

ANTONIO BAYLOS

# ¿PARA QUÉ SIRVE UN SINDICATO?

INSTRUCCIONES DE USO



ANTONIO BAYLOS

# ¿PARA QUÉ SIRVE UN SINDICATO?

INSTRUCCIONES DE USO



### **ANTONIO BAYLOS**

**CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA. ES DIRECTOR DE LA REVISTA DE DERECHO SOCIAL Y AUTOR DE VARIAS MONOGRAFÍAS MUY RECONOCIDAS EN LA CULTURA JURÍDICA LABORALISTA, COMO DERECHO DEL TRABAJO: MODELO PARA ARMAR (1991), SINDICALISMO Y DERECHO SINDICAL (2011), DERECHO PENAL DEL TRABAJO (1997) O EL DESPIDO O LA VIOLENCIA DEL PODER PRIVADO (2009). PERTENECE A LOS CONSEJOS DE REDACCIÓN DE REVISTAS INTERNACIONALES DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES Y ES MIEMBRO DEL CONSEJO ASESOR DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO.**

**Antonio Baylos**

# **¿Para qué sirve un sindicato?**

**INSTRUCCIONES DE USO**



**SERIE ESTUDIOS SOCIOCULTURALES**

**DISEÑO DE COLECCIÓN: ESTUDIO PÉREZ-ENCISO**

**© ANTONIO BAYLOS, 2012**

**© LOS LIBROS DE LA CATARATA, 2012**

**FUENCARRAL, 70**

**28004 MADRID**

**TEL. 91 532 05 04**

**FAX. 91 532 43 34**

**[WWW.CATARATA.ORG](http://WWW.CATARATA.ORG)**

**¿PARA QUÉ SIRVE UN SINDICATO?**

**INSTRUCCIONES DE USO**

**ISBN-E: 978-84-9097-860-3**

**ISBN: 978-84-8319-699-1**

**DEPÓSITO LEGAL: M-16.733-2012**

**IBIC: LNHR**

**ESTE LIBRO HA SIDO EDITADO PARA SER DISTRIBUIDO. LA INTENCIÓN DE LOS EDITORES ES QUE SEA UTILIZADO LO MÁS AMPLIAMENTE POSIBLE, QUE SEAN ADQUIRIDOS ORIGINALES PARA PERMITIR LA EDICIÓN DE OTROS NUEVOS Y QUE, DE REPRODUCIR PARTES, SE HAGA CONSTAR EL TÍTULO Y LA AUTORÍA.**

A mi hijo Daniel

## INTRODUCCIÓN

Este libro nació hace tres años, en abril de 2009. Olga Abásolo y Fernández Marugán me lo propusieron en la sede de la editorial y acepté encantado. Allí debatimos el título y su subtítulo. El esquema lo discutí en el seminario del departamento de historia de la UCLM por invitación de Juan Sisinio Pérez Garzón en mayo de ese mismo año, y allí tratamos sobre el sindicato y sus evoluciones con el placer que da poder intercambiar posiciones y formas de abordar un tema desde perspectivas tan inteligentes como no acostumbradas.

Pero a partir de ese verano, los acontecimientos económicos y políticos que se cobijaban bajo la invocación a la crisis económica se fueron precipitando. Y, por tanto, la nueva regulación que se iba diseñando a nivel global y en el recinto europeo, en relación con los procesos económicos resultantes de la crisis originada en el *crack* del año ocho —como señalaba un libro extraordinariamente didáctico de Capella y Lorente—, planteaba cada vez más interrogantes nuevos sobre las relaciones de trabajo y en especial sobre la posición de las relaciones colectivas y sindicales. Por eso el esquema del libro tenía que abrirse a esta nueva realidad o, quizá mejor, a la forma en la que operaba la crisis económica en esta ocasión sobre las relaciones laborales. Se hablaba entonces de la refundación del capitalismo sobre principios éticos y la necesidad de una nueva globalización menos abusiva y más igualitaria. En ella la voz de la Confederación Sindical Internacional pronunciaba palabras adecuadas y justas reivindicando el trabajo decente como un principio de actuación universal.

Sin embargo, mudó pronto el discurso y se desencadenó una potente reacción de reinstalación del capitalismo como modelo económico patrocinador de desigualdades, miseria y sufrimiento de los pueblos. El cataclismo griego en abril y mayo de 2010 propició un cambio de orientación en las políticas europeas y en concreto en las del Gobierno español, lo que repercutió de manera definitiva en

la configuración del libro. Por un lado, la atención —y el tiempo disponible— se desplazó al examen de las continuas y profundas transformaciones normativas emprendidas. Por otro, la figura del sindicato cobraba una nueva complejidad en el contexto de un proceso de contestación social desplegado intermitentemente en muchos estados europeos.

En ese contexto las mismas preguntas no pueden recibir las mismas respuestas. Por eso hoy “¿Para qué sirve un sindicato?” se tiene que contestar de forma diferente a como se habría hecho antes de la crisis y del ataque programado contra el modelo social del cual el sindicato constituye una pieza fundamental. El proceso está abierto, y está en marcha un cambio importante del que todavía está por ver la profundidad de su impacto.

Es comprensible la tentación de esperar a encontrar un momento desde el cual se pueda explicar con cierta tranquilidad la nueva posición del sindicato en un espacio que ha ido alterando significativamente el tipo de regulación y el valor político del trabajo. Los juristas solemos oscilar entre la intervención inmediata que da cuenta de las claves aplicativas de una norma y la contemplación distanciada de las grandes etapas de las que se extraen las características del modelo de regulación del sistema de relaciones laborales. Será para otra ocasión, porque todo libro debe encontrar su final, no puede siempre quedar como trabajo pendiente porque la experiencia enseña que al final no ve la luz. Eso no impide para que este libro, como todos, sea una obra en proceso.

*¿Para qué sirve un sindicato? Instrucciones de uso* quiere formar parte de una cierta literatura de divulgación especializada que resulta muy estimulante para alguien que procede del mundo del análisis jurídico. Se ha procurado que no se escorase mucho hacia el perfil de la validez y de la garantía de los derechos derivados del hecho sindical. Esperemos que logre sus propósitos y no se deje llevar por las fórmulas mágicas y los encantamientos del derecho. En su realización me he servido del tipo de discurso, más directo, que exige la intervención estable en las páginas de mi *blog*, *Según Baylos*. Las referencias bibliográficas o de otro tipo que aparecen en el texto o en las notas no son ni exhaustivas ni académicas, ni desde luego sabrían serlo en el contexto en el que se anotan.

El protagonista del texto es el sindicato, que es una figura social frente a la cual no me siento indiferente ni lejano. Es un protagonista

evidente de la democracia y de la igualdad universal del que se resalta muchas veces su pasado épico para comentar su presente mediocre y augurar un futuro residual o inexistente como algunas especies animales de las que se pronostica su rápida extinción. He intentado ofrecer una narración propia y, por tanto, diferente de las que normalmente se presentan sobre este sujeto social, que se ajustara a las intenciones del título de la obra. Del resultado espero que no se diga, como en algunos films, que cualquier parecido con la realidad es pura coincidencia, aunque cuando sale ese letrado todo el mundo sabe que se trata de un ardid para desvelar hechos reales que solo necesitan ser verosímiles.

MADRID, 18 DE ABRIL DE 2012

## CAPÍTULO 1 UTILIDAD Y PRESENCIA DEL SINDICATO

### PREGUNTAS Y RESPUESTAS; PALABRAS Y SIGNIFICADOS

Hay preguntas que parecen simples, pero que exigen respuestas complicadas y viceversa. La utilidad de un fenómeno implica conocer previamente este, saber qué es una cosa antes de explicar para qué sirve o cuáles son sus modos de empleo. Cuando el objeto de la pregunta es además un hecho social, la cosa se complica.

¿Para qué sirve un sindicato? En el fragor de la preparación de la huelga general del 29 de septiembre de 2010, circuló por la red un vídeo patrocinado por el sindicato australiano (ATUC) cuyo título era también una pregunta: “¿Qué hacen los sindicatos por nosotros?”<sup>1</sup>, y que estaba basado en la famosa escena de la película dirigida por Terry Jones, y escrita por Monty Python, *La vida de Brian* (1979): “¿Qué han hecho los romanos por nosotros?”. En el vídeo australiano, un consejo de dirección de una empresa organizaba su estrategia antisindical y ante la pregunta retórica del directivo sobre la utilidad o inutilidad de la acción sindical, cada uno de los miembros del *staff* iba desgranando las conquistas sociales y laborales que las organizaciones sindicales habían logrado para la mejora de las condiciones de los trabajadores de las que se beneficiaban ellos mismos<sup>2</sup>.

La pregunta del *sketch* australiano parte de una evidencia incontestable, la de la utilidad de la acción de los sindicatos, reconocida incluso por los adversarios de estos, como base de la comicidad de la escena, de la misma forma que en la película de los Monty Python es hilarante que el legado cultural y político de Roma sea reconocido en todas sus manifestaciones como algo notorio por los revolucionarios independentistas del Frente Nacional de Judea.

Sin embargo, posiblemente esta certeza no es segura en un país como España, al menos si se atiende a las encuestas que aparecen en los medios de comunicación, donde los analistas encuentran una difundida creencia sobre la baja credibilidad o confianza en los sindicatos desde el punto de vista de su utilidad. Si un importante sector de la opinión pública considera que los sindicatos no son socialmente valorados en la España actual, la pregunta del inicio sigue en pie. Cuál es la utilidad de eso que llamamos sindicato, por qué es conveniente afiliarse al mismo, qué funciones desempeña en la sociedad y en el trabajo esta organización.

No parece que haya muchas dudas sobre lo que es un sindicato. Cualquiera sabe que se trata de una asociación de trabajadores para la defensa de sus intereses. Wikipedia desarrolla esta noción: “Un sindicato es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral”. Los juristas somos un poco más precisos y solemos definir el sindicato como una asociación voluntaria y permanente, es decir, basada en la adhesión individual y consciente de un trabajador con carácter estable a una organización que supone, por tanto, un sujeto colectivo que le representa para tutelar y defender los intereses del trabajador como parte del grupo. La cosa se complica, sin embargo, porque la palabra sindicato es reconducible a una forma específica de asociación, una libertad política fundamental en todas las constituciones democráticas, que tiene como característica definitoria la unión y organización de los trabajadores. Ha resultado específicamente reconocida como un derecho universal en los tratados internacionales y en la Declaración Universal de Derechos Humanos, pero de ella se hablará más adelante.

El sindicato tiene como objetivo fundacional y como razón de ser defender a los trabajadores asociados o afiliados al mismo. Los medios de los que se dota el sindicato para la defensa de los intereses de los trabajadores son muchos, pero los más importantes son la negociación colectiva y la huelga. La negociación colectiva para conseguir condiciones salariales y laborales para todos los trabajadores en su conjunto, sin tener que someterse a un acuerdo individual o a la imposición de las mismas unilateralmente por el empresario. La huelga como medida de presión para que el empresario acepte negociar colectivamente las condiciones

salariales y de empleo de los trabajadores de una empresa o de un sector de producción.

Todo lo anterior es correcto, pero realmente no explica mucho. Porque el sindicato se inscribe en una cultura y una historia determinada sin cuyo conocimiento no se puede abarcar este fenómeno organizativo. Sabemos que el sindicato se basa en la unión de los trabajadores para la mejora de sus condiciones de trabajo y de empleo, y que para ello utiliza medios típicos de tutela del interés del grupo: la negociación colectiva y la huelga. Pero entender cuál ha sido la forma en la que se ha producido esa conciencia de lo colectivo, cómo ha emergido un sujeto que representa no solo a los trabajadores como individuos, sino a los trabajadores como clase social, cuál ha sido el movimiento que conduce a la organización y posteriormente a la institucionalización de esta figura social es mucho más determinante y condiciona directamente la respuesta a la pregunta con la que se abre este apartado.

La actividad del sindicato es una acción de regulación que impone unas reglas determinadas a la relación de trabajo. Actúa por tanto restringiendo y condicionando la libertad de la empresa en la contratación, la que se conoce como libertad de trabajo. El sindicato se confronta a una autoridad fuerte, la del empresario. Y esa autoridad se manifiesta en los lugares de producción fundamentalmente donde el empresario impone la organización del trabajo y las condiciones de prestación del mismo, que quieren ser reguladas por la acción del sindicato. Pero además las condiciones de trabajo tienen que ver con las condiciones de vida y de existencia social de los trabajadores, por lo que en el interés de estos se integra asimismo la protección frente a los riesgos laborales, el desempleo, los estados de necesidad. El sindicato se proyecta por tanto también en esta esfera de lo social, no solo en la del mercado laboral o la de los lugares de producción. En este espacio la interlocución natural ya no es la del poder privado del empresario, sino la del poder público de las autoridades de gobierno. En ese mismo movimiento, el sindicato tiende a desbordar su ámbito de representación más allá de sus afiliados o adherentes.

Por tanto, el sindicato para cumplir sus fines —para ser útil— se despliega en el mercado (salario y tiempo de trabajo), en los lugares de la producción de bienes y de servicios (condiciones de trabajo) y

en la esfera de lo político-social (condiciones de existencia, seguridad social). No solo se refiere en su práctica a la cuestión salarial, sino al cambio en el modo de producir y a una existencia social en condiciones de dignidad y seguridad. Y lo hace en un contexto de conflicto, de confrontación derivada de una situación permanente de subordinación social, económica y cultural de las clases subalternas que se pretende nivelar en un proceso igualitario. Detrás del sindicato están muchas de las respuestas a los interrogantes sobre el trabajo y la explotación que se vienen formulando tantas y tantas personas a lo largo de su historia.

Porque, efectivamente, el sindicato es una figura social que tiene una larga trayectoria. Y suele ser frecuente que se recuerden con admiración y respeto las primeras experiencias de lucha y de conquistas obreras que se fueron desgranando alrededor del sindicato. El pasado épico es celebrado, mientras que conforme nos acercamos al tiempo presente la figura desdibuja sus contornos y se difumina en una red institucional en la que la rutina de su actividad no admite comparaciones con las conductas heroicas de antaño. Se produce un cierto desencanto, y la identidad emocional con la que se percibía al sindicato —en un sentido positivo, pero también en un sentido negativo, de rechazo— pierde gran parte de su intensidad. Eso tiene que ver también con la dimensión cultural en la que se desarrolla la presencia sindical, la incidencia en la formación ideológica de gran parte de los trabajadores y de los ciudadanos, los modelos de sociedad y el conformismo político sin alternativas.

Entonces la palabra sindicato no dice ya lo mismo, y el discurso que se articula a partir de ella pierde fuerza y convicción. Lo ha dicho de forma magistral, como es habitual en él, Umberto Romagnoli<sup>3</sup>:

No es infrecuente que una palabra tenga los ritmos biológicos de los seres humanos. Nace. Vive. Se enferma y, si no se cura como debiera, muere. El síndrome de la enfermedad que puede aquejarla es fácilmente reconocible: la palabra ya no habla. En efecto, cuantos siguen usándola no saben ya con precisión si hablan de la misma cosa o de otra distinta. En definitiva la palabra está enferma porque deja de poseer un significado unívoco y constante. No me parece que hasta ahora se haya subrayado adecuadamente cómo la palabra “sindicato” ha comenzado a dar señales de malestar justo cuando ha obtenido el permiso para circular libremente en el lenguaje común. Es decir, cuando, aun

siendo una palabra de la izquierda, ha dejado de ser percibida como una palabra amenazadora para el *establishment* político-cultural de los países más avanzados del capitalismo occidental; exactamente como la palabra “huelga”, a la cual de hecho acompañaba en el imaginario colectivo. Ambas palabras, de hecho, han vivido sus mejores días como instrumento fiable de comunicación en el periodo de su infancia, durante el cual eran consideradas transgresiones lingüísticas merecedoras de desaprobación.

Es seguro que este proceso de desapego paulatino se ha ido desarrollando a finales del siglo XX prácticamente en toda Europa occidental, sin que sin embargo se pusiera en cuestión la presencia —necesaria— de los sindicatos en estos países. Es la repetición y la costumbre de una organización incrustada en la normalidad democrática, pero asimismo en la administración de los procesos de producción de bienes y de servicios y en la *governance* del sistema de relaciones laborales. La propia organización sindical se encierra en esas repeticiones, exhibiendo un rostro cada vez más burocrático. Y, conforme se desdibuja el sistema fordista de producción y crecen y se desarrollan nuevos trabajos y nuevos servicios organizados de forma flexible y descentralizada, las asimetrías en la presencia sindical en el trabajo asalariado se hacen mayores. Se percibe por tanto una crisis del sindicato que se manifiesta en múltiples aspectos problemáticos de su estructura y acción, y que es visible a través de las lagunas y carencias en su implantación sobre el conjunto de los trabajadores.

En otras latitudes el sindicato tiene serias dificultades para existir y mantenerse ante la violencia y agresividad de los poderes públicos y privados que le acosan. Fuera de Europa, hay lugares donde el sindicato sigue desarrollándose como en sus inicios en un contexto de extrema precariedad y con peligro cierto para sus miembros y militantes. Sigue siendo un acto de heroicidad participar en un sindicato en muchos más países de los que uno imaginaría. El despido, las listas negras, la amenaza física a los sindicalistas o a sus familias y, en demasiadas ocasiones, el atentado o la muerte son las consecuencias que lleva aparejada la creación de un sindicato, la afiliación al mismo o pretender lograr un convenio colectivo. El sindicato es perseguido y su consolidación y fortalecimiento se interpretan como un peligro para el sistema político y económico de muchos países<sup>4</sup>.

Por tanto, la mirada sobre el sindicato y su razón de ser no puede recluirse en el perímetro de los Estados-nación, sino que tiene que ampliarse a escala global, como asimismo el sindicato tiene necesariamente que proyectarse en esa dimensión global. “Cambiar la globalización” es uno de los objetivos programáticos de la Confederación Sindical Internacional, de manera que se pueda combatir “la pobreza, la explotación, la opresión y las desigualdades”, pero también “garantizar las condiciones para el disfrute de los derechos humanos universales” y “promover una representación eficaz de las trabajadoras y los trabajadores del mundo entero”<sup>5</sup>.

Así que de preguntarnos sobre la utilidad podemos pasar a considerar la presencia y la función que desempeña el sindicato. Para ello hay que añadir dos elementos más al conjunto de componentes que caracterizan esta noción. Uno hace referencia a su consideración como un derecho democrático fundamental que se integra en una normatividad internacional. No se comprende el sindicato sin la libertad sindical y su reconocimiento cosmopolita. Otro es el relativo a la importancia que tiene la noción de representación en la determinación de la actuación sindical y de su ámbito. El sindicato ante todo representa a los trabajadores afiliados, pero además puede ser considerado por el sistema jurídico y político como portador de una representación especialmente relevante, y hacerse acreedor a la condición de sindicato representativo, dotado de poderes jurídicos predefinidos. Veamos estos dos aspectos a continuación.

## EL RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO Y DE SU CAPACIDAD DE ACTUAR COMO DERECHO FUNDAMENTAL: LA LIBERTAD SINDICAL COMO ELEMENTO DE CIVILIZACIÓN DEMOCRÁTICA

En la justicia global no hay sitio para la avaricia de las corporaciones. En la gobernanza nacional o global no hay sitio para la opresión de los trabajadores y sus sindicatos. En efecto, el derecho al trabajo, al trabajo decente, es un derecho humano fundamental, y la libertad sindical, la sindicalización y la negociación colectiva son los derechos que apuntalan y las herramientas que impulsan una globalización más justa [...] No existe mayor privilegio que trabajar por y con los trabajadores; y los hombres y las mujeres sindicalistas que deciden mantenerse firmes cada

día en busca de los derechos, la libertad y la justicia son las personas con las que me siento orgullosa de trabajar.

Discurso de investidura de Saran Burrow, secretaria general de la CSI, Vancouver, 2011\*

El sindicato forma parte de las organizaciones que caracterizan el sistema democrático. Por ello su presencia y su actividad son consideradas positivas para toda la sociedad civil y deben ser preservadas frente a los obstáculos e injerencias que le pudieran afectar. Desde su inicio el sindicato reivindicó su existencia como un derecho ante el Estado y ante los poderes privados que actúan en la relación de subordinación en la que se inserta el trabajo asalariado, es decir, como un espacio propio de afirmación de su presencia y de su capacidad de regular el trabajo en “condiciones equitativas y satisfactorias”. Derecho de ser y de actuar en un territorio marcado por la profunda desigualdad entre los sujetos que lo poblaban, el trabajador y el empresario. El reconocimiento de la presencia y de la actividad del sindicato se denominó libertad sindical, y esta noción integra en sí misma un conjunto amplio de conductas y de facultades que resultan protegidas como derecho válido y eficaz.

