

CRISIS SINDICAL Y NUEVOS MOVIMIENTOS SOCIALES

ALUMNO:

Alejandro Plana Murillo

DIRECTOR:

Agustín Sancho Sora

Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Zaragoza, julio de 2015

TRABAJO DE FIN DE GRADO

En el mundo al revés, la libertad oprime: la libertad del dinero exige trabajadores presos de la cárcel del miedo, que es la más cárcel de todas las cárceles. El dios del mercado amenaza y castiga, y bien lo sabe cualquier trabajador, en cualquier lugar. El miedo al desempleo, que sirve a los empleadores para reducir sus costos de mano de obra y multiplicar la productividad, es hoy por hoy, la fuente de angustia más universal. ¿Quién está a salvo del pánico de ser arrojado a las largas colas de los que buscan trabajo? ¿Quién no teme convertirse en un <<obstáculo interno>>, para decirlo con las palabras del presidente de la Coca-Cola, que hace un año y medio explico el despido de miles de trabajadores diciendo que <<hemos eliminado los obstáculos internos>>?

Y en tren de preguntas, la última: ante a globalización del dinero, que divide al mundo en domadores y domados, ¿se podrá internacionalizar la lucha por la dignidad del trabajo? Menudo desafío.

Eduardo Galeano

Abril 2001

ÍNDICE

1. Introducción	4
1.1. Diseño metodológico	5
2. Contextualización	5
2.1. Fordismo / Keynesianismo	5
2.2. Postfordismo/ Neoliberalismo	12
2.3. ¿Crisis sindical?	19
2.4. Evolución sindical	20
2.5. Huelgas generales	28
2.5.1. Cronología	29
2.5.2. Huelgas generales como elemento de lucha	32
2.6. El RD 3/2012: ¿hacia un dumping social?	35
3. Sindicalismo en la Unión Europea y en España	39
4. Breve aproximación al caso Español	44
5. Comunicación y sindicatos	46
6. Movimientos sociales: de la calle a las instituciones	49
6.1. Un acercamiento a las dimensiones y a las características de los movimientos sociales	49
6.2. Surgimiento de nuevos movimientos sociales	51
6.3. Sindicatos frente a nuevas formas de organización social	52
6.4. El movimiento 15-M	54
6.5. La institucionalización de los movimientos sociales	55
7. Conclusiones	58
8. Bibliografía	60
9. Anexos	65

1. Introducción

Este trabajo tiene como objetivo mostrar una aproximación a las causas y las consecuencias de la crisis en que se hayan sumidas las organizaciones sindicales en la actualidad, así como indagar en el nacimiento de nuevos movimientos sociales.

Para ello, empezaremos haciendo un repaso histórico desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta la década de los años 70, ya que, en ese momento y hasta la actualidad, los sindicatos y su poder de negociación e influencia se han modificado de manera relevante, coincidiendo con el auge del modelo y del pensamiento neoliberal.

De este modo, nos centraremos en cuál ha sido la evolución sindical en España desde que retomamos la democracia en nuestro país, y en este sentido, veremos también la evolución de las diferentes huelgas generales. Además, indagaremos en las herramientas de lucha de los sindicatos como las huelgas, y analizaremos este fenómeno desde la dimensión de su utilidad y eficacia, como elemento de lucha de la clase trabajadora.

También pondremos el foco en el sindicalismo en la Unión Europea, para entender en qué lugar se encuentra España, ya que nuestro país tiene una serie de peculiaridades y elementos que hacen que sea diferente al resto de los países de su entorno, y en los que también desarrollaremos.

En este sentido, en el 2007 se pondrá de manifiesto una crisis económica, financiera, política y social que se extenderá en el tiempo hasta la actualidad. Esta crisis ha modificado de manera relevante las relaciones laborales en nuestro país: reformas laborales, bajada de sueldos, aumento de los contratos temporales, aumento de los trabajos precarios, recortes del Estado de Bienestar etc.

Desde ese momento, las clases populares de la sociedad, han visto como se les iba recortando derechos laborales, y sus condiciones de vida empeoraban. 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 nacimiento de numerosos movimientos sociales, tales como la Marea Verde, la Marea Blanca, el Frente Cívico o el 15-M.

El nacimiento de estos movimientos sociales, ha causado grandes cambios en nuestro país, ya que muchos de esos movimientos sociales se han institucionalizado y ahora están constituidos como partidos políticos con altas expectativas, como es el caso de Podemos o de Ganemos.

1.1. Diseño metodológico

Para realizar este trabajo de investigación, hemos utilizado recursos bibliográficos, y también hemos usado bibliografía de tipo electrónico, es decir, la webgrafía. En este sentido, y debido a la enorme complejidad que tiene analizar un tema como la crisis sindical y los nuevos movimientos sociales, hemos recurrido a la técnica de la entrevista semiestructurada, en el que hemos alternado preguntas estructuradas con preguntas espontáneas. Este tipo de entrevista me ha permitido una mayor libertad y la flexibilidad de adaptarme a determinadas contestaciones del entrevistador, pudiendo indagar o realizar preguntas que no tenía pensado realizar.

Respecto a las entrevistas, la primera se ha realizado a Gregorio Hervás, el actual secretario de organización del sindicato Comisiones Obreras en Aragón. He realizado dicha entrevista, ya que Hervás conoce de primera mano cual es la situación actual del sindicalismo debido al cargo que ocupa, y en concreto la situación de su sindicato CC.OO.

La otra entrevista, ha sido realizada a Enrique Tordesillas, el que fuera secretario general de CC.OO a nivel en Aragón, y que debido a su posición y a su trayectoria, me ha podido aportar una visión más histórica de la situación actual del sindicalismo y los movimientos sociales. Además, al estar fuera de la secretaria general, hace que la entrevista no esté tan limitada, en el sentido de que en muchas ocasiones, el puesto que ocupas, te hace rehén de un discurso dependiente de la organización a la que perteneces.

2. Contextualización

2.1. Fordismo / Keynesianismo

En este apartado buscamos analizar cuáles han sido las características que sustentaron el modelo de relaciones laborales en Europa desde finales de la Segunda Guerra Mundial hasta mediados de los años 70 del siglo XX. Todo ello con el objetivo

de poder entender cuáles han sido los cambios que se han producido entre este modelo de relaciones laborales y el que tenemos actualmente.

El Fordismo fue el modelo de relaciones laborales que se dio en Europa desde finales de la Segunda Guerra Mundial hasta mediados de la década de los 70, como ya hemos destacado anteriormente. Este modelo, tuvo mucha importancia en las condiciones globales sociales, económicas y políticas del mundo.

Según Alonso (2001), después de los años 30 se dieron las condiciones políticas y sociales para que la nueva formación Fordista del capitalismo se impusiera.

El Fordismo, daba respuesta a un proceso de maduración de la producción industrial, donde la mano de obra artesanal debía ser desplazada (Neffa, 1990), y el obrero se formaba en corto tiempo (Coriat, 1991). Todo esto marcó el final de la importancia del obrero de oficio o artesanal industrial (Alonso, 1999). En cuanto a organización del trabajo a partir de la cadena de producción, es la superación del Taylorismo. Si bien Henry Ford lo supera en cuanto a su visión (Harvey. 1999).

El objetivo central del Fordismo es lograr que los aumentos en la productividad (Alonso, 2001), como resultado de la organización científica del trabajo, fueran acompañados por el crecimiento de las inversiones financiadas por las ganancias y por el crecimiento del poder adquisitivo de los trabajadores asalariados (Leborgne y Lipietz, 1992). Por otro lado, también buscaba conseguir derrotar la resistencia obrera, e introducir un modelo de hegemonía sobre la base del industrialismo. Este proceso lo inició Ford, fabricante de automóviles estadounidense, en 1914 cuando aumenta los salarios de 2,5 dólares a 5 dólares por día con el fin de integrar a los trabajadores en la empresa (Van, 2015).

Ford se dio cuenta de que eran pocas personas con una gran capacidad adquisitiva los consumidores tradicionales de productos como sus automóviles, que requerían de una gran tecnología para realizarlos. Y esto, le producía una insuficiencia en la salida de su producción, es por ello que como hemos dicho anteriormente, aumento los salarios a sus propios trabajadores con el objetivo de que pudieran los comprar los productos que fabricaban. Así lo explicó el propio Henry Ford: “Todos los negocios de los ricos no bastarían para hacer vivir a una sola industria. Aquí la clase que compra es la trabajadora, y es necesario que se convierta en nuestra clase “acomodada”

si queremos dar salida a nuestra enorme producción (...) los empleados de nuestra industria deben ser los mejores clientes.” (Garzón, 2013)

De este modo, este modelo de relaciones laborales se articulará en base a dos elementos: productividad-consumo e inversión-crecimiento. Esto es conocido como el “circulo virtuoso” de la regulación Fordista. Pero para poder conseguir basarse en dichos elementos, se necesitaba un crecimiento regular del poder adquisitivo de los trabajadores, y es aquí donde el Keynesianismo juega un papel relevante, a través de la Administración Estatal en donde se estimulaba a través de políticas determinadas la demanda y el pleno empleo.

Esta Administración Estatal es lo que se denomina Estado del Bienestar, que fue el modelo político durante la época Fordista, que buscaba restituir la capacidad de consumo que se vio afectada por la crisis estructural de 1929 (Farfán, 1998). El Estado de Bienestar establece una serie de reglas de carácter social que tenían como objetivo el aumentar la demanda de los trabajadores (Gutiérrez, 1990). Tales como:

- Un salario monopólico que permitiese la extensión y permanencia del consumo de los asalariados.
- Instauración de un salario indirecto a través de prestaciones sociales e instituciones del bienestar.
- Estructuración de la asistencia social o políticas sociales con el fin de preservar las reservas de mano de obra (Negri, 1985).

Las protecciones que garantizaba el Estado del Bienestar, supusieron el mayor logro de la clase trabajadora industrial (Fox y A.Cloward, 2001). Y en este sentido, el casamiento del Fordismo con el Keynesianismo adquiere una especial relevancia después de 1945, y constituye la base de un largo período de expansión que se mantuvo hasta 1973. En esos años, el capitalismo consiguió sostener fuertes tasas de crecimiento económico, acompañadas de una elevada vida de la sociedad en su conjunto.

Esta conjunción entre Fordismo y Keynesianismo contribuyó a la racionalización del capitalismo y a la legitimación del sistema político. Además situaba en primer plano al trabajador asalariado y al crecimiento económico como forma de conseguir el pleno empleo.

Por otro lado, y siguiendo a Hirtt (2015), y como ya hemos dicho anteriormente de forma breve, este modelo buscaba principalmente eliminar la resistencia del trabajador a la hora de integrarse en el proceso de racionalización del trabajo. Es decir, derrotar la resistencia obrera e introducir un modelo de hegemonía sobre la base del industrialismo que producía la incorporación de obreros no cualificados al trabajo. En este sentido, podemos afirmar que el lema de esa época era el de “aprovecha tu oportunidad”, es decir, un discurso de meritocracia, y además, el discurso ideológico era el de la “democratización”. Pero esto, no se correspondía con la realidad, ya que los hijos de los trabajadores mejoraban su cualificación, pero los hijos de la clase rica o poderosa también la aumentaban, provocando que la brecha entre ambas clases no disminuyera.

Retomado el Keynesianismo, este, se basaba en tres pilares. El primero es el intervencionismo estatal tanto en la regulación legal de actividades económicas como en la intervención directa productiva, a través de empresas públicas u obra pública, o indirecta, a través de financiación. El segundo pilar es una política económica basada en mantener un déficit para activar la economía y en políticas de devaluación e inflacionistas. El tercer pilar, se centra en la importancia de la demanda como esencia de la actividad económica (P. Mesa. 2012).

En esta época, la legislación laboral atemperaba y disminuía la explotación del capital hacia la clase obrera, además, se otorgaba más protección y seguridad a la mayoría de la población, ya que el Estado de Bienestar sufragaba muchas necesidades básicas (Guaman e Lluca, 2012).

Este nuevo orden, fue posible, en gran parte por la existencia de una alternativa que acabara con el capitalismo: la Revolución de Octubre de 1917. La revolución rusa anunció que la revolución era posible en otros países, y condiciono de una manera muy notoria el pensamiento y la forma de actuar en las décadas siguientes. Es en este sentido, muchos actores contrarios a este fenómeno, comprendieron que había que reformar el capitalismo, bajo la amenaza de los movimientos revolucionarios (Galbraith, 2013).

Bajo esta presión de la clase obrera, los países capitalistas optaron por disminuir las asperezas del capitalismo y con el objetivo de estabilizar a largo plazo los intereses de la clase capitalista, realizaron concesiones a la clase obrera. Es decir, bajo la

amenaza de los movimientos obreros y de la U.R.S.S, hubo una transformación gradual y progresiva del capitalismo, que alcanzo un compromiso aceptable entre la clase capitalista y obrera en términos de equidad y protección. Este proceso histórico de moldeamiento capitalista, en cada país tuvo sus características específicas. Por ejemplo, en Estados Unidos, se impulsó el New Deal para frenar el movimiento ciudadano que cuestionaba el liderazgo de la clase dominante y sustentadora del sistema tras la Gran Depresión de 1929. Y en esta línea, la investigadora Naomi Klein en varios trabajos se ha referido a este hecho, recordando que en las elecciones presidenciales de 1932, un millón de norte americanos votaron a candidatos socialistas o comunistas (Guaman e Illueca, 2012).

Centrándonos en el sindicalismo, fue en el Fordismo cuando los sindicatos consiguieron el máximo nivel de afiliación en las industrias de producción en masa, en grandes fábricas y en los servicios públicos. Ahí se estableció la forma de sindicalismo industrial moderno basado en el principio “una empresa- un sindicato” (Köler, 2008). Existían dos tipos de sindicatos en esta etapa. Por un lado, está el sindicato de integración y por otro, el sindicato reformista. El primero se caracteriza por estar dentro del sistema tanto político como social de la época, así como por participar del correcto funcionamiento de la sociedad. El segundo, acepta la rentabilidad y las negociaciones sociales. Se promueve realizar cambios estructurales del sistema.

Con el Fordismo se debilitan los viejos sindicatos de oficio y el desarrollo del obrero colectivo, dio las bases para la creación de una nueva organización, que es cualitativamente diferente a su antecesor, ya que logra desarrollar luchas generalizadas a través de organizaciones sindicales fuertes para conquistar mejores condiciones laborales y sociales. Tales como la reducción de la jornada laboral, seguridad e higiene industrial, seguros sociales, democratización de la sociedad, etc (Collazo. 1994)

Pero hay que tener en cuenta que para que el Fordismo funcionara, era imprescindible evitar altos grados de conflictividad laboral, y para lograr estos objetivos, era necesario pactar con el movimiento obrero, estableciendo rigidez laboral y la aceptación del sindicato por parte del capital como interlocutor colectivo del trabajo, así como el reconocimiento de las formas de organización del trabajo (Collazo. 1994)

Además, la clase obrera era parte de su propio sistema de administración, con métodos como la institucionalización sindical y la contratación colectiva (Farfán, 1988) ante la necesidad de regular el capital-trabajo, ya que el Estado otorgaba la posibilidad de negociar las condiciones laborales a empresarios y trabajadores (Arconada, 1979).

Según Anglietta (1979), los contratos colectivos son la expresión de la propia lógica del Estado de Bienestar como modo de regular la producción en masa.

De este modo, y según Arconada (1979), la negociación entre trabajadores y empresarios que hemos nombrado anteriormente, tenía como objetivo legitimar la explotación, en tanto que se suponga que se ha llegado a un acuerdo entre partes iguales.

Al tener una contratación colectiva, aparte de evitar conflictos inesperados, negociar colectivamente la paz laboral o prepararse para una posible huelga, también permite disminuir la potencialidad del mecanismo máximo de la lucha obrera, es decir, las huelgas. Ya que la decisión de realizarlas estaba en manos del Estado (Arconada, 1979). Por lo tanto, este modelo, desactiva parcialmente la potencialidad del máximo mecanismo que tenía la clase obrera para combatir por sus mejoras laborales, ya que el poder de convocatoria excede de su voluntad.

En este contexto, el sindicalismo sufre un crecimiento notable bajo las políticas de demanda Keynesianas que hemos mencionado anteriormente. Dicho crecimiento, se produce a la vez que se da un crecimiento sostenido del Keynesianismo. Navarro (1992), considera que la contratación colectiva, fue la expresión de tantas luchas obreras que hubo en el siglo XX y permitió que muchos conflictos latentes fueran tolerables para la estabilidad política del propio sistema.

Lo que el capital requería es una normativa que le garantice la continuidad en la producción, y esto lo consigue mediante la concentración de estos principales elementos:

- La estabilidad permite la realización de contratos colectivos a largo plazo, y por lo tanto, una programación económica que permite prever los costos de mano de obra a lo largo de 3 años.
- Con un salario monopólico pactado, se evita e impide que rote la mano de obra entre empresas, además de garantizar que la fuerza de trabajo se reproduzca.

- Con una jornada de obligado cumplimiento, se da la idea de una racional explotación, mientras que se permiten mecanismos de horas extras que permiten una extensión de la jornada de trabajo.
- Al tener unas condiciones idóneas de trabajo y seguridad e higiene industrial se garantiza un proceso continuo de producción y la disminución de accidentes laborales, enfermedades ocupacionales etc (Arconada, 1979).

Respecto a la organización empresarial, se basaba en la existencia de mano de obra estable, que se sometía a un estatuto jurídico homogéneo y relativamente generalizable (Guamán e Lluca, 2012). Un claro ejemplo del estatuto jurídico de los trabajadores, es que en 1968 un 44% de los trabajadores del sector industrial británico, estuvieran más de veinte años contratados en la misma empresa (Arenas, 2003).

Pero este modelo, en los años setenta, empezó a manifestar los primeros síntomas de agotamiento y declive, que se expresaban en la ralentización del crecimiento económico, además del aumento de la inflación y del desempleo. Todo ello, provocó que disminuyeran los estímulos que impulsaron la expansión económica durante las décadas de 1950 y 1969 (Guamán e Lluca, 2012). Y en tal sentido, Baran y Sweezy (1966) advirtieron de que el capitalismo tenía como estado normal el estancamiento, y por lo tanto, la prosperidad económica que se vivió después de la Segunda Guerra Mundial, debía explicarse mediante factores específicos de carácter temporal que permitieron un crecimiento económico sostenido. Entre estos factores, estaría una segunda ola de auto movilización producida en los Estados Unidos, la reconstrucción de las economías tanto japonesa como europea o la carrera armamentística que se produjo en la Guerra Fría.

La OCDE, a finales de la década de los 70, culpa al pleno empleo de la baja tasa de ganancias, además de culpar al marco laboral ya que era demasiado rígido (Leborgne y Lipietz, 1992), y por lo tanto, asume implícitamente que la culpa está ligada con la oferta y con los trabajadores.

Desde otra perspectiva diferente a la de la OCDE, José Luis Sampedro (2010) señalaba que esta crisis es uno de los muchos síntomas que revelan que la economía mundial está en crisis y con ello, el mundo en todos sus aspectos, ya que está lleno de tensiones. “Mientras que el capitalismo está terminando su curva vital, el socialismo está casi iniciando la suya” (Sampedro, 2010: 415).

Retomando la crisis del petróleo, con ella se derrumbó el Keynesianismo como modelo, ya que fue incapaz de frenar la inflación, y de este modo se favoreció la irrupción del neoliberalismo (Guamán e Illueca, 2012) del cual explicaremos y analizaremos en el siguiente punto ya que desde ese momento, las relaciones laborales y con ello los sindicatos han sufrido multitud de cambios.

2.2. Postfordismo / Neoliberalismo

Este punto pretende indagar en el modelo de relaciones laborales que se dio con la caída del Fordismo en la década de los 70 como hemos destacado en el punto anterior. Para ello, tenemos que centrarnos en el fenómeno de la “globalización”, ya que ha ido ligado a esta época, modificando la forma en que se hacía sindicalismo durante la anterior etapa. Además, este apartado es más que necesario para poder entender lo que está pasando actualmente con el sindicalismo y con los movimientos sociales que han surgido en nuestro país.

Como ya hemos dicho, el fenómeno que ha modificado de forma abismal las relaciones laborales en esta nueva etapa es la globalización. El concepto de la globalización es un término polisémico, el cual se puede enfocar desde diferentes dimensiones (económica, política, ecológica etc) y que tiene un intenso debate en las ciencias sociales, ya que en muchas ocasiones este término se utiliza a la hora de referirse a múltiples fenómenos (Antenas, 2008). Pero en nuestro análisis no nos vamos a centrar en las diferentes cuestiones que existen en torno a su concepto ni a los diferentes debates. Tampoco veremos todas las dimensiones de dicho fenómeno, ya que nos pasaríamos de los límites de la investigación, y tratar este tema de forma tan exhaustiva daría para otro análisis diferente, y no es el caso. En cualquier caso, el lector debe tener en cuenta, que existen más dimensiones de las que destacaremos en este apartado,

De este modo, nosotros vamos a desarrollar e intentar mostrar cuales han sido los principales cambios que se han producido en las relaciones laborales debido a este fenómeno, así como los impactos que han padecido las organizaciones sindicales. Y en este sentido, trataremos el fenómeno del “neoliberalismo” de forma exhaustiva.

