las bases para la intervención estatal en el mundo laboral. A partir de esta legislación en la que se sientan las bases para la creación de una nueva organización sindical basada en el modelo corporativista que agrupara a

⁹ <https://dara.aragon.es/opac/app/item/afba?vm=nv&al=1,2&ob=re:1&tc=Fundaci%C3%B3n&p=0&i=562725>

trabajadores y empresarios en una misma organización. El régimen franquista impuso un sindicato único de afiliación obligatoria, la Organización Sindical Española (OSE), conocida comúnmente como Sindicato Vertical que fue la única central sindical legal que existió en España entre 1940 y 1977.

Mientras la UGT en el interior hibernaba a la espera de tiempos mejores y mantenía sus estructuras en el exilio, la CNT mantuvo en el interior de España una estructura clandestina y trató de reorganizar sindicatos, llegando a constituir comités, editar publicaciones y recoger cotizaciones de los afiliados. Sin embargo, en 1947 tras un recrudecimiento represivo la CNT es prácticamente desarticulada en España (Herrerin, 2004)

A partir de la década de 1960 se produce una apertura en el Sindicato Vertical, tras la aprobación de la Ley de Convenios Laborales (1958), las elecciones sindicales se abrieron a candidaturas no oficiales para elegir enlaces en las empresas. En este contexto surgen las primeras comisiones obreras vinculadas al PCE que se infiltran en el sindicato vertical. Conformaban más un movimiento sociopolítico que una confederación sindical. Eran grupos asamblearios de trabajadores en oposición al franquismo. Cada empresa elegía sus delegados y estos formaban parte de la comisión obrera (García Roda, 2008).

Según (García Roda, 2008) en la década de los 70 se producen importantes conflictos colectivos. Los paros y las huelgas se multiplican por numerosas empresas y sectores de todo el Estado. El auge del movimiento obrero es respondido por el régimen franquista declarando sucesivos estados de excepción, destacando los de 1969 y 1970-71, durante los cuales numerosos sindicalistas fueron detenidos, torturados y encarcelados.

Esa época es recordada por algunos dirigentes sindicales entrevistados como la de la “Comisión Obrera” de la empresa. Así, llaman comisiones obreras a la coordinación de las diferentes Comisiones de las distintas empresas que se reúnen donde les abren las puertas, tal como lo recuerda uno de los dirigentes sindicales entrevistados: “El Centro Pignatelli vinculado a la Iglesia era un centro de reunión de los sindicatos ilegales en los últimos años del franquismo” (EO6).

5. LIBERTAD SINDICAL Y SINDICALISMO ALTERNATIVO (1977-2024)

A finales de 1975 el régimen franquista, agónico tras la muerte de Franco, empieza a tolerar a los sindicatos. Se produce en el movimiento obrero un debate sobre si las comisiones obreras de fábricas deben ser el nuevo sindicato único de la próxima democracia que aglutine a todas las corrientes sindicales o si debe haber una pluralidad sindical. Hasta entonces, Comisiones Obreras era un movimiento sindical poco cohesionado y heterogéneo que agrupaba casi toda la oposición sindical al franquismo.

El comienzo de la Transición desencadena una gran movilización de las centrales sindicales en pos de la consecución de las libertades democráticas. En abril de 1976, se celebró en Madrid el XXX Congreso de la UGT, el primero dentro del territorio nacional desde la conclusión de la guerra civil. La llamada a la unidad de acción del movimiento sindical cristalizó meses más tarde en la constitución, de la efímera, Coordinadora de Organizaciones Sindicales (1976), integrada por CCOO, UGT y USO que estuvo muy lejos de la unidad orgánica y rápidamente fue consumida por las disensiones que condujeron al abandono de UGT y con ello a la disolución de la misma, como señala Palomeque (2009).

Unos meses después, en julio de 1976 tuvo lugar en Barcelona un acontecimiento trascendental para la configuración orgánica del movimiento sindical durante la Transición: la Asamblea General de Comisiones Obreras, en la que se decidió la transformación de este movimiento organizado en un sindicato de nuevo tipo, estableciendo las bases para la futura Confederación Sindical de Comisiones Obreras (1978). Este

cambio implicaba pasar del movimiento a la organización, del bono a carnet y de las coordinadoras a los órganos de dirección.

En esta asamblea surge también el embrión de la escisión, meses después, de la derrotada tendencia minoritaria de Comisiones que propugnaba de la formación de una gran central unitaria de trabajadores como alternativa. La escisión unitaria de Comisiones Obreras de manera paradójica tuvo como consecuencia de los planes políticos de los partidos que la alimentaban, la creación en 1977 de dos nuevas centrales sindicales que incrementaban la pluralidad sindical del momento. Por un lado, la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores (CSUT), auspiciada por el Partido del Trabajo (PTE); por otro, el Sindicato Unitario (SU), impulsado en este caso por la Organización Revolucionaria de Trabajadores (ORT).

A inicios del siguiente año, el 27 de marzo de 1977 se celebra en la plaza de toros de San Sebastián de los Reyes, Madrid, el primer mitin de la CNT desde la Segunda República. Aunque los sindicatos aún no estaban legalizados, la Delegación de Gobierno autorizó el evento, imponiendo la condición de realizarlo fuera de la capital para dificultar la afluencia de simpatizantes. A pesar de las trabas, el mitin fue un éxito, reuniendo a más de 25.000 personas.

Apenas un mes después, el 27 de abril de 1977, justo después de la legalización de los partidos políticos, también son legalizados los sindicatos, cerrando una larga etapa de represión. Así nació legalmente la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, que celebró su primer Congreso en junio de 1978, eligiendo a Marcelino Camacho secretario general. El día siguiente, 28 de abril, UGT, USO y CCOO registraban sus estatutos. El 2 de mayo lo hacía CSUT y por último el 7 de mayo los históricos sindicalistas Juan Gómez Casas y Pedro Barrio presentaban los estatutos de la CNT.

En la memoria colectiva anarcosindicalista perdura todavía el mitin de la CNT en el parque de Montjuich de Barcelona en julio de 1977, al que asistieron más de 100.000 personas y la ex ministra y dirigente en el exilio, Federica Montseny, fue una de las principales oradoras junto a Juan Gómez Casas, José Peirats y Enric Marcos, secretario general de la CNT en Cataluña. «Estamos aquí –dijo Marcos- para demostrar que no desaparecimos y que no desapareceremos jamás»¹⁰.

Asimismo, no tardarían en salir a la luz diversas organizaciones sindicales que coincidían en atribuirse el carácter de “independientes”, formadas por antiguos dirigentes de los sindicatos verticales tal como lo señala Palomeque (2009, p. 16).

5.1 Los desaparecidos sindicatos de la Transición

Lenin consideraba el sindicato como una mera correa de transmisión del partido político en el terreno laboral. En esa tradición, durante la Transición, la mayoría de los sindicatos de clase nacieron como correa de transmisión de un partido político: UGT/PSOE, CCOO/PCE, CSUT/PTE, SU/ORT en Euskadi LAB/HB, ELA-STV/PNV. Muchos militantes tenían doble afiliación, y en muchos casos, para militar en el partido era obligatorio el carnet del sindicato.

En Aragón los sindicatos que actuaban como correas de transmisión tuvieron una vida efímera y desaparecieron cuando se disolvió su partido matriz, mientras que los sindicatos mayoritarios se fueron independizando y cobrando autonomía frente al partido hermano.

¹⁰ Información extraída de El País, 3 julio 1977.

https://elpais.com/diario/1977/07/03/portada/236728802_850215.html

Este es el caso de la CSUT, procedente de las llamadas CCOO-autónomas, estaba fuertemente vinculada al PTE. Este partido tenía una gran implantación en Zaragoza, de hecho en las primeras elecciones municipales (1979) obtuvo dos concejales. El PTE era un partido comunista de corte maoísta, situado a la izquierda del PCE, al que consideraban reformista y revisionista.

Según nos cuenta uno de sus fundadores: “CSUT se empieza a gestar en Aragón hacia 1976 y tiene como origen el despacho del abogado laboralista Paco Polo, posteriormente concejal por el PTE” (EO2). En las primeras elecciones sindicales de 1978 CSUT fue la tercera fuerza sindical en Aragón, a muy poca distancia de UGT.¹¹ Se habla de 25.000 afiliados en esos años. Sindicatos como el metal que no eran mayoritarios en el sector tenían 178 delegados. En 1980, el convenio de limpieza se disocia en hospitales y oficinas y despachos. Una monja seglar es la principal dirigente sindical del sector limpiezas. En artes gráficas tenía dirigentes como Pilar Trujillo o Jesús Muro en la construcción (EO2).

Según uno de los fundadores del sindicato:

“En 1981 se empiezan a negociar convenios colectivos que son acompañados de huelgas y movilización social. Se producen importantes huelgas en los sectores donde CSUT tiene implantación como el transporte de mercancías, urbano e interurbano, la construcción con huelgas de un mes; forjados, alimentación, marroquinería y madera. También hubo huelgas de porteros de fincas urbanas” (EO2).

El sindicalista recuerda con claridad la huelga en Yuma donde una joven trabajadora de 14 años perdió la vida al ser atropellada por un esquírol¹². Dos años después, tiene lugar la huelga en la empresa Montajes Nervión, que estaba construyendo las instalaciones de la General Motors, varios de los entrevistados (EO2) y (EO6) recuerdan la actuación Guardia Civil metralleta en mano contra los trabajadores, tal como nos relata otro de los entrevistados:

“Se consiguieron objetivos como importantes aumentos salariales y la mejora de las condiciones de las instalaciones, pero posteriormente hubo dos despidos por fin de contrato y continuó la huelga lo que originó nuevos despidos. Aquí juega importante papel la CNT-A (hoy CGT)” (EO6).

También recuerda otro protagonista:

“Las huelgas protagonizadas por CSUT que se daban al margen de UGT y CCOO, el contexto eran las demandas de incremento salarial debido a la inflación galopante. Las diferencias con UGT y CCOO era que en los Pactos de la Moncloa habían firmado una limitación salarial del 30%” (EO2), coinciden en este punto dos antiguos dirigentes entrevistados (EO6) y (E10).

Uno de los entonces responsables de CSUT, Pablo Escribano, responsable negociación colectiva, intentó la creación de una intersindical compuesta por CSUT, SU y CNT. (EO2). Estas declaraciones orales de sindicalistas por separado coinciden entre sí y también con datos obtenidos de prensa¹³ y bibliografía.

¹¹ “CSUT ha obtenido en Aragón un resultado mejor que en la mayor parte de las regiones españolas. Algo que, igual que su notable índice de afiliación, esta central debe al prestigio de su equipo de abogados laboristas, que venían actuando años antes de la aparición de la propia central” (Andalan) nº 260 marzo 1979.

¹² <https://arainfo.org/la-nina-que-murio-luchando/>

¹³ “Las centrales sindicales CNT y CSUT, tras una reunión conjunta de sus ejecutivas, han decidido crear en toda España un frente común contra el pacto social. Ambas centrales han decidido promover en los centros de trabajo asambleas y discusiones que culminarán el 15 de diciembre en una jornada de sensibilización contra el pacto social a nivel de toda España. Los objetivos que enmarcan esta campaña se centran en la oposición a topes salariales, en

En esos años no se funcionaba con horas sindicales, ni con liberados. “Algunos militantes usaban triquiñuelas como despedirse y cobrar el paro y dedicarse en exclusiva al sindicato” (E02).

Destacar que CSUT tuvo como secretaria general en Aragón a una mujer, Isabel Vidosa. Hecho poco frecuente en un mundo sindical entonces muy masculinizado. CSUT logró implantarse en Ejea, Ateca, Caspe, Sadaba, Andorra, Mequinenza, Alfamen e impulsó la creación de la Peña el Braban en 1978¹⁴.

Al disolverse el PTE, CSUT entra en crisis y en 1984 en Aragón, ya muy mermada de afiliación, se integra en CNT-A y durante un par de años utilizan la denominación CNT-A/CSUT. Sus antiguos militantes tendrán gran influencia en otras organizaciones sindicales, importantes sindicalistas de CGT, Intersindical de Aragón o el CUT proceden de la CSUT.

El segundo de los sindicatos desaparecidos es el Sindicato Unitario que estaba vinculado a la ORT y también tuvo implantación en Aragón, aunque menor que en otras comunidades, donde como en Andalucía todavía subsisten restos y secciones sindicales sueltas al igual que la del metro de Barcelona.

En nuestra comunidad, el SU tuvo menos fuerza porque su espacio sindical lo ocupaba CSUT. Tuvo su origen es el entorno del despacho de abogados de Fernando Gimeno, en la actualidad dirigente del PSOE. Según uno de los entrevistados: “En la época prelegalización, los sindicatos estaban en torno a despachos de abogados además de los citados vinculados a CSUT y SU. El despacho de Adolfo Burriel orbitaba en torno a CCOO y el de Javier Domper en torno a CNT” (E02).