La libertad sindical constituye un elemento básico en la definición de los derechos sociales como derechos fundamentales. En el mundo nuevo que se abre tras la Segunda Guerra Mundial y la derrota de los fascismos en esta contienda, uno de los ejes de la civilización resultante es el reconocimiento de derechos a los ciudadanos no como personas abstractas, sin cualidades ni atributos, sino en su posición concreta perteneciente a una clase social. Los derechos humanos fundamentales se reconocen como derechos específicos en razón de que la persona dependa del trabajo como única fuente de ingresos o por su condición social subalterna. Los derechos humanos no quieren reproducir la escisión clásica entre los derechos de la persona alegórica o moral y los del individuo egoísta y propietario. El derecho de libertad sindical es en ese sentido un punto decisivo en el diseño general de la nueva formulación de los derechos de la persona. El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que regula el derecho al trabajo y al salario, establece que “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. Ya en los años sesenta del siglo XX, otros textos de reconocimiento de derechos en el plano internacional han incluido la

libertad sindical como un derecho social fundamental. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) reconoce la libertad de asociación de orden laboral, sin permitir al Estado menoscabar el ejercicio de la libertad sindical, y el más conocido Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), también de 1966, regula en su artículo 8 de forma amplia el derecho de libertad sindical y expresamente el derecho de huelga como parte integrante del mismo.

**1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:**

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.
  - b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de estas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas.
  - c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.
  - d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.
2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la Administración del Estado.
3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

En esa misma onda, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirmó en la Declaración de Filadelfia (1944) la universalidad de cuatro principios sociales básicos que deberían constituir los fundamentos del nuevo orden internacional. Reivindica que el trabajo no es una mercancía y no puede ser tratado como tal; que la libertad de expresión y la libertad de asociación —en especial la sindical— son esenciales “para el progreso constante”; que la pobreza en cualquier lugar es un peligro para la prosperidad de todos y, en fin, que la lucha para liberar a las personas de la necesidad y de sus carencias debe constituir el centro de los esfuerzos de los poderes públicos y de los agentes sociales<sup>6</sup>. La libertad sindical es clave, por consiguiente, en este diseño, y la OIT dedicó dos convenios internacionales —tratados multilaterales ratificados por los Estados miembros del organismo internacional—

a precisar el contenido de este derecho fundamental. Los Convenios 87 (1948) y 98 (1949) OIT reconocen y protegen la libertad sindical y la negociación colectiva como “derechos inalienables de la clase trabajadora”, cuya eficacia quiere ser garantizada con alcance mundial. Asimismo, la propia OIT se dotó de un órgano específico, el Comité de Libertad Sindical, para supervisar el cumplimiento de estas normas internacionales en los distintos Estados, ante el cual las organizaciones sindicales pueden elevar una queja por la vulneración de los derechos de libertad sindical, derecho de huelga y de negociación colectiva por acciones u omisiones de los gobiernos nacionales.

La no ratificación por un Estado de estos tratados de la OIT no impide que se pueda iniciar el procedimiento de queja ante el Comité de Libertad Sindical. Por el contrario, en muchas ocasiones este procedimiento ha servido para dar voz a los trabajadores oprimidos por regímenes dictatoriales, y ha permitido intervenciones internacionales de presión contra los Estados que negaban a sus ciudadanos el derecho a sindicarse libremente. Así sucedió con la España franquista, en el comienzo de los años setenta, y en otros casos, en especial en Latinoamérica, el Comité de Libertad Sindical ha orientado y presionado a los gobiernos del continente hacia reformas legislativas y conductas consecuentes de respeto al sindicalismo y sus facultades de acción.

El respeto y la vigencia generalizada de la libertad sindical, y por consiguiente la presencia del sindicato como figura social clave no solo de las relaciones económicas y sociales, sino de la propia civilización democrática, ha sido un componente básico del orden internacional. La transformación de este a partir de la década de los noventa del siglo XX, con la caída del muro de Berlín y el derrumbe del llamado mundo socialista, no supuso un cambio de perspectiva, sino la confirmación expresa de la libertad sindical como elemento civilizatorio a partir de su consideración como derecho universal. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) establece claramente que un conjunto de normas básicas y fundamentales internacionales, reconocidas y reguladas por los convenios de la OIT, deben considerarse aplicables en todos los países que forman parte de la OIT, con independencia de que sus Estados hayan ratificado o no estos tratados. La primera de estas normas fundamentales es la li-

bertad sindical.

#### **LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

##### **1. Recuerda:**

- a) Que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas.
  - b) Que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.
2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:
- a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
  - b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
  - c) La abolición efectiva del trabajo infantil.
  - d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª reunión,  
Ginebra, junio de 1998

Ese mandato de universalización no solo está vigente en la esfera internacional y sirve a los procedimientos previstos en ella, sino que se dirige asimismo a los aplicadores del derecho, a los jueces y tribunales, tanto internacionales como a los de los ordenamientos nacionales, y a los administradores públicos de los mismos. Los importantes documentos posteriores de la OIT que amplían y desarrollan esta orientación, como la declaración sobre el Trabajo Decente (1999) o, ya más recientemente, la declaración sobre la justicia social en una globalización equitativa (2008) o el Pacto Mundial para el Empleo (2009), mantienen esa misma presencia central del sindicato y de su capacidad de negociar colectivamente como principio fundamental de la civilización del siglo XXI<sup>7</sup>.

El mismo movimiento que se ha señalado en el plano internacional hacia el reconocimiento de los derechos sociales y de los derechos colectivos en el elenco de los derechos fundamentales se encuentra, en ocasiones más acentuado, en las constituciones nacionales europeas de la segunda posguerra mundial tras la derrota de los fascismos. En todas ellas —pero también en las resultantes de la desaparición o derrumbamiento de las dictaduras que sobrevivieron tras la Segunda Guerra Mundial mantenidas por el llamado “mundo libre” como cinturón protector contra el

comunismo del “telón de acero”, es decir, la Constitución portuguesa de 1976 y la española de 1978— se reconoce el derecho de libertad sindical como derecho democrático básico, y sus manifestaciones más relevantes, como la huelga y la negociación colectiva, son también recogidas como derechos autónomos que son mencionados expresamente, adicionándose así al reconocimiento de la libertad sindical.

Esta orientación ha quedado plasmada en el ordenamiento europeo a partir del Tratado de Lisboa (2007), que asigna valor jurídico pleno a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En ella, se reconoce en el apartado de las “libertades” la de asociación “en todos los niveles”, subrayando en especial en los ámbitos “político, sindical y cívico”. Y, en el apartado de la “solidaridad”, se incorporan tanto los derechos de negociación y de acción colectiva, incluida la huelga, como los derechos de información y consulta en las empresas. Por lo tanto, la presencia del sindicato y sus medios de acción se garantiza de forma general en todos los países europeos en razón de los principios y valores comunes que fundan la Unión Europea, que ligan la dignidad, la libertad, la igualdad y la solidaridad de la persona con la democracia y el Estado de derecho. Palabras solemnes con un significado sencillo, el de considerar la actuación eficaz del sindicato en la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores como muestra decisiva de la vitalidad democrática de los sistemas políticos europeos, que por consiguiente debe influir en las políticas económicas y sociales que estos desarrollen.

Las manifestaciones más interesantes de este constitucionalismo europeo se encuentran en aquellos textos que explican la centralidad de los derechos colectivos y sociales sobre la existencia de la desigualdad real en las relaciones materiales económicas productivas y culturales. Estas constituciones —emblemáticamente la italiana, pero también la española y, desde otro punto de vista, la portuguesa— hacen explícita la distancia entre un ordenamiento jurídico que reconoce un conjunto de derechos formalmente igualitarios para todas las personas y la diferente situación social de estas, que obstaculiza o en ocasiones hace imposible su ejercicio. La explicación de esta diferente posición frente a la vigencia de los derechos se encuentra en que para ejercitar un derecho se requiere ser libre, pero no se es libre cuando el sujeto se encuentra en una

situación de necesidad, de carencia de bienes y de rentas. La necesidad proviene de la distribución desigual del poder económico, social y político por obra de un sistema que la alimenta. Por eso la Constitución democrática parte de la verificación de la desigualdad material en las relaciones sociales y se propone explícitamente ir eliminándola. Lo plantea como un proceso gradual en el que están comprometidos los poderes públicos, pero también los sujetos colectivos, en especial los sindicatos, que representan a las clases subalternas de la sociedad, las trabajadoras y los trabajadores de toda clase. Por eso la identificación de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, es inseparable de ese objetivo de nivelación social y económica.

En el sistema español, y ya entrando a definir el contenido del derecho, la libertad sindical se inscribe en una genérica libertad de asociación de la que constituye una especie muy significativa porque va “más allá” que esta<sup>8</sup>. Implica la asociación voluntaria y permanente para la defensa de los intereses de los trabajadores. Tiene una vertiente individual, que se refiere fundamentalmente a la adhesión de los trabajadores individualmente considerados a la organización sindical, aceptando sus estatutos y su programa de acción, y a la participación de la persona en las actividades sindicales. Posee asimismo una vertiente colectiva, organizativa, que se refiere al conjunto de facultades que corresponden al sindicato como sujeto colectivo. Es esta la dimensión que interesa analizar por ser un poco más complicada. A su través se hace referencia al sindicato como sujeto que representa a los trabajadores para defender los intereses económicos y sociales que les son propios, como establece el artículo 7 de la Constitución española. Para ello se arbitran medios típicos de acción sindical: la negociación colectiva, la huelga, los instrumentos de información y de consulta que formalizan el ejercicio del poder del empresario sobre las relaciones de trabajo y empleo.

La actividad del sindicato, su función, está muy entreverada por el conjunto de tutelas legales que garantizan su ejercicio. Por así decir, la tutela de la libertad sindical tiñe la propia acción sindical de una consideración jurídica y política muy importante. Asimismo, la regulación que cada sistema nacional hace de las facultades de acción sindicales, y en particular de la negociación colectiva, de los derechos de participación en la empresa y del derecho de huelga

condiciona las estrategias sindicales y su práctica social.

## REPRESENTACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD COMO EXPLICACIÓN DE LA ACTUACIÓN DEL SINDICATO

En esta consideración de la presencia y de la función del sindicato, resulta muy instructivo dedicar un pequeño espacio de tiempo a explicar cuál es el mecanismo sobre el que reposa la libertad sindical, que frecuentemente queda en la sombra de los análisis sobre el sindicato o se da por supuesto. Este mecanismo no es otro que el de la representación.

El eje de la libertad sindical colectiva es, en efecto, la noción de representación. No es un concepto sencillo, aunque estemos habituados a convivir con él. Con la voz representación nos estamos refiriendo a un mecanismo de mediación para la acción colectiva. Un sujeto actúa en nombre de otros. Pero en esa función de intermediación resulta muy importante la presencia del mediador. En nuestro idioma se establece una relación directa entre los predicados verbales de presentar y (re)presentar: quien representa a otro(s) para actuar en nombre de estos, para actuar por otro(s), debe tener una presencia tanto entre aquellos a los que aspira representar como en el conjunto de la sociedad, donde tiene que estar presente, es decir, provisto de una cierta corporeidad y visibilidad.

La presentación implica hacer actual, dar vigencia, al sujeto que representa a otros sujetos o a un grupo. La presencia del sindicato está por tanto en la base del tipo de representación que ostenta. Una forma de representación, que se muestra como un hecho de poder, una afirmación de voluntad y de fuerza, de decisión, de potencia. Esa es la razón por la que el mecanismo de representación del sindicato solo puede ser útil si se produce una presentación del grupo o del colectivo como hecho de contrapoder frente al poder establecido, sea público o privado. En esa potencia convergen la construcción histórico-cultural del sujeto sindical y su programa de acción, sus efectivos y su implantación en el trabajo asalariado.

La representación sindical así precisada como potencia/presencia se enfrenta a un dilema jurídico que como todos los problemas

jurídicos es fundamentalmente político. La representación conoce dos acepciones en el vocabulario del derecho. La primera es la representación civil, que actúa en el mundo de los negocios, donde el representante está capacitado para realizar actos jurídicos que vinculan al representado y afectan a su patrimonio. El contrato de mandato, la gestión de negocios, el representante de comercio o el representante artístico o deportivo son actos y figuras de esta vertiente privada. Como también lo es el representante en la acción jurisdiccional, a través del apoderamiento a un profesional para que actúe en juicio en nombre del cliente y obtenga la tutela judicial de sus derechos.

La segunda tiene una matriz pública, y el ejemplo típico lo constituye la representación política, es decir, la representación que se refiere al conjunto de personas definidas por su condición abstracta de ciudadanos y que actúa en el ámbito de la esfera pública del Estado y no de la sociedad civil. La representación política permite la conformación de una “voluntad general” de los ciudadanos que son representados a través del mecanismo electoral y del sistema de partidos. El representante político habla y actúa en nombre de sus electores, e intenta que las preferencias y orientaciones expresadas en un programa electoral se hagan realidad a partir de la elaboración de decisiones de alcance general y vinculante para todos los miembros de la comunidad política. La representación política es una representación general que se vuelca en la elaboración de políticas públicas, que (normalmente) recogen el ideario político de los representados y lo convierten en el ideario general de la nación. Para ello se precisa la participación de todos los representantes electos, tanto de las mayorías políticas como de las fuerzas minoritarias, y el debate parlamentario es un debate de ideas y posiciones que convergen en la ley como expresión de la voluntad popular, que se aplica a todos los ciudadanos con independencia de cuáles hayan sido las preferencias ideológicas de cada cual o el sentido de su voto. Naturalmente, en esta acepción la figura de la representación va ligada al principio de mayoría para poder convertirse en “voluntad general”. Pero en todo caso el representante político que ha obtenido los suficientes sufragios populares a partir del acto electoral se convierte en representante del pueblo, de todos, desbordando la representación de sus electores o representados.

Ambas nociones se pueden reconducir al ámbito sindical de manera que quedan reflejadas en dos figuras del sindicato que se combinan en el mismo sujeto. De un lado el sindicato como pura figura de representación contractual del interés de los trabajadores como grupo, de otro el sindicato como representante del conjunto de los grupos y de las personas que conforman la mayoría de la sociedad, en una suerte de movimiento de representación social que le convierte en un representante de la ciudadanía laboral y social. En algunos sistemas sindicales una figura será más visible que la otra, y en otros primará el equilibrio entre ambas, pero la dualidad de formas de representar es una constante generalizada.

El sindicato es en efecto una asociación privada que actúa en nombre de sus afiliados. Se financia con sus cuotas. Establece relaciones asociativas entre sus miembros, hace circular la información, se rige por un principio democrático de deliberación y mayoría. Los afiliados debaten el programa y la estrategia de su sindicato, participan en su vida activa y eligen a sus órganos de dirección en las distintas estructuras del mismo. Son atendidos por los servicios del sindicato ante los conflictos individuales o colectivos que se planteen a partir del trabajo. Los acuerdos colectivos que concluye el sindicato se aplican a los trabajadores por él representados. Se concibe la relación interna y externa del sindicato en términos de obligación contractual recíproca.

Sin embargo, en una sociedad democrática avanzada, la pura consideración privada del sindicato puede resultar insuficiente en relación con las funciones que el sindicato debe desempeñar en el sistema de relaciones laborales. Sobre todo cuando se da una pluralidad sindical fuerte en un país determinado, sin asimetrías muy acusadas entre un sindicato potente y otros de ámbito e implantación mucho más reducido o localizado. Se requiere el desbordamiento del ámbito privado de la representación sindical a un espacio más amplio. El sindicato representa a los trabajadores que están afiliados al mismo, pero su actuación no solo persigue la mejora de condiciones de trabajo y de empleo para sus afiliados, sino para todos los trabajadores. Con más motivo si en el proyecto sindical se incluye la defensa no solo de los trabajadores en activo, sino de los retirados del mercado laboral, los expulsados de él temporalmente por estar en paro, quienes todavía no han accedido al primer empleo. Por tanto la representación se desliza hacia

parámetros alejados de la voluntariedad o de la adhesión como clave de la actuación sindical.

El Estado social tiene interés en esta transformación, porque requiere de sindicatos fuertes no solo como sujetos activos en el proceso de nivelación social en el que está políticamente comprometido, sino porque asimismo necesita agentes sociales sólidamente implantados que regulen conjuntamente con los agentes económicos el gobierno de las relaciones laborales. Por ello se recurre a una noción que se añade a la de representación para corregirla, la de representatividad sindical.

La representatividad sindical supone que la organización u organizaciones sindicales que se sitúen en esa singular posición jurídica tienen un especial arraigo o una implantación extensa que justifica la atribución de poderes y facultades especiales en orden a la negociación colectiva o a la participación en los procesos de negociación y de diálogo tripartito con empresarios y gobierno. De esta manera, se produce un proceso de selección de interlocutores —en la negociación colectiva y en el diálogo social— que posibilita la aplicación generalizada de los acuerdos concluidos, rompiendo el estrecho círculo de la representación privada.

La representatividad implica la creación de reglas que fijen los criterios conforme a los cuales un sindicato es representante de los trabajadores afiliados y, además, representativo de la generalidad de todos los que están incluidos en su ámbito funcional y territorial de actuación. Es una tarea que se confía a la ley o a la decisión del poder público, pero esta debe estar sometida a parámetros objetivos de medición que no dependan de una apreciación discrecional del mismo. De lo contrario cabe que se utilice el procedimiento de la representatividad sindical no como un proceso de selección que concentre las opciones de representación preservando el pluralismo del sistema, sino como una forma de injerencia del poder público con la finalidad de excluir a opciones sindicales incómodas ideológicamente o estratégicamente alineadas contra las políticas del Gobierno<sup>9</sup>.

Los sistemas europeos de medición de la representatividad en Europa son muy diversos, y tienden a definir una “representatividad suficiente” sobre ciertos indicios de implantación y relevancia de los sindicatos combinados de forma cumulativa, como sucede en la Unión Europea respecto de los interlocutores en el diálogo social o

en la negociación colectiva como método de producción de normas en materia de política social. En otros sistemas, entre ellos el español, se concentra en tan solo un criterio —la audiencia electoral en las elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en las empresas— la atribución de esta condición de representatividad del sindicato. En todo caso se pretende que los criterios utilizados respeten el pluralismo sindical existente en los distintos marcos nacionales de relaciones laborales.

Por tanto, la presencia sindical se explicita tanto mediante la representación voluntaria o afiliativa como por la representatividad que institucionaliza al sindicato como representante del interés general de los trabajadores en su conjunto. La representatividad incorpora el dato más significativo de la representación del sindicato, el número de afiliados, pero este no es suficiente. Es frecuente que los indicios asociativos de la representación no sean definitivos a efectos de delimitar la posición representativa del sindicato. Es decir, que la forma de medir la representatividad no tiene por qué ceñirse solo a los efectivos que un sindicato tiene.

Hay otros indicios que se barajan relativos a la frecuencia de la participación del sindicato como parte contratante de los convenios colectivos, su ámbito de implantación funcional o territorial o su ideario político-democrático antifascista, y que son utilizados cumulativamente como fórmulas de institucionalización de la representación sindical. Pero hay una cierta propensión a apoyarse sobre la representación legal o electiva en los lugares de trabajo como criterio determinante de la representatividad sindical. Es el mecanismo electoral, el voto de los trabajadores en las empresas y unidades productivas el que explicita la implantación del sindicato y por consiguiente su representatividad más allá del círculo de sus afiliados.

La legitimación del sindicato se obtiene así de la participación electoral de los trabajadores que indican sus preferencias aprovechando la constitución de órganos de representación unitaria en los lugares de trabajo. Es el caso francés para la legitimación sindical en la negociación colectiva, el italiano en el sector público y, en España, el mecanismo de la audiencia electoral para determinar la mayor representatividad sindical y la representatividad simple de las organizaciones sindicales. El sindicato representativo es una asociación voluntaria de trabajadores que se adhieren a la

organización, pero refuerza y amplía su capacidad representativa, incorporando facultades de acción especialmente indicadas en la ley mediante un mecanismo —el voto en los lugares de trabajo— que expresa la voluntad de todos los trabajadores y trabajadoras con independencia de su afiliación o no al sindicato de su elección.