“Según la OCDE, la expresión <<globalización>> en su sentido actual fue utilizada por primera vez en 1985 (...) para caracterizar los amplios cambios en la economía internacional- la rápida difusión a lo largo y ancho del planeta de la producción,

consumo, inversión y comercio en bienes, servicios, capital y tecnología.” (Arriola, 2001:11-12)

Si nos centramos en el significado de “globalización”, partiendo desde una perspectiva histórica, entendemos este fenómeno como la fase actual del capitalismo que se caracterizaría por la extensión de dicho sistema a escala planetaria, y de este modo, la tendencia a la mercantilización de las diferentes esferas de la vida y la sociedad. Pero esta fase, no debe analizarse únicamente en términos descriptivos y lineales, ya que conlleva elementos rupturistas y de continuidad con el pasado. Es por ello, que se ha de analizar como un cambio de la regulación económica mundial en términos cualitativos y cuantitativos (Prieto, 1999).

Siguiendo con la perspectiva histórica de la globalización, para Arriola (2001) este fenómeno culmina el proceso histórico del capitalismo y el efecto de sus leyes económicas: la centralización (compras, fusiones y adquisiciones) y concentración de capital (crecimiento por ventas y expulsión de competidores) a escala mundial.

Una definición más completa y detallada es la siguiente: aquel fenómeno que incide desde las dos últimas décadas del siglo XX y este inicio del XXI en la forma en que se relacionan las economías, los Estados, las empresas y los individuos. Pero todo este engranaje afecta nuestras culturas y todos los estamentos de la sociedad. Para ello, engloba una transformación de la organización espacial de las relaciones sociales, y las transacciones valoradas en términos de su extensión, intensidad, velocidad e impacto- trascendiendo flujos transcontinentales e interregionales y redes de actividad, interacción y ejercicio de poder (Held, et al., 2000).

De la definición descrita anteriormente, recogemos por un lado, la forma histórica de la globalización¹ que contiene dos dimensiones: la dimensión espacio-

¹El proceso globalizador exige de los sindicatos que tengan entre sus prioridades instrumentos de coordinación de acción sindical entre distintos países, para abordar el trabajo sindical allá donde esté presente la misma multinacional, allá donde estén presentes las cada vez más extensas líneas de producción. Esta es una urgente prioridad para el sindicalismo internacional (De Benito, 2007). Además, este modelo justificó un importante retroceso en la protección legal de los trabajadores, mediante diversas fórmulas, tales como el abaratamiento del despido, la contratación laboral no causal o la desregulación de numerosas condiciones de trabajo (Guamán e Illueca, 2012).

temporal y la dimensión organizadora. La primera recoge la extensión de las redes globales, la intensidad y el impacto en la propensión de la interconectividad global, y la velocidad de los diferentes flujos globales. La segunda hace referencia a la infraestructura de la globalización, la institucionalización de las redes globales y el ejercicio de poder, el modelo de estratificación global y el modelo dominante de interacción global (Hábitat, 2000).

Si nos centramos en el proceso de globalización desde la vertiente económica, este fenómeno supone una reestructuración de carácter jerárquico y vertical de la economía a nivel mundial, además de la fragmentación y segmentación geográfica y social del planeta (Husson, 1996), produciendo un desarrollo desigual (Antenas, 2008). Todo ello, tiene que ver directamente con la formación de un mercado mundial, un mercado en el que los capitales financieros, comerciales y productivos circulen sin regulación, y por lo tanto libremente. Es por eso, que se produce una reestructuración de las diferentes funciones de los Estados, así como de sus políticas, eliminando trabas e impedimentos al flujo de capitales (Arriola, 2001), en pro de ser un agente mercantilizador (Pastor, 2000) que favorezca los intereses de las grandes empresas.

La constitución de un mercado mundial, que acabamos de hacer referencia, se realiza mediante un proceso de homogeneización, en la que se eliminan los mercados menos competitivos, y con la tendencia de que las normas de la competitividad se establezcan a nivel mundial (Husson, 2001). Esto, hace que aumente la concentración del capital a nivel mundial, y que haya un nuevo reparto del mundo, con un claro carácter imperialista (Antenas, 2008).

Esta mutación del capitalismo, hace que se refuerce el poder de las grandes empresas y de las trasnacionales o multinacionales, es decir, aquellas que pueden articular estrategias de carácter organizativo y distributivo de la producción a escala internacional ²(Balanyá el al, 2002). Y de este modo, muchas empresas que no puedan competir en este nuevo escenario internacional tengan que quebrar, y otras, no les quede más remedio que tener que subordinarse, y ser dependientes de las grandes empresas y las empresas trasnacionales.

² Según Arriola (2001), al aumentar el poder de las empresas multinacionales sobre las diferentes naciones, se produce entre otros fenómenos, una sobreproducción, en la que dichas empresas crearan necesidades entre la ciudadanía para poder seguir aumentando sus beneficios.

Si nos centramos en los cambios que tiene la globalización económica ³sobre la política sindical, en primer lugar, tenemos que destacar las presiones que desde la lógica competitiva se está haciendo sobre los salarios, así como en las condiciones de trabajo. Este efecto se está traduciendo en que los sindicatos acepten la moderación salarial, que no quiere decir otra cosa que congelación o bajada de salarios, y peores condiciones de empleo (Recio, 1999). Todo ello, hace que los sindicatos actúen a la defensiva en este nuevo contexto, quebrando el modelo keynesiano, que ya hemos desarrollado anteriormente, y que estaba basado en los aumentos de la productividad y los salarios para aumentar la demanda y el empleo.

Otro aspecto que tenemos que tener en cuenta, es la pérdida que tenían los Estados naciones para regular, así como el cuestionamiento de las políticas expansivas de demanda agregada. Esto se traduce en la dificultad de que los Estados promuevan el pleno empleo interviniendo en la economía, políticas que privatizan y debilitan el sector público, y un ataque a los derechos sociales, característicos del Estado de Bienestar (Recio, 1999) en la etapa Keynesiana. En palabras de Hirschman (1970: 10) “los gobiernos y los sindicatos pierden la capacidad de defender modelos sociales de carácter social”.

Un tercer problema, relacionado con el anterior, tiene que ver con la remodelación de las formas de regulación en los Estados nacionales, ya que con la sustitución de estos por instituciones supranacionales, se crea una enorme dificultad para que haya una conexión entre la acción sindical y la política (Recio, 1999). De este modo, se ha cedido soberanía nacional y con ello competencias que en otras épocas eran de los Estados a organismos que no se presentan a las elecciones como son el Banco Central Europeo, el Fondo Monetario Internacional o la Organización Mundial del Comercio (Anguita, 2013) debilitando la capacidad de influencia de los sindicatos. Según Recio (1999), mientras que se ha centrado la acción sindical en los Estados nacionales, el sindicalismo ha tenido capacidad para influir en la política, para que realizara concesiones a la clase obrera. En este sentido, al romperse ese marco de Estado-nación en el que actuaban los sindicatos, se modifica de manera relevante los

³ Recio (1999) señala que un fenómeno importante y que muchas veces se le quita importancia, es la globalización desde la vertiente ecológica, ya que se manifiesta a dimensión planetaria, produciendo fuertes diferencias en los niveles de consumo que se dan en los países Y aunque, no se manifiesta de manera “radical y simultánea” (Recio, 1999, p.134), exige soluciones radicales.

esquemas para poder actuar de forma eficaz, y como señala Tordesillas (ver entrevista Anexos), el sindicalismo en general no se ha adaptado a este nuevo escenario, ni tampoco sus herramientas, ni su forma de actuar.

Por otro lado, también es necesario destacar la globalización desde una perspectiva político-ideológica. En este sentido, destacar el declive abismal que ha sufrido la que la socialdemocracia, situándose en una grave crisis de identidad. De este modo, los partidos considerados socialdemócratas y que en otra época tenían una clara vinculación ideológica con los sindicatos, han contribuido a la desregulación laboral, han hecho reformas laborales para precarizar el mercado de trabajo, han realizado privatizaciones de sectores estratégicos de la economía, e incluso han rescatado instituciones financieras con dinero público. Algo impensable en otro tiempo. Para Wahl (2014), esto se traduce en un ataque a todos los derechos sociales por los que en otra época habían luchado.

De este modo, siguiendo a Guamán e Illueca (2012), esto tiene que ver con la victoria de una nueva visión que se estaba dando de la economía, totalmente diferente a la que se llevó entre los finales de la Segunda Guerra Mundial y la década de los setenta. Y esto se fue consolidando con los triunfos electorales de Margaret Thatcher y Ronald Reagan en 1979 y 1980 respectivamente⁴. Además, tenemos que destacar, como ya hemos dicho en el anterior punto, que al no existir la Unión Soviética, el poder ya no tenía miedo a una revolución que se extendiera por los diferentes países. De este modo, con la caída del Muro de Berlín se terminó consolidando el capitalismo como modelo hegemónico y predominante.

En este sentido, para poder entender este proceso, tenemos que hacer un hincapié en el llamado “neoliberalismo”, porque de este modo, podremos hacer un análisis más exhaustivo de las dimensiones política y económica que hemos tratado anteriormente, entre otras existentes.

El neoliberalismo es una corriente política y económica que se basa y se fundamenta en las teorías económicas del premio Nobel de Economía, Milton Friedman. Para Friedman sólo hay dos formas de coordinar las actividades económicas:

⁴ La contrarrevolución conservadora tendrá su expresión máxima con la elección de Ronald Reagan en 1980, ya que tenía como objetivo volver al modelo capitalista más extremo del siglo XX. Este regreso al capitalismo más decimonónico generó una reesencialización del poder y su máxima expresión es la actual existencia de las mayores desigualdades registradas a lo largo de la historia (Monedero, 2012).

el Estado o el Mercado, los cuales son incompatibles y excluyentes entre sí (Anguita, 2013).

Para Guamán e Illueca (2012), el ideario neoliberal se puede sintetizar en dos postulados fundamentales de la ideología de los economistas clásicos:

- El individualismo y la desigualdad trae la prosperidad, ya que favorecen la libertad y la competencia.
- El mercado es el único instrumento válido para distribuir los recursos.

Si nos centramos en la política económica del neoliberalismo, para Albarracín (1994), se sintetiza en cuatro grandes direcciones:

- Una política macroeconómica que se orienta en la reducción de los salarios, disminuyendo sus costes, la desgravación fiscal de los beneficios y de este modo, favoreciendo la acumulación capitalista.
- Desregulación progresiva de las relaciones laborales, ya que consideran que la rigidez en el mercado laboral impide que el mercado funcione de forma eficiente.
- Desmantelamiento del Estado del bienestar mediante la privatización de los servicios públicos y empresas públicas rentables para los Estados, con el objetivo de reducir la intervención estatal y expandir el mercado.
- Estabilidad monetaria, con políticas restrictivas que frenaran la inflación característica del Keynesianismo, para ello estas políticas estaban orientadas a disciplinar la producción y el empleo.

Arriola (2001) considera que el ideario neoliberal produce que se concentre en pocas manos el poder económico y político⁵, haciendo que se refuerce el carácter oligárquico de los sistemas democráticos, hasta tal punto que en países con democracias débiles, y siguiendo a Harvey (2005), el Estado únicamente se encargue de preservar y

⁵ Para Anguita (2013), la concentración del poder económico y financiero, se debe a que se ha perdido la guerra contra el capitalismo, que empezó con el desarrollo “natural” del mismo, aunque destaca que había momentos en los que parecía que esa guerra se podía ganar, debido a que se consiguieron conquistas importantes, tales como el reconocimiento de los sindicatos, conseguir trabajar menor horas, el Estado de Bienestar o la Revolución Soviética de 1917.

crear un marco acorde a de los intereses de una minoría que controla prácticamente toda la riqueza del país.

Esta corriente difunde un discurso que es considerado como un “pensamiento único”⁶, promovido en muchos casos por los medios de comunicación (José Luis Sampedro, 2010), que hace ver al ciudadano que no hay más alternativa que la resignación, y que la realidad es inmodificable (Ramonet, 2003). Y en el que se difunde que todos los ciudadanos somos egoístas, que esto es una lucha de todos contra todos, y que, por lo tanto, debemos competir individualmente. Además ha implementado su modelo al lenguaje, creando un sentido común con el mismo. Expresiones como que, “lo público no funciona”, “los sindicatos son vagos”, “lo público genera parasitismo”, o “el Estado es ineficiente,” se han convertido en el sentido común de la sociedad. Y en este aspecto, los sindicatos han acabado asumiendo el modelo neoliberal, ya que un claro ejemplo es el hecho de que han aceptado hablar de “mercado laboral”. Un concepto que había sido utilizado como elemento diferenciador en el siglo XX entre la derecha y la izquierda, que entendía que el ser humano no era una mercancía ⁷(Monedero, 2013). Para Sampedro (2010), al convertir al mercado como principal instrumento para orientar la producción, excluye del mismo aquello que no es un negocio, y en este sentido, se ha asumido que se puede hacer negocio con las personas.⁸

Una vez expuesto el ideario neoliberal, es necesario hablar del Tratado de Maastricht de 1992, ya que todos estos cambios que hemos descrito anteriormente, en Europa se aceleraron tras la aprobación de este tratado, y la configuración que se hizo de la Unión Europea (1986). Este tratado consolidaba la hegemonía del mercado en los

⁶ La globalización neoliberal humilla a los ciudadanos, deja a los jóvenes sin futuro, y ataca frontalmente a las clases medias y humildes, provocando un malestar generalizado en la sociedad. Todo ello es causado entre otras razones por las llamadas políticas de “austeridad”, que quieren decir de recorte (Ramonet, 2011).

⁷ Es necesario que la acción sindical adquiera un sentido común alternativo basándose en el sentido gramsciano del término anti-neoliberal y haciendo una contrarrevolución, acuñando términos como que “Otro mundo es posible”, “El mundo no es una mercancía”, “Las personas no somos negocio” etc. (Antenas, 2008)

⁸ Tordesillas (ver entrevista Anexos), afirma que la ideología dominante en la sociedad es la conservadora y que la izquierda tiene un déficit, ya que podía haber hecho más, pero que es necesario tener en cuenta que se actúa con una tensión entre lo general y lo concreto.

diferentes ámbitos de la sociedad, asumiendo la lógica, y asumía los intereses que tenían las clases dominantes de la economía (Anguita, 2013). Ya que al ceder soberanía nacional a entidades supranacionales como ya hemos destacado anteriormente, se estaban saltando el artículo 1 del apartado segundo de la Constitución, que dice que “La soberanía nacional reside en el pueblo español, del que emanan los poderes del Estado” (Anguita, 2011). Además, con este tratado, se estaba aceptando la globalización que promovía una reducción del gasto público, una desregulación del mercado de trabajo y una reestructuración del sistema fiscal en favor del sector privado (Castells, 2001).

Para Anguita (2012), los dos grandes sindicatos cometieron un error sin precedentes cuando dieron apoyo al Tratado de Maastricht, ya que posteriormente, muchos líderes sindicales como el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, han reconocido que no fue una de las mejores actuaciones.

2.3. ¿Crisis sindical?

Con toda la información que hemos analizado anteriormente, el lector ya puede tener una idea más o menos clara de la situación en la que se encuentran los sindicatos. Pero hay que tener en cuenta, que tratar un tema como la “crisis sindical” es algo muy complejo, ya que presenta diferentes dimensiones.

Es por ello necesario, evitar un enfoque centrado exclusivamente en la concepción de los sindicatos como agentes de negociación colectiva, y saber tener una perspectiva más amplia, que permita analizar a los sindicatos tomando en cuenta su multitud de funciones (Ferner y Hyman, 1998).

Para ello, el lector tiene que tener claro que la crisis sindical ⁹se manifiesta a través de diferentes aspectos, y que la intensidad y el grado varía dependiendo del país¹⁰ en que se dé la misma (Antenas, 2008).

De este modo, vamos a sintetizar los efectos que han afectado de manera notoria al sindicalismo, y siguiendo con Antenas (2008) podemos señalar:

⁹ Para Hervás (ver entrevista Anexos), los sindicatos no están sumidos en una crisis, ni lo van a estar mientras siga existiendo capitalismo.

¹⁰ Tordesillas (ver entrevista Anexos) considera que los sindicatos no han sabido adaptarse al nuevo contexto, y que actualmente se encuentran en una encrucijada.

- Una crisis de afiliación, (que tiene excepciones como es el caso Español del cual hablaremos de forma incisiva en otro punto), y una crisis de representación entre determinados colectivos de los trabajadores, como son los precarios los jóvenes o los inmigrantes, debido a la composición heterogénea de la clase trabajadora (Miguélez, 1999; Jeffrey, 2000).
- Una reducción de la conflictividad laboral (aunque hay que señalar excepciones con episodios de conflictos laborales importantes), en el marco más amplio en el que se transforma el conflicto laboral, además de la disminución de la capacidad de presión y de negociación que tienen los trabajadores, ya sea dentro de la empresa como fuera.
- Una crisis de función en el centro de trabajo, debido a los procesos de individualización que se han producido en las relaciones laborales y en las nuevas técnicas de gestión de mano de obra, que buscan cortar y no hacer imprescindibles a los sindicatos (Miguélez, 2004).
- Una reducción de la influencia social de los sindicatos, de su valoración por parte de la mayoría asalariada, y de su capacidad para actuar como organizaciones referentes tanto política como ideológicamente. Así como una disminución de su peso en la vida política y social de cada país.

En ese sentido, podemos observar el deterioro en términos generales que han sufrido las organizaciones sindicales, pero para poder completar nuestro análisis hay que seguir investigando en diferentes dimensiones, ya que los puntos tratados anteriormente, daban una visión sindical, principalmente basada en términos generales del momento histórico. Es por ello necesario, tratar de explicar otros fenómenos que ayuden al lector a entender la crisis sindical en nuestro país, y el hecho que hayan surgido nuevos movimientos sociales.

2.4. Evolución sindical

En este punto, veremos la evolución sindical que ha ocurrido en España desde que se configuró de forma legal de la representación de los trabajadores, así como la primera convocatoria de elecciones a delegados y comités de empresa, que se realizó en enero de 1978, es decir, en plena transición democrática (Monedero, 2013). Ya que durante el franquismo, se construyó el sindicalismo clandestino como un movimiento básicamente de oposición al régimen dictatorial de Franco. De este modo, ese sindicalismo, asumía un compromiso ideológico y político, pero que era imposible de articular sobre una base

legal o de defensa colectiva de los intereses laborales (Tabaodela y Bauza, 1994) ya que era reprimido de forma brutal durante la dictadura.

En este sentido, en esa época, el sindicalismo vivía un momento muy complejo, debido a las grandes tensiones que vivía España en ese momento. Como por ejemplo, la famosa matanza que realizaron tres pistoleros de extrema derecha a los abogados de Atocha la noche del 24 de enero de 1977, y que conmocionó a gran parte del país.

Según Benyeto (2014), la configuración legal de los trabajadores se inició con el reconocimiento de manera provisional de los derechos de sindicación, así como de elección de delegados y comités de empresa (posteriormente se consagraron constitucionalmente y con su regulación normativa).

Siguiendo con Tabaodela y Bauza (1994), los sindicatos de clase, durante la transición, se subordinaron y sometieron a los intereses estratégicos de los partidos políticos que tenían como referente. Durante la democracia esta tendencia siguió aumentando y por lo tanto, aumentó la subordinación de los intereses laborales a los partidos de referencia, así como una excesiva vinculación política entre las organizaciones sindicales y dichos partidos, y derivación de recursos propios de acción sindical hacia el ámbito público. Aunque estos argumentos chocan radicalmente con lo que dice Hervas (ver entrevista Anexos), ya que considera que la subordinación del sindicato CCOO a IU es totalmente errónea, ya que son totalmente independientes de cualquier partido político, aunque en la calle se haya asumido por muchos ciudadanos una vinculación entre CCOO e IU y el PSOE con UGT.

Volviendo al fenómeno de la transición democrática en España, fue allí donde se produjo un <<boom>> en la afiliación sindical, esto duró hasta que en 1979, empezó a descender la afiliación hasta mediados de 1982. Posteriormente, en 1986 se produce un ligero repunte (Tabaodela y Bauza, 1994), hasta situarse en 1990 en una tasa de afiliación del 16% de los asalariados ocupados. Esto se puede observar claramente (tabla 1), además de analizar la tasa de afiliación según variables como el porcentaje sobre la población asalariada en cada caso, así como en reacción a su composición interna sobre el porcentaje total de afiliados.

TABLA 1. EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA (1977-2010)

AÑO	AFILIADOS		POBLACIÓN ASALARIADA		TASA AF.
	Número	%	Número	%	
1977	1.606.600	---	8.705.200	---	18,4
1980	1.109.900	- 30,9	8.065.600	- 7,3	13,7
1985	1.037.000	- 6,5	7.721.500	- 4,3	13,4
1990	1.561.200	+ 50,5	9.734.000	+ 26,1	16,0
1995	1.838.600	+17,7	9.412.400	- 3,3	19,5
2000	2.093.500	+13,8	12.640.900	+ 34,3	16,6
2005	2.700.000	+ 28,9	15.841.600	+ 25,3	17,0
2007	3.206.000	+ 18,7	16.760.000	+ 5,8	19,1
2010	2.894.200	- 9,7	15.346.800	- 8,4	18,9

Fuente Beneyto (2012), que ha extraído los datos de Jordana (1977-1994), organizaciones sindicales (1995-2005) y ECVT (2007-2010)

De este modo, en la tabla que hemos hecho referencia, podemos observar que desde la década de los ochenta, la afiliación sindical ha ido aumentando de manera progresiva, y en la mayoría de los casos, a un ritmo superior al que aumentaba la población asalariada. Como podemos observar en la fase del ciclo 2000-2007, la afiliación sindical creció un 40,4%, a diferencia de la población asalariada que creció un 32,7 %. Pero esta tendencia se ha visto afectado por la actual crisis que vive nuestro país, como se puede observar en la fase que oscila entre 2008-2010, en la que la afiliación sindical ha disminuido un 15,9% y la población asalariada un 11,6% (Beneyto, 2012).