La estrategia sindical del SU consistía en que los Comités de Empresa, de empresas en crisis, se agruparan en una Coordinadora de Empresas en Crisis y a la vez coordinarse con las centrales sindicales para extender las luchas sindicales. A lo que CCOO y UGT se negaban. Gustavo Garcia fue uno de los principales dirigentes de esta organización.

Por último queremos recordar a la **AOA** que fue un sindicato vinculado al PCE (ML) que tuvo especial implantación en la provincia de Huesca con sedes en la capital y Monzón y que terminó integrándose en CCOO.

5.2 La pugna por el legado del anarcosindicalismo

En 1976 se reconstituye en Aragón la histórica CNT. Nunca podrá reestructurarse plenamente ni ser una alternativa sindical plena en la transición por sus problemas internos y la posterior división en dos organizaciones. Juan Gómez Casas, su entonces secretario general, enumera en el libro “Relanzamiento de la CNT. 1975-1979”, los diversos grupos que confluyen en CNT: grupos pro-CNT, jóvenes antiautoritarios y pasotas, grupos radicales y autónomos, veteranos, reformistas y cincopuntistas, consejistas, integrales, radicales anarquistas, renovados, cristianos, marxistas, FAI y anarcosindicalistas.

“Hubo una asamblea semiclandestina en la Iglesia San Antonio, donde confluyeron los militantes antiguos, procedentes del exilio o la clandestinidad, y nuevos militantes jóvenes,

protesta por la situación de paro y en la exigencia de creación de puestos de trabajo, en el rechazo del despido libre y la flexibilización de plantillas, contra los expedientes de crisis y en favor de la devolución del patrimonio sindical.” (EL PAIS 1/12/1978)

¹⁴ VV.AA. (2009) *Zaragoza Rebelde* (p. 468), también disponible en

<https://www.zaragozarebelde.org/fundacion-de-la-pena-el-braban>

conocidos como los pasotas¹⁵. Contrastaban los trajes de los primeros frente a la estética desaliñada del los segundos” recuerda un Secretario de Organización de CNT de la época (E01).

La CNT se configura como una confederación de sindicatos de clase, que agrupan a trabajadores de todos los oficios en sus sindicatos de ramo y que se opone a las elecciones sindicales, como enfatiza uno de sus militantes: “los derechos se consiguen con la implantación y no con el voto” (E04). Asimismo, están en contra de recibir subvenciones y de tener liberados sindicales, para mantener una autonomía total del Estado, financiándose exclusivamente con las cuotas de su afiliación. Este rechazo a los liberados se basa en entender que los sindicalistas profesionales bajo sueldo de la empresa desincentiva la participación en la actividad sindical.

En un apunte más pragmático, es casi imposible que CNT pudiera tener liberados sindicales aún queriendo, ya que no participar en los órganos de representación unitaria invalida esa posibilidad. Sus principios y tácticas son la autogestión, independencia, la solidaridad y apoyo mutuo y la acción directa, es decir actuar sin intermediarios a diferencia de la acción delegada por medio de representantes sindicales.

En 1979 tras el V Congreso, el primero desde 1936, numerosos sindicatos lo impugnan y se escinden, entre ellos la mayoría de los de Aragón, conformándose la llamada CNT-Congreso de Valencia y CNT-AIT. Destacar que la primera reunión tras el V Congreso de los sindicatos escindidos de CNT tuvo lugar en Zaragoza el 1 y 2 de marzo de 1980, donde se eligió a Manuel Cárdenas como Secretario General interino y se convocó el Congreso de Valencia¹⁶.

Cinco años después, en 1984, un sector de la CNT-AIT tras el VI congreso, encabezado por su secretario general José Bondía se unificó con el sector CNT-CV en el llamado Congreso de Unificación y adoptaron las siglas CNT. Esto provocó que durante unos años dos organizaciones utilicen las mismas siglas. En Aragón, el llamado sector renovado surgido del Congreso de Unificación adoptó la denominación CNT-A (Aragón), mientras que el conocido como sector histórico se llamó CNT-AIT. Tras un largo proceso judicial, en primera instancia ganado por los renovados, el Tribunal Supremo en 1989 otorga la titularidad de las siglas CNT a los históricos¹⁷.

La organización que pierde las siglas pasa a denominarse CGT, que fue la primera denominación que iba a usar la CNT cuando se fundó en 1910. Temporalmente, durante dos años emplearan las siglas CGT-CNT. En las siguientes líneas al hablar de CGT, nos referimos a la organización que hasta 1989 se denominaba CNT-A y como CNT a la que anteriormente era CNT-AIT.

Existe una mitología derivada de los actos multitudinarios durante la Transición, que sugiere que la CNT era un gran sindicato a punto de desbancar a CCOO y UGT, y que todo se fue al traste por la injerencia del Estado en el caso Scala (González, 2023).

El caso Scala fue un tortuoso proceso judicial contra varios jóvenes anarquistas tras el incendio provocado en la sala de fiestas Scala de Barcelona el 15 de enero de 1978, que resultó con la muerte de cuatro trabajadores tras una manifestación de la CNT contra los Pactos de la Moncloa. Se inculpó a la CNT si bien el autor intelectual fue un confidente policial infiltrado en la organización (Edo 2007). Se ha querido

¹⁵ El término, de origen cheli, se popularizó en los primeros años 1980, para denominar peyorativamente a individuos que se situaban deliberadamente tanto al margen del orden social establecido así como de los movimientos contraculturales.

¹⁶ Revista Bicicleta, nº 26 abril 1980

¹⁷ Sentencia de la Sala 1ª de lo Civil del Tribunal Supremo 7 de abril de 1989.

ver en el caso Scala un punto de inflexión en la trayectoria de la CNT. Según estas versiones, el caso habría reducido la proyección social del sindicato y lo habría condenado al ostracismo, debido a su supuesta relación con el terrorismo.

En sentido contrario, existen datos que contradicen esta hipótesis. Por un lado, en el verano de ese mismo año, la CNT alcanzó su máximo número de afiliados y el descenso de los mismos a partir de entonces se produjo en paralelo con el descenso del número de afiliados del resto de sindicatos. Además, la CNT tuvo ese año una presencia especialmente notable, con huelgas importantes, por ejemplo, en el sector de las gasolineras y el periódico del sindicato *Solidaridad Obrera* estuvo presente en todos los quioscos de Barcelona.

No fue hasta finales de los años 80 cuando el caso fue señalado como un problema grave para el anarcosindicalismo. Antes de eso, cuando se hablaba de la crisis de la CNT, el caso Scala ocupaba apenas unas notas al margen. Sin embargo, el montaje sí derivó en una serie de divisiones internas dentro de la propia Confederación, «entre quienes planteaban una defensa a ultranza de los encarcelados y aquellos que defendían un distanciamiento público de los hechos». Finalmente y por sus consecuencias, para el historiador Héctor González «el mito del Scala hizo fortuna a pesar de ser radicalmente falso»¹⁸.

Según los militantes que hemos entrevistado y otras fuentes consultadas, durante la transición en Aragón al igual que en el resto de España, la CNT estuvo muy lejos de constituirse como organización sindical con implantación en los centros de trabajo: “Se cometieron graves errores de estrategia sindical, íbamos a la fábricas a hacer asambleas y se decía a la gente no te afilies, primero ten claras tus ideas, al día siguiente iba la UGT y repartía carnets a mansalva” (EO1).

En la misma línea para un dirigente de CSUT de la época “CNT tenía gente en la construcción pero no era un sindicalismo estable, se habla de trabajadores “nómadas” en el sentido de que tenían una filosofía de trabajar temporalmente y luego cobrar el paro, esto hacía muy difícil crear estructuras”(EO2). Con otras palabras tienen conclusiones similares otros sindicalistas de la época que también militaban en CSUT (EO3) y (EO6).

Otro problema para la implantación de CNT fueron comportamientos vanguardistas y el sindicalismo elitista de parte de su militancia que contrastaba con el papel moderado y moderador de las reivindicaciones laborales de UGT y CCOO. Sus partidos de referencia (PSOE y PCE) también presionaban como consecuencia de su compromiso con la estabilidad democrática.

Todas las centrales sindicales, fueron viendo a partir de 1978, como su afiliación se contraía en la misma proporción que se expandía su representación institucional. El rechazo del sindicato anarcosindicalista a la participación en las elecciones sindicales y sus llamadas al boicot y la apuesta por las secciones sindicales no tuvieron el efecto deseado, la participación en las mismas fue mayoritaria y aun en caso de que la CNT tuviera una presencia hegemónica en algunos sectores, esto no fue óbice para que los criterios de representación sindical se impusiesen sobre las asambleas de trabajadores y la afiliación confederal.

En los años 80 la CNT queda automarginada del mundo laboral, al quedar fuera de la representación unitaria. Las divisiones internas y el conflicto por las siglas agudizaron la escasa incidencia en el ámbito

¹⁸ <https://www.nortes.me/2021/01/14/el-caso-scala-y-la-cnt-del-montaje-policial-al-mito-anarquista/>

laboral. Secciones sindicales con poca afiliación en empresas muy concretas hacen que la CNT, ante su escasa actividad sindical, se involucre en acciones más sociales y parte de su militancia se involucre en otros proyectos (colectivos de insumisión, ecologistas, ateneos libertarios, etc.). La escasa militancia es muy activa y está presente en las movilizaciones de calle. Durante esa década, de cara al primero de mayo, se empapelaban las calles de pintadas, se realizan manifestaciones en solitario, se interviene en las protestas estudiantiles, pero la incidencia en el ámbito laboral es muy escasa.

No es hasta el siglo XXI, a partir de sentencias judiciales que otorgan una cierta representatividad a las secciones sindicales, cuando CNT logra una pequeña penetración en el mundo laboral. Según el actual secretario general de la CNT aragonesa “La sentencia del despido nulo en Ryanair¹⁹ en 2009 a un delegado sindical de CNT supone un antes y después en nuestra acción sindical” (E04).

Hacia el 2015-16, la CNT tuvo un enfrentamiento interno entre dos corrientes, que culminó con la expulsión o el abandono voluntario de más de una veintena de sindicatos entre ellos el de Fraga (Huesca). En 2016 la CNT abandonó la AIT y en 2018 constituyó la CIT junto con otras organizaciones que también abandonan la AIT como FAU, USI y la unión de la estadounidense IWW²⁰. Los sindicatos desfederados utilizan actualmente las siglas CNT-AIT.

En la actualidad en Aragón CNT tiene secciones sindicales en Linalsa, (antigua Alumalsa), mataderos Fribin y Litera Meat (Binéfar), Copersam Red, Nike Factory Puerto Venecia, Cerler Electronics. En una gran empresa como Limalsa CNT ha conseguido negociar convenios colectivos en igualdad de condiciones con los sindicatos presentes en el Comité de Empresa. En Litera Meat también se han realizado huelgas sin preaviso, protagonizadas por migrantes. Al ser secundadas masivamente la empresa no tiene capacidad de despedir o expedientar a todos los huelguistas. En los últimos tiempos ha convocado huelga de tres meses en el Servicio de Recogida de Basuras de la Comarca del Jiloca²¹.

En Aragón la CNT tiene sedes en Zaragoza, Huesca, Teruel y Monzón. La CNT²², al igual que CGT, funciona con federaciones territoriales que no tienen porque corresponder a una comunidad autónoma y la Territorial de Aragón incluye también a La Rioja. CNT dice contar, en la actualidad, con 800 afiliados en Aragón. En los últimos años CNT ha profesionalizado su estructura y en algunas localidades dispone de personal técnico contratado (abogados, administrativos...).

La actual CGT-Aragón surgió tras la división ocurrida después del V Congreso de CNT en 1979. En aquel entonces, la CNT-Aragón, o CNT-A, estaba fuertemente influenciada por la contracultura. El sector CNT-AIT estaba compuesto por personas mayores, jubiladas y provenientes del exilio, así como por jóvenes, estudiantes o con trabajos inestables. Estos factores, junto con la decisión de no participar en las primeras elecciones sindicales, hicieron que se tardaran muchos años en lograr una implantación sindical en los centros de trabajo.

Según señalan los militantes entrevistados de la época, la media de edad en los 80 era muy baja veintitantos años, que contrasta con una media de cuarenta de actualmente y de la edad de muchos representantes o cargos orgánicos que pasan los cincuenta, “en esos años mucha parte de la afiliación era más por afinidad política que por necesidad sindical”. (E03)

¹⁹ : https://www.heraldo.es/noticias/economia/ryanair_debera_readmitir_despido_zaragoza.html

²⁰ <https://www.elsaltodiario.com/sindicatos/cit-internacional-sindicalismo-radical>

²¹ <https://aragon-rioja.cnt.es/desconvocada-la-huelga-de-las-basuras-del-jiloca-tras-alcanzar-acuerdo-con-fcc/>

²² <https://www.cnt.es/que-es-cnt/>

Ante la ausencia de actividad sindical se realiza mucha acción social con colectivos como Mujeres Libertarias o CAL (Colectivo Alternativo Libertario), que funcionaban dentro de la estructura orgánica del sindicato. “En esos años hay un debate sobre la necesidad de ser una organización global muy influida por el colectivo Askatasuna del País Vasco.” (EO3). Existían vínculos con la EVA (Escuela de Verano de Aragón)²³ un movimiento de renovación pedagógica cuyo lema era «por una escuela pública, popular y aragonesa» y empiezan a relacionarse gentes que tenían en común los ideales libertarios, desde una práctica pedagógica libertaria y antiautoritaria.