De forma que aunque todo el conjunto de prácticas, actividades y pautas culturales que conforman la actuación del sindicato se sitúa fuera del sistema jurídico, en una esfera de autonomía que no puede ser perturbada por la intervención normativa, una suerte de reducto que solo puede ser autorregulado por el sujeto colectivo sindical, ese elemento fundante de la libertad sindical no explica todo. El sindicato tiene una forma de estar en la realidad que se relaciona directamente con la capacidad de cambiar las cosas mediante la creación de un suelo mínimo salarial, de trabajo y de empleo afianzado sobre la base del reconocimiento de derechos garantizados colectiva y judicialmente. Es decir que, de una parte, su presentación en la sociedad como sujeto colectivo goza de la tutela del espacio jurídico-público a partir del reconocimiento de la libertad sindical como un hecho civilizatorio ligado al estado democrático contemporáneo y, por otra, la progresiva capacidad del sindicato para regular las relaciones salariales, de trabajo y, en una participación conjunta con el poder público, las de protección social impulsan a la institucionalización de su actuación y de las facultades inherentes a la misma. Es una tendencia que tiene formas de expresión diferentes en razón de los diversos modelos sindicales presentes, pero que fundamentalmente se corresponde con el patrón cultural del sindicalismo europeo.

La representatividad de los sindicatos comporta por consiguiente una concentración de sujetos que representan a los trabajadores —los que han superado el umbral de los criterios de selección para poder acreditar su representatividad— y una progresiva institucionalización de estos últimos. Es lógico que este proceso haya tenido críticas de aquellos que identifican la institucionalización sindical con el abandono de posiciones de conflicto y de confrontación también en el campo de lo público-estatal y no solo en el de lo económico-salarial con el poder privado del empresario. Se ha denunciado que ese sindicato seleccionado por el poder público y erigido en interlocutor único, o prácticamente exclusivo respecto del resto de las organizaciones sindicales que no alcanzan los

parámetros mayoritarios exigidos por la norma, comienza a percibir su actividad únicamente a través del Estado y no en una relación contractual con él, confundiendo de esta manera la defensa del interés general de los trabajadores con la defensa de un interés interclasista que en un momento determinado se estipula como interés público o general de un país y se asume acríticamente por la organización sindical. En este sentido se habla de publicación del sindicato o de inserción del mismo en un esquema neocorporativo<sup>10</sup>.

Más cercanas a nuestros días, estas críticas se han extendido al mismo mecanismo de la representación, marcado por el modelo de la representación política. Es decir, se ha confrontado la noción de representatividad con la de representación, subrayando que la atribución a un sindicato de la cualidad de representativo no implica que este pueda representar realmente a los trabajadores en su conjunto. La condición de más representativo no exime al sindicato que la acredite de buscar los consensos necesarios en la mayoría de los representados —afiliados y no afiliados— para afianzar así su condición en el día a día. También en este tipo de argumentos se enfatiza la necesidad de rechazar las muestras de opacidad en la toma de decisiones por parte de las direcciones sindicales, insistiendo en la extensión de la información y de la consulta, no solo a los afiliados, de la estrategia sindical. Por esta vía, se viene a enlazar con una cierta reivindicación de la acción sindical concebida más como “movimiento” líquido que como “organización” estable, donde la presencia del debate y la utilización de la asamblea modula y condiciona decisivamente la decisión de los órganos de dirección del sindicato.

## EL SINDICATO SE DECLINA EN PLURAL

Hasta el momento se ha hablado aquí del sindicato como un concepto genérico, sin precisiones concretas más allá de referencias a su bagaje cultural e histórico. Pero el sindicato, como saben todos, es una noción que tiene referentes muy diversos.

Por referirnos principalmente a Europa, el movimiento sindical se encontró desde su fundación atravesado siempre por distintas posiciones ideológicas que tenían referencia directa con el plano

político. Marxistas y bakuninistas primero, pero ya desde la primera posguerra mundial socialistas y comunistas, con algún espacio para los sindicatos cristianos. La diferencia significaba comúnmente confrontación entre sindicatos, lo que se acentuó tras el inicio de la “guerra fría” y la división de Europa en dos zonas de influencia de los dos bandos en liza.

Este corte ideológico estaba por tanto muy relacionado con la diferente relación que el movimiento sindical establecía con la política y fundamentalmente con el partido político que representaba a la clase trabajadora en el espacio parlamentario y de gobierno. Por tanto, además de una determinada concepción global de las relaciones laborales, del papel de la ley y de la negociación colectiva, del uso de la huelga y de los medios de acción colectiva, de la función que debía desempeñar el sindicato en la empresa y en los órganos de participación en la misma, el dato que marcaba más profundamente la diferencia era el proyecto político de la sociedad por construir.

El pragmatismo sindical no acepta fácilmente la utopía, que al fin y al cabo es un lugar ideal por construir que no existe en la realidad, pero sí asume como propios, aunque muchas veces de forma crítica, los modelos políticos de Estado que declaraban explícitamente su proyección social y la defensa de los derechos de los trabajadores como clase social oprimida. Estado social y Estado socialista eran por tanto dos referentes político-culturales que mantenían divisiones muy profundas en el plano político y que se reiteraban en el plano sindical. Para unos, pues, el Estado social de la República Federal Alemana, pero sobre todo el modelo sueco de regulación social, era un ejemplo al que encomendarse; para otros el horizonte se situaba en un estado obrero al estilo del que podía encontrarse en la Unión Soviética.

Como es sabido, estos referentes fueron cambiando y problematizándose a lo largo de los años sesenta y setenta del siglo XX, con la extensión de los nuevos marxismos críticos y los movimientos de emancipación que fueron cristalizando en el llamado Tercer Mundo a través de los procesos de descolonización y liberación nacional. París y Praga en 1968 funcionaron de parteaguas en la percepción por parte de los trabajadores europeos del proyecto de sociedad que querían construir, y las luchas de los años inmediatamente posteriores revelaron la posibilidad de una

convergencia en un futuro de socialismo en libertad. Junto a ello —o quizá posiblemente por esa cuestión— el sindicalismo europeo fue desarrollando una noción de autonomía que le alejaba de los esquemas tradicionales de “cesión de soberanía” sobre la elaboración del proyecto político en los “partidos políticos hermanos” y lo fue sustituyendo por un principio de cooperación interdependiente entre ambas organizaciones que se caracterizaba por estar presidido por las nociones de autonomía y de independencia.

Autonomía respecto del proyecto político de sociedad que sostiene el partido político, lo que implicaba seguramente amplias zonas de coincidencia, pero que no excluía la posibilidad de disenso puntual o de fondo con el programa del partido que condujera a una relación conflictiva. Independencia del proyecto sindical respecto de los procesos de representación política y sus avatares, en el doble sentido de no subordinar el programa de reformas al éxito electoral de las formaciones políticas más homogéneas ideológicamente con el enfoque sindical, ni de poner a disposición de la labor de oposición política la fuerza erosionante del Gobierno que puede provocar la acción reivindicativa sindical.

A esta evolución se unió, ya a finales de los años ochenta, la caída del muro de Berlín y la desaparición de los viejos arquetipos del llamado socialismo real, “una organización autoritaria y centralizada de los procesos productivos dirigidos por grupos independientemente de la voluntad o del consentimiento de la población” que no podía durar indefinidamente<sup>11</sup>. Las sucesivas evoluciones de la socialdemocracia de la Tercera Vía o del Valor para el Cambio generaron una fusión de las ideologías de centro izquierda y de centro derecha. A las puertas de la gran crisis de 2008, “la vieja socialdemocracia está sin respiración en Europa y el socialismo ya no existe en ningún país de Occidente”, salvo que se considere el caso de Cuba<sup>12</sup>.

En este contexto las divisiones ideológicas netas se transforman en tradiciones culturales, lo que permite un intercambio más fácil de experiencias y de ideas reguladoras del tipo de sindicalismo que se quiere poner en práctica, a lo que también ha contribuido la progresiva configuración de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) como la representante de todo el sindicalismo europeo, superados ya los vetos ideológicos que mantuvieron fuera de la

organización hasta los años noventa del siglo XX al sindicalismo mayoritario del sur europeo, con la única excepción de la CGIL italiana.

Pero que se hayan amortiguado las irreconciliables diferencias ideológicas y políticas y que impere por así decir un cierto “sentido común” a todas las organizaciones sindicales europeas no evita que la voz sindicato se siga declinando en plural, y las diferencias entre las mismas sigan siendo considerables.

Ante todo por el arraigo nacional del sindicato y su dependencia de su peculiar conformación histórica, que se traduce en un cierto orgullo de pertenencia a la misma como una forma de preservar la propia identidad. La marca del encuadramiento ideológico se manifiesta asimismo en las diversas formas de enfocar la relación con los empresarios y con el poder público, o sobre el tipo de acción colectiva de presión que se practica, entre tantos otros temas importantes que explican unas prácticas colectivas propias.

Desde un punto de vista más preciso, se hace hincapié en que la diferencia entre los diversos modelos sindicales proviene fundamentalmente de la vigencia de un patrón unitario o pluralista como base del mismo. La cultura sindical y política de los sindicatos europeos que concentran en un solo sujeto la práctica totalidad de la representación de los trabajadores en un país determinado suele tener una serie de características comunes muy acusadas, entre ellas, de manera relevante, la debilidad del mando confederal, que es sustituido por la importancia de las federaciones de rama como eje de la estrategia y de la política del sindicato. Por el contrario, en los países donde hay una larga tradición de pluralismo sindical, en donde varios sindicatos compiten entre sí por la representación de los trabajadores en el mismo ámbito funcional y territorial, el contexto cultural es relativamente común y la articulación de poderes internos en las estructuras del sindicato está presidida por una dirección confederal fuerte.

Pero si se escucha a las personas que están habituadas a relacionarse en la esfera europea con los distintos sindicatos que actúan en ella, el elemento que utilizan para resaltar la diversidad sindical es la pertenencia a un área geográfica determinada. Es como si se pudiera trazar un mapa de Europa con fronteras definidas que se pueden atravesar con dificultad.

Hay al menos cuatro grandes territorios poblados por

sindicalismos comunes entre sí y diferentes a los demás. Un primer grupo, el más numeroso y posiblemente influyente, es el que componen los sindicatos centro-europeos y escandinavos, al que podría asemejarse el sindicalismo “tradeunionista” insular, pero que por las características tan peculiares del marco institucional en el que se mueve y el peso de las tradiciones nacionales anglosajonas lo sitúan en un segundo espacio diferenciado. Un tercer grupo lo constituiría el sindicalismo pluralista de base ideológica del sur, que incluye a Portugal, España, Francia, Italia y Grecia, y por último se encontraría el agrupamiento de los sindicatos de los países del este, caracterizados por su fragmentación y debilidad. Para unos el sindicato está diseñado para actuar fundamentalmente en el marco de la relación económica y social, mientras que para otros el sindicalismo tiene que desarrollar una importante vertiente sociopolítica. El anclaje nacional-estatal de cada una de estas organizaciones refuerza el relativo aislamiento de las diversas posiciones y explica la dificultad de trasponer al plano supranacional europeo una dinámica de acción colectiva interdependiente y coordinada entre los distintos sujetos sindicales que lo componen.

Distintas formas organizativas y diversas situaciones materiales, pero en todo caso sindicatos que representan a los trabajadores. La siguiente interrogante se referiría a esta última apreciación, si el universo de personas que representa el sindicato se mantiene constante o si ha sufrido cambios derivados de las transformaciones derivadas de la organización del trabajo o de las distintas posiciones que asumen algunos sujetos definidos en relación con el tipo de trabajo realizado o por su colocación en un esquema de precariedad laboral permanente.

## FIGURAS DEL TRABAJO, SUJETOS REPRESENTADOS

Dado que el sindicato representa al trabajo asalariado, la primera cuestión que podríamos plantearnos es la de si el marco organizativo de este y sus condiciones concretas de producción han sido determinantes en la creación de formas organizativas adecuadas por parte del sindicato. Se trataría de interrogarse sobre la repercusión que las transformaciones en el trabajo industrial, la crisis del fordismo o la preponderancia del sector de servicios ha

originado sobre la estructura del sindicato, o si se ha producido un proceso de abandono de viejas formas de organización sindical y su sustitución por otras nuevas, posiblemente en conflicto con las antiguas.

La red productiva sobre la que se asienta el sindicato es determinante de su estructuración interna. Edificado sobre el concepto de empresa y de rama de producción o sector económico, el salto del sindicalismo de oficio al sindicalismo de industria durante los años veinte y treinta del siglo XX marcaron esta dependencia. La implantación del modelo fordista como paradigma industrial y por extensión de todos los sectores productivos ha acompañado al sindicato y sigue haciéndolo en gran parte todavía, en su forma de encarar su organización y estructura interna. El cambio paulatino de este paradigma no ha sido resuelto de forma satisfactoria. Las transformaciones del sujeto empresarial, la mutación importante de la organización de empresa en una unidad articulada y compleja a través de la descentralización y externalización de actividades plantea muchas dificultades a la acción sindical en general, entre las cuales no es la menor la dificultad de encuadrarla en las estructuras sindicales presentes.

En qué medida la acción sindical deba dirigirse hacia los sujetos cuyo trabajo no se inserta dentro del círculo del trabajo asalariado ha sido una cuestión planteada con fuerza por ciertos movimientos sindicales en América Latina, donde la importancia del sector de la economía que se denomina “informal” es muy grande, junto con la creciente relevancia de la subcontratación y el suministro de servicios por pequeños artesanos o especialistas, vendedores de sus propios productos en muchos otros casos. Estos sectores padecen formas de exclusión social particularmente severas, son definidos como categorías “socialmente vulnerables”, pero sin embargo son reconducidas a la figura del “autoempresario” como sinónimo de “autoempleado”, con lo que simbólicamente se sitúan en un terreno incompatible con la acción sindical<sup>13</sup>. Con ello se consolida una escisión entre el representante de la fuerza de trabajo formal, típica, legalizada (el sindicato) y el sector informal, cuyos sujetos son empresarios unipersonales que no logran superar su radical atomización ni encontrar acomodo en el espacio de representación ofrecido por el sindicato. Esa es la razón por la que en algunas experiencias latinoamericanas se recupera la noción de

movimiento sociopolítico como forma de superar las limitaciones culturales y organizativas de la forma sindical, incluso en contraposición a la misma<sup>14</sup>.

La disposición del sindicato en torno a la profesionalidad del trabajador no es, por regla general, determinante. Sin embargo, hay supuestos muy conocidos en los que el sindicato se estructura separadamente del resto de los trabajadores de la empresa en torno a una categoría o franja de trabajadores cualificados por una profesionalidad característica. Se trata de categorías que ocupan un lugar estratégico en la organización productiva y poseen por tanto un alto poder contractual que les ha permitido gozar de mejores condiciones salariales y profesionales sin necesidad de recurrir a la presión conjunta con el resto de trabajadores de la misma empresa. La defensa de sus propios intereses de grupo o de franja les cierra sobre sí mismos y les aísla del resto de los trabajadores, por lo que es muy frecuente reprocharles su insolidaridad o su “corporativismo”. Este tipo de formación sindical ha proliferado en categorías superiores de los servicios públicos del transporte, sin que los procesos de privatización y de despiece de los distintos departamentos y secciones de los mismos en distintas compañías hayan hecho menguar su implantación, antes al contrario. También puede encontrarse en otros servicios públicos como sanidad o enseñanza. El desmembramiento de los servicios públicos privatizados en varias compañías artificialmente separadas ha reverdecido fenómenos de parcelación sindical por categorías y huelgas correspondientes a este fenómeno de multiplicidad corporativa de intereses ya no tanto definidos solidariamente en el interior de un colectivo de trabajadores, sino de un grupo o categoría profesional de los mismos.

Sin dejar de moverse sobre las características especiales de las personas que trabajan y su traducción en términos organizativos sindicales, hay una categoría de trabajo de representación problemática y sobre el que el sindicato suele tener serias dudas sobre su estructuración. Se trata del trabajo autónomo de los profesionales independientes, los denominados *ai pi* (IP, Independent Professional) o *solo-workers*<sup>15</sup>. Literalmente anclados a Internet como medio de trabajo, ni su cultura ni su forma de vivir su actividad profesional les lleva a construir un espacio de

solidaridad que les integre en un sindicato con el resto de los trabajadores. Enaltecidos durante todos los años noventa del siglo XX como una nueva clase virtual triunfante construida en torno a la superioridad productiva de las tecnologías electrónicas y la cibercultura, el colapso del nuevo siglo los arrojó a una “laboralidad” repentina<sup>16</sup>. Las diferencias culturales con la actividad sindical son todavía enormes y la coalición del trabajo autónomo no converge por regla general con las estructuras del sindicato, como tampoco con asociaciones típicas de defensa de intereses profesionales. Hay no obstante experiencias interesantes de engarce de este tipo de trabajadores en los que algunos quieren ver la manifestación más segura del posfordismo con la organización sindical, que genera en su configuración interna una línea especial de reivindicación y tutela. En Alemania y en Suecia hay experiencias muy esclarecedoras al respecto.

Esta problemática se engarza sindicalmente en otra dirección más asimilable por el lenguaje sindical, la inseguridad en el empleo y la flexibilización del trabajo en determinados sectores emergentes desde el punto de vista de la calidad y cantidad de servicios demandados socialmente. Es el tema de las nuevas identidades en el trabajo, en expresión que ha causado fortuna, y que se refiere a los trabajos “atípicos” y las nuevas relaciones contractuales de colaboración o de formación, que a menudo desembocan en formas de trabajo formalmente autónomo, pero materialmente dependiente.

La característica más reseñable del trabajo atípico es la juventud del colectivo laboral que se encuadra con arreglo a estas múltiples formas de contrato formativas, unas; de colaboración o parasubordinadas, otras; temporales, todas. Un problema cada vez más creciente se manifiesta respecto de los trabajadores del conocimiento y los de las tecnologías de la información y de la comunicación que se caracterizan por inserciones laborales de muy débil protección legal y en las que coincide una extensa precariedad, tanto en el sector privado como, de forma muy intensa, en el sector público. La precariedad en el campo de la actividad pública es un fenómeno que se está acentuando en los últimos años, porque va unido a los importantes recortes en educación media y superior, y en investigación y desarrollo, como consecuencia de las políticas europeas de rigor y de austeridad. En este sentido, el posicionamiento frontal del sindicato contra este tipo

de recortes del servicio público esencial de la educación o de las inversiones fundamentales en investigación favorece la inserción y el encuadramiento de estos colectivos a la deriva del mercado en las reivindicaciones y estrategias sindicales.

Pero asimismo se detecta, simultáneamente, una cierta tendencia a la organización autónoma por parte de quienes forman parte de este inmenso volumen de trabajo precario y muy cualificado, para quienes la existencia de un trabajo estable es un recuerdo de la generación de sus padres, de movilizaciones muy extensas que han permitido hacer visible el problema en la sociedad europea de la crisis en los países periféricos de Europa fundamentalmente. Estas movilizaciones se conectan con la emersión de movimientos sociales no sindicales, en donde el punto de referencia no es ya el trabajo, sino la crítica de la propia precariedad vital. “Nuestro tiempo es ahora. La vida no espera”, era el eslogan de una inmensa concentración de jóvenes precarios en Roma en abril de 2011, pero se puede encontrar las trazas de la oposición a esta situación insostenible que afecta a todos los aspectos de la existencia de este colectivo en la impresionante manifestación de Lisboa de marzo de 2001 de la *geração a rasca* o, en fin, del movimiento del 15-M español.

La identidad de género plantea asimismo problemas de representación al sindicato. No solo porque el modelo fordista era esencialmente masculino y eso condicionó directamente la composición personal del sindicato, de sus cuadros y dirigentes, sino porque permeaba la acción colectiva y la regulación de los convenios colectivos. La apertura de los instrumentos regulativos del sindicato a la problemática de género no ha sido fácil, y ha debido recorrer un largo proceso, mayor en culturas y sociedades donde el modelo patriarcal estaba más arraigado. La consolidación también organizativa de una identidad diferente en el interior —y en la dirección— de los sindicatos ha ido propiciando un cambio de mentalidad y una mutación importante en los contenidos y preocupaciones de la estrategia sindical. Uno de sus grandes éxitos ha sido el de saber imponer como un elemento central en el debate el del uso del tiempo en relación con el trabajo y la vida personal, especialmente escorada hacia la llamada “conciliación” de la vida laboral y familiar, y el de hacer comprender que la elasticidad en la apropiación del tiempo de trabajo tenía que revertirse en un uso

flexible del mismo en razón de posiciones subjetivas estructuralmente preordenadas por la negociación colectiva.