Si nos centramos en la configuración de la representación de los trabajadores en España, que como ya hemos destacado, comenzó con la transición democrática. Siguiendo a Beneyto (2014), este proceso tuvo como resultado un modelo de doble canal, asociativo (afiliación directa) y electivo (representación delegada), y cuya articulación se regula legal y sindicalmente, a través de estos tres niveles:

- **Empresa:** corresponde a la representación unitaria de los trabajadores la interlocución y la negociación con la dirección de la empresa. Aunque para las grandes compañías, se regula los derechos correspondientes a las secciones sindicales.

- **Sectorial:** los sindicatos en función de su representatividad electoral están legitimados para la negociación colectiva: como mínimo un 10% de la representación acumulada en el ámbito de referencia (15% si se refiere a organizaciones regionales), por si mismos y por “irradiación” como integrantes de aquellas organizaciones que se acrediten como “más representativas”:
- **Institucional:** se les reconocerá la participación en instancias públicas de consultas como por ejemplo el CES, Seguridad Social etc, así como en procesos de dialogo social a aquellos sindicatos que acrediten electoralmente la representación mayoritaria.

La estructura española de representación dualista, otorgaba tanto a los sindicatos como a los comités de empresa la capacidad de negociación colectiva, así como la convocatoria de realizar huelgas (Köhler, 2005). Es relevante destacar que la primera convocatoria de elecciones sindicales (principios de 1978) fue anterior incluso a la regulación normativa del modelo de Estatuto de los Trabajadores (10 de Marzo de 1980), y siguiendo a Köhler, (2005), el proceso de consolidación de los sindicatos, que había empezado a final de la primera fase de la transición, sufrió las consecuencias de la dictadura franquista, así como las divisiones, las debilidades heredadas del régimen, la jerarquía y el gran desencanto.

Si observamos las elecciones sindicales, así como la evolución de su cobertura y sus resultados (tabla 2), vemos las oscilaciones del cambio económico y ocupacional, así como la recomposición interna del propio movimiento sindical (Beneyto, 2014). De este modo, se puede ver como desde 1978 hasta 2012, ha seguido una tendencia ascendente, aunque ha tenido sus oscilaciones como hemos destacado anteriormente.

TABLA 2: ELECCIONES SINDICALES (1978-2012)

AÑO	TOTAL	CCOO		UGT		OTROS		No sindicales	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42,0	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
1999	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2003	283.075	110.208	38,9	103.805	36,7	69.062	24,4	*	*
2007	312.017	122.079	39,1	114.973	36,8	74.965	24,0	*	*
2011	309.817	117.172	37,8	110.755	35,7	81.890	26,4	*	*
2012	303.622	113.721	37,5	107.459	35,4	75.788	24,9	6.654	2,2

Fuente Beneyto (2014) que ha extraído los datos del Ministerio de Trabajo y AAPP para los datos de 1978-1990, SIGIS-CCOO, para las convocatorias de 1995- 2011 y Ministerio de Empleo para 2012.

Siguiendo con las elecciones sindicales, y fijándonos en el total, vemos que entre la etapa de 1978-1982, se produjo un descenso, aunque en 1986 se empezó a recuperar. En este sentido, cabe destacar que durante los años 1979-1981, los sindicatos estaban afectados, al igual que los partidos, por importantes luchas internas (Kohler, 2005). Centrándonos en la década de los noventa, también vemos como en el periodo 1990-1995 se produce otro descenso, aunque posteriormente se recupera y se consolida una expansión sostenida hasta la década de los 2000. De este modo, la tendencia vuelve a cambiar, produciéndose una caída de nuevo en el periodo 2007-2012, afectada por la crisis que aún padecemos.

Beneyto (2014), identifica las siguientes tendencias de forma general en la estructura de representación sindical:

- **Incremento de la representación:** en cada fase de ciclo económico recesivo, la representación sindical ha experimentado un auge, tras haber disminuido durante el ciclo recesivo.
- **Sindicalización:** los delegados que forman candidaturas independientes no sindicales han ido descendiendo de manera constante, han pasado de un 30,4% en 1978 a un 2,2% actualmente.
- **Concentración:** la representatividad conjunta de los principales sindicatos CCOO y UGT ha aumentado de manera notable, pasando del 56,2% que tenían en 1978 a un 72,9% en el año 2012. Pero hay que destacar, el descenso que se ha producido estos últimos años.
- **Consolidación de CCOO como primera fuerza:** Este sindicato ha aumentado su representatividad de forma progresiva, aunque hay que tener en cuenta su retroceso desde que comenzó la crisis en 2007.

Si nos centramos en los resultados por candidaturas, podemos destacar que Comisiones Obreras se consolida como la primera fuerza sindical tanto en el sector público como en el privado (ver tabla 3) con el 37,5 % total en el 2012, seguida de UGT con un total ese mismo año de 35,4%. Solamente los sindicatos CCOO y UGT alcanzan la condición para ser considerados organizaciones “más representativas” a nivel general, ya que superan el 10% de los delegados electos.

TABLA 3: DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SEGÚN SECTOR (PRIVADO/PÚBLICO) Y TIPO DE SINDICATO

	Sector Privado	Sector Público	TOTAL
CC.OO.	38,7	22,3	37,5
UGT	36,6	19,9	35,4
Sindicatos Generales	5,1	5,5	5,2
Sindicatos nacionalistas	6,0	5,8	6,3
Sindicatos corporativos	5,3	22,4	6,6
Otros	5,8	23,4	7,2
No afiliados	2,3	0,9	2,2
TOTAL	100,	100,	100,

Fuente Beneyto (2014) que ha extraído los datos del Ministerio de Empleo.

Centrándonos en la distribución territorial (tabla 4), en 2012 UGT es la primera fuerza mayoritaria sobre el total en 11 Comunidades Autónomas (Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Extremadura, Galicia, Murcia, Navarra, La Rioja y Ceuta-Melilla), a diferencia de CCOO que lo es solamente en 6 (Canarias, Castilla la Mancha, Castilla y León, Cataluña, Madrid y el País Valenciano). Hay que destacar que el sindicato nacionalista ELA-STV es el mayoritario en el País Vasco, adquiriendo la condición de más representativo en dicho territorio, así como en Navarra el LAB. También hay que destacar que el sindicato nacionalista CIG aparece como primera fuerza en Galicia y se consolida como el más representativo en dicha Comunidad.

TABLA 4: REPRESENTACIÓN SINDICAL TOTAL (SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO) EN 2012, POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. DISTRIBUCIÓN DECTORIAL (EN %)

	TOTAL	CC.OO.	UGT	Generales	Nacionalist.	Corporat.	Otros	No Af.
Andalucía	41.679	38,1	39,6	3,6	---	9,6	8,9	2,2
Aragón	10.848	38,1	40,7	2,9	---	8,6	8,1	1,6
Asturias	7.183	35,9	39,1	7,8	----	5,8	10,0	1,4
Baleares	7.315	32,1	38,3	11,8	---	5,9	10,1	2,0
Canarias	13.042	41,4	30,0	4,6	8,1	3,8	10,8	1,4
Cantabria	4.540	33,5	40,2	9,5	---	9,2	6,2	1,5
Castilla-M	10.946	44,8	33,6	3,8	---	11,4	5,3	1,1
Castilla-L	17.152	39,3	35,9	6,2	---	10,8	6,1	1,7
Cataluña	56.185	42,4	40,8	6,6	---	2,0	5,6	2,6
Extremadura	5.470	36,9	38,5	3,7	---	14,6	5,3	0,9
Galicia	18.473	29,0	30,2	2,7	26,7	5,7	3,9	1,9
Madrid	40.717	40,3	32,8	7,0	---	8,1	8,6	3,2
Murcia	8.341	37,4	39,7	5,7	---	8,5	6,4	2,2
Navarra	6.441	25,4	29,3	1,1	34,2	2,7	4,8	2,6
P. Valenciano	31.803	39,8	38,0	4,5	---	8,0	8,2	1,4
País Vasco	19.392	19,7	12,4	2,3	57,1	0,3	5,0	3,1
Rioja	2.918	30,3	41,8	13,6	---	10,7	2,8	1,2
Ceuta-Melilla	1.177	41,7	42,2	3,5	---	8,5	3,7	0,4
TOTAL	303.622	37,5	35,4	5,2	6,3	6,6	7,2	2,2

Fuente Beneyto (2012) que ha extraído sus datos del Ministerio de Empleo.

Por otro lado, si nos fijamos en variables sociodemográficas (tabla 5), observamos que la composición de la afiliación está muy ligada a la del conjunto de la población asalariada, en lo que se refiere al sexo y el nivel de estudios, a diferencia de lo que ocurre con la edad y la nacionalidad, en la que hay un mayor desajuste como podemos observar. (Beneyto, 2012).

En este sentido, observamos que la tasa de afiliación es superior en los hombres que en las mujeres, así como que en lo referido al nivel de estudios, los Secundarios II junto con los Universitarios es donde hay una mayor tasa de afiliación. Por otro lado, si observamos la tasa de afiliación de nacionalidad española, vemos que es muy superior a la inmigrante¹¹, así como la edad que oscila entre los 45 y más años, es donde hay una mayor tasa de afiliación. Para Tordesillas (ver entrevista Anexos), hay un problema a la hora de integrar a los jóvenes, a las mujeres y a los inmigrantes en el mundo sindical, ya que tienen una enorme dificultad debido a los puestos temporales que realizan.

TABLA 5. AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA, SEGÚN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

	Tasa	Comp.		Tasa	Comp.
SEXO			NACIONALIDAD		
Hombres	20,6	59,3	Española	20,3	96,4
Mujeres	16,8	40,7	Extranjera	6,6	3,6
EDAD			NIVEL DE ESTUDIOS		
De 16 a 24 años	7,1	2,8	Primarios	17,3	12,3
De 25 a 44 años	16,7	51,7	Secundarios-I	16,6	28,1
De 45 y más años	25,1	45,5	Secundarios-II	20,6	28,6
			Universitarios	20,5	30,9
TOTAL	18,9	100,	TOTAL	18,9	100,

Fuente Beneyto (2012), que ha extraído sus datos del Ministerio de Trabajo; Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (ECVT).

Fijándonos en las variables ocupacionales (tabla 6), vemos que las tres cuartas partes de los afiliados están trabajando en el sector servicios o sector terciario. En relación a la distribución respecto a categorías ocupacionales, vemos que hay una composición plural, y una presencia equilibrada en todos los tipos de empresa (Beneyto, 2012). Además, observamos que el sector público tiene una tasa de afiliación superior al privado.

¹¹ Los inmigrantes son un colectivo precarizado, y según Tordesillas (ver entrevista Anexos), los sindicatos deben adaptarse a este colectivo.

TABLA 6: AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPEÑA, SEGÚN VARIABLES OCUPACIONALES

	Tasa	Comp.		Tasa	Comp.
ACTIVIDAD			OCUPACIÓN		
Agricultura	8,1	1,4	Directivos	10,1	2,0
Industria	22,4	19,2	Téc. y profesionales	21,2	36,8
Construcción	12,2	5,0	Administrativos	21,9	9,6
Comercio y hostelería	10,9	11,8	Trabaj. cualificados	17,1	31,0
Transp. y comunic.	23,6	7,7	Trabaj. no cualificados	18,4	20,6
Servicios financieros	26,6	4,9	TAMAÑO EMPRESA		
Serv. Empresariales	13,6	7,9	De 1 a 9 trabajadores	11,3	22,6
Servicios públicos	28,0	40,0	De 10 a 49	20,2	33,8
Serv. pers. y comunit.	8,0	2,0	De 50 a 249	24,1	23,5
SITUACION PROFESIONAL		De 250 y más		30,3	20,1
Sector privado	15,1	60,3			
Sector público	31,0	39,7			
TOTAL	18,9	100,	TOTAL	18,9	100,

Fuente Beneyto (2012), que ha extraído sus datos del Ministerio de Trabajo: Encuesta de Condiciones de Vida en el trabajo (ECVT)

En cuanto al análisis de la afiliación según variables contractuales (tabla 7), observamos un importante contingente de afiliados que tienen contratos temporales y salarios muy bajos, así como una relevante correlación positiva entre la antigüedad existente en la empresa y las determinadas tasas de afiliación. De este modo, se pone de manifiesto que la segmentación que hay en el mercado de trabajo provoca una discriminación en la participación sindical y en la acción colectiva (Beneyto, 2012).

TABLA 7: AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA, SEGÚN VARIABLES CONTRACTUALES

	Tasa	Comp.		Tasa	Comp.
TIPO DE CONTRATO			ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA		
Indefinido	21,2	84,5	Menos de 1 año	7,0	4,4
Temporal	11,7	15,5	De 1 a 3 años	13,4	15,8
TIPO DE JORNADA	De 3 a 10 años	15,5		26,4	
Completa	19,5	88,5	Más de 10 años	29,9	53,4
Parcial	14,9	11,5	SALARIO MENSUAL		
REPRESENTACION EN LA EMPRESA			Hasta 1.000 €	10,7	17,9
Sí	30,0	75,4	De 1001 a 1600	20,2	48,5
No	9,6	19,0	De 1601 a 2100	30,4	23,1
No sabe	6,9	5,6	Más de 2100 €	22,5	10,5
TOTAL			TOTAL		
	18,9	100,		18,9	100,

Fuente Beneyto (2012) que ha extraído sus datos del Ministerio de Trabajo; Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (ECVT)

Siguiendo con Beneyto (2012), la diferenciación en las tasas de afiliación sindical deriva de factores de demanda, como puede ser la estructura empresarial o los sistemas institucionales de representación y negociación. Esto, choca frontalmente con los postulados de aquellos ideólogos que intentan deslegitimar a los sindicatos, o simplemente tienen un discurso antisindical, y que culpan de la segmentación del mercado de trabajo a factores de oferta, como hemos visto que pasaba con el auge del neoliberalismo. Por lo tanto, echan la responsabilidad a los sindicatos, a los propios trabajadores o incluso en el propio modelo de negociación colectiva existente, promoviendo aún más el discurso antisindical.

2.5. Huelgas generales

En este apartado pretendemos hacer un análisis de las diferentes huelgas generales que ha habido en España¹² para poder ver de manera explícita y cronológica como ha ido evolucionando esta forma de lucha, centrándonos en las diferentes huelgas generales que ha habido desde la legalización de los sindicatos después de la dictadura, y viendo sus principales características. Tales como el número de asistentes, la cifra de detenidos, los sindicatos convocantes, el seguimiento que ha tenido según el gobierno y

¹² Los datos extraídos para realizar la cronología de las huelgas generales han sido extraídos de El País (14 de junio, 2010) y de la agencia EFE.

según los sindicatos, el motivo por el que se realizaban, y tantos datos hayamos podido encontrar sobre las mismas.

Además, hemos dedicado otro apartado a la huelga como forma de lucha, con el objetivo de analizar en qué estado se encuentra actualmente esta herramienta de lucha que tiene la clase obrera, así como su utilidad y si sigue siendo válida, o si por el contrario, hay que avanzar, modificar o cambiar las formas de lucha.

2.5.1. Cronología

Desde la llegada de la democracia a nuestro país, los diferentes gobiernos han sufrido un total de nueve huelgas generales, más dos de carácter parcial. A continuación vamos a hacer un breve análisis cronológico de las diferentes huelgas generales, destacando quien las convocaba, cuál era el motivo, tasa de paro, seguimiento, así como información que nos parezca relevante para que el lector pueda seguir sacando conclusiones sobre la situación de los sindicatos, así como su importancia durante nuestra democracia.

La primera huelga de nuestra democracia, se realizó el 5 de Abril de 1978 y gobernaba la UCD presidido por Adolfo Suarez. Fue convocada por la Confederación Europea de Sindicatos el 17 de marzo de 1978. En este sentido, fue secundada por UGT y CCOO y sindicatos de 28 países europeos. El motivo era el paro en Europa y en España, que en ese momento tenía una tasa de paro de un 4,72%. Respecto al seguimiento de la misma, según los sindicatos rondan en torno a cuatro millones de personas y respecto al número de detenidos no hay datos fiables.

El 20 de Junio de 1985, el gobierno del PSOE presidido por Felipe González sufría la segunda huelga general (24 horas) de la democracia. La misma fue convocada el 20 de mayo de 1985 por los sindicatos CCOO, USO, CNT, y otras fuerzas sindicales minoritarias. El motivo de la misma fue luchar contra la reforma de las pensiones, ya que modificaba en periodo mínimo de cotización exigido aumentando el periodo de cálculo de las pensiones de dos a ocho años. En ese momento, el país tenía un 21,53% de tasa de paro. Hubo 80 detenidos y según el gobierno, tuvo un seguimiento de un millón, a diferencia de los sindicatos que estimaron cuatro millones de ciudadanos. Hay que destacar que después de la huelga, hubo negociaciones con los sindicatos para

acercar posturas, pero la Ley de Pensiones que finalmente se aprobó no contó con el apoyo sindical.

El PSOE sufrió otra huelga general (24 horas) el 14 de diciembre de 1988. Fue convocada el 12 de noviembre de ese mismo año por CCOO y UGT, y el motivo era la protesta contra la retirada del plan de empleo juvenil, contra la política económica del gobierno y su la reforma laboral que abarataba el despido e instauraba los famosos “contratos basura”: El paro era de un 18,31%, algo menor al que había en la anterior huelga. Hubo 40 detenidos, y según el Gobierno tuvo un seguimiento de un 50%, a diferencia de los sindicatos que estimaron un seguimiento de un 90%, lo que corresponde a 8 millones de españoles. Hay que destacar, que se retiró el plan de empleo juvenil, y el Gobierno y los sindicatos retomaron el dialogo que se había roto con la huelga.

Cuatro años más tarde, el 28 de Mayo de 1992, el PSOE volvió a sufrir otra huelga general (12 hora). La convocaron CCOO y UGT el 28 de abril, y la motivación fue protestar contra el decreto que recortaba las prestaciones por desempleo, el proyecto de ley de huelga, y además se reclamaba la reindustrialización de España. El paro era prácticamente similar al que había en la anterior huelga, un 17,4%. Se detuvieron a 59 personas, y según el gobierno tuvo un seguimiento de un 35%, y respecto a los sindicatos, un 80%. La Ley de Huelga aprobada el año siguiente conto con el apoyo tanto de CCOO como de UGT. Además, posteriormente se aprobó como ley el decreto del desempleo.

La última huelga general (24 horas) realizada al gobierno socialista de Felipe González, fue el 27 de enero de 1994. Fue convocada el 17 de diciembre de 1993 por Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Unión Sindical Obrera (USO), Confederación General del Trabajo (CGT) y Confederación Intersindical Galega (CIG), debido a los recortes sociales y la reforma laboral del gobierno. España tenía en ese momento un 24, 55% de paro, una cifra bastante elevada si la comparamos con el paro que había cuando se realizaron las anteriores huelgas al gobierno socialista. Hubo 118 detenidos, según el gobierno tuvo el seguimiento de un 30%, a diferencia del criterio de los sindicatos, que establecieron un 90% de seguimiento. La reforma laboral fue aprobada en el congreso con la oposición sindical.

El 20 de Junio de 2002, y ya con un gobierno del PP presidido por José María Aznar, CCOO y UGT, además de otros sindicatos minoritarios, convocaron el 23 de mayo de ese mismo año otra huelga general (24 horas), como respuesta al intento de recortar la protección por desempleo por parte del gobierno para frenar la subida del gasto, lo que se llamó “el decretazo”. El país en ese momento tenía un 11,2% de paro. Se detuvo a 106 personas, y según el gobierno, el seguimiento fue de un 17%, y según los sindicatos, un 84%. Es relevante destacar que en el año 2007, el Tribunal Constitucional declaró que no era constitucional el Real Decreto de reforma laboral que se aprobó en el 2002 porque se consideró que el gobierno había hecho un abuso del decreto ley.

El 29 de septiembre de 2010 se realizó otra huelga general (24 horas), estaba gobernando el PSOE, con Zapatero de presidente. Fue convocada por CCOO, UGT y CGT, además de otros sindicatos minoritarios. Se realizó con motivo de la reforma laboral que abarataba el despido, la reducción salarial en el sector público y la congelación de las pensiones. El país tenía un 20,09 de tasa de paro. Hubo 100 detenidos, y el seguimiento de la misma, según el gobierno fue de un 10%, en cambio para los sindicatos, fue de un 70%.

“La reforma laboral me va a costar una huelga general”, eso fue lo que dijo Rajoy en referencia a las medidas laborales que iba a adoptar. Dos semanas más tarde, los sindicatos CCOO y UGT, USO, CGT, CNT, Solidaridad Obrera, ELA, LAB, Sindicatos de Estudiantes, además de otras organizaciones y movimientos como el 15-M o FACUA convocaron una huelga general (24 horas) para el 29 de marzo. El motivo fue la reforma laboral del RD 3/2012¹³ y los recortes que del gobierno del PP. En ese momento, existía una tasa de paro de 24,4%. Hubo 176 detenidos, y según el gobierno el seguimiento fue de un 17%, a diferencia de los sindicatos que estimaron un 77%.