Las primeras secciones sindicales se constituyen en General Motors (GM), Ayuntamiento de Zaragoza, Correos, Enseñanza y Sanidad. Según nos cuenta un protagonista de esa época, la integración de los restos de la CSUT hace que levante CNT-Aragón, “no fueron más de 200 o 300 afiliados pero llegan importantes cuadros como Manuel Arnal (hoy presidente de la FABZ), la ex secretaria general Isabel Vidosa o Paco Marcellan” (EO3). Poco después el sindicato se implanta en Telefónica y Renfe, con personas clave que llegan de otras ciudades procedentes de CNT-AIT clave como Pepe Aranda²⁴.

“El liderazgo de gente muy comprometida y con prestigio en su trabajo, hace que podamos levantar en los 80 el sindicato prácticamente de la nada ya que en Aragón no habíamos participado en las primeras elecciones sindicales”, “Javier Garcia en Enseñanza, Rafael Cigüenza e en GM o Fernando Roy en el Ayuntamiento, los tres ya fallecidos, levantan secciones sindicales prácticamente de la nada” incide un miembro del Comité de la entonces CNT-A (EO3).

La CGT, entonces como CNT consigue sus primeros cuatro representantes sindicales en GM en 1986. Un año después, en las primeras elecciones sindicales en la Administración Pública de 1987 se consiguen delegados en Enseñanza y Ayuntamiento de Zaragoza. Paulatinamente, van retornando antiguos militantes de la CNT en la transición y afiliados descontentos de CCOO.

La participación en el Colectivo por la Paz y el Desarme, en los años del referéndum de la OTAN, también contribuyó al crecimiento del sindicato. Durante ese periodo, también se establecieron buenas relaciones con personas como el sociólogo Mario Gaviria. Además, algunos militantes participaron en el movimiento antimilitarista, en el COA-MOC.

El papel de la mujer ha sido importante, en 1980 se funda el grupo Mujeres Libertarias (Vicente, 2017) como una alternativa a la hegemonía de partidos como el MCA en el Frente Feminista. Numerosas mujeres han ostentado en Aragón la secretaría general de CGT: Ana Carrera, Irene de la Cuerda, Marisa Cucala y actualmente Olga Belenguer.

En la pasada década, la tradicional interacción con los movimientos sociales y con las mareas contribuyó a que CGT se consolidase en sectores como la Enseñanza Pública, donde, a pesar tener representación sindical desde las primeras elecciones sindicales en administraciones públicas, nunca había llegado a tener la condición de más representativo en el sector. Sin embargo, a partir de las movilizaciones de la Marea Verde contra los recortes, CGT logró superar el 10% de representación en las elecciones sindicales de 2010, lo que le permitió entrar en mesas de negociación. En las posteriores elecciones sindicales de 2014, 2018 y 2022 se convierte en segunda fuerza sindical en el sector docente de la educación pública no universitaria. Esto significó un importante avance, especialmente teniendo en cuenta

²³ <https://sindominio.net/zaragozarebelde/la-escuela-de-verano-de-aragon/>

²⁴ Posteriormente fue secretario de CGT-Aragón y más tarde secretario de acción sindical y de organización del Comité Confederal estatal.

que sindicatos como UGT y CCOO quedaron relegados a la cuarta y quinta posición. Destacar que las unidades electorales más grandes de Aragón se encuentran en la Enseñanza Pública, donde en Zaragoza el censo supera las 10.000 personas.

Al igual que otros sindicatos analizados en este estudio, CGT no quedó exenta de las diferencias internas que a veces desembocan en escisiones. Entre estas, podemos mencionar a CATA, una escisión sectorial de CNT-A surgida en los años 80, cuyo desarrollo exploraremos más adelante. Además, en 2008 surgió ASSI, que, aunque se constituyó jurídicamente como un sindicato, su actividad se centró más en el ámbito político y social. Se autodefinieron como una organización para la acción social y sindical internacionalista²⁵, anticapitalista y libertaria. Sin embargo, en 2021 se disolvieron.

En la actualidad en Aragón CGT alcanza los 280 representantes sindicales con especial implantación en empresas del sector metalúrgico como Stellantis, CAF y Yudigar. Es segunda fuerza sindical tras CSIF en educación pública no universitaria, y negocia convenios sectoriales en telemarketing, transporte sanitario, bomberos forestales, protección y reforma de menores, ocio educativo y tiempo libre. En el Ayuntamiento de Zaragoza es la primera fuerza sindical²⁶, y tiene una presencia consolidada en el tercer sector (fundaciones, menores, ocio educativo, ayuda a domicilio). Además en universidad, banca, informática y entidades de ahorro, CGT también ostenta la condición de sindicato representativo.

En algunas empresas como FAIM, Prides, Telepizza, Vj Manteinance y diversas concesionarias de parques y jardines, CGT cuenta con mayorías absolutas y ostenta presidencias de Comités de Empresa. En la concesionaria FCC ha liderado importantes huelgas en 2011, 2014 y 2020, de veinticuatro, de treinta días, y de dos meses de duración respectivamente. El presidente del Comité de Empresa llegó a ser despedido y se logró su readmisión y “las secciones sindicales de CCOO y UGT quedaron reducidas prácticamente a la nada al abandonar en masa toda su afiliación descontenta por su funcionamiento” (E05).

CGT tiene sedes en las tres capitales aragonesas y Calatayud. Funciona con trece sindicatos de ramo, nueve en Zaragoza, dos en Huesca y uno en Teruel y Calatayud, y ha superado los 4.000 afiliados.

Para su actual secretaria general: “La diferencia de CGT con los grandes sindicatos es que para nosotras el modelo de elecciones sindicales no es un fin en sí mismo, sino un mero instrumento y no buscamos tener delegadas a toda costa. A diferencia de otros sindicatos, no presentamos al primero que pasa por la puerta a unas elecciones; se exige un compromiso mínimo y afiliación” (E13).

5.3 El espacio Intersindical ¿es posible otra vía sindical?

A finales de la década de los ochenta, sindicatos de empresa combativos como TIB (Balay), CUT (transporte urbano), GTI (CAF), CATA (laborales administración pública) y STEA (enseñanza) empiezan a coordinarse. Muchos de sus fundadores procedían de CSUT, habían pasado por las CNTs, o abandonado CCOO, y en sus centros de trabajo habían formado sindicatos de empresa, pero con unas miras que iban mucho más allá del corporativismo profesional.

Según algunos de sus promotores, hoy en diferentes organizaciones “la Intersindical surge para dar una respuesta a la gente que se organizaba al margen de CCOO en sindicatos de empresa independientes, pero

²⁵ <https://assi-assi.org/>

²⁶ <https://www.cgтарagonlarioja.org/accion-sindical/elecciones-sindicales/balance-del-ano-cgt-elecciones-sindicales-en-aragon/>

querían salir del ámbito del centro de trabajo”. (EO6) Tampoco se identificaban con el anarcosindicalismo, en aquel momento todavía débil, demasiado ideologizado, fragmentado y sumido en diferencias internas. (E10).

Dentro del denominado espacio intersindical ha habido múltiples diferencias internas, choques de liderazgo, cainismo, fraccionamiento, expulsiones y escisiones que han dado lugar a la creación de dos intersindicales y varios sindicatos por libre. En la actualidad este espacio se presenta dividido en varias opciones.

La primera intersindical que analizamos es ISTA. Hoy en día es la opción más importante y está integrada a nivel estatal en la Confederación Intersindical. Surgió en 2013 como resultado de la unión en Aragón de STEA y SF dentro de la Confederación Intersindical.

Actualmente ISTA está compuesta por seis sindicatos federados (STEA, SF, SOMOS, STOPEL, STEPA, y CATA)²⁷. Todos sus sindicatos se definen asamblearios y prescinden de la figura de secretario general. Su máximo órgano de dirección son los secretariados, compuestos por varias personas que actúan de manera colegiada. La Intersindical aragonesa está abierta a que se sumen a ella otras organizaciones sindicales que asuman sus principios asamblearios y que apuesten por un sindicalismo cercano, de calidad y aragonesista.

A continuación enumeramos los sindicatos que componen ISTA ordenados cronológicamente según su adhesión a la misma:

El primer sindicato de ISTA, parte fundamental y vertebradora, es STEA (Sindicato de Trabajadores Enseñanza Aragón) un histórico sindicato del profesorado que surgió en la transición auspiciado por la izquierda radical. Es la rama aragonesa de STEs, una Confederación de Sindicatos unidos por una historia común, un proyecto solidario y por un mismo modelo sindical que se resume en las siguientes características: unitaria, democrática, asamblearia, autónoma, de clase, sociopolítica, republicana y ecologista²⁸.

Los STEs celebraron su Congreso fundacional en 1977. Su origen se remonta al fuerte movimiento asambleario que surgió en la enseñanza en los últimos años del franquismo, como una oposición al verticalismo oficial y las organizaciones corporativas; sintiéndose parte de la clase trabajadora y herederos y continuadores del sindicalismo que fue masacrado en la sublevación franquista (Hernández, 2014).

En los 80 hubo una ruptura, a nivel estatal, entre dos sectores, uno más moderado y otro más radical, que dio origen a UCSTE y STEC. Una década después, en 1990, ambos sectores se unificaron. (Vicente Mainar, 2017). STEA antes de conformar ISTA llegó a tener negociaciones con OSTA que no fructificaron debido a diferentes modelos organizativos.

Con desigual fuerza, STEs tienen representación en toda España y son la primera fuerza sindical a nivel estatal en enseñanza pública no universitaria. Sin embargo, en Aragón ocupan la cuarta posición al competir también con CGT, que tiene fuerte implantación en la enseñanza.

El segundo cofundador de ISTA el Sindicato Ferroviario (SF), un sindicato de ámbito nacional, con secciones en Renfe, Adif y Tranvía de Zaragoza. Tiene su origen en el año 2000, cuando el sector ferroviario de CCOO es intervenido por la dirección creando una gestora y la mayoría de sus militantes se escinden formando una nueva organización sindical.

²⁷ <http://istaintersindical.org/organizaciones>

²⁸ <https://www.stes.es/modelo-sindical/quienes-somos/>

El tercer sindicato integrante de la federación es SOMOS - Alternativa Sindical Solidaria de Aragón, que se fundó en 2014, procedente de una escisión de OSTA, encabezada por su ex secretario general José Antonio González. En la Universidad en SOMOS convergen la sección sindical de OSTA con el sindicato independiente Babel del personal de administración y servicios, logrando convertirse en la primera fuerza del personal universitario no docente con una amplia mayoría absoluta y obteniendo buenos resultados en el docente, siendo primera fuerza sindical en la Universidad en 2015, 2019 y 2023.

Además, cuentan con secciones sindicales y representación en empresas de limpieza de la Universidad y hospitales y en la empresa automoción Enlog, donde ostentan la presidencia del Comité de Empresa, y en la Zaragoza. Es importante aclarar que SOMOS-ASSA no tiene nada que ver con el intento desde entornos de Podemos de crear un sindicato llamado SOMOS-Sindicalistas, surgido posteriormente.

Años más tarde, en 2018, en la empresa de automoción OPEL (hoy Stellantis) surge STOPEL (Sindicato de trabajadores de Opel), tras el descontento de muchos trabajadores con los sindicatos mayoritarios en relación a la firma del convenio. Este sindicato opera dentro del ámbito de la empresa y fue el cuarto en federarse en ISTA.

El sindicato más joven, creado en 2018, es STEPA (Sindicato Trabajadores por el Empleo Público en Aragón). Su principal objetivo es la defensa del personal funcionario interino de la DGA. Tras entrar en diversas Juntas de Personal en 2019, en las elecciones sindicales de 2023 en coalición con CATA se convirtieron tercera fuerza sindical, logrando un total de 55 representantes entre ambos sindicatos. Además, consiguieron entrar en la mesa sectorial de la administración general del Gobierno de Aragón como sindicato más representativo. STEPA se define como sindicato apolítico e independiente y ha obtenido también representación en la Diputación Provincial de Huesca.

El último de los sindicatos en integrarse en ISTA, en su V Congreso de 2022, ha sido el CATA (Colectivo Alternativo Trabajadores de Aragón). Inicialmente formaba parte de la Intersindical de Aragón, pero fue expulsado junto con el SOA en 2009. Hasta su ingreso en ISTA, compartió local con este sindicato.