La presencia del trabajo de cuidados en los documentos sindicales es otro de los elementos en donde se puede seguir el impacto de estas nuevas formas de abordar el trabajo objeto de la representación y de la tutela por el sujeto sindical, y su entronque con el Estado social y las prestaciones sociales de este. Y ello en una doble dirección. Por un lado, formalizando la relación del trabajo de cuidado como trabajo regulado y con derechos, como en el caso del trabajo en el sector de la dependencia o de los servicios sociales, y, muy especialmente, en la regulación del trabajo en el hogar familiar. Es este además una orientación que encuentra un estímulo en el Convenio de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, aprobado en la 100ª Conferencia, en junio de 2011. Pero asimismo reconduciendo el tratamiento del trabajo “privado” no mercantilizado al área de la protección social.

Un problema muy especial es el que plantean los flujos internacionales de mano de obra y el trabajo de los inmigrantes. Se suele pensar este tema en términos de concurrencia entre trabajadores, lo que los juristas referimos a un problema de libertad de trabajo y de precio del salario. Se trata de la forma clásica de presentar el problema por parte de posiciones políticas conservadoras o en muchos casos abiertamente xenófobas, retroalimentadas en las situaciones de crisis y destrucción de empleo y propulsadas a la opinión pública con ocasión de las citas electorales con la población. No es este el enfoque que utiliza el sindicato.

El colectivo de inmigrantes se inserta en el trabajo predominantemente como trabajo temporal, precario. Junto a ello la condición de irregularidad, la carencia del permiso de trabajo y/o de residencia constituye también una seña de identidad de una parte importante de este grupo. Es claro que la actuación de defensa del sindicato, su capacidad de representación real de estos trabajadores resulta muy debilitada desde la precariedad doble, laboral y vital, de la que parten los inmigrantes. Y a su vez puede sugerir la idea de que al inmigrante no le corresponde el lugar en el que se encuentra —el país en el que está, fuera del de su origen— como lugar de vida, sino exclusivamente como lugar de trabajo, naturalmente

temporal, lo que solo desaparece cuando el inmigrante adquiere la residencia permanente y deja de necesitar la autorización administrativa para trabajar. En otro sentido, hay además el problema de considerar que para la integración en una determinada sociedad es necesario adquirir una identidad homogénea culturalmente definida como condición “natural” de la acción de representación de los intereses derivados del trabajo.

Sin embargo, para el sindicato este tipo de precariedad y de discriminación acentuada como base de la relación de trabajo y de vida es un elemento central que debe impulsar tanto una acción de denuncia a los poderes públicos para hacer emerger el empleo irregular y restringir el fraude empresarial como, de manera muy especial, una actuación de los órganos sindicales que desarrollen un trabajo sindical específico con este colectivo, especialmente en los sectores en donde los trabajadores inmigrantes son cuantitativamente significativos<sup>17</sup>.

El discurso sindical sobre el trabajo inmigrante se resume en la construcción de la política sindical sobre la igualdad en el trabajo y, simultáneamente, la necesidad de la regulación del volumen de empleo del colectivo de inmigrantes, a lo que se une una tercera característica, la de que el sindicato debe realizar un intenso trabajo de integración social de la población inmigrante. Eso quiere decir que en la visión sindical, el trabajador inmigrante, con o sin permiso, debe gozar de las mismas condiciones de trabajo y remuneraciones que el resto de los trabajadores, lo que obliga a partir de un principio de igualdad de trato derivada del trabajo material. Naturalmente el sindicato incluye dentro de estos derechos que debe gozar el emigrante también los derechos colectivos, en especial sindicación y huelga. Pero a la vez, en el campo del empleo y de la regulación por parte de los poderes públicos de los flujos migratorios, el sindicalismo defiende un control de los mismos en función de las necesidades reales del mercado de trabajo, lo que se expresa en un apoyo —con matices indudablemente— a la política de contingentes europeos y cupos en materia de inmigración. Cierra el círculo de esa visión sindical la necesidad de que el sindicato se presente como un agente de integración social de los trabajadores inmigrantes y de sus familias, informándoles, orientándoles y gestionando en ocasiones la vivienda, la sanidad o la escuela.

Podría en definitiva intentarse una síntesis de las distintas

posiciones que pone de manifiesto el discurso sindical. En esta visión triangular que el sindicato tiene respecto del trabajo inmigrante, él mismo se presenta en primer lugar como *representante* de los trabajadores (impulsando un principio de igualdad no solo en el plano de las condiciones sociales, sino de estricta matriz política, basado en la materialidad del trabajo realizado); en segundo término, como *agente institucional* regulando el fenómeno económico y social de la inmigración en el marco del mercado de trabajo (impulsando la mediación política sobre la base de la transparencia y la realidad del mercado laboral); en tercer lugar, como *agente de inclusión social*, realizando funciones de intermediación, información y contacto entre el colectivo de inmigrantes y los servicios públicos de protección social y de acceso a los bienes colectivos de ciudadanía (impulsando un principio de cohesión social como base de la ciudadanía y de la convivencia social). Estos tres lados forman en su conjunto la figura que expresa la concepción sindical del trabajo inmigrante, y verificar cuál es en cada momento histórico determinado la relación que se establece entre los mismos daría una respuesta adecuada a los interrogantes que tradicionalmente se plantean respecto de la relación entre el sindicato del país de acogida y los trabajadores inmigrantes.

Es claro que, de los tres aspectos que conforman la actuación del sindicato respecto de los inmigrantes, la posición de representante de los mismos es la más determinante porque es la que enlaza con la actuación sindical básica, pero también es la que más problemas plantea a la organización sindical en relación con el resto de los trabajadores y con la población en la que se asientan los grupos de trabajadores inmigrantes, problemas en lo esencial relacionados con la diferente identidad social y cultural que el inmigrante expresa respecto de los trabajadores nacionales y a la influencia de las visiones que ven en cada trabajador que busca empleo una amenaza para el que ya lo tiene.

Estas figuras sociales requieren un esfuerzo adicional del sindicato en la ordenación concreta de la actividad de representación de las mismas. Es evidente que hay un problema de identidad del trabajo a representar, que se relaciona con la transformación del propio concepto de trabajador y su vinculación con la noción de clase obrera. Y también que el sindicato está afectado por el remolino de las identidades diferenciadas que se

pretenden agregar a la básica de trabajador y que han sido potenciadas por la intensa desregulación productiva y social que ha ido progresivamente ganando terreno en los países desarrollados, acentuándose con la crisis del año 2008. Pero lo cierto es que el conjunto de problemas que trasladan al sindicato no solo hacen referencia a la esfera de la dominación padecida en el trabajo, sino más precisamente la que se produce a partir del mismo, en una existencia que para muchas de estas categorías subalternas se identifica con un progresivo estado de devastación existencial y cultural.

En esa dirección se han desplegado los esfuerzos del sindicato por desarrollar una vertiente de su actuación que a falta de otro calificativo se viene a denominar sociopolítica, importando el concepto de su uso en el antifranquismo. El componente sociopolítico del sindicato se proyecta de manera muy decisiva sobre la dimensión espacial y territorial. Las condiciones de habitabilidad y de acceso a la vivienda, los servicios que ofrecen el territorio, los transportes y la relación con el ambiente son elementos muy significativos para la acción sindical. La relación que se construye entre precariedad, género y edad como nociones discriminantes no solo se expresa en el trabajo, sino que se despliega, a partir de este, en la condición social que representa el territorio. La cohesión social en torno al hecho migratorio y sus contornos étnicos encuentra también un encaje privilegiado en el espacio de la ciudad y no solo en el de la actividad productiva.

## GLOBALIZACIÓN Y SINDICATO. DESTERRITORIALIZACIÓN DEL TRABAJO Y EMPRESA TRANSNACIONAL

La globalización como fenómeno económico, social y político es un marco de referencia ineludible para cualquier análisis social en nuestros tiempos. El sindicato tiene que, necesariamente, inscribir su dinámica en estos procesos.

La globalización implica la construcción de una economía-mundo donde se establece una relación determinada entre los mecanismos de circulación del capital, la regulación de los sistemas productivos y las formas de organización del trabajo al servicio de un proyecto político de explotación y de dominio a unos niveles desconocidos

hasta el momento en sus dimensiones cuantitativas y cualitativas. El proyecto político que impone la globalización invierte los términos en que se venían relacionando el derecho, la política y la economía de mercado en la visión democrática que surge en Europa tras la derrota de los fascismos y el final de la Segunda Guerra Mundial, que pretendía una cierta conciliación entre la lógica de la explotación y del beneficio propia del sistema capitalista y la lógica democrática de la igualdad expresada en la nivelación social a la que gradualmente se comprometían los poderes públicos. Esta versión ha sido fortalecida y propulsada en el mundo desarrollado a partir de la gran crisis financiera y económica que da comienzo en agosto de 2008, generando contradicciones y resistencias en los países europeos, como se analizará más adelante en especial con el caso español.

Ese proyecto plantea la disminución drástica de la capacidad normativa estatal en la regulación de la economía y el progresivo desmantelamiento del Estado social y sus transformaciones sociales, sin que por lo mismo las relaciones internacionales entre Estados a través de los tratados puedan compensar o invertir el signo de esta tendencia. La “dictadura de los mercados financieros” y la acción en paralelo de las instituciones reguladoras de los mismos, en especial el FMI y el BCE, imponen sus planes de reformas estructurales en los países con independencia del color político de sus gobiernos y negando cualquier atisbo de participación democrática o de negociación política de los programas de rescate.

En paralelo con la revitalización del mercado y del capitalismo a escala global, emerge la empresa transnacional como un protagonista destacado de la globalización y a la vez como una figura central en los procesos de regulación del trabajo a través de su presencia constante en la economía-mundo. El papel de este nuevo sujeto que aparece desvinculado del territorio sobre el que se proyecta la normatividad de los sistemas jurídicos estatales. La empresa evita la regulación de un Estado determinado al poder fracturar en diversos espacios regulativos el conjunto de las relaciones de trabajo que esta organiza a través del mundo. Este hecho permite inmunizar sus decisiones frente a cualquier intromisión externa —sea pública o colectiva— tanto respecto del contenido de estas como del grado de cumplimiento de las reglas

que disciplinen el conjunto de las relaciones laborales en su ámbito. A ello se unen los fenómenos de concentración de poder y de la capacidad de dirección en la empresa matriz, que juega también con la fragmentación de las diferentes personalidades jurídicas de las empresas filiales en los diversos territorios estatales como una forma de cortocircuitar la responsabilidad de la empresa en su conjunto respecto del proyecto global de actuación de la misma. Es esta, sin embargo, una desterritorialización relativa, puesto que siempre existe un ligamen entre el espacio territorial dotado de una cierta normatividad de origen estatal y el que organiza las relaciones laborales dentro de la empresa.

Como el reverso de la medalla, la noción de desterritorialización se corresponde con la de “deslocalización” como característica de la capacidad de actuación de la empresa transnacional. Con esta expresión se está haciendo referencia a la facilidad con la que las empresas transnacionales pueden transferir una parte o la totalidad de la producción a otros países con costes de producción más reducidos, y expresa por tanto la volatilidad y el nomadismo de las organizaciones productivas sin un anclaje permanente en territorios normativos estables.

Hay por último una desterritorialización a la inversa, esta vez del trabajo, que se manifiesta en los flujos migratorios internacionales de más de doscientos millones de trabajadoras y trabajadores con sus familias. Son fuerza de trabajo a la búsqueda de empleo y de mejora de sus condiciones de vida que no pueden satisfacer en sus lugares de origen.

Estas situaciones plantean problemas muy importantes al sindicato y a su acción de representación de los trabajadores para la defensa de sus intereses, a lo que se une la progresiva pérdida de importancia del Estado como espacio o lugar donde se desarrolla la acción sindical. Se trata de una verdadera “crisis del principio de soberanía” que produce la alteración de los procesos regulativos en las relaciones laborales, sometidos a una fuerte presión competitiva “a la baja” en un marco general de liberalización creciente del intercambio comercial que generan diferencias importantes de niveles de protección traducidos en costes de producción por la lógica de mercado imperante. Eso conduce a un cuestionamiento radical del derecho del trabajo y de la acción sindical en los respectivos ordenamientos internos de los países más avanzados

socialmente.

En el espacio global se va delineando progresivamente con fuerza otra figura que comienza a adquirir una presencia más decisiva y de enorme importancia simbólica. El sindicato se declara representante global de los trabajadores, teniendo en cuenta que en este siglo nuevo es en el que más trabajadores asalariados existen en el planeta, y ello pese a la diferenciación entre economía regular e irregular: más de tres mil millones de asalariados conviven hoy en todos los países del mundo. Nunca ha habido en la historia una cantidad tan alta de trabajadores sometidos a las condiciones de explotación del sistema de libre empresa.

Es cierto que no es una novedad que la forma sindicato quiera proyectarse en el plano del espacio global. La inserción nacional del sindicato no ha impedido históricamente la coordinación internacional del mismo. Como se sabe, en el origen mismo de la teorización de la existencia y función de las sociedades obreras se plantea la internacionalización de la acción sindical. Lo que sucede es que posiblemente en este momento la presencia del sindicato como sujeto global se inscribe en una dinámica ideológica, social y política claramente alternativa.

La extensión y consolidación del proyecto antidemocrático y antisocial en que se manifiesta la globalización ha sido contestado desde un movimiento muy fuerte policéntrico y también global. El movimiento alterglobalizador que se fue congregando desde distintas corrientes y agrupaciones sociales, incluidos los sindicatos, en respuesta al pensamiento único neoliberal como única narrativa posible de la globalización y a sus automatismos totalitarios culminó en Seattle (1999), una oposición firme y completa a este proyecto. La alimentación del Foro Social Mundial como lugar de encuentro y de intercambio de propuestas y de acciones colectivas y su reedición anual alimenta una masa crítica de argumentos y propuestas contrahegemónicas que cobran mayor interés en un momento histórico como el presente en el que es especialmente intensa la devastación social, cultural y democrática a que induce la presión de los mercados financieros sobre los Estados y la emanación de políticas neoliberales antisociales.

En este contexto es en el que hay que interpretar los esfuerzos por la reunificación del sindicalismo internacional con la creación de una nueva Confederación Internacional con vocación unitaria que

actuara fundamentalmente en el espacio global. La creación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en Viena, en el año 2006, reunió a las antiguas organizaciones nacionales afiliadas a la CIOSL y a la CMT, junto a otras organizaciones sindicales que no estaban afiliadas a ninguna organización internacional. Representa a ciento setenta y cinco millones de trabajadores de ciento cincuenta y tres países. Está estructurada en cuatro grandes organizaciones regionales que abarcan África, Asia-Pacífico, América —la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, CSA— y Europa-Consejo Panregional Europeo, que integra dentro de la misma a la influyente Confederación Europea de Sindicatos.

El sindicato internacional nace con la decidida voluntad de cambiar la globalización. Lo señala desde su congreso fundacional en Viena, en 2006, su programa de acción:

5. El Congreso compromete a la CSI a cambiar de manera fundamental la globalización, de manera que redunde en beneficio de los trabajadores y trabajadoras, los desempleados y los pobres. Para el logro de las aspiraciones permanentes de la Confederación, resulta esencial que las políticas neoliberales de libre mercado, y la incoherencia y los fracasos manifiestos de la comunidad internacional respecto al actual proceso de globalización, den paso a una gobernanza adecuada de la economía global que:
  - 1) Combine los tres pilares del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental. Garantice el respeto universal de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.  
Genere trabajo decente para todos.
  - 2) Ponga fin a la pobreza masiva y reduzca considerablemente las desigualdades tanto a nivel nacional como entre naciones.  
Promueva el crecimiento mediante la distribución equitativa de la riqueza [...]
7. Combatir las desigualdades sociales y luchar por la redistribución de la riqueza es un elemento central para el desarrollo de un nuevo modelo de globalización. Se requiere la introducción de un impuesto internacional sobre las transacciones internacionales, que serviría tanto para financiar el desarrollo como para desalentar el movimiento de capital especulativo, que tiene consecuencias sociales desastrosas.
9. Una gobernanza efectiva y democrática de la economía global requiere una reforma fundamental de las organizaciones internacionales implicadas, particularmente el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio. Se necesita una mayor transparencia y democracia en los procesos de toma de decisiones y una mayor coherencia respecto a sus posiciones políticas colectivas. Al mismo tiempo, todas las organizaciones han de reconocer la primacía de los derechos humanos sobre las regulaciones financieras, comerciales o económicas. Los Gobiernos tendrán que tomarse más en serio su responsabilidad de gobernarlas y obligarlas a trabajar de manera coherente y a cooperar para lograr objetivos democráticamente acordados.

En este sentido, el sindicato abre tres grandes espacios de actuación en ese espacio global en el que se mueve para transformar su orientación. En primer lugar, en el terreno en el que se desenvuelven las grandes instituciones que canalizan y pa-

trocinan la mayor desigualdad en el reparto de las rentas globales. La CSI señala como blanco prioritario de su presión tres: el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio. Todas ellas pueden ostentar un largo historial de medidas contra los trabajadores que han originado un incremento de la pobreza en muchos países, promoviendo la privatización, la liberalización del comercio y de las inversiones y la desregulación laboral. La actuación del sindicato se extiende asimismo a los grupos informales de dirección global de la economía por los representantes de los países industrializados y emergentes, el grupo de los 20 (G-20), y sus “cumbres” organizativas para “mantener la estabilidad financiera internacional” y adoptar otras decisiones coordinadas sobre el rumbo económico mundial. La CSI ha conseguido que se implantara la audiencia previa como práctica institucional asentada, pero no ha logrado uno de sus objetivos más reiterados, que es la de imponer la presencia de la OIT con voz, pero sin voto, en este tipo de reuniones y encuentros, de forma que la vertiente sociolaboral fuera directamente valorada en el curso de los debates sobre el rumbo de los procesos económicos y financieros de la globalización.

Las empresas transnacionales son el segundo espacio de actuación sindical. No tienen esta buena prensa entre los sindicatos, y esa mala fama parece que se la han trabajado con tesón. Tanto por la capacidad de presionar a la baja a los trabajadores y evitar el libre ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, su incidencia sobre los Gobiernos para conseguir condiciones de implantación con reducción de derechos sociales o el desconocimiento pleno de los derechos de los pueblos indígenas junto con episodios demasiado frecuentes de “criminalidad corporativa” y los “niveles indecentes” de retribución que se adjudican los altos directivos de estas empresas.

Pero en este terreno hay una mayor presencia de reglas que disciplinan, todavía embrionariamente, la actuación de las empresas transnacionales. La problemática de la responsabilidad social empresarial en su vertiente externa<sup>18</sup>, tanto en su demanda de regulación en el plano internacional como, de manera más decisiva, mediante la conclusión de acuerdos marco globales entre estas empresas transnacionales y las federaciones sindicales internacionales, agrupadas estas en la agrupación Global Unions.

Para los juristas esta dimensión nueva de la acción sindical internacional se puede situar en la tendencia a la contractualización que busca sustituir la unilateralidad del poder empresarial por un acuerdo privado-colectivo en el espacio global. El importante activo de experiencias que se conoce como acuerdos marco globales o acuerdos marco transnacionales constituye un medio de regulación de estándares mínimos de trabajo en las empresas transnacionales. Se puede por tanto integrar en una corriente que coopera a la universalización de derechos fundamentales básicos de los trabajadores concentrados en la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, el reconocimiento efectivo del derecho de libre sindicación y de negociación colectiva y el respeto del principio de igualdad de trato e igualdad de oportunidades, tal como se desprende de la Declaración de la OIT de 1998 que estos acuerdos incorporan. Por lo demás, el contenido de estos acuerdos globales como instrumentos de universalización de derechos se ha ido ampliando hacia otros dominios como las condiciones de trabajo, salud y seguridad, compromisos de lucha contra la corrupción, instituciones de representación del personal en la empresa y formación profesional.

El tercer lugar es el de la vigilancia y denuncia de la violación de los derechos sindicales como derechos humanos fundamentales. En este terreno, la CSI mantiene una intensa tarea de promoción y de defensa de los derechos sindicales, a la que ya se ha hecho referencia, en la que la visibilidad y denuncia de las constantes y graves violaciones de los mismos tienen una audiencia aceptable en los medios de comunicación mundiales.

Más allá del sindicato, también en ese espacio tiene cabida la huelga como medio de articular la defensa de los intereses de los trabajadores que carecen de referencias o de inserciones formales en un sistema de tutelas. La huelga en el espacio de la globalización permite la creación de reglas surgidas como forma de terminación o de evitación de la medida de presión, y propicia directamente no solo la autotutela de los trabajadores no vinculados a ningún ordenamiento de protección en sus condiciones de trabajo, sino la emersión de un estándar de tutela bajo formas contractuales de acuerdo o convenio colectivo.