El mismo año, y aún con el PP de gobierno, se convocó una nueva huelga general (24 horas) para el 14 de noviembre de 2012. La convocaron CCOO, UGT, USO, CIG, CGT, CNT, CUT, Intersindical-CSC, y otros sindicatos de carácter minoritario. La causa de la reforma laboral, los recortes del gobierno y el elevado desempleo. El paro estaba por encima del 25% en ese momento. Hay que destacar que esta huelga general, fue convocada conjuntamente el mismo día en Portugal, Italia,

¹³ En páginas posteriores expondremos de manera clara y concisa las principales causas para el mundo de trabajo, así como para los sindicatos, debido a la dimensión que ha tenido esta reforma laboral.

Grecia, Chipre y Malta. Hubo 155 detenidos, y según los sindicatos tuvo un seguimiento en torno al 76,7%.

2.5.2. Huelgas generales como elementos de lucha

Las huelgas son una forma de lucha no convencional que existe en nuestra democracia (Iglesias, 2015), en el siglo XIX han sido un instrumento con gran utilidad, ya que con ellas se lograba paralizar la producción, no generar ingresos y de este modo, obligar a los dueños de las fábricas a entenderse con los trabajadores, ya que estos tenían la capacidad productiva. Pero ahora, el contexto ha cambiado en occidente, ahora, vivimos el sociedades terciarizadas, en donde parar la producción apenas resulta significativo como arma de lucha contra el capital. Y por otro lado, desde que comenzó la crisis, la huelga se utiliza menos sectorialmente para conseguir mejoras de carácter laboral (Hernández, 2012).

Centrándonos en el contexto actual de nuestro país y en las motivaciones de las huelgas, desde los años 70 del siglo XX ha sido uno de los principales instrumentos que tenía la clase trabajadora para protestar. Los huelguistas se decantaban por las cuestiones más económicas, con bastante menos interés en aquellos temas de carácter político, aunque también se han dado huelgas que contenían ambas reivindicaciones. De tal modo, los líderes sindicales argüían que las huelgas empezaban por cuestiones económicas, en este caso, debido a la intervención que realizaba el Estado franquista, así como a causa de muchas reivindicaciones democráticas por parte de los trabajadores. Esto generaba repercusiones en el ámbito político-sindical. (González, 2013).

Siguiendo con González (2013), en aquel periodo, para las principales organizaciones sindicales, el primer objetivo consistía en aglutinar a sectores de la clase trabajadora cada vez más amplios con el fin de obtener unas mejoras en sus centros de trabajo así como su calidad de vida.

De este modo, e independientemente del grado de utilidad que la huelga tiene actualmente y que veremos a continuación, hoy en día, es evidente que se ha consolidado como un instrumento de lucha de la clase trabajadora, y como una forma de presión para reivindicar y luchar por sus derechos. Y esto lo podemos observar de manera clara, ya que esta forma de lucha, está recogida en la Constitución, en concreto en el artículo 28.2: “Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la

defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.”

Sin embargo, hay muchas personas que ven ineficaces las huelgas, además de aquellos que por el contrario, solamente ven en las huelgas la única manera de conflictividad social. Pero lo cierto es, que en España, se ha producido un cambio drástico, ya que hemos pasado de tener trabajadores reunidos en piquetes en las puertas de las fábricas, a no tener apenas fábricas (Hernández, 2012). Por lo tanto, un paso importante es la necesidad de que la clase trabajadora, asuma que el contexto ha cambiado, y que instrumentos de lucha que antes eran muy eficaces para alcanzar acuerdos laborales, ahora pueden no serlo.

En este sentido, y asumiendo que nos encontramos en un contexto diferente y muy complejo de analizar debido entre otras cosas, a las diferentes dimensiones desde las cuales se puede tratar la huelga como instrumento de lucha, según Rodríguez (2012), hay que entender que lo esencial no es el perjuicio productivo (como si podía ser en el pasado), sino la demostración de poder. Es decir, las huelgas actúan como un instrumento que canaliza el malestar y el descontento, y no se emplean tanto como instrumento de negociación laboral, sino que actúan principalmente como exhibición de fuerza. Y de este modo, intentar demostrar que detrás de las huelgas hay gente, hay poder popular, hay músculo, en definitiva, que hay gente que sale a la calle para actuar en un contexto en el que se actúa como una correlación de fuerzas está del lado de la clase dominante.

Ruiz-Huerta (2015) cree que la huelga sigue siendo un instrumento poderoso para la protesta, pero que a raíz del 15-M ha habido una explosión de métodos alternativos de protesta a la huelga. Estos métodos se han materializado en las mareas ciudadanas o en las movilizaciones sociales de todo tipo, demostrando que tienen una potencia más poderosa que las huelgas para interpelar a un sector más mayoritario de la ciudadanía.

Siguiendo a Espinar (2015), los sindicatos no han sido una herramienta útil de defensa de los derechos sociales y políticos, ya que no han sido capaces de amoldarse a un modelo productivo muy diferente al que existía cuando nacieron. Por lo que es más que necesario ir a un proceso de reflexión que nos muestre cuáles han sido los fallos en

la forma de actuar de los sindicatos. Ya que nos encontramos en una situación sociolaboral muy distinta a la del nacimiento de los sindicatos (nueve millones de jubilados y pensionistas que no pueden acceder a las huelgas, mercado laboral precarizado, salarios muy bajos, tiempo parcial etc). Pero es necesario que quien vende su fuerza de trabajo por un salario, tenga un mecanismo de confrontación eficaz (Lezcano, 2015).

Para Tordesillas (ver entrevista Anexos) las huelgas no tienen la misma efectividad que tenían en la etapa Fordista, y hay que tener un tener un respaldo ciudadano detrás de ellas. Ya que en las últimas huelgas generales el resultado no ha sido ni muy exitoso por el lado de lo conseguido, ni en la gente que ha acudido a ellas. Además, señala la dificultad de realizar una huelga general, ya que hay un sector muy importante de los trabajadores que tiene una gran dificultad para hacerla como son los jóvenes que trabajan en contratos precarios.

Siguiendo con los jóvenes, es necesario remarcar de nuevo, que hay varias generaciones que no se han incorporado a la relación capital-trabajo a través de una relación con un contrato indefinido como se tenía antes, con un lugar de trabajo definido, con unos compañeros de trabajo definidos. Y todo ello, hacía que la huelga tuviese mucho más sentido que ahora, con un cambio de modelo productivo, con una producción que se ha ido fuera del país y con unos sindicatos que han apoyado el tratado de Maastricht (Espinar, 2015). Por lo tanto, este fenómeno de cambio, ha podido producir en unas nuevas generaciones la desafección a la hora de incorporarse a mecanismos de lucha como las huelgas a través de los sindicatos, ya que no tienen esa conciencia que si se tenía en otras épocas. Y siguiendo a Lezcano (2015), es posible que se pueda explicar porque en los mejores años de participación de las huelgas desde la democracia en nuestro país, haya participado escasamente un 20%.

Otra causa que hay que señalar a la hora de entender el proceso de huelga como proceso de lucha colectiva, es la existencia de la ideología neoliberal que poco a poco ha ido individualizado las relaciones laborales como ya hemos señalado anteriormente, y por lo tanto, disminuyendo esa forma de pensar en colectivo (Iglesias, 2015) con el famoso discurso de que la solución a los problemas es “empren¹⁴der”. De nuevo, un discurso que te está diciendo que las soluciones son individuales y que te busques la

¹⁴ Anguita (2011) destaca que este pensamiento es el prototipo del “pensamiento americano”.

vida como puedas, y que en última instancia si no tienes dinero, no serás un pobre, sino un perdedor que no ha sabido triunfar en la vida.

Para Tordesillas (ver entrevista Anexos), la correlación de fuerzas puede empezar a cambiar si los sindicatos se plantean la realización de una huelga a nivel europeo. Y en esta línea (Antenas, 2008) afirma la necesidad de que los sindicatos empiecen a realizar un dialogo social real a nivel internacional, actuando mediante una lógica solidaria en la que prioricen las alianzas entre los trabajadores frente a las multinacionales, actuando como grupos de presión frente a gobiernos.

Además, es necesario que los sindicatos realicen alianzas con otros movimientos sociales, y en particular con aquellos que se vinculan a la “antiglobalización”, y retomar un discurso sindical que no sea muletilla del neoliberalismo, sino que se base en valores alternativos al neoliberalismo y a las prioridades empresariales (Antenas, 2008). Y de este modo, poder tener fuerza suficiente para jugar de forma equilibrada el “partido”, ya que tenemos que tener presente que las multinacionales seguirán ganando más poder, si se llega a aprobar definitivamente el Tratado de Libre Comercio entre EEUU y Europa (TTIP¹⁵).

Por ello, ponemos encima de la mesa la necesidad de repensar muchas cosas, ya que la huelga como tal, no es útil, y si lo es, lo es muy poco, entre otras razones de las señaladas anteriormente, porque no es capaz de hacer de representante del conjunto de la clase trabajadora (Monedero, 2015), y por ello es necesario utilizar estrategias nuevas que permitan ser realmente eficaces a la hora de presionar para la mejora de las condiciones laborales de la clase trabajadora.

2.6. El RD 3/2012: ¿hacia un dumping social?

Como hemos visto en el apartado de las diferentes huelgas generales que se han realizado desde la Transición, muchas de ellas eran producidas entre otras cosas, por las diferentes reformas laborales que inciden en la temporalidad del empleo, (que se inició principalmente gracias a la Ley 1271984) y en la flexibilización del mismo, y que se llevan produciendo en nuestro país, tanto por el gobierno del PP como por el del PSOE. En este sentido, el pasado 10 de febrero del 2012 el consejo de Ministros aprobó la

¹⁵ El TTIP ampliará el poder que tienen las multinacionales sobre los Estados miembro, es por ello que afectara de manera drástica a los sindicatos, que se verán aún más afectados en este nuevo contexto que dará mucha más prioridad al mercado como agente libre de la economía.

última reforma laboral que hemos padecido, a través del Real Decreto-ley 3/2012. Una reforma sin precedentes, que constituye el mayor retroceso en la protección de la clase trabajadora desde nuestra democracia, y que sin ninguna duda, es el último fenómeno de gran calado que hemos padecido, en el largo recorrido que llevamos analizando en este trabajo.

Pero este análisis, no pretende tratar la reforma laboral del 2012 tratando todos sus puntos, ya que el lector fácilmente puede encontrar cuales han sido las modificaciones que ha producido, lo que pretendemos es dar una visión global de la misma en la que destacaremos cuales han sido los puntos que han tenido mayor impacto en el mundo del trabajo y el sindicalismo.

Uno de los primeros efectos que produce la reforma laboral es una profunda devaluación salarial, a través de la amputación de la capacidad colectiva de negociar el salario, y por lo tanto se fomenta la individualización y la sumisión del trabajador en un contexto de clara desventaja, frente al empresario. Un claro ejemplo de lo dicho anteriormente, es que esta reforma consagra el protagonismo de la negociación colectiva en el seno de la empresa, ya que prácticamente se convierten en el principal centro de decisión en materia de relaciones laborales, impidiéndose de este modo, que la democracia no pueda entrar en determinados centros de Trabajo (Hervás, ver entrevista Anexos). Otro ejemplo de la devaluación salarial, es que ahora, la cuantía salarial esta entre las materias susceptibles de modificación sustancial.

Según Guaman e Illueca (2012), con esta reforma, se amplían de forma abismal las materias que de descuelgue laboral, equiparando las materias sobre las que versa a las que se consideran susceptibles de modificación unilateral por decisión del empresario. De este modo, el descuelgue de dichas materias, hace que la empresa no aplique las condiciones de trabajo que estaban previstas en el convenio aplicable sea de sector o de empresa. Por lo tanto, se está desamparando a los trabajadores de una manera abismal, y favoreciendo los acuerdos de empresa entre el trabajador y el empresario, con una clara desventaja del primero al segundo, debido a que la crisis hace que haya una gran demanda de puestos de trabajo.

Además, con el RD 3/2012 se facilita la descentralización de la autonomía colectiva, garantizando que las condiciones de trabajo sean negociadas en el ámbito

empresarial, donde los trabajadores tienen papel claramente desfavorable, como ya he expuesto anteriormente.

Otro aspecto a destacar es la supresión de la ultraactividad indefinida del convenio, y por lo tanto la expulsión definitiva del ordenamiento jurídico si en el plazo legalmente establecido no se alcanza un acuerdo, algo muy perjudicial de nuevo para la clase trabajadora. Y aún más perjudicial si vemos que dicha reforma altera de manera significativa los mecanismos de flexibilidad interna, y de este modo, ampliando las facultades del empresario para establecer reorganizaciones productivas.

Por otro lado, se abarata y favorece el despido de trabajadores, como si de una mera gestión se tratase, y sin tener en cuenta los efectos que el despido va a tener en los trabajadores. De nuevo ponemos encima de la mesa el hecho de que las personas sean constituidas como una mera mercancía más. En este sentido, se ataca de manera directa a la clase trabajadora, que tiene que elegir entre empleos precarios con bajos sueldos y con malas condiciones laborales en muchos casos, o en el mejor de los casos, una indemnización que cada vez es de menor cuantía.

Otro aspecto fundamental de esta reforma, es la precarización de la clase trabajadora y una menor contestación por el ataque que se hace a sus derechos. De este modo, la reforma afecta a los contratos más precarios, es decir, el contrato para la formación y el aprendizaje, y el contrato a tiempo parcial, sin mejorar la regulación existente en los contratos temporales estructurales. De este modo, los jóvenes y las mujeres, que son los sujetos mayoritarios del contrato a tiempo parcial, ven un claro empeoramiento en sus condiciones de trabajo.

Todo esto se ve más agravado aun cuando se le reconoce al empresario la facultad para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, exigiendo la presencia de una causa justa, o cuando vemos como en el procedimiento de modificación individual se reduce el plazo de preaviso.

Como hemos visto, con esta reforma laboral ha aumentado la precarización de los trabajos entre otros efectos. De este modo, hay que destacar, que hace dos siglos, Carlos Marx decía que el patrón tenía en sus manos un “ejército laboral de reserva”, también conocido como “lumpenproletariado”, haciendo referencia a las capas más bajas de la sociedad, y que en virtud de sus condiciones de vida están más dispuestos a venderse (Marx y Engels, 1848). El “lumpenproletariado” podría definirse como la

población situada socialmente al margen o debajo del proletariado, que no posee ni medios de producción ni fuerza de trabajo, y que aceptan su suerte sin rechistar, ya que carece de conciencia de clase. Pero no hace falta remontarse dos siglos, hoy en nuestro país, con más de cinco millones de parados, hay mucha gente que está dispuesta a aceptar unas condiciones laborales muy precarias, y que, para otros ciudadanos serían vistas como una forma de explotación. Es decir, aceptan esas condiciones porque saben que detrás de ellos habrá otras personas dispuestas a quitarles el puesto de trabajo, e incluso a trabajar en condiciones más precarias. Esta es una de las principales bazas que ha tenido el poder para realizar las medidas que hemos destacado anteriormente, ya que si no hubiese gente dispuesta a “prostituirse” por condiciones prácticamente de esclavitud laboral, la correlación de fuerzas sería en favor de la clase trabajadora.

Vemos por lo tanto claramente, como esta reforma laboral está hecha única y exclusivamente para parte empresarial¹⁶, y con ello, se nos plantea la necesidad de destacar el fenómeno del “dumping social”. Este fenómeno es conocido como una estrategia empresarial para poder rebajar los costes sociales. Esto beneficia principalmente a empresas multinacionales, ya que cuando no hay estándares laborales mínimos con un obligado cumplimiento o cuando estos son rebajados de forma brutal como hemos visto con el RD 3/2012, o con lo que ocurrió con los de la Organización Internacional del Trabajo, es más fácil para dichas empresas elegir su localización en función de donde tengan más bajos los costes (Guamán e Illueca, 2012). De este modo hay empresas que juegan con los países como si se tratase de un casino en busca de salarios y peores condiciones laborales, con el fin de hacer negocio en dichos países.

Todo esto está ocurriendo con las sucesivas reformas laborales que venimos padeciendo, pero muy en especial con la última, que ya hemos expuesto sus efectos demolidores anteriormente. Además, esto es posible en gran medida debido a la pertenencia en la Unión Europea que tiene una carencia homogénea de condiciones laborales establecidas de manera uniforme. De nuevo, ponemos sobre la mesa el tratado de Maastricht (1992) como fenómeno que favorece este tipo de fenómenos ya que este puso de manifiesto los criterios de convergencia, inflación, tipos de interés, déficit público, dejando a un lado otros parámetros que impedían una convergencia real en la

¹⁶ Los sindicatos han sido incapaces de frenar los ataques que han ido sufriendo, y esto se ha agravado más en un contexto como el actual en nuestro país, en el que hay un nivel de paro muy elevado, que provoca que su nivel de influencia y su poder en las negociaciones se debilite (Wahl, 2014).

Unión Europea. Tales como la tasa de desempleo, los gastos de protección social, las desigualdades sociales y territoriales. Y de este modo, para Anguita (2011), si no se produce un giro radical, la cohesión económico-social será papel mojado, ya que al final del proceso acabará habiendo más divergencia social.

Y de este modo, y en estas circunstancias, en las que se establece plena libertad económica de circulación de servicios y establecimiento de empresas, este fenómeno llamado “dumping social”, “se basa en la competencia normativa que existe entre dos normas, de dos Estados distintos, que conviven en un espacio económicamente integrado como es la Unión Europea” (Guamán e Illueca, 2012: 135). De este modo, la competencia entre normas puede derivar en una situación llamada “race to the botton” en la que los empresarios utilicen las condiciones laborales como elemento de competitividad en cada sector. Y esto ha ocurrido con la RD 3/2012 que hemos analizado, ya que se permite a los empresarios utilizar las condiciones de trabajo como elemento competitivo en cada sector, dejando “la negociación colectiva en este nivel en papel mojado.” (Guamán e Illueca: 135).

3. Sindicalismo en la Unión Europea y en España

En este apartado, intentamos dar una visión general de cuál es el sindicalismo europeo en términos tales como representación en las empresas etc, con el fin de que el lector se haga una idea genérica de la posición que ocupa España en este entorno.

Para acercarnos al sindicalismo europeo, es imprescindible hacer referencia a la tercera Encuesta Europea de Empresas que se hizo en el 2013, y que denominaremos “ECS” 2013 (ver:<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2013/undex.htm>).

Esta encuesta se realizó por el Instituto Gallup para la agencia Eurofound de la UE (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), que tiene una periodicidad cuatrienal y que abarca 32 países (los 28 de la UE más Islandia, Macedonia, Montenegro y Turquía), en base a una muestra que se realiza a 29.950 empresas que tienen más de 10 trabajadores, en la que se ha entrevistado a sus respectivos directores de recursos humanos.

Según datos de la ECS 2013, el 32,1% de las empresas europeas tiene una estructura de representación sindical, independientemente del canal por el que se realice

dicha representación (participación directa, con secciones sindicales de empresa o indirecta, mediante delegados y comités de empresa elegidos por los trabajadores).

Si nos centramos en los sectores, el mayor porcentaje de representación se obtiene el sector industrial con un 35,4% respecto al sector servicios que tiene un 30,2%. También destacamos que a medida que aumenta el tamaño de las empresas aumenta la cobertura, ya que en las pequeñas empresas (entre 10 y 49 trabajadores) hay una representación del 26,5%, en las medianas (entre 50 y 249) hay un 59,8% y en las grandes empresas (más de 250 trabajadores) hay un 82% (Beneyto, 2014).

De este modo, vemos como hay empresas que no están teniendo representación sindical, esto es una mala noticia para Hervás (ver entrevista Anexos), que considera que la democratización tiene que llegar también a todas las empresas. Ya que no puede ser que haya empresas en las que la única democracia sea el “orden y mando”, haciendo alusión especial a las que se quedan sin representación sindical (empresas de menos de 6 trabajadores).

Otra información a destacar es, que España se sitúa entre los países con una mayor tasa de cobertura de representación sindical en las empresas (tabla 8), con un 57,1%. Esta cobertura igual o muy similar la tienen también países como Lituania (57,5%), Luxemburgo (56,5%), Francia (55,1%), Holanda (55%) o Suecia (54,1%). Hay que destacar países que están por encima de la cobertura de nuestro país como pueden ser Dinamarca (79,7%) o Finlandia (70,3%), frente a los países con menos cobertura, Portugal (8,4%), Letonia (9%), Chequia (12,3%) o Grecia (13,7%).

En este sentido, hay que destacar que en las sociedades donde mayor porcentaje de sindicación hay, existen más derechos laborales, al igual que en las sociedades que hay más convenios colectivos hay un mayor reparto de la riqueza (Iglesias, 2015).