CATA surgió como una escisión en los años 80 de CNT-A (actualmente CGT) del personal laboral de la administración pública aragonesa. En las últimas elecciones sindicales de 2023, el sindicato pasó de tener solamente siete representantes en los Comités de Empresa de laborales de Educación y Hacienda en la DGA, a experimentar un crecimiento significativo. En esa elección, alcanzaron 22 representantes y lograron entrar en la mayoría de los Comités de Empresa de la DGA.

Actualmente, ISTA ha superado los cien representantes sindicales y cuenta con más de mil afiliados. Sin embargo, sigue siendo una organización con presencia en poco más de una docena de empresas. Aunque están presentes en las empresas más importantes del sector público y privado, como la DGA-Administración General, DGA-Educación, Universidad, Renfe, Stellantis, entre otras, con un alcance de decenas de miles de trabajadores. Por otro lado, no han logrado establecer representatividad en la mayoría de las empresas industriales y del sector servicios en Aragón, y se enfrentan a una fuerte competencia sindical en el ámbito del Salud donde no han logrado obtener representación.

Junto a la anterior intersindical aragonesa convive Intersindical de Aragón – COBAS. Esta última organización tiene su origen en la primigenia Intersindical Aragón, que comenzó a funcionar a principios de los años 90 en el local de la Asociación de Vecinos de San José en la calle Ventura Rodríguez de Zaragoza, donde actualmente mantiene su sede el sindicato CUT.

La primera intersindical agrupaba a los sindicatos TIB, CUT, CATA, GTI, SOA, SASA y tenía relaciones con STEA. Sin embargo, desacuerdos organizativos y diferencias internas la fraccionan varias veces. En 2009, en

asamblea extraordinaria son expulsados SOA y CATA, ya que el resto de los sindicatos consideraban que los criterios políticos y sindicales del SOA no obedecían a la tradición de agrupación de sindicatos de empresa que encarnaba IA. Por su parte, SOA y CATA, defendían la independencia de cada organización sindical dentro de la IA. Tras su expulsión ambos sindicatos firmaron un acuerdo de colaboración mutua y unidad de acción. Según un portavoz del SOA “Llegamos a abrir una sede justo en la acera de enfrente de donde habíamos sido expulsados” (E11). Años después, Intersindical volvió a implosionar y la abandonan CUT y SASA²⁹ llegando a tener una pugna judicial por la utilización de las siglas.

Tras perder a la mayoría de sus sindicatos Intersindical ha quedado muy reducida a apenas 7 delegados sindicales en CAF y Balay, ambas empresas del metal. Funcionan con tres sindicatos TIB (Balay), GTI (CAF) y Oficios Varios que aglutinan afiliados varias empresas y jubilados. No obstante, el TIB ha abandonado recientemente Intersindical Aragón, lo que ha reducido aún más su representación. Intersindical Aragón está federada a COBAS (Comisiones Obreras de Base) que se fundó en 2006 a partir de sectores críticos de CCOO que se escindieron de la misma.

Según uno de sus miembros: “Tenemos afiliados y secciones que operan casi en la clandestinidad, debido a que implicarse sindicalmente puede originar despidos, pone como ejemplo la empresa Vestas donde fueron despedidos los afiliados a IA” (EO6).

Intersindical no realiza su primer congreso hasta 2019 y aunque a nivel representativo es una fuerza muy pequeña con apenas dos secciones sindicales potentes con representación, sus militantes han jugado un importante papel en COESPE Zaragoza (Coordinadora Estatal por la Defensa del Sistema de Pensiones). Desde hace varios años todos los lunes llevan a cabo concentraciones en la Plaza del Pilar “los lunes al sol” en defensa de las pensiones públicas. También sus militantes participaron en la columna noroeste de las Marchas de la Dignidad de 2014 que fue una de las grandes movilizaciones de la época confluendo cientos de miles de personas en Madrid. De Zaragoza llegaron a salir 10 autobuses completos.

A medio camino entre el espacio intersindical y el sindicalismo aragonésista, que veremos a continuación, se encuentra el CUT. Fundado en 1985 como sindicato de empresa en la Transportes Urbanos de Zaragoza, concesionaria de los autobuses urbanos, algunos de sus fundadores procedían de la CSUT, que previamente había obtenido representación sindical en la empresa.

La concesionaria ha pasado por varias de denominaciones (TUZSA, AUZSA, AVANZA), a medida que cambiaban las contratas. Ha sido una empresa estratégica y muy mediática debido a la repercusión de los largos e importantes conflictos laborales encabezados por un sindicato alternativo a lo largo de varias décadas.

La primera acción del CUT, nada más crearse, fue revocar el Comité de Empresa y convocar elecciones sindicales. En 1986, su líder, Javier Anadón, consiguió la presidencia de dicho órgano. Durante décadas, el CUT ha sido el sindicato más votado en la empresa, y ha presidido el Comité de Empresa hasta las últimas elecciones sindicales. El CUT es un referente del sindicalismo combativo en Aragón y ha impulsado importantes y duras huelgas en el transporte urbano.

²⁹ SASA, (Sindicato Alternativo Solidaridad Aragón) es un minúsculo sindicato con apenas una pequeña sección sindical en FCC limpiezas que comparte local actualmente con CUT. Tuvo su origen en Solidaridad Obrera, escisión en los 80 de CGT en Madrid y llegó a tener en Aragón delegados en banca.

La primera gran huelga se produjo en junio de 1986, con una duración de más de un mes. Con la mediación del Ayuntamiento, se logró un principio de acuerdo convenio. “La empresa negocia con los trabajadores en vez de con las cúpulas de los sindicatos” (E10). Dos meses después fueron despedidos nueve trabajadores y se convocó una huelga indefinida en la que se incumplieron los servicios mínimos por considerarse excesivos. El conflicto se radicalizó, con autobuses con lunas rotas, ruedas pinchadas, nuevos despidos, detenidos, cargas policiales e incluso ingresos de trabajadores en prisión³⁰. Pese a que la dirección de la Empresa y el Ayuntamiento se reúnen con las direcciones sindicales de CCOO y UGT para tratar de llegar a un acuerdo no tienen nada que hacer ante el proceso asambleario. El conflicto duró sesenta y dos días, con ciento cincuenta despedidos, tras los juicios fueron readmitidos la mayoría excepto 25, todos ellos del sindicato CUT³¹.

Tras esta huelga mejoraron las condiciones laborales de los trabajadores y a partir de entonces han tenido un buen convenio colectivo y se consiguió una importante ola de solidaridad por parte otros sindicatos alternativos y organizaciones políticas y movimientos sociales. En las siguientes elecciones sindicales, a pesar de tener a toda su dirección despedida, el sindicato CUT se convirtió en fuerza más votada.

El CUT no quiere circunscribirse a ser un mero sindicato de empresa y, tras la primera huelga, amplió su ámbito a la comunidad de Aragón. Años después, fue uno de los principales impulsores de Intersindical. Está hermanado con el sindicato vasco LAB, vinculado a la izquierda abertzale, y participa como invitado en muchos de sus actos.

En ese mismo año, auspiciaron la creación el bar Entalto, en el barrio de la Magdalena, como sede social del sindicato y lugar de encuentro y reunión de colectivos alternativos. Allí comenzó a reunirse el colectivo de insumisos al servicios militar. Además servía para dar trabajo a los despedidos. A los pocos años la gestión del bar se desligó del sindicato.

El CUT ha impulsado la creación de la cooperativa SCUT (Sociedad Cooperativa Urbana de Trabajadores), formada en 2012, para que los autobuseros puedan gestionar directamente la contrata del transporte urbano frente a las multinacionales.

El modelo del CUT, plantea que otro sindicalismo es posible, si bien tienen la característica de estar en una empresa estratégica cuya huelga afecta directamente a decenas de miles de usuarios. No es una huelga de producción que solo afecta a trabajadores y patronal. Con los años, se ha acusado a los huelguistas de utilizar como rehenes a los usuarios del transporte público.

Como expansión al ámbito aragonés ha tenido poco éxito de representación, además de los 7 delegados de Avanza tienen uno en autobuses Hife Teruel y varios delegados en la empresa química COPO, donde han negociado el convenio colectivo. Sin embargo, han enfrentado numerosas dificultades para establecer candidaturas en otras empresas. "Hemos tenido muchas dificultades para montar candidaturas en empresas donde los trabajadores eran presionados para que se presentaran por cualquier otro sindicato menos por el CUT", explicó un representante del sindicato. En algunos casos, han tenido que operar con compañeros "camuflados" bajo otras siglas (E10).

^{30, 31} *Zaragoza Rebelde*, Tuzsa en huelga (pp. 87-89)

5.4 El espacio sindical aragonésista.

A diferencia de otras comunidades autónomas como Galicia donde la CIG es mayoritaria, o Euskadi donde los sindicatos ELA y LAB son mayoritarios o Navarra donde ELA ha alcanzado tal condición y LAB supera ya el 15% representatividad aunque no llega a los 1500 representantes, en Aragón el sindicalismo de corte autonómico tiene menos proyección. El sindicato hegemónico en este ámbito es OSTA y tienen una presencia marginal SOA y CUT, que también se reivindican en este espacio.

Los inicios del sindicalismo aragonésista se producen a finales del siglo XX, coincidiendo con el auge de CHA y un sentimiento nacionalista, soberanista o incluso independentista de izquierdas que se expresa en movilizaciones por la ampliación de la autonomía o contra el trasvase del Ebro y este espíritu se intenta extender al campo sindical.

El antecedente del sindicalismo aragonés fue el SIAR (Sindicato Aragonés) surgido a finales de los años 90 como una escisión de CSIF e inicialmente muy vinculado al PAR. Con la entrada de nueva militancia la mayoría de su afiliación se escindió para fundar el SOA. Años después, los últimos restos del SIAR se integraron en OSTA.

El más importante de los sindicatos nacionalistas aragoneses, es OSTA³². Su creación se remonta a 2002 como una escisión aragonesa de USO, tercer sindicato en España en cuanto a representatividad. Tras un congreso estatal de USO donde prevaleció el control centralista, la mayoría de los afiliados aragoneses, incluido su secretario general José María Pina, abandonan la organización para fundar inicialmente USTA, que posteriormente se renombró a OSTA por un problema de siglas. En OSTA confluye lo que quedaba del SIAR tras la escisión del SOA.

OSTA se define como un sindicato aragonés y aragonésista, creado con el objetivo de dar soluciones y alternativas a los problemas reales de los trabajadores/as en Aragón mediante la confrontación, ideas y audacia. El modelo de OSTA sería el sindicato vasco ELA, de este sacan el modelo de organizarse en tres federaciones. También tienen relaciones con CIG, Intersindical-CSC Cataluña e Intersindical Valenciana.

Para la acción sindical tienen empleados a sueldo del sindicato en vez que liberados. Tienen trece trabajadores contratados. Al no tener implantación en el sector público hace que apenas tenga liberados y se limitan a acumular horas sindicales en empresas privadas para obtener dispensas parciales.

Ha sido el sindicato que más ha crecido desde sus inicios, pasando de 292 delegados hasta los cerca de 800 representantes y 4.800 afiliados, de los que el 47% son mujeres y el 53% son hombres, teniendo el 35% de ellos menos de 40 años de edad. En algunos sectores de servicios, sanidad privada y transportes han crecido gracias a contratar extrabajadoras de CCOO y UGT, que debido a sus contactos en las empresas lograban articular listas de OSTA con afiliados de sus antiguos sindicatos. También han incorporado secciones sindicales importantes de SOA como Filtros Mann.

Además, se trata del sindicato de este estudio que más ha crecido, acercándose al 10% de representatividad en Aragón, aunque su implantación se concentra casi exclusivamente en Zaragoza, siendo simbólica en Huesca y marginal en Teruel. Esta organización atravesó una grave crisis entre 2007 y

³² <https://www.osta.es/osta/historia>

2013 debido a un desfaldo económico por parte de un tesorero, que ascendió a casi 400.000 euros³³ y que estuvo a punto de acabar con el sindicato.

Su estructura orgánica se articula en tres federaciones: Industria, Servicios y Afines y Servicios Públicos, que además de administración pública recoge contratas y sanidad privada.

En sector industrial, tiene implantación en: Opel, BSH, Pikolin, SAICA, Torrasspapel, Mann Hummel, Johnsons Controls Alagón y Pedrola, Android, Caladero, Kongsberg, Industrias Relax, Telnet, La Bella Easo (Panrico), Emesa, ABB, Hiab Craner, Comercial Salgar, Fujikura Automotive, Zanini, ITV, Fagor, Polibol, Pieralisi, Grúas Jaso, Chupa Chups, Veholia, JC Deacux, Yudigar. Además, ha adquirido la condición de representativo en el sector del metal. Uno de sus bastiones es la empresa de Pikolin, donde antes USO y ahora OSTA siempre han tenido mayoría. De allí han salido importantes dirigentes como Pedro Lobera, Manuel Pina o David Lázaro, siendo estos dos últimos el primer y actual secretario general respectivamente.