El caso más relevante —y más conocido— de esta utilización de la huelga en el sentido indicado es la lucha del sindicato

internacional del transporte —ITF— en el sector de transporte marítimo. La huelga es la forma de imponer condiciones de trabajo mínimas y estandarizadas en las tripulaciones de los barcos de bandera de conveniencia. En estos casos la acción huelguística no cuenta con los marineros ni la tripulación del buque, sino con la solidaridad de los trabajadores del muelle o de los otros marinos para impedir la descarga de las mercancías o de los viajeros en el puerto y el reavituallamiento del barco. El barco con bandera de conveniencia solo podrá zarpar si el armador accede a firmar un acuerdo colectivo, tipo que garantiza estándares razonables y convenientes de condiciones salariales y de trabajo de los marineros enrolados, que lleva aparejada la responsabilidad por incumplimiento y su justiciabilidad<sup>19</sup>.

La acción sindical en el espacio abierto más allá de las fronteras nacionales tiene también otras manifestaciones basadas fundamentalmente en la práctica de la solidaridad a través de las “medidas de presión”, que incluyen huelgas, boicots y prácticas de listas negras de empresas reiteradamente violadoras de los derechos laborales. En concreto, las huelgas funcionan también como formas de garantizar los derechos reconocidos en convenios colectivos firmados en un determinado país e ignorados por las empresas que desplazan trabajadores desde aquel país pese a estar vinculadas por las obligaciones del acuerdo. De nuevo, en el transporte marítimo hay muchos ejemplos de este desplazamiento del control del cumplimiento del acuerdo colectivo a la acción de solidaridad de otros sindicatos de nacionalidad diferente a la del sujeto sindical que concertó el mismo en un país determinado<sup>20</sup>, pero esta fórmula de dar efectividad a reglas colectivas que determinan condiciones de trabajo estándares con independencia del lugar de prestación de servicios en un mundo global es una tendencia cada vez más acentuada con independencia del sector o rama de industria de que se trate y de la que los sindicatos europeos han hecho frecuente uso, aunque la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, primero, y ahora el proyecto de reglamento Monti II pretenda limitarlo y obstaculizarlo.

LA DIMENSIÓN EUROPEA DE LA ÚLTIMA GLOBALIZACIÓN Y LA

## CES

Una referencia especial y adicional debe hacerse respecto a la visión que el sindicalismo europeo organizado en la CES tiene sobre la aplicación concreta del proyecto de globalización de corte neoliberal que se ha implantado en Europa a partir de 2009-2010.

En época de crisis de forma especial, pero con carácter general, el sindicalismo europeo —como el que se desenvuelve a nivel global— tiene que poner las bases de una acción colectiva que movilice a una gran parte de los trabajadores en torno a un proyecto de regulación más justa y más igualitaria. La crisis —las medidas que la Comisión europea adoptaba para solventar la crisis en especial a partir del caso griego— propiciaba un marco nuevo extremadamente desfavorable que se estaba asentando de manera intermitente en cuanto a los objetivos y los países escogidos. Desregulación laboral, reducción de la protección social y desarme de los servicios públicos centrales era la orientación común de este proyecto.

Sin embargo, la fragmentación de las respuestas en función de cada coyuntura nacional había generado una permanente fractura entre las resistencias del sur de Europa —incluido el sur de las naciones del este—, la lenta reacción de Gran Bretaña y el acompañamiento silencioso de estos procesos por los sujetos colectivos del centro de Europa y Escandinavia. El sindicalismo europeo había quedado encerrado en esas fracturas y durante todo el año 2010 prácticamente había estado paralizado, contemplando y no dirigiendo las luchas de los movimientos y sindicatos en cada país.

A partir de la recomposición de su equipo directivo en el Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos celebrado en Atenas, en mayo de 2011, la situación cambió. Se constató la necesidad de una acción común y coordinada contra la mal llamada “austeridad” —que solo se aplica a los trabajadores y a las clases subalternas— reivindicando un nuevo compromiso político, social y económico de nivelación social frente a la crisis que sea anticipado por reformas profundas de control del sistema financiero y creación de un sistema fiscal europeo potente. Otras iniciativas en el mismo sentido persiguen la implantación de una cláusula social en los tratados que garantice el principio de que los derechos sociales fundamentales tengan prioridad sobre las libertades económicas,

promoviendo así una interpretación de las libertades económicas fundamentales de manera que no puedan menoscabarse la acción sindical ni el derecho de huelga.

Junto con la reivindicación de una “gobernanza europea” que sirva a los intereses de los pueblos europeos y no a los de los mercados financieros, y el impulso de movilizaciones progresivas contra las medidas de austeridad, los recortes en los salarios, la seguridad social y los servicios públicos, la CES coloca en segundo lugar el objetivo de la igualdad salarial y de derechos en el espacio económico y social de Europa. Se pone especial énfasis en combatir la utilización del diferencial salarial entre países para utilizarlo como ventaja comparativa en el desplazamiento transnacional de servicios y de trabajadores. A petición de los sindicatos franceses y alemanes, la CES se ha comprometido a impulsar una campaña sobre la igualdad de derechos y la igualdad salarial basada en el “principio del lugar de trabajo” como eje de la misma, y la consiguiente modificación de la Directiva de desplazamiento de trabajadores para obtener su aplicación en los supuestos de prestación de servicios transnacionales, de forma que se impidan las consecuencias lamentables a las que induce la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en el caso Rüffert o en el de Gran Ducado de Luxemburgo. También en estos casos, se pretende la utilización de la huelga como instrumento anti-*dumping*, esto es, como forma de reacción colectiva ante la vulneración del principio de territorialidad en las condiciones de trabajo en el transcurso de la prestación de servicios transnacional. Pero este aspecto ha merecido un desarrollo más amplio por parte del sindicalismo europeo.

En ese sentido, en efecto, en el Congreso de Atenas se adoptó la decisión de preservar, frente a las libertades económicas de la Unión, el derecho de huelga reconocido en la carta de derechos fundamentales a los trabajadores en la dimensión transnacional europea y sobre las materias que afecten a dicha dimensión. Esta reivindicación de la regulación del derecho de huelga en la dimensión transnacional europea no ha tenido una propuesta concreta de desarrollo, pero es posible que se baraje la opción de la autorregulación sindical —en el nivel europeo, como declaración de voluntad de la CES— que se sustancie en un protocolo en el que necesariamente se tengan que abordar cuatro tipos de lo que se denominan “eurohuelgas”: huelgas de solidaridad sectoriales,

huelgas anti-*dumping* social europeas, huelgas contra medidas normativas de la Unión Europea (sociopolíticas) y, en fin, huelgas en las empresas transnacionales europeas de ámbito transnacional.

El sindicato tiene, pues, abierta una “nueva frontera”, la de su dimensión europea, considerada como un todo y no como la suma de las distintas problemáticas nacionales. Esta identidad europea debe formar parte de una consciente posición del sindicato en la globalización a favor de otro mundo y otra sociedad. Es un buen augurio porque simboliza la relación directa entre las políticas de gobierno basadas en la “austeridad”, el recorte de derechos sociales y la reducción de los servicios de interés general y el espacio europeo, de forma que la única solución practicable no es refugiarse tras las fronteras de los respectivos ordenamientos internos, sino traspasarlas y exigir “más Europa”, es decir, un desarrollo importante de elementos políticos de control democrático de la fuerza regulativa de los mercados y la puesta en marcha de instrumentos redistributivos profundos.

## NOTAS

\* <http://www.ituc-csi.org/discurso-de-investigacion-de-sharan.html>

1. Véase <http://youtu.be/V4OTADeg3P0>
2. El vídeo fue reproducido subtítulo en diversas páginas de UGT, CC OO y en ATTAC-TV. Conoció una versión española menos deudora de la escena original de los Monty Python, realizada por Juventud de CC OO, que es mucho menos conocida —4.126 entradas frente a 40.935 del subtítulo por UGT de Cataluña—, pero que se acopla más a la práctica empresarial y sindical española (véase <http://youtu.be/aXHM7AUXOH0>).
3. U. Romagnoli, “El renacimiento de una palabra”, *Revista de Derecho Social*, nº 31, 2006.
4. Los casos de violaciones de derechos sindicales en el mundo son narrados en informes anuales por la Confederación Sindical Internacional, quien a su vez lleva a cabo una extensa actividad de denuncia y de solidaridad intersindical. El informe del año 2011 está disponible en [http://survey.ituc-csi.org/IMG/pdf/Survey\\_ITUC\\_ES\\_web.pdf](http://survey.ituc-csi.org/IMG/pdf/Survey_ITUC_ES_web.pdf)
5. Véase [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CSI\\_-\\_Programa\\_de\\_la\\_CSI.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CSI_-_Programa_de_la_CSI.pdf)
6. Leída desde la actualidad, este texto pionero de la universalización de derechos sociales se confronta a la consolidación en el cambio de siglo de un mercado global como base del nuevo orden económico mundial que contradice estos principios. Así lo ha expresado Alain Supiot en una conocida obra sobre “el espíritu” de la Declaración de Filadelfia: “La voluntad de hacer reinar un poco de justicia en la producción y el reparto de las riquezas a escala mundial ha sido sustituida por la fe en la infalibilidad de los mercados financieros, lo que condena a la migración, la exclusión o la violencia a la inmensa multitud de los perdedores del nuevo orden económico mundial. El fracaso actual de este sistema invita a reencontrar, bajo los escombros de la ideología ultraliberal, la obra normativa de la posguerra que esa ideología se ha esforzado en hacer desaparecer”. Alain Supiot, *El Espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total*, Península, Barcelona, 2010.
7. “La libertad sindical es una fórmula lingüística que debe su carácter universal a la OIT”, resume U. Romagnoli, “La libertad sindical, hoy”, *Revista de Derecho Social*, nº 14, 2001, p. 15.
8. U. Romagnoli, “La libertad sindical, hoy”, *op. cit.*, p. 14.
9. El mayor intervencionismo de la administración laboral en materia sindical que se manifiesta en los ordenamientos latinoamericanos ha hecho que el Comité de Libertad Sindical de la OIT haya resuelto de

- forma crítica intervenciones antisindicales en varios países de aquel continente, como México, en donde la “toma de nota” impide la presencia de otro sindicato en la misma empresa, dando lugar a verdaderas connivencias empresario-dirigencia del sindicato “afin”, o Argentina, donde la “personería gremial” se emplea como forma de cooptación política del sindicato afin al Partido Justicialista frente a otros sujetos sindicales alternativos y críticos con implantación suficiente en empresas y ramas.
10. Cuestión muy diferente de los debates en los medios de comunicación españoles sobre la “financiación estatal” de los sindicatos, como se verá *infra*. Una aproximación clásica al neocorporativismo sindical como tendencia europea, en G. Vardaro, *Diritto del Lavoro e corporativismi in Europa: ieri e oggi*, Franco Angeli/Universidad de Urbino, Milán, 1988.
  11. Tariq Alí, *La idea del comunismo*, Alianza editorial, Madrid, 2011, p. 92.
  12. Tarso Genro, “El futuro de la cuestión democrática”, *El País*, 13 de abril de 2012.
  13. De hecho, los estudios de que se dispone señalan la relación existente entre el crecimiento y desarrollo de este sector informal y la desintegración parcial de los pilares institucionales de la sociedad “formal”, lo que repercute alterando la estructura de clase y su representación política y social, extendiendo modelos de clientelismo guiados fundamentalmente por ONG, iglesias e instituciones financieras a través de una política de créditos a empresas de pequeñas dimensiones. K. Koomings, D. Kruit, T. Wils, “The very long march of history”, en H. Thomas (ed.), *Globalization and Third World Trade Unions. The challenge of rapid economic change*, Ed. Zed Books, Londres, 1995, pp. 117-119.
  14. La experiencia del Movimiento de los Sin Tierra en Brasil puede ser interpretada en este sentido, o las iniciativas sociopolíticas de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), entre otras. Cfr. I. Rauber, “Actores sociales, luchas reivindicativas y cultura popular”, en C. Lozano (coord.), *El trabajo y la política en la Argentina de fin de siglo*, Eudeba, Buenos Aires, 1999, pp. 203 y ss.
  15. Un buen trabajo reciente al respecto, S. Bologna y D. Banfi, *Vita di freelance. I laboratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano, 2011.
  16. Que les supuso el fin de la ideología “felicista” ligada a la economía de la red. La clase virtual “descubrió que tenía un cuerpo social que podía ser empobrecido, despedido, sometido a condiciones de sufrimiento, de marginación, de miseria; y también un cuerpo afectivo, emocional, que podía entrar en una fase de depresión y pánico”. F. Berardi “Bifo”, *El sabio, el mercader y el guerrero. Del rechazo del trabajo al surgimiento del cognitariado*, Acuarela & A. Machado, Madrid, 2007, p. 165.
  17. En el caso español, por ejemplo, las federaciones sindicales de sector especialmente sensibles al trabajo sindical con los trabajadores inmigrantes son las de Agroalimentaria, Construcción y Hostelería.
  18. Una descripción muy completa sobre la problemática de la RSE en relación con las empresas transnacionales en el número monográfico, dirigido por M. Barañano, J. Aparicio y B. Valdés, “La responsabilidad social en Europa y las corporaciones transnacionales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 27, 2009.
  19. Esta campaña contra las banderas de conveniencia tiene ya una larga tradición en la ITF y ha culminado en la elaboración de un convenio colectivo estándar de la ITF, en el que se fijan los salarios y condiciones de trabajo para todas las tripulaciones de buques de bandera de conveniencia, sea cual fuere su nacionalidad. Este es un único convenio que se somete a la firma de los propietarios de buques contra los que se inician “acciones de presión”, normalmente huelgas de solidaridad en los términos descritos. La Secretaría de la ITF extiende a todos los buques de bandera de conveniencia (BDC) cubiertos por un convenio aceptable a la ITF un “certificado azul de la ITF”, para indicar la aceptación de la ITF de los salarios y condiciones de trabajo existentes a bordo de dicho buque. Alrededor del 25 por ciento de todos los buques BDC se hallan hoy día cubiertos por convenios de la ITF, que proporcionan protección directa a más de noventa mil marinos. Cfr. <http://www.itfglobal.org/flags-convenience/index.cfm>
  20. Hay muchos ejemplos, pero es frecuente esta comunicación de solidaridades a través de la huelga en los cruceros que transitan el Mediterráneo y el Egeo, de forma que los sindicatos presentes en alguna de las escalas de estos, una vez que comprueban la inaplicación del convenio colectivo para los buques cruceristas matriculados en el país en el que se firmó este a la tripulación del crucero —normalmente inmigrante asiática y africana— proceden a proclamar una “acción industrial” que paraliza el barco hasta que se reconocen y satisfacen los derechos vulnerados, lo que suele realizarse y controlarse en una escala posterior del barco, en otro país, y por tanto concerniendo a sindicatos de otra nacionalidad. Puede consultarse una descripción de este proceso ante uno de los casos concretos, en esta ocasión un crucero por el mar Báltico de un barco matriculado en Grecia vinculado por un convenio colectivo firmado entre el sindicato griego de gentes del mar y la naviera, que es controlado en Holanda y la ejecución del acuerdo —el pago de los salarios debidos a la tripulación— en Suecia, dos meses después, con la implicación por tanto de los sindicatos holandeses y suecos a través de la mediación de los Inspectores Regionales de la

federación internacional ITF, en <http://www.itfglobal.org/files/seealsodocs/SPA/3820/SB07Spa.pdf>

## UN GLORIOSO PASADO

Considerando:

que la emancipación de la clase obrera debe ser obra de la propia clase obrera; que la lucha por la emancipación de la clase obrera no es una lucha por privilegios y monopolios de clase, sino por el establecimiento de derechos y deberes iguales y por la abolición de todo dominio de clase;

que el sometimiento económico del trabajador a los monopolizadores de los medios de trabajo, es decir, de las fuentes de vida, es la base de la servidumbre en todas sus formas, de toda miseria social, degradación intelectual y dependencia política;

que la emancipación económica de la clase obrera es, por lo tanto, el gran fin al que todo movimiento político debe ser subordinado como medio;

que todos los esfuerzos dirigidos a este fin han fracasado hasta ahora por falta de solidaridad entre los obreros de las diferentes ramas del trabajo en cada país y de una unión fraternal entre las clases obreras de los diversos países;

que la emancipación del trabajo no es un problema nacional o local, sino un problema social que comprende a todos los países en los que existe la sociedad moderna y necesita para su solución el concurso práctico y teórico de los países más avanzados;

que el movimiento que acaba de renacer de la clase obrera de los países más industriales de Europa, a la vez que despierta nuevas esperanzas, da una solemne advertencia para no recaer en los viejos errores y combinar inmediatamente los movimientos todavía aislados.

Por todas estas razones ha sido fundada la Asociación Internacional de los Trabajadores. Y declara:

que todas las sociedades y todos los individuos que se adhieran a ella reconocerán la verdad, la justicia y la moral como base de sus relaciones recíprocas y de su conducta hacia todos los hombres, sin distinción de color, de creencias o de nacionalidad.

No más deberes sin derechos, no más derechos sin deberes.

En este espíritu han sido redactados los siguientes Estatutos:

1. La Asociación es establecida para crear un centro de comunicación y de cooperación entre las sociedades obreras de los diferentes países y que aspiren a un mismo fin, a saber: la defensa, el progreso y la completa emancipación de la clase obrera.
2. El nombre de esta asociación será "Asociación Internacional de los Trabajadores".
3. Todos los años tendrá lugar un Congreso obrero general, integrado por los delegados de las secciones de la Asociación. Este Congreso proclamará las aspiraciones comunes de la clase obrera, tomará las medidas necesarias para el éxito de las actividades de la Asociación Internacional y elegirá su Consejo General.
4. Cada Congreso fijará la fecha y el sitio de reunión del Congreso siguiente. Los delegados se reunirán en el lugar y día designados, sin que sea precisa una convocatoria especial. En caso de necesidad, el Consejo General podrá cambiar el lugar del Congreso, sin aplazar, sin embargo, su fecha. Cada año, el Congreso reunido fijará la residencia del Consejo General y nombrará sus miembros. El Consejo General elegido de este modo tendrá el derecho de adjuntarse nuevos miembros. En cada Congreso anual, el Consejo General hará un informe público de sus actividades durante el año transcurrido. En caso de urgencia podrá convocar el Congreso antes del término anual establecido.
5. El Consejo General se compondrá de trabajadores pertenecientes a las diferentes naciones representadas en la Asociación Internacional. Escogerá de su seno los miembros necesarios para la gestión de sus asuntos, como un tesorero, un secretario general, secretarios correspondientes para los diferentes países, etc.

6. El Consejo General funcionará como agencia de enlace internacional entre los diferentes grupos nacionales y locales de la Asociación, con el fin de que los obreros de cada país estén constantemente al corriente de los movimientos de su clase en los demás países; de que se haga simultáneamente y bajo una misma dirección una encuesta sobre las condiciones sociales en los diferentes países de Europa; de que las cuestiones de interés general propuestas por una sociedad sean examinadas por todas las demás y de que, una vez reclamada la acción inmediata, como en el caso de conflictos internacionales, todas las sociedades de la Asociación puedan obrar simultáneamente y de una manera uniforme. Si el Consejo General lo juzga oportuno, tomará la iniciativa de las proposiciones a someter a las sociedades nacionales y locales. Para facilitar sus relaciones, publicará informes periódicos.
7. Puesto que el éxito del movimiento obrero en cada país no puede ser asegurado más que por la fuerza resultante de la unión y de la organización, y que, por otra parte, la utilidad del Consejo General será mayor si en lugar de tratar con una multitud de pequeñas sociedades locales, aisladas unas de otras, trata con unos pocos centros nacionales de las sociedades obreras, los miembros de la Asociación Internacional deberán hacer todo lo posible por reunir a las sociedades obreras, todavía aisladas, de sus países respectivos, en organizaciones nacionales representadas por órganos centrales de carácter nacional. Es claro que la aplicación de este artículo está subordinada a las leyes particulares de cada país, y que, prescindiendo de los obstáculos legales, toda sociedad local independiente tendrá el derecho de corresponder directamente con el Consejo General.
8. Cada sección tendrá derecho a nombrar su secretario correspondiente para sus relaciones con el Consejo General.
9. Todo el que adopte y defienda los principios de la Asociación Internacional de los Trabajadores puede ser recibido en ella como miembro. Cada sección es responsable de la probidad de los miembros admitidos por ella.
10. Todo miembro de la Asociación Internacional recibirá, al cambiar su domicilio de un país a otro, el apoyo fraternal de los trabajadores asociados.
11. A pesar de estar unidas por un lazo indisoluble de fraternal cooperación, todas las sociedades obreras adheridas a la Asociación Internacional conservarán intacta su actual organización.
12. La revisión de los presentes Estatutos puede ser hecha en cada Congreso, a condición de que los dos tercios de los delegados presentes estén de acuerdo con dicha revisión.
13. Todo lo que no está previsto en los presentes Estatutos será determinado por reglamentos especiales que cada Congreso podrá revisar.