TABLA 8: REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LAS EMPRESAS UNIÓN EUROPEA 2013

PAÍS	TOTAL	SECTOR		TAMAÑO		
		Industria	Servicios	10-49	50-249	+250
Dinamarca	79,7	85,7	77,8	77,3	94,8	98,5
Finlandia	70,3	80,0	65,1	67,8	95,3	100,
Lituania	57,5	77,7	47,1	54,0	71,8	92,3
España	57,1	60,3	55,5	52,8	81,5	93,3
Luxemburgo	56,5	67,9	51,9	50,0	90,2	87,5
Francia	55,1	54,8	55,3	48,2	89,3	97,1
Holanda	55,0	53,7	55,5	48,6	80,7	96,4
Suecia	54,1	66,6	48,2	48,3	81,3	92,7
Bélgica	53,8	61,8	49,7	47,2	82,7	98,3
Rumanía	51,7	67,1	40,2	43,8	89,7	92,5
Eslovenia	39,0	44,1	34,8	30,1	76,2	91,4
Eslovaquia	37,7	44,5	33,6	35,2	56,6	72,5
Estonia	37,2	43,2	33,2	34,9	49,9	60,6
Chipre	32,6	47,1	25,2	31,0	50,2	61,0
Irlanda	28,4	39,6	25,1	24,5	52,1	79,5
Italia	27,5	30,4	24,0	24,4	62,9	85,7
Bulgaria	26,1	36,2	18,9	18,2	58,3	76,8
Austria	25,5	27,2	24,7	18,5	58,6	89,2
Polonia	24,1	22,2	25,7	17,7	60,7	81,7
Croacia	23,5	27,0	21,0	14,3	54,7	86,1
Alemania	21,9	26,1	19,7	12,7	52,4	82,7
Inglaterra	16,2	21,4	15,0	11,2	36,0	60,9
Hungría	15,6	21,0	12,0	11,0	45,4	80,7
Malta	14,1	20,1	12,0	10,0	23,5	66,1
Grecia	13,7	14,8	13,2	11,9	31,4	48,3
Chequia	12,3	13,3	11,7	7,1	30,9	65,4
Letonia	9,3	12,8	7,6	6,4	21,8	31,1
Portugal	8,4	9,7	7,2	5,9	24,6	62,4
TOTAL UE-28	32,1	35,4	30,2	26,5	59,8	82,0

Fuente Beneyto (2014), que ha extraído sus datos de Eurofound, Encuesta Europea de Empresas 2013.

Para Beneyto (2014), es falso el famoso discurso que dice que el sindicalismo español tiene muy poca cobertura y no tiene representatividad en las empresas. Ya que España se encuentra entre los países con más cobertura, como hemos podido observar en la tabla, y está por encima de la media europea. Aunque para Tordesillas (ver entrevista Anexos), la evolución de la UE ha ido evolucionando negativamente para las condiciones de trabajo para la mayoría de los trabajadores así como de los sindicatos.

Por otro lado, nos vamos a centrar en los diferentes modelos de representación de los trabajadores existentes en la actúan UE-28, para ver en qué modelo se encuentra España, así como los diferentes países de la UE. Para ello, nos basaremos en un estudio publicado por el Instituto Sindical Europeo (ETUI) (Beneyto, 2014).

Los diferentes modelos de representación que encontramos son cuatro:

- **Canal único-Comité de Empresa:** Los comités de empresa son elegidos por los trabajadores y constituyen la representación en los siguientes cuatro países: Alemania, Luxemburgo y Países Bajos.
- **Canal único-Sindicato:** Es una vía de representación de los sindicatos, mediante las secciones sindicales organizadas en las empresas y que no requiere de mecanismos electorales para desarrollar sus funciones de representación. Este modelo está en ocho países: Dinamarca, Finlandia, Suecia, Italia, Rumanía, Lituania, Chipre y Malta.
- **Doble canal-prevalencia de la vía electoral:** La representación de los trabajadores en las diferentes empresas se puede vehicular mediante la vía electoral (delegados y comités) como por la afiliativa (secciones sindicales). Hay que destacar que, de forma general, la vía electoral tiene una mayor implantación, así como mayor cobertura legal. Esta vía está en once países: Bélgica, Croacia, Chequia, Francia, Grecia, Hungría, Polonia, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia y España. (En el punto dedicado a la “evolución sindical” abordamos este modelo con más intensidad y centrándonos específicamente en el caso español).
- **Doble canal-prevalencia de la vía afiliativa:** Actualmente, este modelo, debido a normativa europea ha desarrollado mecanismos de audiencia electoral, ya que anteriormente la representación era tradicionalmente del sindicato. Hay que destacar que disponen de menor implantación y menor competencia que los delegados y secciones sindicales. Este modelo está en cinco países: Reino Unido, Irlanda, Bulgaria, Estonia y Letonia (Beneyeto, 2014).

Siguiendo con Beneyto (2014), hay que destacar primeramente el modelo sindical escandinavo, que reúne las siguientes características:

- Estado de Bienestar consolidado.
- Concertación social.
- Concentración de la negociación colectiva.
- Participación institucional y gestión sindical de recursos públicos y políticas activas de empleo.

- Articulación mediante altas tasas de afiliación, además de interlocución sindical directa.

Otro modelo antagónico y en el polo opuesto al anterior, es el que existe en los países que formaban el antiguo bloque soviético, con las siguientes características:

- Crisis estructural.
- Débil regulación normativa, así como institucional de las relaciones laborales.
- Dificultad para ampliar la cobertura de la intervención sindical, mediante procesos de representación y negociación colectiva.

Por otro lado, del modelo anglosajón podemos destacar que:

- Dificultar para ampliar cobertura de la intervención sindical debido a su peculiar modelo sindicalista.
- Estructura pluralista y atomizada del sindicalismo.
- Fuerte implantación del sindicalismo en los centros de trabajo.

Del área germana y de la mediterránea, por su parte, podemos destacar:

- Uso de mecanismos de audiencia e influencia sindical, ampliando significativamente el alcance y eficacia de su afiliación directa, siendo en menor medida la mediterránea que la germana.
- El caso español tal vez sea el que mejor represente el punto anterior.
- Debilidades (efecto free rider que desincentiva la afiliación) y fortalezas (amplia representatividad, cobertura universal de la negociación colectiva, legitimidad social).

Una vez vistos los diferentes modelos, así como la posición que ocupa España, para Tordesillas (ver entrevista Anexos), es necesario que entre los diferentes sindicatos europeos no se compita, sino que hay que alegrarse de los logros que otros sindicatos están realizando en sus determinados países. Ya que si no estaremos en una lógica competitiva, que difícilmente nos será útil de cara a conquistar derechos sociales y laborales.

4. Breve aproximación al caso español

Tras el repaso histórico que hemos realizado durante este trabajo de investigación, tanto a nivel general en el ámbito europeo, como en el español, debemos hacer un hincapié en el caso concreto de España, ya que tiene unos elementos y unas características propias, que ya hemos destacado algunas de ellas anteriormente, y que hacen que la situación española sea diferente a la de otros países de su entorno.

Tradicionalmente al sindicalismo español se le clasifica dentro de un modelo latino (con Italia, Francia y Portugal), con las siguientes características diferenciadoras:

- Plurisindicalismo con varias confederaciones de diferente orientación ideológica, política y/o religiosa.
- Altos niveles de movilización, militancia y conflictividad, y bajos niveles de afiliación.
- Bajo grado de regulación e institucionalización de las relaciones laborales.

Tras la Segunda Guerra Mundial, los países Europeos empezaron a asentar sus modelos y estructuras democráticas en lo que se conoce como la tapa del Estado de Bienestar. Y de este modo, y como ya hemos destacado al inicio de este trabajo, en torno al pacto Keynesiano se desarrolló el sindicalismo Fordista. Pero, al mismo tiempo que ocurría esto, España estaba sumida en una dictadura fascista, que prohibió los sindicatos, haciendo que permanecieran 40 años en la clandestinidad y en represión.

Posteriormente, con la llegada de la Transición y con ello la democracia de nuestro país, se legalizaron los sindicatos, y estos comenzaron a tomar poder y ascender. Pero, hay que tener muy en cuenta que la legalización de los sindicatos en España, coincidió con el auge del neoliberalismo en Europa y además con la fase final del último gran ciclo expansivo del sindicalismo.

“La transición democrática en nuestro país coincidió con la fase final del último gran ciclo expansivo del sindicalismo y los sistemas de relaciones laborales en Europa” (Beneyto, 2012: 525).

Para Monedero (2013), la Transición buscaba impedir cambios profundos en la estructura social existente, ya que entre otros elementos, se estaba acrecentando un

movimiento obrero cada vez más organizado, así como la articulación de reclamaciones populares que pedían una democracia más avanzada.

“Ese fin principal es el que llevó a que la Transición fuera concebida como un proceso de transacción entre élites, ajeno a las reivindicaciones más transformadoras nacidas de la oposición a la dictadura, que por otro lado, no pudieron reunir fuerzas suficientes como para imponer sus puntos de vista rupturistas” (Monedero, 2013:226)

Según Guaman e Illueca (2012), a partir de ese momento y de forma progresiva, hemos ido viendo la caída de los sindicatos en elementos como la capacidad de negociación, lucha y obtención de beneficios laborales y sociales para los trabajadores.

Elordi (2013), sostiene que existen algunos sectores productivos en los que la afiliación sindical es inexistente, sobretodo en sectores modernos que en muchas ocasiones dependen de presupuestos públicos, y ello suscita numerosas protestas por parte de los trabajadores, quienes critican las prácticas sindicales.

Retomando la Transición, que permitió que se legalizaran los sindicatos, para Hervas (ver entrevista Anexos), ese fenómeno establecía un modelo de reforma en al ámbito político, y no de ruptura, ya que había que aceptar cosas como la Monarquía. Pero en el tema laboral, destaca que sí que se produjo una ruptura ya que en la Constitución se recoge en el derecho fundamental “el derecho a huelga”, cuando hasta hace poco se estaba encarcelando trabajadores por ejercer dicho derecho. También señala que se recoge la libertad sindical, el derecho al trabajo, el derecho a la negociación colectiva, y es por ello que considera, como hemos dicho anteriormente, que hubo una ruptura del modelo de relaciones laborales respecto al Franquista.

Todos estos elementos hacen que nuestro país tenga elementos diferenciadores, y en el que de manera relevante han hecho que nuestro país tenga esas peculiaridades respecto a otros modelos sindicales de nuestro entorno más cercano, además, el sindicalismo, se ha visto siempre desde una perspectiva peculiar desde los medios de comunicación, y es por ello, que el siguiente punto tratará de acercarse a esa visión que en muchos casos se ofrece desde los medios sobre los sindicatos.

5. Comunicación y sindicatos

En este apartado, queremos ver cuál es la relación entre los medios de comunicación y los sindicatos. Ya que, de alguna manera o de otra, no se puede negar que hay un pensamiento en la sociedad totalmente antisindical.

Centrándonos en la comunicación como un elemento de influencia social, hay que decir que, en la sociedad existe una dependencia informativa, que nos muestra buena parte de la realidad social a través de noticias, emisiones o reportajes (Nuñez, 2012). De este modo, los medios de comunicación se convierten en un espacio a través del cual los ciudadanos aprenden unos modos de vivir, de comportarse, de consumir, de relacionarse (Torneró, 1994). Como consecuencia, los medios se convierten en una eficaz herramienta de información.

Siguiendo con Nuñez (2012), al ser los medios quienes hacen la selección y ocultación de determinados hechos y acontecimientos a los cuales se les debe prestar atención, enseñan la realidad de una manera determinada. De este modo, transmiten determinadas pautas de conducta, y pueden hacer que una persona adquiera conductas nuevas, que se consiga inhibir o fortalecer conductas o que se pongan en funcionamiento conductas que existían, aunque no estuvieran ni activadas ni inhibidas.

De esta manera, los medios de comunicación se comportan como tiranos, ya que te están manipulando con la información partiendo de premisas falsas en mucha de su información, dejándote ver únicamente su verdad, y haciendo como que esa verdad fuese la única existente. Y de este modo, te crean un pensamiento uniforme, que en muchos casos te limita a la hora de entender otro tipo de realidades (Ramonet, 2003), y que ya hemos destacado en otro punto anterior en referencia al “pensamiento único”.

Si ponemos el punto de mira en el sindicalismo como foco de medios de comunicación, según Tordesillas (ver entrevista Anexos), considera que si la imagen que se está dando de los acuerdos que realizan los sindicatos, como por ejemplo el acuerdo de las pensiones, es de un triunfo, es que algo están haciendo mal. Además considera en gran parte culpables a los medios de comunicación de que se asocie a CCOO con IU, ya que esto no beneficia a este sindicato.

Para Hervás (ver entrevista Anexos), los medios de comunicación son empresas privadas que han jugado un papel crucial en generar un discurso antisindical. Considera

que los medios de comunicación han generado un desprestigio intencionadamente hacia los sindicatos, ya que ha habido un linchamiento y un vapuleo que no se corresponde con la realidad. Todo este desprestigio busca derribar la estructura de los sindicatos, impedir que el sindicato pueda jugar su papel y de este modo abaratar las condiciones de trabajo y explotación de las personas.

De este modo, hoy en día, es habitual escuchar cuando se habla de política o de temas relacionados con el trabajo, el discurso que dice que los sindicatos son unos corruptos, unos vagos y que solo están para “mangonear”. Y un claro ejemplo de esta manipulación mediática, es lo que ocurrió en Telemadrid durante una huelga general, ya que el periodista Herman Tertsch hizo la crónica de la misma, antes de que se produjese. En el siguiente enlace podemos ver la noticia:<http://www.elmundo.es/elmundo/2012/11/14/comunicacion/1352891188.html>

Analizando más detalladamente el papel de los medios de comunicación y su implicación en este discurso, es imprescindible ver un análisis que se realizó sobre la manera de influir los medios de comunicación en los sindicatos. Este estudio aparece en “Comunicación, sindicatos y hecho sociolaboral (2012) pp.561.567”. Siguiendo con el análisis, se seleccionaron cuatro diarios de tirada nacional El País, ABC, El Mundo (edición Andalucía) y La Razón, posteriormente, se realizó el análisis del contenido de 110 viñetas de dichos medios, durante cuatro meses. Se realizó entre septiembre y octubre de 2010, que coincidió con el mes de la huelga y de ese modo, se permitió valorar su repercusión instantánea. El otro segmento temporal que se estudió fue de enero a febrero de 2011, coincidiendo con meses de negociaciones por parte de los sindicatos. De este modo, con la recopilación de la información se elaboró una ficha de análisis que permitía obtener información cualitativa y cuantitativa.

A continuación mostramos unas de las viñetas que han sido objeto de estudio:

MONTORO



Fuente: Nuñez (2012), viñeta extraída de La Razón, 23 y 29 de septiembre de 2010 (respectivamente).



Fuente: Nuñez (2012), viñeta extraída del ABC, 6 de septiembre de 2010

Los datos extraídos del estudio se sintetizar en los siguientes puntos:

- **Sobre la organización sindical:**
 - El sindicato es inútil, decadente y trasnochado.
 - Una organización sindical y una terrorista terminan reivindicando lo mismo.
- **Los sindicatos:**
 - Son los responsables de la crisis.
 - La clase trabajadora y los sindicatos tienen miradas divergentes.
 - Los sindicatos no tienen respaldo social.

- Los sindicatos no llegan a acuerdos con grandes costos sociales.
- **Los sindicalistas:**
 - Son torpes, burdos.
 - Infantiles o con propuestas estúpidas.
 - Burócratas de la reivindicación social.
 - Necesitan de financiación.

Podemos afirmar pues, que la imagen que se ha dado en los medios de comunicación es de desprestigio hacia los mismos como hemos visto anteriormente. Y así lo destaca claramente Tordesillas (ver entrevista Anexos) afirmando que “hay una campaña de los poderes fácticos contra los sindicatos de clase”. Aunque asume que los sindicatos también han cometido errores.

6. Movimientos Sociales: de la calle a las instituciones

En España, desde que comenzó la crisis en el 2007, estamos viendo fenómenos que antes parecían impensables, tales como el famoso 15-M, la caída electoral del bipartidismo, la supuesta crisis sindical, el nacimiento de numerosos movimientos sociales, tales como la Marea Verde, la Marea Blanca o el Frente Cívico. Así como otros movimientos sociales que se han institucionalizado en partidos políticos, como es el caso de Ganemos o Podemos. Es por ello que en este apartado intentamos ver cuál ha sido el origen de estos movimientos sociales, cual ha sido el papel de los sindicatos en este contexto y la evolución que han tenido desde su nacimiento dichos movimientos sociales.

6.1- Un acercamiento a las dimensiones de los movimientos sociales

Existen formas no convencionales de hacer política, y que tienen que ver con una participación de sus miembros, y que en determinadas ocasiones pueden entrar en contradicción con la propia política institucional de una determinada sociedad. Esta es la política que realizan los movimientos sociales, una política que se da al margen de las instituciones. Una característica esencial que hay que destacar de los movimientos sociales es la democratización en su forma de actuar, ya que sus miembros interactúan

en igualdad de derechos, realizan asambleas, consultas y votaciones para seguir un rumbo determinado (Cortina, 2008). Es decir, no son herméticos, sino que van transformándose constantemente.

En los movimientos sociales podemos encontramos grupos sociales de carácter variado tales como obreros, mujeres, estudiantes, jóvenes e intelectuales, con una serie de puntos y características comunes que los unen Tilly y J.Wood (2010).

Otra característica esencial que hay que destacar de los movimientos sociales es la democratización en su forma de actuar, ya que sus miembros interactúan en igualdad de derechos, realizan asambleas, consultas y votaciones para seguir un rumbo determinado (Cortina, 2008). Es decir, no son herméticos, sino que van transformándose constantemente.

Según Castells (2001), los movimientos sociales tienen efectos políticos, pero se dirigen a cambiar la mentalidad de las personas y los valores de la sociedad. No pretenden reemplazar a la elite gobernante, sino que buscan redefinir los objetivos tanto culturales como políticos de esta, es decir, marcar un rumbo diferente. Aunque como veremos más adelante, esto no ha sido así en España.

En este sentido, existen numerosos estudios que muestran los diferentes enfoques desde los que se pueden analizar los movimientos sociales. Uno de esos motivos, es el hecho de que los mismos, se estudian y abordan desde disciplinas tales como la sociología, la ciencia política, la antropología o la psicología social, y en muchos casos, no se hace explícita la disciplina desde la cual se abordan. Además, los movimientos sociales se han ubicado teóricamente entre la esfera de lo social y la de la política. Esto demuestra que el “movimiento social” es un concepto polisémico (Ramos, 1997).

De este modo, existen diferentes formas que permiten clasificar los enfoques para aproximarse a los movimientos sociales, como las de Klandersman y Tarrow (1988), Touraine (1985), Escobar y Álvarez (1992) o Foweraker (1995), entre otras.

Nosotros, nos vamos a centrar en la que describe Ramos (1997) en su artículo “La dimensión política de los movimientos sociales: algunos problemas conceptuales”, ya que desarrolla las dos grandes tendencias de este análisis. Por un lado destaca el

paradigma de la identidad o de los nuevos movimientos sociales, frente al paradigma de la movilización de recursos o enfoque estratégico (Ramos, 1997:249).

Siguiendo con Ramos (1997), en relación al movimiento social desde el enfoque de la identidad, tiene que ver con la formación de redes de acción de carácter colectivo, que se articulan en torno a una nueva identidad. Interpretándose como una búsqueda de valores solidarios, relaciones primarias y de comunidad (Hirschman, 1982).

Klandermans (1996), plantea que los movimientos sociales son individuos interactuando que les lleva a construir un significado de la realidad colectivo, y con un intento de promover, controlar o evitar el cambio cultural o social (o de promover ciertos valores).

Por otro lado, si nos centramos en el enfoque de la movilización de recursos o estratégico, hay que destacar que el elemento que al movimiento social es la movilización de los grupos sociales para poder adquirir recursos, y de este modo, lo que se tiene que tener en cuenta son los recursos que son capaces de movilizar dichos movimientos sociales (Ramos, 1997). En este sentido, están influenciados por la teoría de la elección racional de Olson (1965), de analizar la dependencia entre la capacidad de las asociaciones para movilizar determinados recursos, y que el comportamiento sea racional y planificado (Ferree, 1994), y por lo tanto pudiendo acceder a toda la información para tomar las decisiones. Además Olson considera que un tipo de grupo organizado de intereses en las sociedades democráticas modernas es el sindicato.

Por último destacar en relación a este último enfoque, que si la mayoría de las movilizaciones no han logrado conseguir sus objetivos o fines, terminaran agotándose ya que no generan el deseo de estimular a otros colectivos (Elordi, 2013).

6.2. Surgimiento de nuevos movimientos sociales

Una vez vistas las dimensiones de los movimientos sociales, así como sus características, veremos las causas que en muchas ocasiones hacen que nazcan movimientos sociales.

Existen dos grandes vías que nos permiten acercarnos a las razones del surgimiento de los mismos, en relación con los factores de carácter social, económico, cultural o políticos. La primera vía, se basa en análisis globales de desarrollo histórico, en la que se dota de una carga histórica a los movimientos sociales como actores

sociales (Touraine, 1985 y 1988), fundamentales del cambio que se produce en las sociedades (Touraine, 1985 y 1988, Laclau y Mouffe, 1987). La otra vía, a diferencia de la anterior, es aquella que explica el surgimiento de los mismos por razones microestructurales, ya sean individuales, como grupales, en la que los movimientos sociales jugarían un papel expresiones compartidas, y en la que se enfatiza en las condiciones sociopolíticas que hacen posible que los movimientos sociales se desarrollen o que tengan un impacto político en términos de éxito o fracaso (Gamson, 1990; McAdam, McCarthy y Zald, 1982), así como conseguir objetivos políticos (Tilly, 1978, Tarrow, 1989).