En el sector servicios y afines negocia los convenios de limpieza, hostelería, comercio textil, comercio metal, óptica, mueble, bazares, detallistas y calzado, y tiene representación en empresas como: Plataforma Inditex, tiendas del grupo Inditex (Zara, Berskha...), grupo Cortefiel, Simply, DIA, LIDL, Clarel, Mercadona, Eurest, Serunió, Combi, Eulen, FCC, ISS, Ferroser, Urbaser, Ilunió, Araven, DKV seguros, ARC distribución, Palafox Hoteles, Grupo NH Hoteles, Hotel Corona de Aragón, HP, Iberalbión, Servicio telefónico de Movistar y Vodafone y Trango.

En servicios públicos está implantada, entre otras empresas, en: SALUD, SARGA, Ayuntamientos de Zaragoza, Caspe, Maella, Cariñena, Cadrete, Comarca de Calatayud, Avanza, Clínica Quirón, DFA, Atades, CEE Oliver, Fundación CEDES, Neuropsiquiátrico del Carmen y Centro Día Romareda.

Uno de sus actuales dirigentes reconoce que: “peyorativamente se nos ha llamado el sindicato del PAR debido a que en tiempos el sindicato pedía el voto genéricamente para partidos aragonesistas” (E07). Según otro de sus responsables: “El 97% del presupuesto del sindicato se cubre con las cuotas de los afiliados/as, algo que nos hace ser un sindicato independiente y autónomo” (E08). Al igual que CGT, la única subvención que cobra OSTA es la correspondiente por delegado sindical electo.

El hándicap de OSTA es el sector público, donde apenas tiene representación, a excepción del Ayuntamiento de Zaragoza. El escaso sector público de OSTA procede del antiguo SIAR. Cuando se produjo la división, USO retuvo a casi todo su sector público siendo este uno de los puntos débiles de OSTA en la actualidad.

OSTA se posiciona en contra del modelo sindical de diálogo y concertación social, abogando por los convenios colectivos de ámbito autonómico y por un marco aragonés de relaciones laborales. Los dos primeros puntos son comunes a todos los sindicatos alternativos estudiados y el tercero, el del marco autonómico, a los que se reclaman aragonesistas. Recientemente, ha puesto en marcha una caja de resistencia, en la que se aporta parte de la cuota para sufragar huelgas. Para ello, han sido asesorados de CIG o ELA, adoptando un modelo híbrido entre ambos.

Desde la dirección de OSTA asumen la gran dificultad de convertirse en sindicato más representativo de Aragón, no solo por alcanzar el 15% de representatividad, sino también por llegar a la cifra de 1500

³³ <https://www.elperiodicodearagon.com/economia/2017/03/29/excontable-osta-acepta-anos-prision-46943025.html>

representantes. El objetivo de expansión es Huesca, donde recientemente se ha abierto sede. Anteriormente, tuvieron una sede en Caspe que se cerró por falta de militancia.

El otro sindicato aragonés es el SOA que se define como un sindicato aragonés de clase, de izquierdas y soberanista. Surge en 1999 como escisión del (SIAR) al ser la rama más obrerista de esta organización. Su funcionamiento es asambleario y tiene como objetivo la liberación de la clase obrera aragonesa, tanto desde un punto de vista nacional como social.

Entre sus fundadores se encontraban miembros de Chobenalla Aragonesista y afiliados de base de CHA que buscaban ofrecer un entorno sindical a la incipiente afiliación que se incorporaba al mercado de trabajo. Años después, en 2007, SOA fue organización fundadora del Bloque Independentista de Cuchas (BIC), una coalición que agrupaba a diversas organizaciones independentistas de Aragón. Ese mismo año se federa en la Intersindical de Aragón (IA) de donde fueron expulsados dos años después.

En la actualidad, SOA supera los 600 afiliados y funcionan de manera colegiada mediante una Mesa Nacional y dos Portavoces Nacionales. Tienen actualmente 29 delegados sindicales, 22 en Zaragoza y 7 en Huesca, en empresas de diferentes sectores como IKEA, Mowi, Chip Audiovisual y empresas telemarketing como ABAI y Majorel. SOA ha convocado recientemente huelgas en IKEA³⁴ y ABAI.

Los portavoces de SOA tienen claro su espacio, como señala uno de ellos: “Nos consideramos una organización político y sindical”, y reconocen que: “debido al declive el espacio aragonés ahora nos toca hacer una travesía en el desierto” (E11). Además, también tiene duras palabras para su rival: “para nosotros, OSTA es la UGT con cachirulo y vemos muy difícil la unidad de acción” (E12).

SOA no tiene liberados por estatutos y su objetivo, al igual que el de la mayoría de los sindicatos de este estudio, no es crecer a cualquier precio “hemos rechazado incorporaciones de gente que nos ofrecía integrar un sector entero” (E12).

Las relaciones entre los dos sindicatos de orientación aragonés son pésimas. Desde fuentes de OSTA se dice que SOA hace más política que sindicalismo, mientras que a la inversa se acusa a OSTA de ser un sindicato reformista y oportunista.

5.5 Acción sindical y acción social, relaciones con partidos y movimientos sociales.

La tradición de colaboración entre sindicatos alternativos y movimientos sociales continúa en la línea del tiempo desde finales de los años 70 hasta la actualidad. Son muchas las plataformas y colectivos donde participan sus militantes y respetando la autonomía se presta apoyo mutuo. Desde las primeras movilizaciones ecologistas de Ecofontaneros hasta la Plataforma en Defensa de las Montañas de Aragón, y desde la participación en la Coordinadora de Organizaciones Feministas hasta el 8M.

Si nos remontamos, al pasado reciente, en 2009 se pone de manifiesto una crisis económica, financiera, política y social que se extenderá casi una década y algunos de sus efectos aún perduran. Esta crisis ha modificado de manera relevante las relaciones laborales en nuestro país: reformas laborales, bajada de sueldos, aumento de los contratos temporales y la precariedad laboral, recortes del Estado de Bienestar, etc. Las clases populares han visto como se recortaban sus derechos laborales y empeoraban sus condiciones de vida. Ante la imposibilidad de canalizar ese descontento por parte de los sindicatos mayoritarios, que en muchos casos estaban salpicados por casos de corrupción, hemos sido testigo del

³⁴ <https://www.heraldo.es/multimedia/imagenes/aragon/zaragoza/imagenes-de-la-protesta-de-trabajadoras-del-sindicato-soa-que-han-convocado-huelga-en-ikea-zaragoza/>

nacimiento de numerosos movimientos sociales, algunos de ellos parasindicales, como las mareas verde (educación), blanca (sanidad), o naranja (servicios sociales), el Frente Cívico, el 15-M, Stop Desahucios, las Plataformas Afectados Hipotecas y los Sindicatos de Inquilinos. El nacimiento de estos movimientos sociales y salariales ha provocado grandes cambios en nuestro país, ya que algunos de sus integrantes o sus entornos dieron el paso hacia la política institucional formando partidos políticos como es el caso de Podemos que generó inicialmente altas expectativas.

Es en aquellos años de crisis económica en los que surge la unidad de acción entre los sindicatos alternativos y aumenta su presencia movilizadora y en las calles con la plataforma 'Que la crisis la paguen los ricos' surgida a iniciativa de CGT, a la que se unieron OSTA, CATA, SOA, SF, STEA e Intersindical. Además de los sindicatos integrantes contaba con el apoyo de diversos colectivos, entre otros, Izquierda Anticapitalista, Clase contra clase y Bloque independentista de Cuchas.

En las huelgas generales del 29 de septiembre 2010 y 29 marzo y 14 de noviembre de 2011 los sindicatos alternativos sacan músculo y, apoyados por colectivos sociales y mareas, logran importantes manifestaciones con cifras de asistencias muy similares a las de CCOO y UGT. El primero de mayo se pasa de cientos de asistentes a miles. Son muchos los cargos públicos de PODEMOS, IU o CHA que en vez de ir a las manifestaciones de UGT y CCOO van a las del sindicalismo alternativo. Como el entonces Secretario General de Podemos en Aragón Pablo Echenique o el alcalde Pedro Santistevé.

En las calles el sindicalismo minoritario parece que deja de ser tan minoritario y en algunas manifestaciones concretas llega a movilizar casi la misma gente que sindicalismo oficial, a pesar de su menor afiliación y representatividad en las empresas. El motivo es la militancia y movilización de sus bases, y también a que en esas movilizaciones participan personas de movimientos sociales que, o no están sindicadas, o aunque lo estén, no pueden realizar actividad sindical por las especificidades de sus empleos. La prensa empieza a reflejar que los éxitos de la huelga en algunos sectores y en la calle se deben más al papel de los sindicatos alternativos y las mareas que al de los grandes sindicatos.

Tras el 15M de 2011 surgen organizaciones salariales o parasindicales (stop desahucios, kellys,...) que interactúan con los sindicatos alternativos. El 15M generó un espacio de movilización que a un movimiento social en sentido clásico pero sus restos y activistas acabaron en un sinfín de colectivos, lo que hizo que crecieran también en algunos sectores los sindicatos alternativos.

En estos últimos años, con el auge del feminismo y las huelgas de 2018 y 2019 fueron sindicatos como CGT y CNT los que dan cobertura legal a las mismas, convocándolas, frente a muy tímidos intentos de los sindicatos mayoritarios convocando breves paros o concentraciones simbólicas. En los últimos años SOA sigue convocando en Aragón huelga el 8M para dar legalidad a quien desee parar esa jornada.

Asimismo, la relación de los sindicatos con los partidos políticos ha evolucionado a lo largo del periodo estudiado. A finales de los años 80, los sindicatos funcionan con su propia agenda y de manera autónoma al partido, dejando de ser la correa de transmisión que fueron muchos de ellos durante la Transición. No obstante, en muchos casos se mantiene la doble militancia y algunos pasan directamente de la Secretaría General de UGT-Aragón al escaño en el Congreso o Cortes de Aragón (Jesús Membrado, Daniel Alastuey).

Existen afiliados a partidos en sindicatos, pero actualmente no hay corrientes de partidos dentro de sindicatos, aunque en el pasado sí que ha habido intentos de control en sindicatos como OSTA entre

sectores del PAR y CHA y en el SOA entre Puyalon de Cuchas³⁵ y PCPE. También hay partidos de la izquierda radical que intentan hacer proselitismo en organizaciones sindicales. En CCOO, sindicato tradicionalmente afín al PCE, nos encontramos con que muchos de sus dirigentes en Aragón son afiliados a CHA (Carmelo Asensio, Manuel Pina, etc.).

Aunque mayoritariamente la referencia de IU y el PCE es CCOO, algunos de sus afiliados lo están en CGT. Cuando surgió Podemos llegaron allí sindicalistas de todas tendencias (UGT, CCOO, CGT) pero siempre a título individual. Con los años, se ha pasado a que la línea del sindicato la marcaba el partido a casi a la inversa; la línea de partido en materia económica y laboral la marca el sindicato. Esto es evidente viendo la importancia de la estructura sindical de CCOO en SUMAR o que, para sus comparecencias en las Cortes de Aragón y sus propuestas en políticas laborales, CHA, IU o Podemos siempre pidan opinión a diferentes organizaciones sindicales, tanto del sindicalismo oficial como del alternativo. Podemos concluir que, salvo algunos matices, se ha pasado de la correa de transmisión a la independencia sindical

En algunas empresas donde han coincidido secciones sindicales de dos sindicatos alternativos se han producido choques y profundas divergencias. En algunos casos, esto ha enrarecido las relaciones entre los diferentes sindicatos e incluso estas diferencias han llevado a la ruptura de relaciones impidiendo la confluencia en movilizaciones como el Primero de Mayo.

Otro punto de debate es el cambio climático y algunos sindicatos colaboran en la Alianza contra el Cambio climático. Junto con organizaciones ecologistas se trabaja el impacto de la reconversión ecológica en la industria y en las condiciones de trabajo. El sindicalismo alternativo también es solidario con la causa palestina, apoyando las movilizaciones y tratando de extenderlas al ámbito laboral.

6. REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

Para finalizar esta investigación y antes de concluir, presentamos el estudio de la representatividad en Aragón que hemos realizado a partir de los datos de la Oficina Pública de Registro, Depósito y Publicidad de Actas de elecciones sindicales del Gobierno de Aragón

Para la elaboración de gráficas y bloques sindicales hemos realizado cuatro grupos: el sindicalismo mayoritario, el sindicalismo alternativo objeto de este estudio, un tercer bloque compuesto por los grandes sindicatos profesionales, algunos ya con forma de confederación sindical y un cuarto bloque donde englobamos a todos que los no pueden entrar en los tres bloques anteriores. Aquí se incluyen desde la USO, con muy escasa implantación en Aragón (149 representantes), hasta ∞ sindicatos profesionales, corporativos, coaliciones de sindicatos, independientes y otros pequeños sindicatos escindidos de federaciones de sindicatos mayoritarios.