256, High Holborn, Londres, Western Central,  
24 de octubre de 1871. (Estatutos de la Asociación Internacional  
de Trabajadores, K. Marx)

El sindicato tiene un noble y glorioso pasado, en efecto. Se enfrenta a un mundo en el que al trabajador se le considera únicamente como portador de una mercancía que hay que remunerar al menor precio para obtener de ello el mayor beneficio.

La civilización triunfante en el siglo XIX era capitalista en lo económico, liberal en lo político y burguesa en lo social. La propiedad privada de los medios de producción, el mercado como forma de plasmar una competencia perfecta y la utilidad para cada uno de la mejor manera para todos, y la iniciativa individual orientada a la búsqueda del beneficio, son los ejes de un sistema económico que expulsa al obrero, a las mujeres y a los niños como “medias fuerzas” de trabajo de los beneficios de la economía de la libre empresa. La consideración de la autonomía privada, moral y jurídica del individuo que se relaciona armónicamente entre iguales

y propietarios a través de la fórmula contractual, y el ciudadano como miembro de una comunidad política cuya voluntad general ayuda a construir mediante el ejercicio del derecho de sufragio, arroja de este reino igualitario al trabajador, prohibiéndole el acceso al voto y mostrando la maquinaria estatal como estado clasista que impone la esclavitud social y el despotismo industrial como forma política de dominación. Las condiciones de vida de la burguesía, sus pautas culturales y normas de consumo, sus reglas morales y religiosas construían un mundo cerrado y ajeno a la degradada existencia material de las clases trabajadoras, que solo asomaban en los relatos de la burguesía como ejemplo de la abominación y del envilecimiento humano y, residualmente, como objeto de misericordia y de socorro pietista.

La situación de explotación y de miseria por sí sola no podía constituir el germen del cambio. Era preciso que a la percepción del abuso y de la violencia ejercida sobre ese cuerpo social se añadiera la conciencia de lo colectivo. La constitución de un sujeto, la clase obrera, como portador de un proyecto de transformación revolucionaria de la sociedad en una concepción de la historia como un choque de clases en confrontación permanente. En esa constitución de una subjetividad revolucionaria, el elemento negativo, de rechazo, era más fuerte que el elemento alternativo, propositivo o superador de la explotación.

**ANTICAPITALISTA ANTILIBERAL ANTIBURGUESA ANTIMILITARISTA ANTIRRELIGIOSA, ANTICLERICAL**

---

<b>Socialista</b>	<b>Social</b>	<b>Obrera</b>	<b>Pacifista</b>	<b>Laica, atea</b>
-------------------	---------------	---------------	------------------	--------------------

---

En la organización de la conciencia de clase, la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT), cuyo conocido preámbulo se ha incluido al inicio de este apartado, supone un salto cualitativo fundamental. Tanto sobre las experiencias de lucha y de organización obrera existentes hasta el momento como por la capacidad teórica de explicar ideológica y políticamente la situación de la clase obrera, construyendo desde el conocimiento, el análisis y la extensión de las luchas una nueva subjetividad colectiva. La organización y la teoría son los dos motores de un movimiento de la clase que rechaza el trabajo asalariado y el sistema económico y

político que lo provoca. En los Estatutos de la AIT se establecen los mecanismos de comunicación y cooperación entre las sociedades obreras de diferentes países con una dirección común. El Consejo General aparecía como un consejo de enlace y de dirección del movimiento obrero internacional y, a su vez, las organizaciones nacionales debían concentrarse y coordinarse nacionalmente contactando así al país entero con el movimiento internacional. La base por consiguiente de una organización sencilla, pero potente, con claras ideas sobre la organización de las masas —alejándose definitivamente del modelo de las sociedades secretas revolucionarias francesas— y la agitación pública.

En ese momento se plantea asimismo la configuración de ese sujeto colectivo que representa a la clase obrera y la necesidad de su especialización. Es decir, la necesidad de combinar economía y política en la acción obrera y la constitución del proletariado en partido político. Sindicato y partido son dos organizaciones de clase que a partir de ese momento tendrán durante un largo periodo una relación intensa en donde se reiterará la separación entre Estado y mercado como dominios preferentes de una y otra.

El crecimiento exponencial del marxismo entre los dos siglos no solo hizo que los sindicatos obreros gozaran de buena salud, sino que se desarrollaran asimismo los partidos socialistas y laboristas cuyo objetivo era la toma del poder político por la clase trabajadora, sin perjuicio de ir ganando mejoras para sus componentes a través de un programa de reformas pactadas frecuentemente en alianza con otras fuerzas no socialistas.

Por el contrario la versión anarquista de esta cuestión exaspera el plano de la economía y niega la acción específica en el terreno de la política, por lo que se gira hacia el sindicato como elemento central en la lucha actual contra el capitalismo y el Estado, y también como pieza fundamental de la sociedad anarquista del futuro en la que desempeñaría un papel determinante en la organización de la producción igualitaria. En el Congreso anarquista de Ámsterdam, de 1907, esta reivindicación del sindicato como “órgano específico y fundamental” de la revuelta y de la lucha contra la burguesía aparece mencionado con claridad.

**Considerando que el régimen económico y jurídico actual está caracterizado por la explotación y el sojuzgamiento de la masa de los productores, y determina, entre estos y los beneficiarios del régimen actual, un antagonismo de intereses absolutamente irreductible que da nacimiento**

a la lucha de clases;  
que la organización sindical, solidarizando las resistencias y las revueltas sobre el terreno económico, sin preocupaciones doctrinarias, es el órgano específico y fundamental de esta lucha del proletariado contra la burguesía y todas las instituciones burguesas;  
que importa que un espíritu revolucionario siempre más audaz oriente los esfuerzos de la organización sindical en el camino de la expropiación capitalista y de la supresión de todo poder;  
que la expropiación y la toma de posesión colectiva de los instrumentos y de los productos del trabajo no pudiendo ser llevadas a cabo más que por los mismos trabajadores, el sindicato está llamado a transformarse en grupo productor, y resulta ser en la sociedad actual el germen vivo de la sociedad del mañana;  
comprometen a los camaradas de todos los países a participar activamente en el movimiento autónomo de la clase obrera y a desarrollar en las organizaciones sindicales las ideas de rebeldía, de iniciativa individual y de solidaridad que son la esencia del anarquismo, sin perder de vista que la acción anarquista no está contenida en su totalidad en los límites del sindicato.  
Moción de Amadeo Dunois sobre “Sindicalismo y Anarquismo”, suscrita por Monatte, Fuss, Siegfried Nacht, Sra. Ziélinka, Luigi Fabbri y Karl Walter, (Congreso Anarquista de Ámsterdam, agosto 1907)

En España, la organización del movimiento obrero se dividió entre marxistas y bakuninistas, socialistas y anarquistas, con las figuras venerables de Anselmo Lorenzo y Pablo Iglesias en el papel de padres fundadores. La historia de nuestro país, a partir del debate parlamentario en 1871 sobre la I Internacional, está atravesada por ese antagonismo fundamental entre clases. La forma de expresión de esta confrontación era diferente y estaba recorrida por las dos líneas de pensamiento y de acción, socialista y anarquista, que caracterizarán al movimiento obrero español hasta la derrota en la guerra civil. El predominio práctico del reformismo socialista y su alianza estratégica con los republicanos, y la oposición anarquista al camino de las reformas legales para exigir las conquistas por acción directa, en reivindicación coherente del movimiento autónomo de clase, caracterizaron este largo periodo zigzagueante de nuestra historia.

A partir de la Primera Guerra Mundial, con la pérdida del internacionalismo y del pacifismo como señas de identidad del movimiento político de la clase obrera, se produjeron cambios fundamentales en Europa. La revolución rusa y la declaración de un Estado obrero por primera vez en la historia abrieron inmensas esperanzas e impulsaron oleadas de rebelión y de revueltas en la mayor parte de los países europeos. La revolución solo triunfó en Rusia y no en los países como Alemania, donde existía una fuerte y organizada clase obrera industrial. La segunda gran escisión del movimiento obrero fue la que se produjo entre socialistas y comunistas a lo largo de los terribles años veinte del siglo XX.

Frente a la acción gradual de reforma sobre las condiciones de

trabajo —salario y jornada— y de ampliación gradual de derechos políticos y del intervencionismo estatal sobre la relación de trabajo y sus consecuencias sociales, en especial a través de un programa de seguros sociales, en ese momento pasa al centro del debate socialista la fábrica. Se reconoce como el espacio específico del dominio, del disciplinamiento social y de la explotación, a la vez que el lugar de la producción de mercancías. Esa dualidad estratégica hace que la construcción de consejos obreros en las unidades de producción, en las fábricas, sea un elemento clave para la política revolucionaria. El consejo obrero será el organizador de la revuelta y el organismo sobre el que se edificará la sociedad socialista. En sus distintas versiones —alemana, italiana, rusa— el consejismo integra la esfera despótica de la producción en el programa de emancipación social, junto a la acción de racionalización sobre el coste del trabajo y el empleo —misión del sindicato— y el programa de reformas legales que en el espacio público de la política buscaba el partido obrero.

Este descubrimiento político es el que permitirá al Estado soviético realizar un proyecto de construcción de socialismo sin mercado, uniendo directamente Estado —la política hegemónica por el partido— con la producción, administrada por el consejo obrero y encuadrada en la planificación centralizada.

La versión comunista fijaba claramente el papel dirigente del partido como representante e intérprete de la clase obrera, a la que se unía el campesinado como parte integrante del sujeto colectivo que hace la revolución; consideraba al sindicato como un organismo superado en su configuración bajo el sistema capitalista, en la medida que estaba supeditado al mercado y a una lógica contractual colectiva, y deslizaba la función expropiatoria de la producción hacia la organización de esta en el marco de la planificación.

La escisión comunista no tuvo tanta importancia en España hasta la victoria democrática del Frente Popular, en febrero de 1936, y toda la guerra civil tras el golpe militar del general Franco, pero la priorización de ganar la guerra sobre la de conseguir la revolución social hizo que la nueva forma de entender las relaciones sociales no tuviera plasmación en el aparato estatal republicano.

La proclamación de la Segunda República es el momento histórico más importante en este periodo glorioso del sindicalismo español y del movimiento obrero. La huella del reformismo social del

partido socialista construye no solo el edificio de lo que puede ya llamarse derecho del trabajo, sino que establece un amplio programa de protección pública frente a los riesgos sociales. Los sindicatos se fortalecieron en sus efectivos y en sus programas durante aquel periodo, donde la tensión hacia la revolución social era uno de los temas recurrentes en los debates y en los hechos, desde las huelgas insurreccionales anarquistas hasta la revolución de Asturias de 1934.

En 1931, en su III congreso, la CNT declara tener 800.000 afiliados, aunque solo 535.000 declarados o cotizantes. En las elecciones de febrero de 1936, eran ya 1.500.000 personas. Al comenzar la República, la UGT declara 654.000 cotizantes, y la afiliación aumenta espectacularmente durante todo el año siguiente. En junio de 1932 era ya más de un millón de trabajadores. Aunque de nuevo desciende de manera muy fuerte en 1934 y 1935, a partir de 1936 se vuelve a superar el millón de afiliados (1.300.000 personas) y al año siguiente se alcanzan 1.750.000<sup>1</sup>.

## LA LUCHA CONTRA LA DICTADURA Y LA TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA

El golpe de Estado del 18 de julio de 1936 del general Franco y los tres años de cruenta guerra civil permitieron al nuevo régimen una planificación detallada de la destrucción programada de las organizaciones obreras, tanto de los partidos como muy especialmente de los sindicatos, que eran importantes organizaciones de masas, y perseguir metódicamente a sus miembros hasta el exterminio físico de sus militantes. La destrucción de las sociedades obreras, la confiscación de sus bienes, la muerte, la prisión y el exilio para los afiliados permite definir la guerra civil como un conflicto de clase y señala cuáles fueron las terribles secuelas del fascismo español.

En la construcción del Nuevo Estado en los años cuarenta, al hambre y la penuria de los derrotados se sumó la práctica concienzuda de la represión y del terror que propaló una verdadera cultura del miedo. La depuración total de la Administración del Estado y de sectores enteros, como la educación nacional, salpicada de sangre y de muerte, permitió la formación de unos

aparatos de estado petrificados ideológicamente y especializados en la represión permanente de los vencidos. El adoctrinamiento general de la población —al que contribuyó muy activamente la Iglesia católica— se acompañaba de la extensión de la pobreza y el hambre para amplias capas populares.

En ese contexto, por tanto, la recuperación a partir de los años cincuenta de acciones clandestinas de oposición y la organización de movilizaciones obreras esporádicas tienen todos los componentes de un comportamiento épico. Es a finales de aquellos años cincuenta y el comienzo de la década siguiente cuando despegan en el régimen un cierto desarrollismo que origina sustituciones en las elites de gobierno y una cierta apertura a la negociación salarial de empresa como forma de incentivar la producción. A la vez se va yuxtaponiendo, al viejo paradigma del trabajo despótico, un cierto automatismo autoritario producido por la masiva introducción del “método científico” en la producción. La cadena de montaje es el ejemplo del crecimiento económico y se comienza a retribuir en función del resultado, por el tiempo de ejecución del trabajo. La muy limitada posibilidad de negociar colectivamente en la empresa a partir de 1958 no permitía desde luego que se discutiera sobre la organización del trabajo —“competencia exclusiva del empresario”, como todavía hoy recitan los textos de algunos convenios colectivos— pero sí sobre los resultados de la producción, la “productividad” medida salarialmente.

Estos cambios en el modelo económico favorecen la exteriorización de conflictos cada vez más frecuentes por la cuestión salarial. Una nueva generación de trabajadoras y trabajadores se incorpora al empleo y, a mediados de los años sesenta, también masivamente a la inmigración. Las fuerzas democráticas, aún divididas por los imperativos de la guerra fría, acentuaron su presión sobre el interior de España. Este es el caldo de cultivo de nacimiento de Comisiones Obreras, que se convertiría tan solo diez años después, en pleno tardofranquismo, en un importante movimiento de trabajadores que era capaz de generar una conflictividad social y política muy intensa en nuestro país pese a las condiciones de clandestinidad. La USO, proveniente de gentes de la HOAC y de las Juventudes Obreras Católicas, repetía ese esquema.

Los movimientos de trabajadores clandestinos corrían graves riesgos. Y es que el franquismo, desde su primera etapa nazi-

fascista, su untuosidad católica como religión de Estado, su confianza en el mercado y en la empresa como creadora de riqueza, hasta su última fase, denominada tardofranquismo, y que incluye la primera transición una vez muerto el dictador, se caracteriza por dos grandes líneas constantes. La expulsión de la dimensión colectiva de la regulación del trabajo, la incriminación de los sindicatos libres y de la huelga como medida de presión es la primera. La segunda es la sustitución de esa dimensión colectiva por una dimensión organizativa empresarial, dirigida y ordenada por el empresario de forma unilateral y despótica en las primeras etapas del régimen y, posteriormente, a partir del desarrollismo, con la apertura de espacios de participación y de contratación en la empresa, siempre en una lógica colaborativa y no conflictual.

Ambas vertientes coincidían y resultaban tuteladas por el poder público. Por la autoridad laboral ante todo, que controlaba y autorizaba los contenidos de los convenios colectivos, con importantes facultades arbitrales. Por su parte, la Administración gubernativa entendía cualquier conflicto como alteración del orden público y adoptaba las medidas policiales consiguientes, desde la detención y el interrogatorio hasta la multa gubernativa con prisión por impago. El aparato judicial especializado en la represión política, el TOP, consideraba un crimen asociarse para defender los derechos de los trabajadores. Solo hay que recordar que en 1973 se condena en el proceso 1001 a veinte años de cárcel a cada dirigente obrero por organizar un sindicato (¿serían hoy vituperados como “liberados” sindicales Marcelino Camacho, Nicolás Sartorius y el resto de la dirección de CC OO como entonces lo eran por “activistas a sueldo de Moscú”?), y que en 1975, meses antes de la agonía del dictador, un consejo de guerra condenaba a obreros del Ferrol a doce años de prisión por participar en una huelga. Por último, para cerrar el ciclo de represión, el poder disciplinario del empresario castigaba los actos de insubordinación colectiva con el despido.

Ese era el franquismo que blasonaba de defender al “productor” y acordarle derechos laborales. Todo el contencioso que generó la amnistía laboral —una gran olvidada en los relatos de la transición política— puede dar cuenta de esa equiparación inverosímil entre el franquismo y la tutela de unos derechos que fueron preservados gracias a la acción colectiva —e ilegal— del movimiento obrero y

sus organizaciones.

A la muerte del dictador, a finales de 1975, la presión social se intensificó. 1976 es el año con más huelgas en toda la historia de España contemporánea, y los tres primeros meses había prácticamente un estado de conflictividad ininterrumpida<sup>2</sup>. Los vericuetos de la transición son bien conocidos, pero lo cierto es que también hubo una transición sindical que ha tenido menos interés para los comentaristas. Antes de que se produjera el estallido de la legalización sindical (en abril de 1977) las tres principales organizaciones sindicales de ámbito nacional se presentaron, al estilo italiano, en unidad de acción en el seno de una llamada Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS), en donde estaban CC OO, UGT y USO. La COS tuvo corta existencia, se disolvió en 1977, y marcaría un proceso de afirmación sindical en torno a las propias siglas que, una vez aprobada la Constitución, se trasladaría al debate sobre el tipo de relaciones laborales —en relación con el papel del Estado y de la relación con los empresarios en el seno de la negociación colectiva— que se entendía más acorde con el nuevo sistema democrático.

Con el franquismo había desaparecido la hostilidad sistemática ante las organizaciones obreras que siempre mantuvo el régimen y la amenaza represiva. La Constitución habría de ordenar un sistema de derechos colectivos e individuales que situaban a los sindicatos en un papel político y social muy relevante. Todo lo contrario de lo que había orientado al régimen de Franco. El reconocimiento amplio de la cláusula de libre empresa y de defensa de la productividad parecía limitado por la presencia del Estado social y la consolidación amplia de estos derechos sindicales.

Este efecto de remoción hacia el pasado que pretendía eliminar la excepcionalidad política y social que supuso el franquismo — puesto que la implantación de un régimen democrático debía significar la negación de aquel orden autoritario— se concibió en la época como una condición previa a la institucionalización política del nuevo sistema democrático, y se plasmó en la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de amnistía.

La ley de amnistía incluyó entre sus supuestos la llamada amnistía laboral, según la cual se dejaban sin efecto “las resoluciones judiciales y actos gubernativos o administrativos que hayan producido despidos, sanciones, limitaciones o suspensiones

de los derechos activos o pasivos de los trabajadores por cuenta ajena” derivados de la vulneración de los derechos reconocidos a los trabajadores en “normas y convenios internacionales vigentes”, lo que implicaba restituir “a los afectados todos los derechos que tendrían en el momento de aplicación de la misma de no haberse producido aquellas medidas”, incluidas las cotizaciones al sistema de seguridad social. Se llevó a cabo pese a las críticas de quienes querían exculpar a los empresarios como meros aplicadores de una legalidad que estaba entonces vigente y que no merecían, por tanto, que se les impusieran cargas —indemnizaciones u obligaciones de hacer— por el hecho de haber privado del empleo a unas personas a las que la norma laboral permitía despedir. Para la libre empresa el ejercicio de su poder vulnerando derechos humanos fundamentales no podía ser considerado ilícito ni removidas sus consecuencias en ningún caso. Pese a ello, aunque con problemas, la amnistía laboral se aplicó generalizadamente.

El sistema democrático de relaciones laborales se logró instalar a partir de la lucha antifranquista y la reconsideración del Estado como democrático y social que configura un amplio espacio para la actuación de los sindicatos. Ahora conviene conocer, en los datos, quiénes son los sindicatos que actúan en nuestro país.

## DATOS SOBRE EL SISTEMA SINDICAL ESPAÑOL: DE NUEVO SOBRE LA REPRESENTACIÓN Y LA REPRESENTATIVIDAD

El sistema sindical español es un sistema pluralista en el que se aprecian varias características explicativas de relieve.