Hay que destacar, que hay análisis que superan estas dicotomías, y actualmente se constata una tendencia a concebir los movimientos sociales como actores políticos (Constain, 1992; Foweraker, 1995, Cardoso, 1995), destacando la importancia del contexto político para el surgimiento de los movimientos sociales, así como para su desarrollo (Nuñez, 2012).

Si nos centramos en lo ocurrido en España, tras el surgimiento de numerosos movimientos sociales, hay que destacar los factores que señala Javaloy (2011) para que se dé la aparición de la acción colectiva. Estos factores están relacionado con situaciones problemáticas, críticas y de tensión, como puede ser la ausencia de democracia o la exigencia de libertades, necesidades y derechos. En este sentido, en nuestro país hemos visto cómo se ha recortado el estado de bienestar, se perdían derechos laborales y no se intensificaba en la democracia. Recordemos que cuando hablamos de democracia, no nos estamos refiriendo a votar exclusivamente cada cuatro años, sino que hay métodos que permiten ampliar la democracia y consultar a la ciudadanía, como pueden ser los referéndums o las ILP.

6.3. Sindicatos frente a nuevas formas de organización social

Según Ruiz de Olabuenaga (2005) la crisis del Estado de Bienestar, ha supuesto además, la crisis de los sindicatos y de la representatividad de los trabajadores a través del uso de estas organizaciones. En este sentido, para Hervás (ver entrevista Anexos), hay quien tiene la sensación de que los sindicatos mayoritarios son parte del problema en vez de la solución.

Si nos centramos en los sindicatos como instrumentos de canalización de lucha de la clase obrera, no podemos olvidar que el movimiento sindical es una rama del

movimiento social obrero, y que ha sido útil para que la clase trabajadora consiguiera derechos y libertades. Por ejemplo, a lo largo de la historia, se ha conseguido mediante luchas, que la jornada laboral sea de 8 horas al día o que haya descansos semanales.

Pero lo que no se puede obviar, es que ahora, mucha clase trabajadora no se siente representada por los sindicatos, a diferencia de lo que pasaba en otras épocas anteriores, en la que los sindicatos eran el principal instrumento que tenía la clase trabajadora para conquistar derechos.

Hervas (ver entrevista, Anexos), señala que los sindicatos tienen grandes retos para poder ser verdaderos canales de indignación y de lucha de la clase trabajadora, como es la adaptación a ese nuevo trabajador precario, y aumentar el potencial de fuerza a nivel internacional, como puede ser a través de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) (Hervas, ver entrevista Anexos).

Y de este modo, hemos visto como los canales de indignación de los sindicatos no han sido eficaces y hemos visto nacer una nueva sociedad civil que en determinados casos se está organizando al margen los sindicatos, que han visto además, como perdían poder y capacidad de influencia en la negociación colectiva como ya hemos destacado anteriormente. Algo que condiciona en muchos casos, que mucha clase obrera no se sienta representada por los mismos.

Para Tordesillas (ver entrevista Anexos), los sindicatos en plena crisis han realizado huelgas generales, pero el resultado no ha sido exitoso, ni en la participación, ni en lo que se ha conseguido como hemos destacado en páginas anteriores. En este sentido, señala que los sindicatos no tienen la suficiente fuerza, y que la sociedad en general ya no les apoya, como si ocurría en otras ocasiones.

Es por ello, más que necesario que como señala Gobin (1997), se haga un sindicalismo fuerte a nivel europeo, con una gran capacidad de influencia y de presión a la que tienen los Estados de la Unión Europea, y esto no será posible desarrollando una estructura europea desde las elites y desde arriba. Por lo que será necesario hacerla desde abajo, haciendo alianzas con los diferentes movimientos sociales¹⁷ (como ya

¹⁷ Antenas (2008) señala la necesidad de tener una concepción amplia del sindicalismo, en este sentido hay que avanzar en unos valores alternativos al neoliberalismo, y por ello es necesario que los sindicatos se dejen permeabilizar por movimientos sociales.

hemos destacado anteriormente), de tal forma que el sindicalismo salga de la posición de actor internacional débil y con un papel secundario.

6.4. El movimiento 15-M

Como hemos visto anteriormente, desde el 2007 han surgido numerosos movimientos sociales, debido a que los sindicatos no han sido capaces de recoger todo ese descontento producido por la crisis. Y en este sentido, un fenómeno que ha marcado un antes y un después en la sociedad española ha sido el 15-M.

Para muchos, aquel 15 de Mayo de 2011 marcó un antes y un después, ya que ponía encima de la mesa la insuficiencia de la democracia representativa. Gente de todos los lugares se reunió en las plazas al grito de “¡No nos representan”, y con ese grito mostraban su indignación ante la situación del país. Un país que veía como los trabajos eran cada vez más precarios, que la economía estaba en manos del poder económico y financiero, que se estaba batiendo records de desigualdad social, que se estaba desmantelando el Estado de Bienestar, que los bancos seguían desahuciando a familias sin recursos, y que además veía, días sí y día también casos de corrupción en los telediarios que afectaban a los principales sindicatos, como pueden ser los ERES de Andalucía o miembros de CCOO corruptos dentro de Caja Madrid.

En esas plazas no se pedía carnet de partido político a nadie, tampoco se pedía carnet de sindicato, ni de ningún movimiento social concreto, el 15-M no quería que se le etiquetase dentro de ninguna estructura, ni política, ni sindical, ni de ningún tipo. Este movimiento puso de manifiesto que algo estaba pasando en nuestro país, ya que se reunieron muchos ciudadanos heterogéneos entre sí (Castells, 2011), con grandes diferencias, pero fueron capaces de ponerse de acuerdo en un mínimo común denominador, que pedía una democracia más participativa, en definitiva, una democracia real.

Todos estos fenómenos de indignación generaron un nuevo clima, y siguiendo a Hervas (ver entrevista Anexos), gracias al 15-M se ha colocado en primera persona temas como la transparencia o el cambio en la política del “mangoneo”.

Ese fenómeno manifestó un momento de descontento múltiple, ante una crisis económica, política, institucional, social y del propio sistema capitalista (Sampedro, 2010), que los sindicatos no eran capaces de canalizar a través de sus estructuras. Pero

hay que tener en cuenta que había mucha gente de los sindicatos en el 15-M, así como en las mareas y en los diferentes movimientos sociales. Aunque las direcciones sindicales no supieron ver lo que estaba pasando en la sociedad, al igual que tampoco supieron verlo los partidos políticos (Tordesillas, ver entrevista Anexos). Y esto reflejó de nuevo, la que la crisis también estaba en las ideas (Sampedro, 2010), muchas veces preconcebidas.

Este fenómeno estaba reflejando de nuevo las tensiones que existían en la sociedad, que aunque no se manifestara el conflicto, existía y estaba latente. Y puso de manifiesto el retomar de una conciencia colectiva, que se venía gestando desde el año 2007 principalmente. Una conciencia colectiva, que entendía que con la individualización y con la fragmentación de la sociedad se seguían perdiendo derechos conquistados, y que por ello era necesario la colectividad, que hizo que de alguna manera parte de la sociedad saliese de los planteamientos neoliberales que fomentan el individualismo en la sociedad y la competitividad entre los ciudadanos.

6.5. La institucionalización de los movimientos sociales

Como hemos descrito en las líneas anteriores, hemos sido testigos (ya sea de forma activa o pasiva) de cómo han ido cambiando las formas de hacer política en nuestro país, al mismo tiempo que se debilitaban los sindicatos, y se hacía cada vez más imposible tener un nexo de unión que juntase a la clase trabajadora resignada que cada vez estaba más precaria.

Para Diaz-Salazar (2011), todo esto ha desembocado en lo que se llama la “insurrección del precariado”, en la que está compuesto mayoritariamente –pero no solo- ciudadanos jóvenes. Y en esta línea, han asumido en gran medida el discurso de que los partidos políticos existentes hasta el momento, y los sindicatos estaban prestando atención a los ciudadanos que estaban integrados dentro de un sistema, que sea porque se les queda insuficiente o por cualquier otro motivo, a ellos no les estaba representando sus intereses.

De este modo, y como ya hemos dicho anteriormente, la inadaptación y el declive de las organizaciones partidistas y sindicales, junto con la crisis de la representación que sufren los partidos políticos y la crisis de la militancia, han incitado a la renovación de las formas de participación y movilización de los ciudadanos (Cucó Giner, 2012). Y todo ello ha desembocado en partidos políticos hijos de movimientos

sociales presentándose a las elecciones (Europeas, municipales y autonómicas, de momento).

“Podemos” fue el primero que dio el paso y paso de ser un movimiento social a ser un partido político presentándose a las elecciones europeas y obteniendo 5 eurodiputados, un resultado que no dejó indiferente a nadie. Esto ha ido evolucionando, y actualmente en las elecciones autonómicas y generales, hemos visto cómo se constituían candidaturas de unidad popular como “Ahora Madrid” o “Ganemos”, y en las que se obtenía en ambas el Ayuntamiento de Madrid y Barcelona respectivamente (entre otros).

De este modo, Podemos y Ganemos, han hecho una revolución en la forma de hacer política en nuestro país, como puede ser a través de la gran influencia que tienen en las redes sociales, y el buen funcionamiento de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICS). Ya que en muchos aspectos están produciendo un salto de carácter cualitativo de un viejo modelo de hacer política a un nuevo modelo, que permite interactuar de manera directa con los ciudadanos y ampliar el foco de difusión. De este modo, los sindicatos, parecen parte de ese viejo modelo, que no sabe adaptarse a este nuevo escenario.

Pero por otro lado, hay que destacar que estos nuevos movimientos sociales institucionalizados (ya son partidos políticos), en muchos casos no plantean una línea clara de actuación respecto al sindicalismo. Y puede ocurrir que lleguen al poder político, pero no tengan una fuerza sindical en la calle que les respalde, en los ámbitos donde se desenvuelven los sindicatos, como pueden ser los centros de trabajo.

Es por ello, más que necesario, que como señala Tordesillas (ver entrevista Anexos), exista un contacto entre los sindicatos y estos nuevos movimientos (sean institucionalizados o no), ya que el desafío por dignificar el trabajo es abismal y a día de hoy, el sindicato es único instrumento útil que tiene la clase trabajadora para que la democracia entre en las empresas.

7. Conclusiones

La ruptura del pacto Keynesiano en la década de los años 70 y con ello, el auge del neoliberalismo en Europa supuso consecuencias abismales para el modelo de relaciones laborales, haciendo que los sindicatos perdieran fuerza y poder, como interlocutores de la clase trabajadora en un contexto de correlación de fuerzas, en la que han quedado en una posición de clara debilidad respecto al modelo Fordista.

Cuando cayó el modelo Keynesiano, los países europeos llevaban años asentando el modelo del Estado de Bienestar, así como sus estructuras democráticas. Sin embargo, en España se empezaba a salir de la dictadura Franquista, en la cual los sindicatos habían sufrido el exilio y la clandestinidad, por lo que nuestro país tenía un retraso en el aspecto sindical respecto a otros países de nuestro entorno.

A medida que el fenómeno de la globalización y con ello, la doctrina neoliberal se ha ido asentando en la sociedad, se han producido sucesivas reformas en el mercado de trabajo, se ha creado un discurso antisindical e individualista, se ha disminuido el poder de negociación y de influencia de los sindicatos, y todo esto ha ido acompañado de un aumento en la precarización de las condiciones de trabajo.

Además, con las sucesivas reformas laborales, y en especial, con el RD 3/2012, se ha dado un golpe abismal a los sindicatos y a la clase trabajadora, quedando claramente en una clara postura de debilidad, e impidiendo que la democracia no llegue a todos los centros de trabajo, con prácticas como la ampliación de materias de descuelgue en los convenios.

De este modo, los sindicatos al no saber plantar cara de forma eficaz y no saber adaptar sus estructuras a un nuevo modelo, han sido incapaces de representar a las clases trabajadoras, a la mayoría social. Esto ha provocado que los ciudadanos busquen nuevas formas, nuevas herramientas, en muchos casos, al margen de los sindicatos, que les permitan defenderse de todos los ataques que están sufriendo, mostrar su indignación y su malestar.

Estas nuevas formas de organización se han traducido en diferentes movimientos sociales, plataformas y mareas, a través de las cuales la ciudadanía trata de defender sus derechos. Además, estas nuevas formas de lucha, ponen de manifiesto que las huelgas como instrumento de lucha, han dejado de ser tan eficaces para la clase trabajadora, ya

que en este nuevo modelo Postfordista no tienen la misma utilidad, y no producen los mismos efectos que en el Fordista. Y por ello es necesario avanzar en otras formas de lucha, pero teniendo en cuenta factores como que nuestro país tiene la debilidad de más de cinco millones de parados, por lo que es mucho más difícil poder plantar cara al capital, ya que esta situación de miedo (al desempleo, al despido etc) es beneficiosa para el mismo.

En cierta parte, muchos de los nuevos movimientos sociales, y su forma de actuar, chocan con el modelo neoliberal, ya que de alguna manera, gran parte de la sociedad ha retomado la idea de que ante los problemas colectivos, hay que encontrar soluciones colectivas, y no individuales, como venía pasando hasta entonces. Y de este modo, se lucha por una sanidad pública, una educación pública, y muchos recursos públicos, ya que para muchos ciudadanos, lo público es lo único que puede garantizar la libertad en la sociedad. De alguna manera, muchos ciudadanos en cierto modo, están saliéndose de la lógica del ideario neoliberal, incluso sin saber el significado del mismo. Es por ello más que necesario, que para poder plantar cara al neoliberalismo, se aprenda de dicho fenómeno, y en ese sentido, en un sentido gramsciano, se cree un nuevo sentido común, que salga de la lógica de esquemas predeterminados, como puede ser derecha e izquierda, y que cree la visión de una nueva realidad, y con ello una visión diferente del trabajo, en la que no sea consideradas las personas como mercancía. Recordemos que el neoliberalismo ha creado un pensamiento único que hace creer a la ciudadanía que no hay más remedio que la realidad del momento. Aprendamos de ello.

Además, los sindicatos y aquellos movimientos sociales representativos de este cambio, no pueden cometer el error de caer en casos de corrupción, tienen que tener límites y regulaciones, como está ocurriendo, por ejemplo con la limitación de salarios en Ganemos, o la prohibición de las “puertas giratorias” en Podemos. Es decir, si quieren conseguir una democracia real, tienen que ser verdaderas organizaciones democráticas, y en este sentido, los sindicatos tienen que aprender e impregnarse mucho de las nuevas formas de actuación de estos movimientos que han pasado a ser partidos políticos.

Por último hay que decir que todos estos movimientos sociales han avanzado de manera notoria en la sociedad, llegando incluso a institucionalizarse como acabamos de ver, han de tener un vínculo con los sindicatos que quieran revertir la situación. Y de este modo, los sindicatos deben hacer un buen análisis de porque han llegado a la

situación actual, y empezar una nueva ruta estratégica, que en muchos casos podría pasar por la refundación de los mismos, con nuevos retos a largo plazo, uso útil de las TICS, movilización de militantes y aumento de los mismos, adaptación al trabajador precario etc, ya que el enemigo al que hay que plantar cara tiene un poder abismal. Por lo que además, aparte de formar vínculos entre los sindicatos, y los diferentes movimientos sociales institucionalizados o no en España, es necesario que se creen redes a nivel europeo entre los diferentes sindicatos, sociedad civil de diferentes ámbitos, y aquellos gobiernos que quieran conseguir la dignificación del trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Alonso, L.E. (1999), *Trabajo y ciudadanía, Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Madrid, Trotta, pp.18-45 y 215-227.

Alonso, L. E. (2001), *Trabajo y postmodernidad. El empleo débil*, Madrid, Fundamentos, pp.24-38 y 112- 125.

Anglietta, M. (1979), *Regulación y crisis del capitalismo*, Siglo XXI, México, pp.15-34.

Anguita, J. (22 agosto, 2014), “La Unión Europea neoliberal”, en el Economista.es, 22 de agosto, disponible en:

<http://www.economista.es/firmas/noticias/6024813/08/14/La-ue-neoliberal.html#.Kku8qeUaGrbvDSX>

Anguita, J., Reina, C. (2013), *Conversaciones sobre la III República*, Córdoba, El Páramo, pp. 317-331.

Anguita, J. y Flor, J. (2013), *Contra la ceguera*, Madrid, La Esfera de los libros, pp.217-224, 290-291.

Anguita, J. y Monedero, J.C. (2013), *A la izquierda de lo posible*, Barcelona, Icaria, pp. 57 y 80.

Anguita, J. (2011), *Combates de este tiempo*, Córdoba, El Páramo, Córdoba, pp. 61-65.

Antenas, J.M. (2008), “Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional?”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, pp.49

Arconada, S. (1979), *El papel de la contratación colectiva en la relación capital-trabajo*, UCV, Caracas, 1979, pp. 8- 30.

Arriola, J., Fox, F., Cloward, R. A y otros (2001), Valencia, Germania Serveis Gràfics, pp. 9-47 y 55-63.

Beneyto, P. J. (2011), “Fortalezas y debilidades del sistema español de representación sindical”, en *Gaceta Sindical*. Reflexión y debate, nº 16, pp. 195-223.

Beneyto, P. J. y otros, (2012), “Una breve panorámica de las elecciones sindicales 2011”, con apuntes de su evolución desde 2003, Fundación 1º de Mayo.

Beneyto, P. J. (2012), “Desmontando el discurso antisindical”, *Anuario Sociolaboral*, Fundación 1º De Mayo, pp. 525-537

Beneyto, P. J. (2014), “La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España”, *Colección estudios*, Fundación 1º de Mayo, nº 78, pp. 1-17.

Castells, M. (2011), “Movimiento y política”, en *La Vanguardia*, 22 de octubre, disponible en:

<http://www.lavanguardia.com/politica/20111022/54234096793/movimiento-y-politica.html>

Collazo, N. (1994), *Globalización de la Economía y Nuevas Formas de Producción*, Valencia, Ediciones la Chispa, pp.47-53.

Cortina, A. (2008), *Ética aplicada y democracia real*, Madrid, Tecnos, pp.89-145.

Cucó, M. J. (2012), *Permanecer mutando: Revolta y las transformaciones de un antiguo partido revolucionario*, Antropología de orientación pública: Visibilización y compromiso de la antropología, p.149.

De Sousa, B. (2007), *La Reinención del Estado y el Estado Plurinacional*, Cochabamba, pp.87-97.

Díaz-Salazar, R. (26 mayo, 2011), “Insurrección del precariado y victoria del PP”, en *El País*, 26 de mayo, Disponible en: http://elpais.com/diario/2011/05/26/opinion/1306360804_850215.html

Elordi, C. (2013), La crisis de los sindicatos es sólo una de las razones de la baja movilidad social, en *eldiario.es*, 20 de noviembre, Disponible en: http://www.eldiario.es/zonacritica/crisis-sindicatos-razones-movilizacion-social_6_198840135.html

Farfán, G. (1998), *Capital, trabajo y Estado de Bienestar en el Capitalismo avanzado*, México, pp. 11-18

Garzón, E. (2013), El taylorismo y el fordismo, en Hablando República, 18 de octubre, Disponible en: <http://www.attac.es/2013/10/18/el-taylorismo-y-el-fordismo/>

Guamán, A., Illueca, H. (2012), *El huracán neoliberal: una reforma contra el mercado de trabajo*, Madrid, Ediciones Sequitur, pp.13-27, 87-97 y 100-196.

Gutierrez, G., Esthela (1990), “La crisis laboral y el futuro del mundo del trabajo”, en: Gutierrez G.Esthela (coord.): *La ocupación del Futuro, Flexibilización del Trabajo y desreglamentación laboral*, Fundación Friedrich Ebert-México, Caracas, Nueva Sociedad, pp.63-75.

Harvey, D. (2005), Breve historia del Neoliberalismo, Madrid, Akal, pp.8-16 y 74-82.

Hernández, E. (2011), “Para qué sirve una huelga en el siglo XXI”, en ElConfidencial, 11 de noviembre, Disponible en: http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2012-10-11/para-que-sirve-una-huelga-en-el-siglo-xxi_401366/

Hirt, N. (2001), “Los 3 ejes de la mercantilización de la educación”, Suatea, texto público, pp. 1-14.

Javaloy, F. (2011), *Comportamiento colectivo y movimientos sociales*, Madrid, Prentice Hall, pp. 60-65 y 120 -135.

Köler, H. D. (2008), Los sindicatos en Europa frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico, Fundación Alternativas, pp.9-30 y 60-65.

Köler, H. D. (2001), El movimiento sindical en España: Transición democrática, regionalismo y modernización económica, Fundamentos, Caracas, pp. 105-153, 167-198 y 211-218.

Leborgne, D. y Lipietz, A. (1992), “Ideas Falsas y Cuestiones Abiertas sobre el Postfordismo”, *Revista Trabajo*, nº 8, México, p. 17.