El periodo considerado para contabilizar representación sindical abarca los cuatro años anteriores a la presente fecha. Los representantes obtenidos en empresas donde no se hayan realizado nuevas elecciones sindicales permanecen en funciones con todas sus atribuciones y garantías pero no computan a efectos de representatividad.

A continuación, se presentan las gráficas y datos correspondientes a la representatividad sindical en Aragón en tres periodos sindicales de los que hemos obtenido datos, mostrando la distribución de representantes entre los diferentes bloques mencionados.

³⁵ <https://puyalon.org/puyalon-de-cuchas/inicios-y-formacion/>

Del análisis de los datos extraídos podemos destacar varios puntos importantes sobre la evolución y distribución de la representatividad sindical en Aragón.

El modelo bisindical mayoritario en torno a CCOO y UGT se mantiene, aunque ha perdido fuerza. Históricamente, estos sindicatos han sumado el 80% de la representatividad, pero este porcentaje ha descendido al 70%. Entre 2015 y 2023, se observa una pérdida de 5 puntos en su representación. En este mismo periodo, el bloque del sindicalismo alternativo ha aumentado su representatividad en 4 puntos, alcanzando casi el 11%. Este crecimiento se debe en gran medida al tirón de OSTA, aunque en los últimos años, este sindicato ha estabilizado su crecimiento.

Como podemos observar a partir de los datos de la Tabla 1: la implantación de los sindicatos es muy desigual a nivel provincial. En Huesca y Teruel, los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT) alcanzan casi el 80% de representación, mientras que en Zaragoza, se quedan en el 68%. UGT es mayoritario en Zaragoza y Aragón, mientras que CCOO lo es en Huesca, estando prácticamente iguales en Teruel.

TABLA 1

	2015		2023		2024	
	(01/01/2011-31/12/2014)		(01/01/2019-31/12/2022)		(01/01/2020-31/12/2023)	
UGT	3830	38,90%	3.735	36,95%	3.879	36,78%
CCOO	3697	37,55%	3.481	34,43%	3.563	33,79%
TOTAL MAYORITARIO	7527	76,45%	7.216	71,38%	7.442	70,57%
OSTA	495	5,03%	711	7,03%	735	6,97%
CGT	192	1,95%	242	2,39%	259	2,46%
ISTA	42	0,42%	109	1,08%	122	1,16%
SOA	17	0,17%	20	0,20%	29	0,27%
CUT	3	0,03%	8	0,08%	5	0,05%
INTERSINDICAL-COBAS	18	0,18%	7	0,07%	7	0,07%
TOTAL ALTERNATIVO	767	7,79%	1.097	10,85%	1.157	10,97%
CSIF	424	4,31%	465	4,60%	490	4,65%
FSIE	235	2,39%	284	2,81%	358	3,39%
FETICO	173	1,76%	180	1,78%	195	1,85%
FSES	128	1,30%	126	1,25%	117	1,11%
TOTAL PROFESIONAL	960	9,75%	1.055	10,44%	1160	11,00%
OTROS	592	6,01%	741	7,33%	797	7,56%

Elaboración propia a través de datos Oficina Registro Elecciones Sindicales, periodo cuatro años anteriores. Debido a problemas de codificación los representantes sindicales de los sindicatos federados a ISTA aparecen en dos denominaciones diferente hasta 2023 y en 2024 los 55 delegados en la DGA de la coalición STEPA-CATA, ambos de ISTA, figuran como coalición de sindicatos.

TABLA 2

	ZARAGOZA		HUESCA		TERUEL	
UGT	2.834	36,44%	626	36,37%	419	39,98%
CCOO	2.419	31,10%	730	42,42%	414	39,50%
OSTA	712	9,16%	20	1,16%	3	0,29%
CSIF	327	4,20%	82	4,76%	81	7,73%
FSIE	288	3,70%	54	3,14%	16	1,53%
CGT	215	2,76%	34	1,98%	10	0,95%

Representantes y porcentajes entre 1/1/2020 y 31/12/2023

Elaboración propia a través de datos Oficina Registro Elecciones Sindicales

El sindicalismo alternativo tiene una especial incidencia en la provincia de Zaragoza, con una implantación del 13%, en comparación con el 5% en Huesca y apenas un 2% en Teruel. Esto se debe principalmente a la implantación desigual de OSTA, que en Zaragoza supera el 9% de representación y es prácticamente testimonial en Huesca y Teruel. En estas dos provincias, CGT, aunque con menores porcentajes que en Zaragoza, es la fuerza del sindicalismo alternativo más votada. CSIF también obtiene mejores porcentajes de representación en Huesca y Teruel. El resto de sindicatos alternativos del estudio están básicamente en Zaragoza, si bien ISTA tiene representación en Huesca y Teruel en el sector público autonómico y de educación y SOA tiene delegados en dos empresas de Huesca.

Si desagregamos por el tamaño de las unidades productivas, en la pequeña empresa, en la que se eligen delegados de personal, y mediana empresa, con comités de empresa entre 5 y 9 miembros, la mayoría de UGT y CCOO es aplastante. Sin embargo, en la gran empresa, el sindicalismo alternativo tiene una implantación similar a la de los sindicatos mayoritarios. Esto implica que, a la hora de movilizaciones y presencia sindical real, no haya una diferencia tan grande, ya que muchos delegados de personal y miembros de comité de empresa de los sindicatos mayoritarios ni siquiera son afiliados.

Aún así, Los sindicatos mayoritarios tienen una gran estructura y presentan candidaturas en casi todas empresas donde se convocan elecciones sindicales aunque no tengan afiliados en ella. Por el contrario, los sindicatos alternativos solo presentan candidaturas en aquellas empresas donde tienen implantación, salvo el caso de OSTA que intenta montar el mayor número de listas posibles, lo que explica su crecimiento y mayor representatividad respecto al resto sindicatos alternativos. Como una de las entrevistadas señala:

“Cuando en una pequeña empresa con mucho esfuerzo montamos sección sindical y promovemos elecciones sindicales, aparecen como comerciales a puerta fría CCOO y UGT con candidaturas en blanco para que cualquiera se presente, en algunos casos llegan a negociar con la empresa una candidatura afín a esta en contra de la nuestra”(E11).

Los cuatro grandes sindicatos independientes, profesionales o corporativos tienen actualmente similar representación a los sindicatos alternativos. Van creciendo levemente en representación, pero en menor medida que el bloque alternativo. Son sindicatos muy profesionalizados, que ofrecen servicios a sus trabajadores. CSIF y FETICO, que inicialmente eran de funcionarios y del comercio respectivamente, se han extendido a otros sectores, constituyéndose en confederaciones sindicales. Por su parte, FSIES (Federación de Sindicatos de Educación y Sanidad) integra a ANPE (Sindicato Independiente de Profesores), SATSE (Sindicato Enfermería) y CEMATSE (Sindicato Médico).

También añadimos a la FSIE (Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza) que tiene gran implantación en la enseñanza privada y concertada. Es considerado más que corporativo como un sindicato

amarillo, ya que es el tolerado y auspiciado por las empresas. Está sobrerrepresentado, debido al sistema de elecciones sindicales, lo que hace que su número de representantes sindicales sea muy alto (348).

TABLA 3

REPRESENTACIÓN SINDICAL UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA (Elecciones celebradas el 16/05/2019)			REPRESENTACIÓN SINDICAL ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA ARAGÓN (Elecciones celebradas el 05/12/2022)			REPRESENTACIÓN SINDICAL ENSEÑANZA PRIVADA CONCERTADA		
SINDICATO	Representantes	%	SINDICATO	Representantes	%	SINDICATO	Representantes	%
SOMOS	35	34,31	CSIF	24	25,26	FSIE	278	79,89
CGT	18	17,65	CGT	19	20,00	UGT	27	7,76
CCOO	17	16,67	CCOO	17	17,89	USO	31	8,91
CSIF	16	15,69	STEA	15	15,79	CCOO	12	3,45
UGT	16	15,69	UGT	11	11,58	Total	348	100,00
Total	102	100,00	ANPE	9	9,47	PLANTILLA: 5.356 PERSONAS		
PLANTILLA: 6.330 PERSONAS			Total	95	100,00			
			PLANTILLA: 16.726 PERSONAS					

Fuente: ISTA.

El análisis de la representatividad sindical en Aragón revela una sobrerrepresentación del sector privado sobre el sector público, y un aporte mayor de representantes sindicales por parte de las pequeñas empresas. Para ejemplificarlo nos centramos en el sector de la educación.

Así, mientras que en la enseñanza concertada, el ratio es de un representante sindical por cada 15,3 trabajadores, en la pública es de un representante sindical por casi 176 trabajadores, casi 12 veces menor. Esto se debe a que en la Administración Pública se elige una Junta de Personal por cada provincia, mientras que en los centros privados se elige un Comité de Empresa o Delegados de Personal por centro de trabajo. Esta estructura favorece a sindicatos sectoriales y corporativos, como FSIE, que tienen más “representatividad” numérica y teórica, aunque no necesariamente una mayor efectividad en la realidad laboral y sindical.

Desde CGT, y también desde otros sindicatos, acusan a los grandes sindicatos de presentar en sus listas a no afiliados, e incluso a personas afines a la empresa como candidatos, cómo lo señala una de sus responsables: “Muchas veces nosotros presentamos listas de afiliados y ellos sin afiliación en la empresa ceden sus siglas al primero que aparece e incluso a personas afines a la dirección” (E13) y, en un sentido similar, lo refuerza otro veterano sindicalista: “cada día creo menos en las elecciones sindicales, es una compraventa de votos y las gana el que más dinero tiene” (E10).

7. CONCLUSIONES

La hipótesis planteada sostiene que el sindicalismo alternativo, debido a la efectividad de su acción sindical basada en una estrategia más inclusiva, participativa, de movilización y acción directa, desempeña un papel significativo en la mejora de las condiciones laborales y la promoción de los derechos de determinado grupos de trabajadores, en comparación con los sindicatos tradicionales. Esta afirmación encuentra sustento en varios puntos clave analizados.

En primer lugar, CCOO y UGT, a pesar de sufrir desgaste y perder paulatinamente representatividad, mantienen una mayoría significativa, con alrededor del 70% de representación. Esta posición les permite ser los interlocutores exclusivos con la administración y actuar como agentes sociales junto a las organizaciones empresariales en todo tipo de organismos institucionales y el estar presentes en todas mesas de negociación de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa.

En contraposición, ningún sindicato alternativo está en condiciones de obtener la condición de más representativo en Aragón. OSTA, aunque ha crecido en representación, está lejos de cumplir con los requisitos del 15% de representación y 1500 delegados. Los sindicatos alternativos, en su mayoría, aspiran a consolidarse en sectores específicos y empresas concretas, intentando alcanzar al menos un 10% en el ámbito funcional o territorial para poder negociar convenios colectivos o pactos.

Además, los sindicatos alternativos enfrentan grandes dificultades para penetrar en las pequeñas empresas, en las cuales se eligen la mayoría de los representantes sindicales. Aunque cuenten con afiliados, la falta de representatividad mayoritaria les impide convocar elecciones sindicales en la mayoría de estas empresas, limitando así su capacidad de influencia. Sin embargo, por el contrario, el sindicalismo alternativo tiene una presencia significativa en grandes empresas y en la administración pública, especialmente en la provincia de Zaragoza. En contraste, su representación es mínima en Huesca y Teruel, salvo en empresas muy concretas.

En este sentido de representación, entre los alternativos OSTA es el sindicato que más ha crecido, pues con un 20% más de afiliación que CGT, le triplica en representación sindical. No obstante, su implantación en la administración pública es mínima, y su presencia en Huesca y Teruel es testimonial. Por su parte, CGT, a pesar de crecer en afiliación y tener presencia en numerosas empresas, no logra una representatividad significativa en pequeñas y medianas empresas y está ausente en muchos sectores. Sin embargo, tiene una fuerte presencia en la administración pública, transporte público, telemarketing, grandes empresas del metal, logística, banca, jardinería y el tercer sector.

A continuación, ISTA, con seis sindicatos federados, tiene el hándicap de ser mayormente sectorial, con una expansión limitada al resto de empresas, salvo el sindicato SOMOS que apenas ha logrado unos delegados al margen de su bastión de la Universidad de Zaragoza.