En primer lugar, hay un corte muy fuerte entre su origen y construcción histórica y la presencia de sujetos sindicales en la actualidad. La clásica confrontación entre socialistas y anarquistas que singularizaba al sindicalismo español desaparece durante la larga dictadura, de forma que la única organización obrera que tiene continuidad y arraigo de las históricas es la Unión General de Trabajadores. La CNT tiene una mera existencia testimonial y su herencia la disputan tanto la organización que detiene las siglas de la histórica central como la CGT, que perdió ese nombre en el pleito planteado para reivindicar la sucesión legal a efectos de ser beneficiada con el patrimonio sindical histórico. También reúne esta

condición la central mayoritaria del sindicalismo del País Vasco, ELA/STV, formada por el Partido Nacionalista Vasco en 1911. Por otra parte, la condición de organización sindical histórica no tiene más trascendencia en el sistema actual que su consideración como sujeto beneficiado de las disposiciones normativas sobre el patrimonio sindical y la compensación económica que lleva aparejada por la confiscación de bienes y propiedades de aquellas organizaciones por la dictadura franquista<sup>3</sup>. Como sindicatos históricos que mantuvieron una clara posición democrática y antifranquista, tanto UGT como ELA-STV fueron miembros de la CES desde el inicio de esta Confederación, en 1973, aún vivo el dictador.

Otros sujetos sindicales nacieron durante la dictadura y por tanto solo obtuvieron reconocimiento legal durante la transición democrática, a partir de la libertad sindical reconocida en abril de 1977. Es el caso de CC OO, que se convertirá también en uno de los actores sindicales importantes del sistema democrático, pero también el de la USO, que proviene de los ambientes obreros católicos. LAB, Comisiones Obreras Patriotas en vasco, es también creada ya en el tardofranquismo, en 1974, en el seno del llamado movimiento de liberación vasco, soberanista e independentista.

El resto de sindicatos que cuenta con un cierto arraigo en sectores o territorios ha sido creado ya durante el sistema democrático. La CIG, sindicato más representativo en la Comunidad Autónoma de Galicia, nace en 1994 a partir de un largo proceso de fusiones y de convergencias de organizaciones sindicales nacionalistas, algunas de ellas activas en la clandestinidad antifranquista. Otras organizaciones sectoriales surgen en el periodo de explosión de la pluralidad sindical al permitirse su reconocimiento como asociación, en 1977. Así sucede con la CSIF, que desde su comienzo se presenta como sindicato “independiente” y “profesional” de los empleados públicos, en oposición a los sindicatos “de clase” y “sin ataduras con el pasado”, o con la Federación de Sindicatos Independientes de la Enseñanza (FSIE), con mayor implantación en la enseñanza privada. Entre este abanico del sindicalismo independiente, hay algunos que tienen un origen más dudoso, como la Federación de Trabajadores Independientes del Comercio (FETICO), que fue concebida como sindicato en las grandes superficies, en especial a partir de la

empresa El Corte Inglés, como forma estratégica de expulsar a los sindicatos de clase —CC OO y UGT— del sector, y que por tanto es un sindicato en su origen claramente “sostenido” por los empresarios del sector.

Existe asimismo un cierto espacio ocupado por sindicatos de grupo de trabajadores o de sector. Fundamentalmente se asientan en servicios públicos. El ejemplo más relevante de este tipo de sindicalismo es el del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), que mantiene una gran actividad sindical y desarrolla una alta capacidad de intervención en la organización de la empresa. Siempre en el sector del transporte, hay más ejemplos de estos sindicatos de categoría: el Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF) o el Sindicato de Conductores del Metro de Madrid. En estos dos últimos casos, se trataba de una variante de sindicato de empresa que tenía garantizada una fuerte presencia en el Comité de Empresa o el Comité Intercentros en razón de su predominio en el segundo colegio electoral para la constitución de estos órganos. En otros supuestos, el sistema electoral ha condicionado la alianza de sindicatos de categoría en el sector de la sanidad, como CEMSATSE, una coalición entre la Confederación de Médicos y el Sindicato de ATS.

Sin embargo, esta pluralidad sindical está mediada por los resultados obtenidos en los procesos de configuración de los órganos de representación de trabajadores y empleados públicos, que materializan un proceso de selección de interlocutores a partir del mecanismo de la audiencia electoral. En efecto, el sistema español no utiliza el dato de la afiliación sindical como un elemento que cualifique el grado de implantación del sindicato y, por tanto, su posible representatividad. El sistema sindical reposa en la noción de la representatividad sindical que se asienta en el mecanismo electoral para los organismos de representación colectiva en la empresa, por lo que la función directamente “electoral” de los comités de empresa, delegados de personal y Juntas de Personal en las Administraciones Públicas es muy determinante en el conjunto del sistema. Este proceso conduce a lo que se denomina “sindicalización” del mecanismo electoral, reforzado por el resultado que se obtiene a partir de la representatividad sindical.

Regulado primeramente como mecanismo de selección en el acceso a la negociación colectiva “con fuerza vinculante”, es decir,

de aplicación general a todos los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito funcional y territorial de la unidad de negociación, posteriormente resultó generalizado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (1984-1985) como criterio común para la definición de la representatividad sindical y la singular posición jurídica que de ella se deriva.

La representatividad sindical se gradúa en la norma en tres fases. En primer lugar se fija un umbral de acceso a la condición de sindicato representativo en un sector o territorio determinado si se obtiene un 10 por ciento del número de representantes elegidos en el mismo. Este umbral del 10 por ciento implica la condición de sindicato representativo. Sobre esta condición, la LOLS delimita una posición jurídica más fuerte para aquellos sindicatos que hayan obtenido un *score* electoral del 10 por ciento en todos los sectores y territorios del Estado español, posición que denomina mayor representatividad de ámbito estatal. Finalmente, se fijan reglas especiales para la mayor representatividad de Comunidad Autónoma, consistentes en un 15 por ciento de audiencia electoral y una densidad mínima de representación basada en la cantidad de al menos mil quinientos delegados. Si se analizan los términos de los cuadros siguientes, correspondientes a los resultados de la representatividad sindical, se puede comprobar la concentración de los resultados electorales en torno a las dos opciones del sindicalismo confederal español, junto con la presencia asentada en Galicia y en el País Vasco de posiciones sindicales nacionalistas.

En este cuadro se recogen los resultados correspondientes a 2011 de los sindicatos y confederaciones sindicales de ámbito estatal, es decir, aquellas cuyo ámbito de representación coincide con el territorio del Estado español. Es importante resaltar la concentración del voto y el salto cuantitativo que se da entre los dos grandes sindicatos, UGT y CC OO, y el resto. Se habla así de concentración del voto de los trabajadores y de un *bisindicalismo*. La expresión probablemente pueda dar lugar a error, porque sugiere un paralelismo con el *bipartidismo* en el campo del circuito político electoral, en donde se da una especie de alternancia entre las dos grandes organizaciones representativas del centro izquierda y del centro derecha. No sucede así con los sindicatos mayoritarios. Prescindiendo del primer decenio democrático (1977-1987), CC OO y UGT han actuado siempre en unidad de acción, que han sabido

hacer compatible con la concurrencia electoral en empresas y ramas de producción que lleva aparejada la medición de la representatividad a partir de la audiencia electoral de los trabajadores. No hay por tanto *unicidad* sindical, puesto que se preservan íntegramente las estructuras organizativas y los órganos de dirección de ambas organizaciones por separado, pero sí hay *identidad* plena en la elaboración de estrategias y del programa de acción entre ambos sindicatos.

**CUADRO 1  
REPRESENTATIVIDAD SINDICAL**

CC OO	134.044	39,1%
UGT	126.793	37,0%
USO	10.967	3,2%
CSI-CSIF	8.596	2,5%
CGT	4.945	1,4%
No sindicales	6.948	2,0%
FSIE	3.398	1,0%
CEMSATSE	563	0,2%

(1 DE ENERO DE 2011) TOTAL DE REPRESENTANTES ELECTOS: 342.903/8,7 MILLONES DE TRABAJADORES REPRESENTADOS (56% REPRESENTACIÓN).

Un segundo dato relevante es la escasa presencia de las candidaturas que no se hallan recogidas o encuadradas en una lista sindical. Los llamados “no afiliados” no superan el 2 por ciento del total de los representantes, lo que avala la implantación de la forma sindical como vehículo de representación colectiva de los trabajadores y empleados públicos en España.

Un tercer punto interesante es señalar que salvo USO y CGT, que se configuran como unas confederaciones “generales”, el resto de los sindicatos representativos son sindicatos que limitan su campo de aplicación a un sector determinado de trabajadores, especialmente en el sector público, bien a nivel general como sindicalismo limitado a los empleados públicos, bien como sindicalismo sectorial en enseñanza o sanidad. Es decir, el sindicalismo representativo residual se inserta fundamentalmente en el sector público, lo que implica una mayor pluralidad sindical en el empleo público y especialmente en enseñanza y sanidad.

El otro punto de atención lo constituyen los resultados de la audiencia electoral de los sindicatos de Comunidad Autónoma.

**CUADRO 2**  
**REPRESENTATIVIDAD SINDICAL 2011 (COMUNIDADES AUTÓNOMAS)**

<b>ELA-STV</b>	<b>7.885</b>	<b>40,3%</b>	<b>1.373</b>	<b>21,1%</b>
	<b>Euzkadi</b>		<b>Navarra</b>	
<b>LAB</b>	<b>3.176</b>	<b>16,2%</b>	<b>817</b>	<b>12,6 %</b>
	<b>Euzkadi</b>		<b>Navarra</b>	
<b>CIG</b>	<b>5.701</b>	<b>3,2%</b>		
	<b>Galicia</b>			
<b>Intersindical Canaria</b>	<b>1,157</b>	<b>2,5%</b>		
	<b>Canarias</b>			

Una característica peculiar del sistema español es la existencia de sujetos sindicales que asumen como elemento central de su estrategia y programa de acción la identidad nacional. Estos sindicatos, que cuentan con una referencia política en algún partido nacionalista, entienden que la defensa de los trabajadores se realiza de forma más eficaz en el ámbito de la comunidad nacional de la que se reclaman. Se trata de una aplicación del principio básico de territorialidad estatal de los sindicatos como espacio “natural” del ejercicio de la actividad, que se traspone al ámbito de la nación sin Estado que se reivindica.

El problema del Estado unitario y su crítica tiene por consiguiente su repercusión en el espacio sindical español. La configuración de la Comunidad Autónoma como un terreno de autonomía política plantea la posibilidad teórica de crear marcos autonómicos de relaciones laborales yuxtapuestos —no necesariamente contrapuestos, por tanto— al modelo estatal de los mismos. En este diseño el sindicalismo autonómico cumple, por tanto, una función determinante.

No todos los nacionalismos españoles tienen un referente sindical. El que tiene una mayor antigüedad es el que se desenvuelve en Euzkadi, en donde el sindicalismo nacionalista tiene dos expresiones organizativas: ELA/STV, como figura representativa del nacionalismo vasco histórico, y LAB, como sindicato que sigue manteniendo un fuerte componente movimentista que le permite revalorizar su ideario político soberanista. Ambos sindicatos se han instalado en Navarra, puesto que esta Comunidad Autónoma forma también parte de Euskal Herria. Siguiendo este razonamiento, también LAB tiene presencia en las tres provincias vascas de

Francia. La suma de representaciones de ambos sindicatos, ELA y LAB, dan una mayoría *abertzale* en el conjunto de los representados. Es decir, que el sindicalismo de CC OO y UGT, mayoritario en el resto del país, está en minoría en el País Vasco.

El caso de Navarra es un poco complicado, porque si bien el *score* que se requiere para alcanzar la condición de mayor representatividad en las Comunidades Autónomas es el de un 15 por ciento de los representantes elegidos en los comités de empresa o en las juntas de personal, la norma exige un suelo mínimo de mil quinientos delegados que no alcanzan en aquella Comunidad Autónoma los sindicatos nacionalistas. Por ello, ELA y LAB son simplemente representativos en la Comunidad Navarra, donde por otra parte se mantiene la tónica general de que el sindicalismo de UGT y CC OO es mayoritario en su conjunto.

La otra Comunidad Autónoma con sindicalismo nacionalista de relieve es Galicia. CIG tiene como referente político al Bloque Nacionalista Galego (BNG) y mantiene casi un cuarto de los representantes elegidos en las cuatro provincias gallegas. Otras referencias del sindicalismo nacionalista, como el que en Canarias representa la Intersindical Canaria, no llegan a alcanzar el nivel de sufragios requeridos para poder ser considerado representativo.

En Cataluña, donde el referente político nacionalista es muy amplio y conoce al menos dos expresiones diferentes, la de Convergencia i Unió de una parte y de otra la de Esquerra Republicana de Catalunya, no ha cuajado, sin embargo, un sindicalismo que tenga a alguno de estos grupos como referente político. Se suele relacionar esta “anomalía” con la decidida toma de postura de CC OO de Cataluña por un nacionalismo federal. Esta organización se configura como una confederación nacional catalana —Comisión Obrera Nacional de Catalunya— que a su vez está confederada con la del Estado, la C. S. de CC OO. Esta simbiosis del sindicalismo de clase con un federalismo social y político avanzado explica posiblemente la carencia de espacio para una formación sindical nacionalista. En cualquier caso, es de señalar que los resultados en las elecciones a órganos de representación en la empresa y juntas de personal de Cataluña marcan una mayor implantación de CC OO y UGT en esta región en relación con la media nacional: 43,03 y 42,09 por ciento, respectivamente, seguidos a una gran distancia por USO (4 por

ciento) y CGT (2 por ciento).

El resultado general por consiguiente es que frente a una disposición del sistema sindical en torno a dos grandes opciones de ámbito estatal, CC OO y UGT, que trabajan en unidad de acción, existe también una presencia representativa suficiente del sindicalismo nacionalista en Galicia y en el País Vasco, llegando en este último caso a representar a la mayoría de los trabajadores.

En el sistema español, por tanto, se viene a fijar la representación del sindicato en torno a la representatividad del mismo. Estas dos nociones que explican la actuación del sindicato (ver *supra*, parte I), vienen también a legitimar la implantación de este en el conjunto de las trabajadoras y trabajadores del país. Quiere decirse, por tanto, que el dato de la afiliación voluntaria de los trabajadores al sindicato de su elección y su cuantificación no resulta relevante en el discurso sindical. El sindicalismo español mide, por tanto, su asentamiento entre los trabajadores en razón de los votos que la opción sindical que personifica cosecha entre los trabajadores. Es el “auge del voto” respecto del acto de la afiliación, como se ha resaltado en relación con la reforma francesa de la legitimación para negociar convenios colectivos<sup>4</sup>.

Sin embargo, es frecuente escuchar opiniones públicas que desautorizan la implantación de los sindicatos en España sobre la base de su muy baja afiliación. Se mantiene que las tasas de afiliación son de las más bajas de Europa. Sobre este tema hay ya importantes estudios que subrayan dos circunstancias de interés. La primera, que la tasa de afiliación de los trabajadores españoles no ha dejado de crecer en los últimos diez años, y, lo que es más notable, pese a la crisis y a la destrucción de empleo no ha decrecido en 2011.

Los trabajos poco conocidos del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO) insisten en esta tendencia creciente, relacionándola con las que aparecen en otros países europeos. En una comparativa entre los sindicatos europeos que tienen más de un millón de afiliados entre 2003 y 2008, la tasa de crecimiento más alta corresponde al sindicato español<sup>5</sup>. En cualquier caso, los análisis de los que se dispone arrojan una tasa de afiliación sindical en nuestro país muy moderada, unas décimas por encima del 19 por ciento, pero que denotan mejor salud asociativa en el ámbito

sindical que en cualquier otro de relevancia política, y muy especialmente en el del asociacionismo político.

Pero posiblemente lo más interesante sea que tomar en cuenta el dato electoral y la presencia en los comités de empresa, o consejos de representantes del personal en las empresas de los sindicatos, constituye una fórmula tradicional para medir la presencia sindical en Europa. Se viene a expresar de una manera muy razonable que la existencia de una presencia afiliativa directa se ve ampliada a partir de la audiencia y de la influencia sindical medida por mecanismos e instrumentos que facilitan la participación de los trabajadores confirmando estas.

Precisando lo anterior, en los estudios sobre el sistema sindical español se pueden distinguir tres categorías —afiliación, representación y tasa de cobertura de la negociación colectiva— que manifiestan la relación inmediata entre estos tres factores: la adhesión voluntaria y asociativa al sindicato, la densidad representativa del sindicato medida en términos electorales en los órganos de representación colectivos en la empresa y, en fin, la tasa de cobertura que los convenios colectivos hacen del conjunto de los trabajadores, teniendo en cuenta la relación que existe en nuestro sistema legal entre representatividad de los sindicatos y legitimación para negociar convenios colectivos de eficacia normativa y general, lo que permite conocer la consiguiente presencia sindical en las comisiones negociadoras de los convenios. En el siguiente cuadro —de elaboración propia, limitado al año 2010— se pueden apreciar las magnitudes correspondientes a esas tres nociones. En el cuadro se hace especial referencia a la posición que en ese conjunto desempeñan los dos sindicatos más representativos a nivel estatal, CC OO y UGT.

Se trata de una forma de presentar la implantación y la influencia sindical entre los trabajadores, que se corresponde con otros que se han ido realizando en Europa. Así, en enero de 2011, el EIRO cifraba la cobertura media de la representación sindical en la Unión Europea en el 37 por ciento de las empresas de más de diez empleados y el 63 por ciento de sus trabajadores, porcentajes que en el caso español ascendían al 58 y 71 por ciento, respectivamente<sup>6</sup>.

**COMPARATIVA ENTRE AFILIACIÓN, REPRESENTACIÓN Y TASA DE COBERTURA. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA**

<b>TASA DE AFILIACIÓN</b>	<b>TASA DE REPRESENTACIÓN</b>	<b>TASA DE COBERTURA POR CONVENIOS COLECTIVOS</b>
2,8 millones de trabajadores	8,7 millones de trabajadores	11 millones de trabajadores
19,7% población asalariada	58% población asalariada	74% población asalariada
CC OO 1,2 millones UGT 0,9 millones (14% población asalariada)	6,6 millones población asalariada, 76% audiencia electoral CC OO y UG	Composición mesas negociadoras: CC OO 39,45%, UGT 38,12%, otros sindicatos 16,93%

Esta forma de construir el sujeto sindical y su implantación a través del voto no es una opción incorrecta desde el punto de vista de la política sindical, ni trabaja contra la organización sindical, desalentando la afiliación a la misma. Al contrario, implica un método de implantación del sindicato en los centros de trabajo y en las empresas, sin que esta presencia se concentre fundamentalmente en los lugares en los que el poder sindical es claro y evidente, las grandes empresas, y genera una tensión organizativa en todo el sindicato hacia su implantación generalizada en todos los centros de trabajo del sector o del territorio correspondiente. Hay que tener en cuenta que la aplicación generalizada de los contenidos de la negociación colectiva a la totalidad de los trabajadores de un sector, en el sistema español, no requiere del hecho afiliativo como condición.

Por lo demás, y como resulta suficientemente conocido, los sindicatos más representativos españoles no solo tienen una presencia decisiva en la negociación colectiva y en los órganos de representación en la empresa, sino que están también integrados en organismos públicos autónomos y en órganos de la seguridad social en los que participan institucionalmente. Han generado asimismo un sistema concertado de formación profesional y de resolución autónoma de conflictos de trabajo. Es un sindicalismo robusto en el que la posición jurídica y política que asigna la condición de la mayor representatividad le afianza institucionalmente en el conjunto de los mecanismos de gobierno del sistema de relaciones laborales. Pero además de ello, el sindicalismo español asume, en la fisiología de las relaciones laborales, el conflicto como forma de administrar

los cambios y de lograr la autotutela del interés colectivo en juego.

Nuestro sistema jurídico parte del reconocimiento constitucional del derecho separadamente del derecho de libertad sindical como derecho “de los trabajadores” para la defensa “de sus intereses”. Siguiendo la tradición de los países de cultura latina de su entorno —Italia, Francia, Portugal— la titularidad del derecho de huelga pertenece a los trabajadores en cuanto tales, de manera que en la dimensión colectiva de ejercicio de este derecho se encuentran una pluralidad de sujetos. El primero de ellos es el sindicato, sin que en este aspecto tenga relevancia su condición de representativo o más representativo. “Cualquier sindicato” con poder de convocatoria puede organizar una acción de conflicto. Pero también los órganos legales de representación colectiva de los trabajadores en la empresa —comités de empresa y delegados de personal—, la asamblea de trabajadores o cualquier organismo de representación o de coordinación de tipo informal que represente un interés colectivo de los trabajadores.