Marx, C. y Engels, F. (1997), *Manifiesto comunista*, Madrid, Ediciones Akal, pp. 33-37

Monedero, J.C. (2013), *La Transición contada a nuestros padres*, Madrid, Catarata, pp. 226 231

Navarro, V. (1992), "Producción y Estado de Bienestar. El Contexto Político de las Reformas", *Revista Sociología del Trabajo*, vol.12, Siglo XXI, Madrid.

Navarro, V., Torres, J. y Garzón, A. (2011), *Hay alternativas, propuestas para crear empleo y bienestar social en España*, Madrid, ATTAC, pp.19-35 y 61-74.

Neffa, JC, Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos, OJOOOOO

Negri, A. (1985), "John M. Keynes y la Teoría Capitalista del Estado en el 29", *Revista de Estudios Políticos*, vol.4, nº 2 y 5, FCPYS, UNAM, México.

Núñez, T. (2012), "Comunicación, sindicatos y hecho sociolaboral", *Anuario Sociolaboral*, Fundación 1º De Mayo, Madrid, pp. 559- 567.

Ramonet, I. (2011), Generación sin futuro, en OtherNews, 27 de septiembre, Disponible en: <http://www.other-news.info/noticias/2011/09/generacion-sin-futuro/>

Ramonet, I. (2003), *La tiranía de la comunicación*, Madrid, Debate, pp. 7-26 y 31-42.

Ramos, M.L. (1997), "La dimensión política de los movimientos sociales: algunos problemas conceptuales", *Revista española de investigaciones sociológicas*, pp.248-254.

Ramos, A. (2001), *Globalización y neoliberalismo: ejes de la reestructuración del capitalismo mundial y del Estado en el siglo XX*, México, Plaza y Valdes, pp.19-28 y 41-56.

Recio, Albert (1999), "Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental", Universidad Autónoma de Barcelona, pp.120-138

Ruiz de Olabuenaga, J.I. (2005), "El tercer sector español y sus Campos de Actuación", *Revista Española del Tercer Sector*, pp.139-147.

Sampedro, J.L. (2010), *Economía Humanista: algo más que cifras*, Barcelona, Debolsillo, pp.401-419.

Taboadela, O. y Bouza, F. (1994), "La evolución de la afiliación sindical en España y la cultura histórica de los sindicatos", *Revista de estudios sociales y de sociología aplicada*, nº 94, Madrid, pp. 119-127.

Tilly, C. y Wood, L.J. (2010), *Los movimientos sociales 1768-2008. Desde sus orígenes a Facebook*, Barcelona, Crítica, pp. 15-26

Van, A. (31 mayo, 2015), “ Fordlandia: el delirio de un empresario adelantado a su tiempo”, en *El Confidencial*, 31 de mayo, Disponible en: http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2015-05-31/fordlandia-henry-ford-y-los-delirios-de-un-genio_863220/

Wahl, A. (2014), "Crisis política e ideológica del sindicalismo en una Europa cada vez más autoritaria, Robles-Arangiz, Instituta, pp. 3-12 y 20-24.

Webgrafia:

Anguita (2012), ver: <https://www.youtube.com/watch?v=u61IpDxblMw>

Anguita (2011) ver: <https://www.youtube.com/watch?v=sMi0ymeygfY>

Monedero (2013), ver: <https://www.youtube.com/watch?v=2xq5EiVbly4>

Navarro (2012), ver: https://www.youtube.com/watch?v=V_5uKQmQu_g

Espinar, R., Iglesias, O., Lezcano, F., Monedero, J.C., Ruíz-Huerta L.(2015) entre otros, “Cuando la huelga general no ruge”, *En clave Tuerka*, ver: <https://www.youtube.com/watch?v=y48xOsANt3A>

ANEXOS:

I. ENTREVISTA A GREGORIO HERVAS:

1. ¿Cree que el sindicalismo ha evolucionado favorablemente en este nuevo contexto postforsita?

Hemos pasado de tener lo que era un modelo industrial, el modelo Fordista, donde tenemos una organización en el ámbito de la empresa clara, donde la gente está organizada, a un modelo de relaciones en el que básicamente la sociedad se estructura en el sector servicios. Para el movimiento sindical es una putada el cambio de modelo productivo, es decir, el pasar del sindicalismo del siglo XX donde tienes el sindicalismo en una empresa, con un montón de trabajadores organizados, negociando sus condiciones de trabajo y utilizando conflicto como elemento de lucha, es más fácil comunicarte, la gente está en sus centros de trabajo y además la gente permanece a lo largo de toda su vida laboral el metalúrgico en metalúrgico, el albañil es albañil y tal.

Ahora nos encontramos con el problema de que el capitalismo ha cambiado su forma de adaptarse al medio, esas empresas grandes, que existen a su vez, con un montón de subcontratas con un modelo de descentralidad productiva y flexibilidad. Te encuentras con que tienes una empresa principal con buenas condiciones de trabajo y un montón de empresas subcontratadas, con lo cual ya tienes en el modelo de relaciones, lo que es el modelo industrial, que la flexibilización ha llevado a que haya distintos segmentos de trabajadores, separados por distintas condiciones laborales y desunidos. Y hemos visto como la normativa laboral se ha ido flexibilizando y haciéndose cada vez más favorable al gran capital. De este modo, en la Constitución se recoge el derecho al trabajo, pero lo que llevamos años oyendo es el artículo 38, es decir, la libertad de empresa y por lo tanto se rompe un modelo industrial que permitía la lucha sindical. Ya nos vamos al modelo del sector servicios que es ahora donde está la mayoría del sector económico del país, y ahora ya no es la industria lo que tira. Por eso planteamos entre otras cosas, la reindustrialización, ya que lo que tiran son las PYMES, casi el 90% son PYMES, y por lo tanto sin obligación de tener representación sindical, y te deja a un segmento de la población que no permiten entrar al sindicato en la empresa. Y en las otras empresas a partir de 10 trabajadores son sectores de telemarketing, hostelería, comercio, es decir, son sectores donde grandes almacenes, grandes hoteles hay organización, pero luego todo ese sector atomizado es complicado.

Con lo cual, sí que se produce un desapego porque el sindicato como herramienta hay sitios donde ahora no llega, hay un montón de centros donde no llega, y si esto lo ligas con la imagen que se traslada del movimiento sindical, te hace una dificultad doble. Además con la reforma laboral se están incumpliendo las normativas laborales y se está precarizando más el trabajo, y esto no ayuda al sindicalismo, sino que ayuda al capital.

2. La configuración legal de la representación de los trabajadores se hizo en plena transición democrática, pero a su vez muchos movimientos organizados en la calle se fueron desactivando, ¿qué opinión le merece ese fenómeno?

Yo de la Transición me quedo con la Constitución, en donde se establece un modelo constitucional que es de reforma y no de ruptura, y con ese modelo hay que tragar con cosas como es la monarquía, y con una serie de cuestiones. Pero la Constitución permitía una lectura progresista, allí se recoge que la economía está sujeta al interés general, el derecho a la vivienda, la protección social etc. El problema es que se ha hecho una lectura de la Constitución, la más carca por así decirlo. Y por eso ahora muchos movimientos piden un cambio constitucional. Pero creo que quitando algunas cosas como la Monarquía, la Constitución permite que seamos un estado social y democrático de derecho. Esto en referencia al tema político.

Ahora bien, en el tema laboral, se produjo una ruptura, no hubo reforma, que en la Constitución se recoja en los derechos fundamentales el “derecho de huelga”, cuando se estaba encarcelando por ejercer ese derecho. El que se recoja la libertad sindical, el derecho al trabajo, el derecho a la negociación colectiva etc, el que eso se recoja, eso no fue una reforma, fue una ruptura respecto al modelo de relaciones que había.

Respecto a porque la Transición va desactivando, hay que decir que la Transición recoge movilizaciones, sobre todo obreras creo que ha sido un problema político, tuvimos un golpe de estado que volvió a traer el miedo a nuestros mayores. Además, en 1982 había gente que pensaba que el PSOE iba a hacer cambios totales, y no fue así, ese gobierno desactivo los movimientos vecinales, los movimientos sociales. Además, nosotros a raíz de una huelga general importantísima, la del 14 de diciembre de 1988, se reabre un proceso sindical con la UGT, y los sindicatos más representativos se les reconoce una legitimidad a través de esa huelga, y lleva a que se empiecen a obtener mejoras a nivel social. Se han arrancado muchas cosas al estado, sin romper con

el capitalismo. Aunque hagas la revolución, nosotros peleamos el día a día y pelear por los que tienen que comer.

3. ¿Se puede aceptar desde la perspectiva sindical un capitalismo de “rostro humano”?

Desde CCOO nos definimos anticapitalistas, pero una cosa es la concepción política, y otra cosa es el día a día. Tú ves los estatutos de de CCOO y hablamos del estado socialista democrático, pero claro, el rostro amable nunca lo ha tenido el capitalismo. Bueno, lo tuvo, a raíz de la Segunda Guerra Mundial, pero eso se lo han cepillado. Eso al final es un reparto de la tarta, de la riqueza. También estaba la imagen de la Unión Soviética, para evitar el triunfo de la sociedad comunista de Rosa Luxemburgo y demás gente, lo que hacen es el keynesianismo, el modelo social, y claro que se ha avanzado un montón en Europa. Aunque aquí no hemos llegado a los niveles europeos de protección social.

4. ¿Qué opinión le merece los vínculos que se hacen desde la calle, aun no siendo efectivos, entre CCOO y IU, y también entre UGT y PSOE?

Eso es un error de apreciación total y absoluto, porque CCOO no tienen ningún vínculo con IU. En CCOO nos definimos con independencia política de cualquier organización, eso no quiere decir que no tengamos ideología, ya que somos un sindicato de clase, de izquierdas, y por supuesto con las organizaciones de izquierdas tenemos mucha afinidad. Pero en concreto, tenemos mucha afinidad con IU, tenemos afinidad con CHA aquí en Aragón, con Podemos, y parte de nuestras bases también tienen afinidad con el PSOE.

A nosotros no nos pasa como UGT, en donde hay una vinculación directa entre el militante del PSOE con su sindicato que es UGT, cosa que es un error. En este sentido, el PSOE de Pablo Iglesias o de Largo Caballero bienvenido. Pero no hay que negar la vinculación histórica de la UGT con el PSOE.

5. ¿Pero no cree que en la calle sí que se asume esa vinculación?

Yo no sé si esa es la imagen que se traslada, no lo sé. Los representantes de CCOO no tienen militancia organizada en partidos políticos, otra cosa es, que el representante más activo, este en partidos políticos. Como ahora hay mucha gente que está en Podemos. Pues genial, porque hay que transformar la sociedad.

6. ¿Qué le parece el fenómeno de la globalización?

El problema de la globalización, es que se globaliza el capital, el capital llega, las multinacionales no quieren derechos y se salta la regulación de los países. Desde el punto de vista del capitalismo, supone que las personas somos mercancía y que como mercancía nos tratan. Entonces, la globalización es muy complicada porque está metida en nuestra sociedad el consumo, el consumo requiere cuanto más barato mejor, y al final esto supone que unos cuantos se hacen muy ricos a base de la explotación de las personas. En España ya tenemos la figura del trabajador pobre, y estamos hablando del tiempo parcial en España, que se están triplicando. Los trabajadores empiezan a tiempo parcial, y hasta en la industria, que no existía tiempo parcial, está proliferando. Y para cubrir un puesto de trabajo, usan tres contratos. Eso tiene que ver con la precarización laboral, la rebaja de las condiciones y la pérdida de derechos. Anteponer el capital a las personas. La globalización es empobrecernos y perdernos los derechos de la ciudadanía.

7. ¿Qué opinión le merece que CCOO aceptara Maastricht junto a UGT? ¿No han acabado aceptando esta globalización y por lo tanto la pérdida de derechos de alguna manera?

Vamos a ver, CCOO es un sindicato, no es un partido político, y entonces nosotros al igual que apoyamos los pactos de la Moncloa en la Transición, con un debate interno muy gordo, estoy hablando de las CCOO de Marcelino Camacho. Pero CCOO es un sindicato que nunca ha estado ligado a cuestiones predeterminadas, sino que ha llevado su propia política sindical. Nosotros, desde CCOO, lo que hacemos es entender el sindicato cada día tiene que resolver los problemas de los trabajadores. Cuando pactamos, puede que no sea la cuantía idónea, pero si eso permite que muchas familias puedan salir de la pobreza, para nosotros es importante. ¿Qué eso sea lavar la cara al sistema y ponerle parches al capitalismo? Eso lo ha sido siempre. Pero primero hay que comer.

Yo no cuestiono el papel de CCOO, hemos apostado por lo que teníamos que apostar, y CCOO es el primer sindicato de España. Hay que tener en cuenta que somos el sindicato más representativo en España y en Aragón. El 75% de los representantes en las empresas son de sindicalismo confederal, es decir de sindicalismo de clase, entre CCOO y UGT está el 75% de los representantes. El resto está en sindicatos corporativos como CSIF, y muy minoritariamente en otros que están más a la izquierda como CGT.

No lo sé, respecto a la pregunta, el sindicato hace lo que debe hacer, nosotros estamos en crítica permanente, hacemos congresos y tenemos plan de acción. ¿Qué si no hicimos oposición al Euro? Tampoco me acuerdo muy bien, lo de Maastricht, si fue en el 97 o cuando, no me acuerdo muy bien. Aunque si dicen que de aquellos males nos vienen estos lodos, efectivamente. Pues no lo sé si hubo oposición radical o no a Maastricht, creo que el único partido que se opuso fue IU a nivel de España, un partido que en el mejor de los casos tiene un 10% de los votos.

8. Está muy extendido el discurso antisindical, de que el sindicato es visto como un “elefante” rígido, burócrata e incluso corrupto. ¿A qué se debe esto’

Primero, los medios de comunicación son empresas, y no hay más que ver a nivel político como funciona esta porquería, cuando decido publicar o cuando no.

La democracia no está en los centros de trabajo, allí ya no entra, existe un ordeno y mando donde los derechos se pierden. El primer ámbito de democratización deberían ser los centros de trabajo.

Si nosotros con todas las huelgas que hemos hecho, con unas manifestaciones masivas en esas huelgas generales, nosotros decimos que somos la última barricada ante el avance neoliberal. Y nos vemos así, a diferencia de la imagen que da la televisión, y creemos que para poder derribar todas las estructuras que tenemos montadas en los centros de trabajo, nos han tenido que vapulear. Y se ha aprovechado ese vapuleo de los medios de comunicación, que por un lado se debían a los fallos de las estructuras, ya que somos organizaciones grandes, y nos cuesta más movernos, y se usa de excusa para decir que ahora con el “fin de las ideologías” ya no necesitamos sindicatos y que estamos “caducos”.

Entonces nos hemos encontrado con situaciones particulares en organizaciones grandes, de mal uso de las herramientas sindicales, como ha podido ser el tema de la formación en la UGT de Andalucía, el tema de si se han pagado o no comida, “lo de los langostinos”, y se ha tirado de situaciones que no son generales en el movimiento obrero para desprestigiar. Y además en la gente cala lo que le dicen los medios de comunicación, pero es verdad que esos propios fallos de las estructuras sindicales han permitido agarrarse para hacer ese linchamiento. Nosotros donde hemos detectado errores, se han tomado medidas. Pero ese desprestigio es intencionado por los medios de comunicación y para nada se corresponde con la realidad, y lo que busca es que el

sindicato no juegue su papel para poder abaratar las condiciones de trabajo y la explotación de las personas.

9. Ha hecho referencia a las huelgas generales, ¿cree que aún sirven como método de lucha que permitan transformar la sociedad, o que deberían cambiarse y avanzar en otras formas diferentes de lucha?

La huelga general es un derecho fundamental, los derechos sociales han avanzado por la lucha de los movimientos obreros, y para eso la huelga ha sido un elemento clave. En estos tiempos, pretenden quitarle importancia al tema de la huelga, pero aquí sabemos el poder para quien esta, se ha sacado una ley mordaza para substraer del poder judicial el ejercicio de los derechos colectivos, y lo pone un gobierno del calibre que tenemos ahora el que decide sancionar o no. Y la huelga sigue teniendo vigencia, pero es problemática, porque pedirle que haga huelga a una persona que no tiene estabilidad en el empleo, o que su estabilidad sea cada vez más barata porque cuesta menos despedirlo es complicado. Pero yo te digo, que donde nosotros estamos organizados, las huelgas salen, yo he estado de piquete desde el año 88, y las huelgas salen y se paran los centros de trabajo. Donde no salen es donde te decía antes, donde tienen la dureza de un empresario que les esta coaccionando el derecho de huelga a sus trabajadores, ya que no es hacer huelga si quieres, en una empresa pequeña si haces huelga al día siguiente no vuelves a trabajar. El derecho de huelga por lo tanto, claro que está en vigor, y lo seguirá estando, a pesar de que la puedan hacer muy pocos trabajadores, los de los centros de trabajo más grandes.

10. ¿Qué supuso el 15-M y el hecho de que la gente se reuniera en plazas sin sindicatos detrás, sin partidos que representante ese movimiento?

El nacimiento del 15-M es algo fresco, bueno y muy positivo para este país, y debería haber un 15-M de manera permanente y cíclica, para defender la democracia y el sistema de participación. El 15-M surge por una desafección hacia la clase política, de ver el mangoneo de las puertas giratorias, pero el sindicato tiene su ámbito de trabajo en los centros de trabajo, el sindicato cumple su papel, el sindicato no es un partido político, y que CCOO tuviera carácter sociopolítico, que estemos en la marea blanca peleando por la defensa de la sanidad pública, que en la marea verde estén los compañeros de CCOO reforzando, que la gente de CCOO este allí es normal. Ya que CCOO quiere una sanidad pública, quiere una educación pública y universal.

Por lo tanto nosotros como sindicato estamos donde hay esas demandas concretas, pero nosotros cuando se nos acusaban de que no estábamos liderando la calle, es un grave error. Eso lo tienen que hacer los partidos políticos, lo lamentable es que no haya habido una alternativa política que liderara eso. Y ahora vemos que parte del 15-M tenga un liderazgo político, yo me alegro de eso, y de que se pretenda llevar a las urnas y al Congreso como propuesta de cambio de estado.

Yo recuerdo que en el 15-M hubo dos manifestaciones, una por la mañana, en la que estaba gente conocida, los de siempre, pero me sorprendí que la de la tarde vi gente nueva, gente joven y que no se cabía entre ellos. Lo curioso es que 4 años después del 15-M, quien hoy mueve a esa calle son esos movimientos que se manifestaron también por la mañana. Como Izquierda Anticapitalista que está articulada en Podemos, todas esas agrupaciones feministas, es decir, que son los de siempre, que no llegan a una mayoría social desgraciadamente. La ciudadanía está en otra historia, la manifestación que se hizo hace poco en contra del TTIP, había muy poca gente, la ciudadanía está en otra historia, tomándose la caña y disfrutando del buen tiempo.

Entonces, del 15-M felicitarnos, felicitarnos también del 22-M, pero esto tiene un campo político, y hay que tomar las instituciones y hacer el cambio desalojando a la derecha y a la falsa izquierda. Sin el 15-M no se hubiese puesto de manifiesto la transparencia, las puertas giratorias, entonces yo felicito al 15-M. Aunque hay que decir que en el 15-M tuvimos un escrache en la puerta de CCCOO, donde vinieron grupos del movimiento obrero alternativo en donde nos insultaban. A uno le llamaban “gordo”, a otro le decían “donde tienes el mercedes”, es decir, que imagen pueden tener de nosotros. Pero daba la sensación de que éramos parte del problema en vez de la solución. Y eso tiene que ver con visiones de grupúsculos, que no tienen sentido de mayoría para cambiar la sociedad, y que se creen que con su verdad absoluta van a convencer al mundo mundial.

Concluyendo con este tema, los movimientos sociales son necesarios, pero la historia nos enseña que si el movimiento obrero no está organizado eso es flor de un día. La capacidad de lucha de un sindicato, en los movimientos sociales de ahora nacen y mueren, por lo tanto hace falta organización, será ser un “dinosaurio” o no, pero o estas organizado o te comen.

11. ¿Qué opinión le merece los movimientos sociales que han llegado a las instituciones y por lo tanto ya se han institucionalizado, como puede ser el caso de Podemos o Ganemos?

A mí me parece fabuloso, relacionándolo con el punto anterior, los movimientos sociales sin articulación, sin organización se acaban diluyendo. Si tú no votas, al final acaba estando el PSOE o el PP, que en lo sustancial tienen el mismo programa económico. Yo estoy encantado de que los movimientos sociales se hayan articulado en partidos políticos, y desencantado de que la izquierda siga atomizada. Podría estar el PSOE, y la izquierda al PSOE unida, y nos vemos que por intereses partidistas, estratégicos, a veces personales, te encuentras con que uno va con su marca a ver qué tal le va a ir y en función de eso ya negociaré, el otro va con su marca también, y así. Pero fíjate ahora el fenómeno de Ciudadanos, que creo que es un fenómeno que lo ha organizado el propio capital, porque llevan un planteamiento político de derechas pura y dura, y esto puede ser una herramienta para que siga la derecha.