Una posible explicación a esta situación se pudiera basar en la existencia de un gran problema del sindicalismo alternativo, que es su división y atomización en diferentes siglas. El anarcosindicalismo está fraccionado entre CGT y CNT, el aragonesismo entre OSTA y SOA, y el espacio intersindical entre ISTA, IACOBAS y CUT. En este sentido, son los personalismos y los sectarismos los que perpetúan esta división, que lejos de disminuir aumenta. Para explicarlo acudimos a la biología, en la que la mitosis es el proceso por el cual una célula replica sus cromosomas produciendo dos núcleos idénticos durante la preparación para la división celular. En el sindicalismo alternativo podemos hablar de cuasi mitosis debido a las constantes divisiones de sindicatos aparentemente iguales, o con formulaciones similares, a ojos de la sociedad o la mayoría de los trabajadores, donde solo sus integrantes, y no todos, saben las diferencias. Existe actualmente más afiliación, más representación, también más oferta de siglas, pero menos militancia.

Además, la unidad de acción entre los sindicatos alternativos es a menudo coyuntural, y cuando coexisten dos sindicatos en la misma empresa, muchas veces hay abiertas diferencias y disputas. Aunque ocasionalmente se manifiestan conjuntamente en movilizaciones como el Primero de Mayo o huelgas generales, estas acciones unitarias no siempre se mantienen, y algunas organizaciones optan por ir en solitario. En los últimos Primero de Mayo hay dos manifestaciones de los sindicatos alternativos en función de las diferentes alianzas, con CNT yendo en solitario en algunas ocasiones y OSTA en otras.

No obstante, como punto a favor los sindicatos alternativos están presentes en grandes empresas y la administración pública, lo que les otorga más visibilidad e importancia de lo que sugieren sus cifras de representatividad. El mayor compromiso de sus militantes también facilita la interacción con movimientos sociales y la creación de sinergias entre ambos. Su presencia en la calle y en conflictos laborales, así como

su repercusión pública, son significativamente superiores a sus números, debido a su implantación en empresas estratégicas y su implicación más real y efectiva.

El sindicalismo alternativo se debate entre un modelo muy tradicional asentado en grandes empresas y en la administración pública, y un nuevo modelo que intente llegar a sectores más precarizados y con poca estabilidad laboral. Estos sectores, que son los que tienen peores condiciones laborales, están desatendidos tanto por el sindicalismo mayoritario como por el alternativo.

Como conclusión final, en aquellos sectores y empresas donde los sindicatos alternativos tienen mayor implantación, las condiciones laborales y los convenios colectivos de empresa son mejores. Para establecer salario y condiciones laborales, una variable es el valor añadido que genera cada trabajador, pero otra es el nivel de sindicación del sector. Ya sea por convenio colectivo o pactos de empresa, allí donde hay un sindicato alternativo con fuerte implantación suelen ser mejores las condiciones laborales. Esto se debe tanto a las tácticas de movilización y negociación de estos sindicatos, como al mero hecho de que su presencia obliga a los sindicatos mayoritarios, como CCOO y UGT, a reinventarse y adoptar posturas más reivindicativas ante la competencia que suponen los otros sindicatos. Ejemplos de esto se pueden observar en empresas como AVANZA, donde la hegemonía del CUT ha resultado en un convenio superior en comparación con otras empresas similares. En el Ayuntamiento de Zaragoza y en la Universidad de Zaragoza (Unizar), la fuerte implantación de CGT, y de SOMOS en esta última, ha mejorado las condiciones laborales en comparación con otros organismos de la administración pública (Gobierno de Aragón, Administración General del Estado, etc.). En sectores más precarizados, como telemarketing, informática, logística y parques y jardines, la presencia de CGT, SOA u OSTA contribuye a atenuar las condiciones de precariedad.

En resumen, el panorama sindical en Aragón está en un lento proceso de cambio, con un ligero pero continuado descenso de la hegemonía de los sindicatos mayoritarios y un aumento en la representatividad del sindicalismo alternativo y los sindicatos independientes y profesionales. La distribución provincial y el tipo de empresa también juegan un papel crucial en esta dinámica.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Alberola, O., y Gransac, A. (2004). *El anarquismo español y la acción revolucionaria*. Virus editorial.
- Amorós, M. (2004). *Los incontrolados: Crónicas de la España salvaje 1976-1981*. Klinamen.
- Aroca, M. y Vega, R. (2013). *Análisis históricos del sindicalismo en España. Del franquismo a la estabilidad democrática 1970-1994*. Fundación Francisco Largo Caballero,
- Avilés, J. (2013). *La daga y la dinamita. Los anarquistas y el nacimiento del terrorismo*. Tusquets.
- Baby, S. (2018). *El mito de la Transición pacífica: Violencia y política en España (1985-1982)*. Akal.
- Berenguer, A. (2017). *La CNT, de la eclosión a la escisión (1977-1983)*. Ser Histórico. <https://serhistorico.net/2017/04/06/cnt-de-la-eclosion-a-la-escision-1977-1983/>
- Berro, C. y Olaizola, J. (1993). *Sindicalismo y transformación social*. Los Libros de la Catarata.
- Brunet, I. y Moral, D. (2020) *Nuevas organizaciones sociales: El sindicalismo ante el nuevo modelo de acumulación*. Anthropos.
- Buenacasa, M. (1977). *El movimiento obrero español. 1886-1926. Historia y crítica*. Júcar.
- Bueno, J. (2004). *Zaragoza, 1917-1936: de la movilización popular y obrera a la reacción*. Institucion Fernando El Católico.
- Casado, R. (2018). *La transición en rojo y negro. CNT (1973-1980)*. Fundación Salvador Seguí.

- Casanova, J. (2007). *Anarquismo y violencia política en la España del Siglo XX*. Institución Fernando el Católico.
- Casanova, J. (2010). *Tierra y Libertad. Cien años de anarquismo en España*. Crítica.
- CGT (2009). *25 aniversario del Congreso de Unificación (1984-2009)*. Madrid, SP/CGT,.
- CNT-AIT (1985). *Prefigurando el futuro. 75º aniversario de la CNT, 1910-1985*. Comité Nacional de la CNT-AIT.
- CNT-AIT (1986) *Manifiesto en defensa del anarcosindicalismo. A propósito de la usurpación de las siglas CNT*. Comité Nacional de la CNT-AIT.
- CNT-AIT (1988). *El anarcosindicalismo en la era tecnológica*. Fundación Anselmo Lorenzo.
- Edo, L.A. (2007). *La CNT en la encrucijada. Las aventuras de un heterodoxo*. Virus Editorial.
- Escribano, F. (2006). *El movimiento libertario aragonés y su prensa (1976-1991). Con un epílogo hasta diciembre de 2005*. Asociación Isaac Puente.
- Escribano, F. (2017). *La España rojinegra: La insurrección anarquista de diciembre de 1933*. Asociación Isaac Puente.
- Fierro, F. (1997). *La formación sindical impartida por las centrales sindicales representativas en España (1976-1992)*. Ediciones ML.
- Führer, I.M. (1996). *Los sindicatos en España. De la lucha de clases a estrategias de cooperación*. CEE.
- FRE. (Zaragoza 4 al 11 de abril 1872). *Actas del Congreso. Congreso Obrero de la Federación Regional Española*.
- García Oliver, J. (2009). *El eco de los pasos*. Planeta.
- García Francés, K. (2014). *Diario de una ciudad libertaria, Zaragoza 1871-1936*. Ara Cultural.
- Gómez Casas, J. (1984) *Relanzamiento de la CNT 1975-1979. Con un epílogo hasta la primavera de 1984*. Regional del Exterior CNT.
- Gómez Roda, J. A. (2004). *Comisiones obreras y la represión franquista*. Universidad de Valencia.
- Gonzalez, H. (2023). *El Caso Scala y otras leyendas del anarcosindicalismo durante la transición*. Los libros de la Catarata.
- Hamann, K. (1993) Afiliación, movilización y aliados políticos: las incógnitas del poder sindical español (1970-1988). *Cuadernos de Relaciones Laborales nº3*, 107-125.
- Hernández, J. M. (2014). Asociacionismo Y Sindicalismo Docente Durante La Transición En España (1970-1983). *Aula 20*, 135–158. <https://doi.org/10.14201/12566>
- Herrerín, Á. (2004). *La CNT durante el franquismo. Clandestinidad y exilio (1939-1975)*. Siglo Veintiuno,
- Iñiguez, M. (2018). *Enciclopedia histórica del anarquismo ibérico*. FAL.
- Joni, D. (2014). *Grupos autónomos. Una crónica armada de la transición*. El Lokal Associació Cultural El Raval.
- Kelsey, G. (1994). *Anarcosindicalismo y estado en Aragón: 1930-1938*. FSS/IFC.
- Köhler, H. D. (2000). *El movimiento sindical en España*. Fundamentos.
- Lahera, J. (2016). Crisis de la representatividad sindical: propuestas de reforma. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4(2), 33-50.
- Leonardo, J. (2018). *Métodos y técnicas de investigación social*. Universidad de Deusto.
- Liarte, R. (1979). *La CNT y el federalismo de los pueblos de España*. Producciones Editoriales.
- Marín, J. M. (1997). *Los sindicatos y la reconversión industrial durante la transición*. Consejo Económico y Social.
- Martin, A. (2015). *Libertarios de Aragón*. Doce Robles.
- Mera, C. (2011). *Guerra, exilio y cárcel de un anarcosindicalista*. La Malatesta.
- Moral, D. (2015). La presencia sindical y la crisis en el estado español: 1975-1985 y 2008-2015. *Revista Internacional de Organizaciones*, (14), 7-30.

- Moral-Martín, J. D. (2021). La afiliación sindical: Hacia una aproximación del sistema de representación de intereses en el sindicalismo español contemporáneo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39(1), 133-151. <https://doi.org/10.5209/crla.75573>
- Orrantia, M. (1978). *Por una alternativa libertaria y global*. Zero.
- Paz, A. (1996). *Durruti en la revolución española*. Fundación Anselmo Lorenzo.
- Palomeque, C. (2009). *El sistema de relaciones sindicales en España: Un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social*. Fundación Alternativas.
- Quirosa-Cheyrouze, R. (2011). La sociedad española en la transición. Los movimientos sociales en el proceso democratizador. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Pestaña, Á. (1968). *Informe de mi estancia en la URSS. Documento para la historia obrera*. Zyx.
- Pestaña, Á. (1970). *Por qué se constituyó el Partido Sindicalista*. Zero-Zyx.
- Peiró, A. (2022). *Los anarquistas que amaban la política, la CNT en los ayuntamientos aragoneses 1931-1936*. Editorial Comuniter.
- Peiró, A. (2024). *Joaquín Ascaso. El anarquista que presidió un gobierno*. Editorial Comuniter.
- Palacio, L., & García Francés, K. (2017). La bala y la palabra. Francisco Ascaso. La vida accidental de un anarquista. Madrid: La Malatesta.
- Ribas, P. (2011). *Los 70 a destajo. Ajoblanco y libertad*. Ediciones Destino.
- Roca Martínez, B. (2014). *Contrapoder sindical, etnografía, crítica e investigación aplicada en las organizaciones sindicales*. Fundación Anselmo Lorenzo.
- Rodríguez, E. (2015). *Por qué fracasó la democracia en España. La transición y el régimen del 78*. Traficantes de Sueños.
- Samitier, F. y García Rúa, J. L. (2011). *Siempre volviendo a empezar. CNT dentro y fuera de España. 1939-2009*. Centre d'Estudis Llibertaris Federica Montseny.
- Taboada, O. (1993). *La afiliación sindical: Hacia una aproximación del sistema de representación de intereses en el sindicalismo español contemporáneo*. Universidad Complutense de Madrid.
- Téllez, A. (2011). *Sabaté. Guerrilla urbana en España (1965-1960)*. Virus Editorial.
- Termes, J. (2011). *Historia del anarquismo en España (1870-1980)*. RBA Libros.
- Sanz Hernández, A. (2006). *Herramientas para la investigación de lo social en las organizaciones*. Mira Editores.
- Tirado, A. y Romero, R. (2016). *La clase obrera no va al paraíso: Crónica de una desaparición forzada*. Akal.
- Vadillo, J. (2019). *Historia de la CNT. Utopía, pragmatismo y revolución*. Catarata.
- Ventura, F. (1993). *CGT ¿anarcosindicalista?*. Las Siete Entidades.
- Vega, R. (2011). *Contracorriente: El sindicalismo radical en la transición*. Biblioteca Nueva.
- Vicente Villanueva, L. (1993). *Sindicalismo y conflictividad social en Zaragoza (1916-1923)*. Institución Fernando el Católico.
- Vicente Villanueva, L. (2017). *Mujeres libertarias de Zaragoza. El feminismo anarquista en la transición*. Calumnia.
- Vicente Mainar, S. (2017). *40 años de lucha por la escuela pública*. STEA.
- VV.AA. (1999). *Abajo los partidos y sindicatos, vivan las asambleas y piquetes: Octavillas, pasquines y textos de la guerra social. Estado español 1977-1980*. Likiniano Elkartea.
- VV.AA. (2009). *Zaragoza rebelde, movimientos sociales y antagonismos 1975-2000*. Colectivo Zaragoza Rebelde.
- VV.AA. (2010). *Cien imágenes para un centenario, CNT 1910-2010*. Fundación Anselmo Lorenzo.
- VV.AA. (2010). *100 años de anarcosindicalismo*. CGT.

- VV.AA. (2011). *Autogestión ayer y hoy. Experiencias y propuestas para otra sociedad posible*. Fundación Salvador Seguí.
- VV.AA. (2012a). *CT o la cultura de la transición. Crítica a 35 años de cultura española*. Random House.
- VV.AA. (2012b). *Jardineros en lucha. La película*. Rojo y Negro.
- VV.AA. (2014). *Jardineros en lucha. Crónicas de resistencia*. Autoeditado.
- VV.AA. (2018). *Las otras protagonistas de la transición. Izquierda radical y movilizaciones sociales*. Fundación Salvador Seguí.
- Wilhelmi, G. (2011). *El movimiento libertario en la transición. Madrid 1975-1982*. FSS.
- Wilhelmi, G. (2016). *Romper el consenso. La izquierda radical en la transición española (1975-1982)*. Siglo XXI.
- Wilhelmi, G. (2021). *Sobrevivir a la derrota. 1975-2004. Historia del sindicalismo en España*. Akal.
- Wilhelmi, G. (2023). *Huelgas, mareas y plazas. Resultados de una década de movilizaciones contra la crisis neoliberal (2008-2019)*. Los Libros de la Catarata.
- Zamora, M. Á., & Pérez, J. M. (2011). *Comisiones Obreras: Artífices del moderno movimiento sindical aragonés*. Fundación Sindicalismo y Cultura.

9. ANEXOS

ANEXO I. Fuentes documentales

Webgrafía

<http://grupostirner.blogspot.com.es/2017/04/el-caso-scala.html>
<https://www.nortes.me/2021/01/14/el-caso-scala-y-la-cnt-del-montaje-policial-al-mito-anarquista/>
<https://nuevarevolucion.es/video-caso-scala-martin-villa>
<https://puntocritico.com/ausajpuntocritico/2018/04/24/caso-scala-terrorismo-de-estado-contra-catalunya-somos-espanoles-no-castellanos/>
<http://www.centrefedericamontseny.org>
<https://fal.cnt.es/>
<https://www.fundacionssegui.org/>
<http://www.navioanarquico.org/>
<http://www.nodo50.org/fella/>
<https://www.cgтарagonlarioja.org>
<https://www.osta.es>
<https://www.cutaragon.org>
<http://istaintersindical.org/>
<https://www.soa-sta.org/>
<https://intersindicalaragon.org>
<https://aragon-rioja.cnt.es/>
<https://fundacionaladren.com/>
<https://arainfo.org/>
Dara. Documentos y archivos de Aragón. <https://dara.aragon.es/dara/>

Prensa y Revistas

Andalán
Ajoblanco
Bicicleta
CNT
Ekintza Zuzena
El Acratador
En Lucha
La LLetra A
La Unión del Pueblo
Libre Pensamiento
Polémica
Rojo y Negro
Solidaridad Obrera
Triunfo

ANEXO II. Entrevistas orales

Codificación	Cargo	organización	Actividad/época	Fecha entrevista
EO1	Secretario Organización	CNT (ait)	1980/1983	4/11/2033
E02	Dirección	CSUT y CGT	1977-2020	6/11/2023
E03	Secretaria Acción Social	CNT(a)/CGT	1986-1990	8/11/2023
E04	Secretario General	CNT	2020 - actualidad	12/11/2023
E05	Pte. Comité Empresa	CGT	2005 - actualidad	15/11/2023
E06	Dirección	CSUT e IA-COBAS	1977 - actualidad	19/11/2023
E07	Secretario Relaciones Int	OSTA	2010- actualidad	22/11/2023
E08	Secretario General	OSTA	2010-actualidad	28/11/2023
E09	Dirección	STEA	1977-2017	2/12/2023
E10	Secretario General	CUT	1986-2024	4/12/2023
E11	Comité Nacional	SOA	2010-actualidad	10/12/2023
E12	Comité Nacional	SOA	2015-actualidad	13/12/2023
E13	Secretaria General	CGT	2022-actualidad	16/12/2023
E14	Secretariado	SF	2010-actualidad	19/12/2023
E15	Secretariado	SOMOS	2014-actualidad	27/12/2023

ANEXO III. Guión Entrevista

- Nombre, cargo, organización, fecha
- Trayectoria sindical
- ¿Por qué tu organización sindical y no otra?
- Estrategia sindical de tu organización
- Preguntas sobre relaciones otros sindicatos
- Negociación colectiva
- Acción Sindical
- Actitud ante las nuevas realidades laborales

ANEXO IV. Propuestas de debate y mejoras

	Modelo sindical tradicional	Modelo sindical renovador
PRIORIDAD DE LA ACCIÓN SINDICAL	Orientada a las trabajadoras más organizadas y estables	Orientada a las trabajadoras más precarias y menos organizadas
ESTRATEGIA SINDICAL	En solitario, buscando repercusión mediática de las siglas	Alianzas con otras organizaciones sindicales y sociales, buscando mejoras concretas, no solo la visibilidad de las siglas
FEMINISMO	Elemento secundario que puede asumirse o no, en función de cada caso.	Elemento esencial del sindicalismo de clase
PARTICIPACIÓN INTERNA	Tendencia a personalizar las diferencias sindicales y a presionar a las discrepantes.	Respeto a las diferencias, libertad para defender las propias ideas.
ACTITUD ANTES LAS NUEVAS REALIDADES LABORALES	Resistencia a actualizar la estrategia sindical y preferencia por las recetas clásicas	Búsqueda de nuevas respuestas para las nuevas realidades laborales
RELACIONES CON OTRAS ORGANIZACIONES	Desde una posición de superioridad, buscando el liderazgo	De igual a igual, buscando el fortalecimiento de todas y no solo del sindicato.

1. Prioridad de la acción sindical

En el modelo sindical tradicional, la actividad se enfoca en trabajadores con empleo estable, ya que es ahí donde el sindicato puede crecer más rápidamente y lograr mejoras. Aunque tales mejoras beneficien principalmente a sectores con más estabilidad laboral, se cree que pueden servir de ejemplo para los sectores más precarios, animándolos a organizarse y a luchar.

El modelo renovador considera que los colectivos más precarizados (temporales, subcontratas, tiempo parcial...) no luchan por imitación, sino cuando tienen un espacio seguro para poder organizarse. Para crear ese espacio seguro los delegados en empresas con más estabilidad y derechos tienen que hacer un esfuerzo y dedicar parte de su actividad a apoyar a los sectores precarios.

2. Estrategia sindical

El modelo sindical tradicional se basa en movilizaciones del sindicato en solitario con el objetivo principal de lograr visibilidad mediática y aumentar el prestigio de la organización ante la clase trabajadora, fortaleciendo así su capacidad para negociar mejoras laborales en las empresas y sectores.

En contraste, el modelo sindical renovador, busca que las manifestaciones logren mejoras concretas. Esto requiere la colaboración y confluencia con otras organizaciones.

3. Feminismo

Para el modelo sindical tradicional el feminismo es un elemento secundario, que puede ser adoptado o no, dependiendo de las prioridades del momento, pero siempre subordinado a la identidad obrera y sin alterar el reparto interno de poder en el sindicato. No se permite la formación de grupos de mujeres feministas dentro del sindicato; sino que este lleva sus propuestas al movimiento feminista para intentar que sean aceptadas.

En el modelo sindical renovador, el feminismo es integral al sindicato, que debe incorporar esta perspectiva en todas sus áreas de acción sindical y social y funcionamiento interno. Las mujeres del

sindicato tienen derecho a organizarse en sus propios grupos feministas y participar activamente en el movimiento feminista, llevando sus propuestas al sindicato

4. Debate interno

El modelo sindical tradicional ve el debate ideológico o estratégico como algo potencialmente dañino, ya que considera que podría debilitar la estructura del sindicato y causar divisiones. Las posturas se defienden desde las cúpulas y una vez que el órgano superior o la militancia con mayor capacidad de liderazgo se han pronunciado, el debate termina. La participación interna se limita con mediante estrategias como el clientelismo, la personalización de las diferencias y la presión sobre los disidentes.

Por su parte, el modelo sindical renovador considera que el debate estratégico e ideológico es esencial para el sindicalismo alternativo. Se entiende que debe haber diferentes posiciones para que exista debate y garantías de no sufrir represalias para quienes expresen opiniones divergentes.

5. Actitud ante las nuevas realidades laborales Al de organizar nuevos sectores laborales, como el personal de informática o de investigación, que no encajan fácilmente en la estructura orgánica, el modelo tradicional prima que los nuevos sectores no modifiquen el reparto de poder interno, aunque esto dificulte la acción sindical. El modelo sindical renovador aboga por una interpretación flexible de los estatutos, buscando la mejor organización para la acción sindical, ya sea mediante coordinadoras o con otras formulas organizativas.

6. Relaciones con otras Organizaciones

Desde el enfoque tradicional, el sindicato utiliza su mayor tamaño a la hora de relacionarse con otras organizaciones sindicales y sociales, buscando mayor visibilidad y un liderazgo claro.

El enfoque renovador, promueve relaciones de igual a igual con el resto de las organizaciones sindicales y sociales, buscando alianzas sean beneficiosas para todas las partes y que no solo refuercen al propio sindicato.

¿Hacia dónde va el sindicalismo alternativo del siglo XXI?

Ambos paradigmas, tradicional y renovador, son legítimos y están presentes en las organizaciones sindicales del estudio, en especial de las más grandes, en diversos niveles y con diferentes grados de matices.

Es necesario analizar y debatir el modelo que se adoptará en el futuro, entendiendo que es posible combinar elementos de ambos y adaptarse según las circunstancias. El modelo tradicional puede ofrecer visibilidad mediática en momentos concretos, pero corre el riesgo de aislarse de otras organizaciones sociales y del resto de sindicatos combativos y puede llevar a un sindicalismo similar al de las grandes centrales sindicales, donde la organización sindical se convierte en un fin en sí mismo y no en un medio para la transformación social.

El modelo renovador, aunque es más complicado de implementar, permite una mejor intervención mejor en los sectores laborales precarizados, que son quienes más necesitan del sindicalismo. Además facilita el aprendizaje del feminismo y la colaboración con otras organizaciones sociales y sindicales, un aspecto esencial para contribuir a cambios sociales más profundos.

ANEXO V. Índice abreviaturas por orden alfabético

- ASSI Acción Social Sindical Internacionalista
- AOA Asociación Obrera Asambleísta
- ANPE Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza
- CATA Colectivo Asambleario de Trabajadores de Aragón
- COA-MOC Colectivo de Objeción y Antimilitarismo – Movimiento de Objeción de Conciencia
- CCOO Comisiones Obreras
- CEMSATSE Convergencia Estatal de Médicos y de Enfermería
- CHA Chunta Aragonesista
- CIG Confederación Sindical Gallega
- CNT Confederación Nacional del Trabajo
- CGT Confederación General del Trabajo
- CSIF Confederación Sindical Independiente y de Funcionarios
- CUT Colectivo Unitario de Trabajadores
- CSUT Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores
- COBAS Comisiones Obreras de Base
- ELA Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos
- FETICO Federación de Trabajadores Independientes de Comercio.
- FSIE Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza
- FESE Federación de Sindicatos de Enseñanza y Sanidad
- ISTA Intersindical de Trabajadores de Aragón
- IA Intersindical Aragón
- LAB Langile Abertzaleen Batzordeak Comisiones de Obreros Abertzales
- MCA Movimiento Comunista de Aragón
- MIT Movimiento Independiente de Trabajadores
- ORT Organización Revolucionaria de los Trabajadores
- OSE Organización Sindical Española
- OSTA Organización Sindical de Trabajadores de Aragón
- PAR Partido Aragonés
- PCE Partido Comunista de España
- PCE(ML) Partido Comunista de España Marxista Leninista
- PCPE Partido Comunista de los Pueblos de España
- PSOE Partido Socialista Obrero Español
- PTE Partido del Trabajo de España
- SATSE Sindicato de Enfermería
- SASA Sindicato Autónomo Solidaridad Aragón
- SEM Sindicato Español de Magisterio
- SIAR Sindicato Aragonés
- SF Sindicato Ferroviario
- SOA Sindicato Obrero Aragonés
- SOMOS-ASSA Alternativa Sindical Solidaria de Aragón
- SPDSTE Sindicato para la Defensa de la Solidaridad con los Trabajadores de España
- STEA Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de Aragón
- STEs Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza

- STEPA Sindicato Trabajadores por el Empleo Público de Aragón
- STOPEL Sindicato de Trabajadores del Opel
- SU Sindicato Unitario
- UCSTE Unión Confederal de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza
- UGT Unión General de Trabajadores
- USO Unión Sindical Obrera