12. Con todo lo que llevamos dialogado, ¿considera que el sindicalismo está en crisis?

Vamos a ver, el sindicalismo nunca va a estar en crisis mientras haya injusticia social, mientras haya capitalismo. Ojala llegue un día en donde el sindicato no sea necesario para que los trabajadores y las trabajadoras tengan que defenderse en las empresas. El sindicalismo en España es un modelo diferente al del norte de Europa, donde tienes la participación en el ámbito de la empresa, la gente paga sus cuotas en un sindicato o en otro, por lo tanto tienes a toda la gente afiliada, tienes protección social. Entonces claro, en los países latinos el sindicalismo ni está en crisis, ni lo va a estar. Pero en las elecciones sindicales, CCOO sigue siendo el primer sindicato en los centros de trabajo, en los centros de trabajo se organiza la gente entre los sindicatos mayoritarios, es decir entre CCOO y UGT, y son más del 70% de representación en las empresas, y esto no va a dedo, también se presentan otros sindicatos, por lo tanto el sindicato de clase está legitimado.

Pero el sindicalismo estará en crisis si no conseguimos revertir la reforma laboral, porque produce que las empresas se estén articulando para introducir sindicatos amarillos, para aprovechar sindicatos “light” que firmen convenios de empresa que empeoran condiciones, pero es necesario que exista esa reversión de la reforma laboral.

Porque si no al final nos encontramos con que el sindicalismo confederal de clase va a estar reventado como hizo la Thatcher en Inglaterra, y al final el sindicalismo solo funcionara en las grandes empresas y el resto la jungla. Por lo tanto, no creo que esté en crisis, habrá un auge del movimiento sindical. Pero hay que cambiar estrategias, no podemos usar la misma herramienta y el mismo discurso para un trabajador estable que para uno que está enlazando constantemente empleos precarios y temporales.

13. ¿Cuáles cree que son los principales retos que tiene el sindicalismo?

Los retos están ya dichos, pero creo que principalmente es llegar a esos trabajadores precarios, a ese nuevo sector servicios donde es difícil por el número de trabajadores en las empresas estar organizados, el reto es llevar la democracia a los centros de trabajo, que los derechos de información y consulta de los representantes se actualicen. Que a los trabajadores se les escuche en el centro de trabajo, que se les dé opción de participar y ser consultados en las empresas, es decir que no se les ningunee. Pero principalmente es a nivel internacional, apostando por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), es decir, estamos potenciando por el sindicalismo internacional. Pero hay que ser conscientes de que hay dos marchas, la del norte de Europa, donde ellos no aprecian que los problemas sean los que apreciamos el sindicalismo del sur de Europa, o francés por ejemplo. Entonces, es difícil para sumar, pero hay que tener una concepción del sindicalismo más allá de la empresa, de la ciudad, del país, del continente, porque al final, o funciona el sindicalismo a nivel internacional o nos van a comer. De hecho lo vemos en las explotaciones en África, en Asia, lo vemos con el TTIP, por lo tanto creo que el reto viene por el sindicalismo primero Europeo, luego Internacional, y luego por la capacidad de adaptación del sindicato a un nuevo trabajador, que es el trabajador precario.

II. ENTREVISTA ENRIQUE TORDESILLAS:

1. ¿Por qué en la etapa Fordista fue posible un movimiento obrero fuerte, cohesionado, mayor fuerza sindical en las empresas y ahora en cambio vemos como todo eso se va reduciendo?

Yo creo que hay varias razones, una de ellas claramente de carácter objetivo, y es la organización del trabajo. Es mucho más fácil hacer un trabajo sindical cuando la

inmensa mayoría de la gente está concentrada en grandes empresas que tienen las mismas condiciones de trabajo, que no ahora con la diversidad que hay, ya que dificulta hacer un trabajo y requiere mayor particularización de las políticas. Yo creo que es eso principalmente, aunque también tiene que ver con que con todos los movimientos cuando surgen, hay más ilusión, se adquieren menos vicios y pensamos que se pueden transformar las cosas. Luego vemos que es más difícil de lo que parece.

Pero de hecho, el movimiento sindical ahora sigue estando fuerte en grandes centros de trabajo, y es muy débil en sectores como el comercio donde está muy disperso.

2. ¿Cree que eso está relacionado con el auge del neoliberalismo, la individualización en la forma de pensar de la gente y dejar a un lado esa conciencia colectiva que si existía en el pasado?

Es difícil estar en todos los sitios teniendo una visión general que predomine sobre lo concreto, y es verdad que hay tendencias corporativas, y existe un compromiso entre lo que tú defiendes de carácter general y lo que te exigen también los trabajadores, ya que van más a lo suyo. Entonces aquí hay un problema fundamental y es, que la ideología dominante en la sociedad es la ideología conservadora, y ahí tanto las organizaciones sociales como política de izquierda tenemos un déficit y tenemos que hacer una autocrítica. No hemos hecho suficiente hincapié en eso, ya que nosotros podríamos haber hecho más. No podemos estar constantemente echando la culpa a los demás. Fundamentalmente es la relación permanente que existe entre lo general y lo concreto.

3. ¿Qué opina de que haya un sector dentro de la izquierda que echa la culpa a CCOO y UGT por haber aceptado el Tratado de Maastricht, cediendo soberanía a poderes que están por encima de las naciones como son los llamados mercados? ¿No cree que en muchos casos hace falta más autocrítica?

La evolución de la Unión Europea es muy compleja y ha ido empeorando desde el punto de vista de los intereses de la mayoría de los trabajadores, de la gente que más lo necesita, y esto ha sido así. Pero el problema no es Maastricht, el problema es la correlación de fuerzas que tenemos en cada uno de los países, la misma estructura europea con otros gobiernos haría que las políticas fueran distintas. En cada momento tú tienes que ver las diferentes opciones que tienes, tanto en política como en sindicalismo,

y a veces hay que elegir entre la mala o la menos mala. ¿Pero si no hay Maastricht qué hay?

4. Había alternativa de no aceptar esos puntos donde no se cedía soberanía nacional...

Esa alternativa estaba, pero ¿las consecuencias de esa alternativa cuáles eran?

5. En la correlación de fuerzas claramente perdía esa alternativa...

Claro, por lo tanto podemos decir que sí y podemos decir que no. A lo mejor tendríamos que haber dicho que no.

6. Por ejemplo Izquierda Unida se plantó allí...

Ya, pero yo creo que está bien hacer un planteamiento claro de principios, pero en la práctica lo que tienes que hacer es ir haciendo cosas, y allí encuentras contradicciones. Yo ahora no recuerdo exactamente el Tratado de Maastricht, que aspectos tenía positivos y negativos. Pero en principio, achacar a una cuestión en concreto la situación que tenemos actualmente en Europa no es razonable, ya que hay una serie de factores, y para mí el más importante es la correlación de fuerzas.

Yo creo que lo que firmamos los sindicatos no siempre es lo mejor, es lo que podemos hacer, lo que nos parece mejor en ese momento.

7. ¿Lo pragmático en muchos casos vence a los ideales?

Sí, pero creo que esa diferencia no es correcta ya que no están los ideales por un sitio y lo pragmático por el otro. Tú tienes que tener un objetivo que te orienta a medio y largo plazo, y que puede ser utópico, pero tienes que hacerlo. No vale decir solamente lo que habría que hacer, ¿cómo nos acercamos a eso? Si no te acercas, y allí entra el pragmatismo, no vale para nada. Es el dogma que vale en todos los sitios y en todo lugar. Yo estaba en Izquierda Unida cuando estaba Julio Anguita, y me parece muy bien porque reivindicaba valores que se habían perdido durante una época, pero sólo con valores no se hace ni política ni sindicalismo. Yo quiero que me digan lo concreto para poder aplicar esos valores. Yo ya sé que las paredes hay que hacerlas rectas, pero como me toque hacerlas a mí, las hago como sé. Yo sé que es recta, pero me salen muy torcidas, pero es lo que puedo hacer, o lo que yo creo que debo hacer.

8. ¿No cree qué elementos de lucha como son las huelgas ya no tienen la misma utilidad que si tenían en otra época? ¿No cree que hay que cambiar las formas de lucha?

Yo creo que sí, sin renunciar a la huelga. Hablabas del Fordismo, allí sí que era efectiva, pero hoy no, salvo algunas grandes concentraciones. Pero hoy se hace huelga y sigue todo funcionando igual, salvo excepciones. Pero hay que decir, que es mucho más complicado ahora, ya que hay un sector muy importante de los trabajadores que tiene dificultad como pasa en las pequeñas empresas, donde en muchos casos se tiene la presión directa del jefe todo el día, y no tiene el apoyo todo el día de un sindicato.

9. ¿Entonces hay empresas que no se han democratizado?

No, desde luego que hay empresas que no.

10. ¿Por qué para mucha clase trabajadora el sindicato es visto como parte del problema en vez de la solución? No se puede negar que hay clase obrera que ve a los sindicatos como organizaciones inútiles que están en contra de sus intereses en vez de verlos como una herramienta útil...

Sí, eso pasa. Pero habría que preguntarles a los que lo ven así... Yo estoy de acuerdo, por lo tanto te voy a dar alguna explicación, y una de ellas es la imagen que se tiene a través de los medios de comunicación. Otra, es que cuando la gente está muy desesperada, lo que pretende es que le resuelvas los problemas inmediatamente. A mí cuando me hacen la crítica de que los sindicatos no han hecho nada por crear empleo, claro, y tampoco porque llueva. Es que eso no lo podemos hacer, nosotros podemos hacer cosas por repartir el empleo, pero nosotros no podemos hacer leyes, lo que podemos hacer es influir en la negociación colectiva. Dentro de este tipo de reflexión, también hay que destacar que ha habido errores que hemos cometido. La reflexión es complicada.

11. ¿No cree que los sindicatos han pasado a actuar más a la defensiva?

En estos momentos yo creo que estamos a la defensiva, en estos últimos tiempos estamos a la defensiva fundamentalmente porque...yo te recuerdo que en periodo de crisis hemos hecho tres huelgas generales, eso tampoco es estar tan a la defensiva. ¿Pero qué es lo que pasa? Qué el resultado no ha sido muy exitoso. Ni desde el punto de vista de la participación, ni desde el punto de vista de lo conseguido. Tú no puedes convocar

a la gente indefinidamente, sino consigues cosas concretas a corto plazo. Esto no lo hemos conseguido porque quizás no hemos tenido suficiente fuerza. En otros momentos la sociedad en general, no solo la clase trabajadora apoyaban a los sindicatos y ahora no.

Ha habido una campaña muy clara de los poderes facticos en contra del sindicalismo de clase, pero el de clase, a la CSIF y por ahí no les ponen a parir, pero a nosotros muchísimo. Eso ha calado. Pero también errores que hemos cometido, y gente impresentable que también hemos tenido, y todo eso ha hecho que perdamos ese reconocimiento social, esa proyección. Una huelga general solo es efectiva cuando aparte de movilizar a los trabajadores, la sociedad en general la entiende y la apoya, sino no es efectiva, ya que tiene un componente político clarísimo.

Es necesario pasar una travesía del desierto, hacer muchos cambios, hacer un sindicato más abierto, estar más en contacto con la gente, con los movimientos sociales, que muchas veces nos critican y a veces injustamente en mi opinión, pero tenemos que estar ahí, con esa parte de la sociedad activa.

12. ¿Qué lectura hace del 15-M, en relación al hecho de que se despertase una conciencia colectiva y se reuniera gente en plazas sin carnets políticos y sin banderas de ningún sindicato?

El 15-M fue un movimiento de cabreo, de descontento, porque estamos en una crisis múltiple, hay una crisis económica, pero también hay una crisis política, institucional y social. Entonces, todo eso afecta al conjunto de las organizaciones existentes, de alguna manera, la gente nos identifica con organizaciones que pudieron tener algún sentido en algún tiempo, pero que ahora no sirven. Pero en el 15-M había mucha gente de CCOO, al igual que en mareas, pero en general no han visto que las direcciones estuviésemos allí. Desde la dirección de ningún sindicato no supimos ver lo que estaba pasando, al igual que tampoco lo supo ver ningún partido político. Aunque muchos de los planteamientos eran utópicos a mi parecer, son necesarios ya que hace falta gente que cuestione todo, pero hace falta una cierta racionalidad.

13. Hay quien considera que los sindicatos se han conformado con luchar por un trozo del pastel, sin cuestionar ya todo el pastel. En muchos casos desde el 15-M se les criticaba diciendo que eran los títeres del capital. ¿Cómo ve eso? Lo digo por la imagen que se da muchas veces pactando con la patronal como la

famosa subida del 1% que no es ni efectiva. Ya no digo lo que se pacta o no, sino la imagen de triunfo que se da en muchos casos al exterior.

Vamos a ver, los sindicatos somos organizaciones de trabajadores, cuyo objetivo es defender los intereses de los trabajadores, los concretos y los generales. Eso lo hacemos a través de pactos, y de influir en las leyes, estas son las dos formas que tenemos los sindicatos. A mí no me parece mal que haya un acuerdo con la patronal si ese acuerdo es positivo. Ahora, no siempre se puede llegar a acuerdos, y hay momentos en los que sí es muy difícil explicar a la sociedad o a la gente que afectara el acuerdo, igual es que ese acuerdo no se debería dar. Esto hay que tenerlo en cuenta, a lo mejor no siempre lo hemos tenido en cuenta.

Y no es por repartir pastel, sino que a lo mejor, pero bueno, mira, se firma un acuerdo de un 1%, y es verdad que es orientativo, pero la mayoría de los convenios se están firmando por menos de ese 1%, con lo cual hay que tener en cuenta ese factor. Se están firmando en torno al 0,6%, esto es un 40% más, eso es lo que hay. ¿Qué es lo que pasa? Que si la imagen que se da al firmar el acuerdo es que con eso nos conformamos es que lo hemos hecho mal.

14. ¿No cree que en muchas ocasiones es esa la imagen que se da?

Claro, tú tienes que plantear que es un acuerdo que supone un paso hacia adelante, pero que ese no es el objetivo sindical y que no nos podemos conformar con eso. A veces no lo hemos hecho bien para que la gente entienda el mensaje sindical. Y luego además que se puede plantear con otro tipo de medidas complementarias, de tal manera que la sociedad entienda mejor el mensaje sindical. Es decir, yo puedo firmar un acuerdo de un 1%, pero además reclamar una segunda redistribución de la riqueza a través de los impuestos, y puede ir junto, paralelo.

15. ¿Y lo ha ido en este caso?

La verdad es que no lo he seguido mucho, pero por ejemplo a mí el acuerdo de pensiones que se ha firmado no me ha gustado. Para mí fue un error. Sobre todo el decir que era maravilloso. El problema no es lo que pactas, sino para que lo utilizas, y hay que ver eso como se refuerza. Cualquier paso que das, hay que valorar las opciones que existen.

16. ¿No cree que se da la sensación de que no existe objetivo sindical a largo plazo?

Tenemos objetivo, hay un objetivo, pero en este momento los trabajadores europeos no podemos avanzar mucho si no conseguimos que haya un sindicalismo europeo fuerte. Y aquí tenemos enormes dificultades. Quizás el día que se haga una huelga europea, igual ese día se empieza a pensar que tenemos fuerza, pero lo que decías tú, tenemos culturas distintas los sindicatos y algunos priman lo suyo.

Ha habido siempre un planteamiento por parte de los sindicatos del norte en que la equiparación parecía que a ellos les iba a suponer pérdida, ahora los otros lo están entendiendo, que cuanto peor estemos nosotros, a ellos les baja el listón. Cada vez que un país o una empresa saca un convenio bueno nos tenemos que alegrar, porque eso eleva el listón, si lo bajan el listón los próximos seremos nosotros por mucho que nos creamos que estamos muy bien. Que nadie piense que nosotros nos vamos a quedar en el paraíso mientras los demás están en el infierno. Estamos planteando fundamentalmente atender las necesidades, es decir una renta básica para quien no tiene nada, a corto plazo mantener los servicios sociales, el estado del bienestar. A medio plazo buscar formas alternativas de desarrollo, no volviendo a la especulación del ladrillo y apostando por la investigación, la calidad, pero también por la responsabilidad, tenemos que exigirnos nuestro salario justo pero tenemos que hacer un trabajo bueno.

17. Ha hablado de las huelgas a nivel europeo, ¿no cree qué estamos retomando de nuevo el debate del paso del modelo Fordista al Postfordista? En donde se rompe el estado-nación donde actuaba el sindicato y ahora nos encontramos en un nuevo mundo más abierto y con fenómenos que han ocurrido como la globalización, ¿cree que el sindicalismo se ha adaptado a este nuevo contexto en donde de alguna forma se cambian las herramientas y las formas de actuar?

No está adaptado ni en España ni en ningún país, ese es el gran reto que tenemos. Creo que ese es el principal problema que tiene CCOO, no hemos sido capaces de adecuar ni las estructuras ni las prioridades sindicales a las nuevas situaciones que tenemos a nivel internacional, en donde tenemos poca capacidad de influir. Ni a eso, ni a la situación que se da en el propio país. Hoy la diversidad que se

da de trabajos es impresionante, y el teletrabajo cada vez se está incrementando, y haber como llegas sindicalmente a esa gente. Esa es una reflexión que desde luego se tiene que hacer el sindicato.

18. ¿Por qué cuesta tanto a los jóvenes entrar en el mundo sindical?

Primera cuestión es porque hay pocos jóvenes que trabajen, y cuando entran a trabajar la mayoría de los jóvenes entran en puestos de poca estabilidad o en donde el sindicalismo no está presente. Las grandes empresas lo que están haciendo es quitar gente, pero no entra luego gente joven.

Hay dos maneras de sindicarse, una es la ideológica, y la otra es porque ves la necesidad cuando estás trabajando. La segunda es muy difícil entre la gente joven porque hasta los treinta y tantos no se empieza a trabajar. Y ideológicamente, a la gente joven le llama ahora otra cosa más radical, más que el trabajo de los sindicatos.

20. ¿Qué opinión le merece la aparición de nuevos movimientos sociales desde la crisis del 2007?

Pues la aparición de movimientos sociales me parece bien, y que es bueno porque los antiguos movimientos no estaban cumpliendo su papel. Aquí hay un problema también de la izquierda política que en la transición sí que potenciaba los movimientos sociales, pero que después han dejado de potenciarlos. Eso fue una ilusión de pensar que en democracia no hacen falta las presiones de las organizaciones y que organizaciones potentes muchas veces se ponen en contra tuya. Yo recuerdo el voto de Marcelino Camacho y Nicolás Redondo contrario al de sus partidos y dimitieron los dos. Eso pasa cuando tienes organizaciones críticas que no aceptan ser correa de transmisión de nadie pasa.

Ahora me cuentan compañeros que IU se cabrea cuando CCOO habla con otro partido antes que con ellos, aquí nadie tiene el monopolio, igual que IU se reúne con quien le parece oportuno, nosotros también nos reunimos con quien nos parezca oportuno y en el orden que nos parezca oportuno.

21. Pero siempre se ha asociado en muchos ciudadanos a CCOO con IU, aunque esa unión no es real. ¿Qué opina de esto?

Claro, claro, es cierto que se nos asocia con IU, pero no es real y eso no nos beneficia. Es cierto que sin el PCE, CCOO no hubiese surgido como ha surgido, ya que

el PCE era el que estaba estructurado. Pero nosotros no queremos ser correa de transmisión de nadie. Nosotros nos juntamos con quien queremos.

22. ¿Cree que los sindicatos se encuentran en crisis sindical?

Depende lo que se interprete por crisis, yo creo que el movimiento sindical o CCOO está en una encrucijada. Esto no sé si es una crisis o no. Dependiendo de cómo actuemos y resolvamos una serie de cuestiones, en el interno y en el externo del sindicato y de cara a la sociedad, seremos una cosa o seremos otra. Yo no sé si esto es crisis, me parece que es más que crisis todavía. Yo creo que CCOO va a seguir, pero esto no está escrito.

23. ¿Cree que los sindicatos se pueden llegar a refundar?

Cuando hablamos de refundación al igual que de crisis me gustaría saber que es la refundación. Yo te digo que CCOO tiene que ser capaz de adecuar su estructura organizativa y sus prioridades sindicales a la nueva situación, y esto quiere decir que tiene que tener una vista clarísima a nivel internacional y ser capaz de atender a la diversidad y pluralidad que se está produciendo dentro de los trabajadores. Y después, de cara a dentro, tiene que olvidarse de los cantos de sirena que nos vinieron en la época de bonanza, eso fuera. Hay que ser conscientes de la realidad que tenemos, y de actuar en función de eso. Tenemos que ser transparentes, más democráticos, aumentar la participación de la gente, la dirección del sindicato tiene que llegar a las secciones sindicales y estar más en contacto con los movimientos sociales.

24. ¿Cree que los sindicatos pueden verse en un futuro superados por los movimientos sociales o por sociedad civil organizada?

No, los sindicatos no se van a ver superados por los movimientos sociales, principalmente porque son ámbitos distintos. La sociedad civil organizada que trabaje en las empresas es un sindicato. Son ámbitos distintos. Pero hay que tener en cuenta que no hay que competir con los movimientos sociales, sino colaborar, porque no podemos llegar a todo ni queremos.

25. ¿Cuáles cree que son los principales retos que tiene el sindicalismo de cara al futuro?

La adaptación a las nuevas situaciones que se dan con la diversidad entre los trabajadores. Ese es el principal reto, y luego hacer un poco de ayuno, pasar la travesía

del desierto, y retomar los principios y valores que han sido tradicionales del movimiento obrero. Hay que refrescarnos periódicamente, hay que afinarnos y ponernos apunto, ya que un sindicato es un instrumento y a veces esto requiere un tratamiento más profundo.