La regulación española del derecho de huelga sufre una anomalía persistente ya desde hace años, que consiste en que el texto legal que lo regula es preconstitucional, y ha sido “interpretado conforme a la constitución” por el Tribunal constitucional en 1981 —STC 11/1981, de 8 de abril— y, a partir de ese momento, rediseñado en una larga serie jurisprudencial que precisa aspectos interpretativos importantes del régimen legal desde la óptica de su compatibilidad con la declaración del derecho de huelga en el artículo 28.2 CE, y que ha configurado un modelo “escindido” entre la esfera de lo público —los servicios esenciales para la comunidad— y de lo privado —la mayoría de la industria y los servicios—. El modelo constitucional de huelga rechaza la “paridad de las armas” y no se encuentra limitado por la esfera contractual individual o colectiva. Los objetivos políticos y de solidaridad de las huelgas son plenamente aceptados en el marco constitucional del reconocimiento del derecho. Han sido ya muchas las ocasiones en las que el sindicalismo español ha convocado huelgas generales contra iniciativas del Gobierno. Desde la convocada en solitario por CC OO contra la reforma de la pensión de jubilación en 1986 y la unitaria y completamente exitosa huelga del 14 de diciembre de 1988 hasta las siguientes ediciones en 1992, 1994 y 2002, las últimas de las cuales se han realizado en el marco del rechazo a las

medidas estructurales de reforma urgidas por las autoridades europeas y aceptada bajo la presión de los mercados frente a un gobierno socialista en 2010 y frente al gobierno popular en 2012.

Pero justamente este es el objeto del siguiente apartado, la actuación del sindicato con ocasión de la presente crisis económica y financiera.

## NOTAS

1. Marta Bizcarrondo, *Entre la democracia y la revolución 1931 - 1936*, Siglo XXI, Madrid, 2008.
2. N. Sartorius, J. Alfaya, *La memoria insumisa. La dictadura de Franco*, Crítica, Barcelona, 2002.
3. La ley no ha asignado relevancia normativa a aquellas organizaciones sindicales que habían nacido durante el franquismo en condiciones de clandestinidad. Mientras que en el supuesto de la amnistía estos comportamientos antidemocráticos pudieron ser resarcidos al menos parcialmente en su vertiente individual, la proscripción y criminalización de las organizaciones sindicales democráticas clandestinas no se ha estimado desde la ley como un hecho que deba ser removido en cuanto atentatorio al sistema democrático y que, en consecuencia, sea susceptible de indemnización específica, de modo semejante a lo que se establece para el sindicalismo histórico ante la confiscación de su patrimonio.
4. A. Lyon Caen, O. Leclerc, *L'essor du vote dans les relations professionnelles. Actualités françaises et expériences euroéennes*, Dalloz, París, 2011.
5. Del total de organizaciones estudiadas por el EIRO en 2010, solo quince superan el millón de afiliados: TUC-Reino Unido, DGB-Alemania, CGIL-Italia, CISL-Italia, UIL-Italia, CSC Bélgica, LO-Suecia, DBB-Alemania, FGTB-Bélgica, ÖGB-Austria, FNV-Holanda, TCO, Suecia, SAK-Finlandia, CC OO-España y LO-Dinamarca. De estas quince grandes confederaciones, siete aumentaron su afiliación en los últimos cinco años; en seis casos disminuyó y en dos permaneció prácticamente estable, correspondiendo el mayor índice de crecimiento afiliativo a CC OO, con un incremento consolidado del +19,3 por ciento en el periodo de referencia. Cfr. Pere J. Beneyto, "Afiliación y representación en Europa. Últimos datos y análisis comparados", Observatorio Confederal de la Afiliación, Fundación 1 de Mayo (<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio37.pdf>).
6. Pere J. Beneyto, "Análisis sobre afiliación sindical", Observatorio Confederal de Afiliación, boletín nº 2, febrero de 2011 (<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/ObAfiliacion02.pdf>).

### CAPÍTULO 3 EL SINDICALISMO EN LA CRISIS (2010-2012)

## ECONOMÍA Y POLÍTICA EN EL MODELO SOCIAL

No hay escapatoria posible a la puesta en práctica de políticas de austeridad muy duras en todos los países sobre-endeudados y eso implica renunciar a un modelo social fundado sobre la seguridad del empleo y una redistribución social generosa [...] El modelo social europeo está muerto.

Declaraciones de Mario Draghi, presidente del BCE, 24-02-2012, *La Tribune*\*

Gran parte de los elementos clásicos del sistema sindical español y su contexto normativo de referencia resultan plenamente alterados a partir de la crisis económica de los países desarrollados que comienza en agosto de 2008 con el *crack* financiero en Estados Unidos y se extiende a Europa inmediatamente en ese capitalismo financiero globalizado que caracterizaba el modelo económico mundial en las dos últimas décadas. Es un hecho compartido con muchos otros sistemas sindicales de otros tantos países europeos, en especial de esa periferia europea castigada por los mercados financieros en la negociación de la deuda soberana a partir de la crisis griega en 2010. La crisis —o, mejor, las medidas impuestas desde los organismos reguladores de las finanzas y sus ejecutores europeos— incide de forma muy intensa sobre el modelo social europeo. El presidente del BCE, el italiano Mario Draghi, lo afirmó de manera abrupta en febrero de 2012: “El modelo social europeo está muerto”.

¿QUÉ SIGNIFICA ESTO?

Lo que llamamos modelo social europeo es un *constructum* que se

asienta en tres grandes pilares: el Estado social, la representación sindical del trabajo y la ciudadanía social como condición de la dignidad humana.

La determinación del Estado y de su actividad como “social” implica un proceso de desmercantilización de las necesidades sociales, de manera que la satisfacción de las mismas no dependa del poder adquisitivo y de la capacidad de compra de esos servicios en un mercado con un precio determinado. El Estado garantiza un mínimo vital a todos los ciudadanos y la seguridad social de los mismos frente a las situaciones de necesidad. Dentro también de las funciones del Estado social se encuentra la determinación de un cuadro general de derechos de las personas que trabajan para otras a cambio de un salario, en el marco de una relación de subordinación. En esta relación salarial, el Estado garantiza un mínimo de derechos que buscan el establecimiento de unas condiciones dignas de existencia social de los trabajadores y que determinan el marco institucional de regulación del trabajo.

El segundo punto de apoyo es el del sujeto colectivo que se presenta como el portador de un interés y de una voluntad colectiva correspondiente a los trabajadores en su conjunto. Es el sindicato como representación del trabajo, que implica el reconocimiento de un poder social normativo extralegislativo y a una capacidad de autotutela del propio interés mediante la huelga y el conflicto. Lo que significa que no se limita a una función de representación de trabajadores “en activo”, sino a toda la fuerza de trabajo de un país en su conjunto que tiene un valor político decisivo. Es lo que en los años setenta se teorizará, principalmente, en el área mediterránea y muy especialmente en Italia y en España, en la noción del sindicato como sujeto político dentro de su campo de autonomía de acción. Lo que no se reduce a una visión de este como puro sujeto contractual en relación con el poder público o más en general con la autoridad del Gobierno, sino que se desenvuelve en la tensión hacia el protagonismo del sindicalismo de clase en el debate público (político) nacional, de manera que este aspira a influir decisivamente en el mismo y a orientarlo consecuentemente con las líneas de tendencia que procura un proyecto sindical autónomo de la sociedad, del Estado y de los derechos de ciudadanía.

Es por último la noción de ciudadanía social —siguiendo el conocido ensayo de Marshall *Ciudadanía y clase social*— el tercer

pilar del llamado modelo social europeo. La ciudadanía es una posición política que garantiza a los miembros de un Estado determinado el ejercicio de derechos referidos a la situación que ocupan en el seno de una relación de dominio económico y social. El trabajo es el fundamento doble y contradictorio de esta situación. Es la causa que explica, en tanto que trabajo asalariado, la situación de sujeción no solo laboral, sino social y económica en la que viven los trabajadores. Y es a la vez el título sobre el cual se sostienen la titularidad y el ejercicio de los derechos sociales.

Estos tres elementos no son estáticos, porque se desplazan en torno a un eje direccional, la igualdad sustancial como finalidad de la actuación de los poderes públicos y del sujeto colectivo que representa el trabajo subordinado. Es el reconocimiento de la desigualdad material, económica, social y cultural que está en la base del sistema económico capitalista y que el ámbito de la política busca, conscientemente, corregir. En ese sentido el compromiso por caminar hacia la igualdad sustancial implica un compromiso por conseguir la nivelación social progresiva y la distribución de la riqueza en una sociedad tendencialmente igualitaria.

Este es el contexto en que se desarrolla un derecho del trabajo basado en las tutelas del trabajo consistentes en la afirmación de un principio de estabilidad en el empleo y la homogeneización social a través del trabajo.

Naturalmente que este modelo no es armónico ni se desarrolla acallando o reprimiendo una situación de desigualdad y de conflicto. Siempre ha existido alguna forma de conflicto entre la ciudadanía y el sistema capitalista de clases, entre el mercado y la satisfacción de las necesidades mediante la política del bienestar. La centralidad del sindicalismo se explica precisamente por esa dualidad antagonista en la que se expresa su acción de tutela de los derechos de los trabajadores.

Es conocido que en los años ochenta se produce un giro en estos planteamientos como consecuencia de un cierto agotamiento del modelo y por la presencia de una importante crisis económica global. El sociólogo polaco Baumann resume este “giro” sobre la base de que el neoliberalismo iniciado por la era Reagan/Thatcher deslegitimó e hizo desmoronar los conceptos hasta entonces tan sólidos de “público” y “social”, alterando de forma radical la correlación de fuerzas entre política y mercado. La caída del muro

de Berlín y el desplome de los países del socialismo real en Europa es una de las consecuencias más llamativas de esta nueva era que inaugura el unilateralismo político y económico a escala global.

Sin embargo, en los años ochenta, y más en los años noventa, Europa no es desenfrenadamente liberal. Las reformas que se van realizando al compás de las ampliaciones de la entonces CEE tienen en cuenta una dimensión social supranacional que interactúa con los marcos estatales de relaciones laborales. Maastricht supone la cesión de soberanía más importante que un Estado nacional haya hecho jamás en torno a la moneda única y la implantación de una institución reguladora de los mercados financieros como el BCE con amplísimos poderes. Los criterios de convergencia para lograr la moneda única se sujetan a unas condiciones muy rígidas, en donde el elemento social no es tenido en cuenta. Pero, de otra parte, se configuran importantes fondos estructurales de compensación de desigualdades regionales y se abre la presencia del sindicato europeo y de la negociación colectiva al sistema jurídico comunitario, junto con la regulación de organismos de representación en las empresas transnacionales —los comités de empresa europeos— y un cierto desarrollo de las Directivas en materia de armonización social. Las últimas manifestaciones de esta “vía europea” a la globalización, que consideraba compatible un crecimiento económico sostenido en torno a una moneda única con el ejercicio de un “paquete” de derechos laborales y sociales en el conjunto de los países miembros, son las derivadas de la estrategia europea de empleo de Lisboa que se apoya en el título nuevo del Tratado sobre la política común de empleo y el método abierto de coordinación.

Sin embargo, a partir de la ampliación a la Europa del este y del giro belicista que se da en el mundo en torno a la guerra y ocupación de Irak, la situación cambia y la Unión Europea comienza a asumir de forma cada vez más acusada planteamientos neoliberales. El debate sobre la Directiva Bolkestein y la libertad de prestación de servicios —que hizo fracasar el referéndum francés sobre la Constitución Europea y que luego resultó impedida por la movilización popular— es una buena muestra de esta deriva, pero hay otros muchos elementos decisivos al respecto, en especial el Libro Verde sobre la modernización del derecho del trabajo (2006), que concluyó con el troquelado de la noción de flexiseguridad

(2007). La movilización última sobre la Directiva del tiempo de trabajo —también ella fracasada gracias a la movilización política y sindical—, que permitía sesenta y cinco horas de trabajo semanales, hay que anotarla en esta tendencia neoliberal de la Comisión europea.

Lo que en la Directiva de servicios se impidió por la movilización sindical se repropone después en los fallos del Tribunal de Justicia que restringen las facultades de acción del sindicato en el nivel supranacional y optan por favorecer el *dumping* social a través de una interpretación “minimalista” de la Directiva de desplazamiento de trabajadores, la 96/71. En efecto, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, a través de una línea continuada en una serie de decisiones, impone una interpretación de los derechos sindicales y de las garantías legales y colectivas de las condiciones de trabajo de los trabajadores funcionalizada a —y restringida por— las libertades económicas de mercado. Baste aquí con recordar la restricción del derecho de huelga como arma anti-*dumping* y como respuesta a la deslocalización que llevan a cabo las sentencias Laval y Viking, o la eliminación de la eficacia real de la negociación colectiva en los sistemas sindicales europeos fundados sobre la autonomía colectiva privada de nuevo en la sentencia Laval respecto al sistema sueco de negociación colectiva y, en cierta medida, la sentencia Rüffert en lo relativo al sistema alemán o, por último, la restricción de la capacidad imperativa del derecho nacional-estatal en la tutela de los derechos laborales asegurados en el territorio del mismo frente a la prestación de servicios por empresas provenientes de otros países comunitarios, que han dado lugar a las sentencias Rüffert y la, por ahora última de la serie, Comisión Europea vs. Gran Ducado de Luxemburgo. Esta serie de decisiones impide a los Estados miembros garantizar salarios decentes para todos los trabajadores que presten servicios en su territorio mediante el respeto a los convenios colectivos y la elaboración de mecanismos eficaces de control y de puesta en práctica de los derechos de los trabajadores desplazados. No es un hecho aislado en el pasado próximo. Las indicaciones de la jurisprudencia Viking y Laval en materia de huelga se han plasmado en el muy criticado proyecto de Reglamento del Consejo que regula el ejercicio del derecho de huelga en un contexto de libertad de establecimiento y de libre prestación de servicios (Monti II), que

priorizan estas libertades económicas sobre el derecho fundamental de huelga si este se ejercita en el espacio transnacional<sup>1</sup>.

De esta manera, el marco legislativo europeo estaba ya evolucionando hacia posiciones regresivas en los derechos sociales y antisindicales en la dimensión colectiva de las relaciones laborales. Un laboralista bien conocido, Alain Supiot, ha afirmado que la Comisión Europea está gestionando la integración europea como un instrumento de “deconstrucción” de la dimensión social de Europa<sup>2</sup>. Esta deriva neoliberal ha resultado fortalecida por un proceso electoral en el que al Parlamento europeo han llegado de forma mayoritaria las posiciones conservadoras. Y todo ello antes de que la crisis económica irrumpiera en el orden global como lo hizo a partir de agosto de 2008.

Todas las crisis del sistema capitalista que tienen una cierta profundidad aparecen como una irrupción, pero la que hemos sufrido a partir de 2008 ha revestido una gravedad especial. Ha producido una verdadera conmoción del paradigma económico vigente en la globalización que gozaba de la autoridad de las tablas de la ley mosaica. La crisis no se había previsto, lo que no quiere decir que fuera imprevisible, y se ha demostrado que es una crisis total. No solo afecta a los mercados inmobiliarios y a los mercados financieros, sino que es una crisis de un modelo de crecimiento basado en la financiarización de la economía y en el carácter especulativo de las operaciones económicas en un mundo global.

En consecuencia, la crisis hace posible —y visible— la deslegitimación de todo un modelo de organización social que se remite al neoliberalismo y al llamado “consenso de Washington” y que tiene su origen en el *tour de force* reaganiano-thatcheriano de la década de los ochenta. Ese modelo de organización social se basaba en la desregulación normativa de la tutela del trabajo y en la responsabilización individual frente al empleo, la descolectivización práctica de las relaciones de trabajo “flexibles” junto con una corporativización sindical en torno a la “gobernanza” del sistema de relaciones laborales que permitiera el control de los salarios en línea con las políticas antiinflacionistas. El derecho del trabajo se considera “culpable” de la situación del mercado de trabajo y, en consecuencia, se hace depender la subsistencia de las garantías sobre el empleo de las oportunidades de empleo en el mercado

laboral en una relación inversa. El trabajo además se declina en plural, en una serie de trabajos atípicos, temporales, precarios, no protegidos. La figura de la empresa es remodelada según pautas posfordistas, que conducen a amplios fenómenos de descentralización productiva y de externalización, que están en el origen de un trabajo difuso y disperso y que transforman en el propio concepto del empresario ante fenómenos cada vez más frecuentes de interposición empresarial y de suministro de mano de obra.

Es decir, que el paradigma económico que sostenía el modelo neoliberal de relaciones laborales se derrumbó estrepitosamente en 2008, y de ese derrumbe del sistema financiero surgen dos consecuencias importantes: la recuperación de la intervención pública como único salvavidas que permite al sistema financiero no colapsar, lo que implica una impresionante entrega de fondos públicos en el saneamiento de los grandes bancos que obligan al endeudamiento de todos los estados, en especial en Estados Unidos y en Europa, y, en segundo lugar, que las consecuencias más terribles de este *crack* se verifican sobre el empleo, con procesos importantes de destrucción de empleo, cierre de empresas, parón de la actividad económica e incremento exponencial del desempleo. Pero bastaría tan solo un año para que lo que se había vivido como un necesaria “refundación del capitalismo sobre bases éticas” se convirtiera en una exigencia de política de austeridad y de equilibrio presupuestario como forma de disciplinar las economías de los países periféricos de la Unión Europea.

En el caso español, las consecuencias son más graves porque el tejido productivo y el modelo económico eran especialmente sensibles a esta crisis. Como señala un documento de trabajo de la Fundación 1 de Mayo de CC OO, “las causas de la crisis eran achacables a los problemas del sector financiero, a la restricción del crédito y al endeudamiento excesivo de las familias a causa del crédito barato y de la especulación en el sector inmobiliario (‘burbuja inmobiliaria’). Y en el caso concreto español en las características de nuestro sistema productivo, basado en gran parte en un empresariado poco profesional, que tiende a la especulación y a la ganancia fácil, a costa de la explotación intensiva de la mano de obra, con baja productividad y dependiente de sectores con poco valor añadido y que generan un mercado de trabajo precario. La

crisis de estos sectores, fundamentalmente construcción y servicios, explican la rápida destrucción de empleo al utilizar de manera abundante mano de obra precaria y temporal, lo que acaba arrastrando a los sectores industriales muy dependientes de la demanda de la construcción (madera, cerámica, metal, etc.) y todos ellos acaban contagiando al resto de los sectores al aumentar el paro y disminuir el consumo. Y ello afecta tanto al empleo por cuenta ajena como a los autónomos. En una época de economía globalizada, la caída de la demanda interna no se ve compensada por la exportación, por lo que resultan necesarias políticas de gasto público y de protección por desempleo como forma de sostener la demanda, gasto social, que por otro lado incluso en épocas de bonanza económica siempre ha estado muy por debajo de la media europea". Es decir, que la elevada destrucción del tejido productivo y del empleo no es achacable a la regulación de las condiciones de trabajo.

Sin embargo este último argumento entrará inmediatamente en juego, en especial en nuestro país, a la hora de negociar ciertos elementos de reforma de la legislación laboral y del empleo como forma de abordar y de reducir los efectos negativos de la crisis. En el tratamiento de la crisis en España se pueden detectar dos periodos. En el primero, la preocupación fundamental que guía la respuesta normativa es cómo atajar la crisis de empleo que se origina de forma aguda en la destrucción de puestos de trabajo generalizada, con especial incidencia en el sector de la construcción y en los sectores dependientes del sector inmobiliario. El diálogo social con moderación salarial incluida, la ampliación de la cobertura social a las situaciones de desempleo y los incentivos a la contratación estable constituyen el centro de la actuación de los poderes públicos entre 2009 y mayo de 2010. Ante el permanente proceso de destrucción de empleo y el incremento de la desconfianza de los mercados financieros respecto a la solvencia del Estado español, se produce un giro muy acusado que coincide con el estallido de la crisis griega.

El nuevo giro a partir de marzo de 2010 generó una ofensiva de reformas en todos los Estados europeos sobre la base de unos principios comunes. Reducción del gasto público, con reducción de plantillas de empleados públicos y reformas en el sistema de pensiones públicas, y revisión de los modelos legislativos de

regulación del trabajo para degradar las garantías de empleo, actuando sobre el coste y la motivación del despido, a la vez que se rompe la fuerza vinculante de los convenios colectivos sectoriales sobre la base de una inaplicación de los mismos en las empresas. Las reformas griegas inauguraron esta vía, declarada la única posible por la Comisión Europea y el Banco Central Europeo. No había “escapatoria posible”.

En España, el Gobierno socialista estaba muy hostigado por una derecha política muy agresiva, que le había hecho buscar apoyo para la gobernanza social en el impulso de los mecanismos de diálogo social y en una firme defensa de estructuras institucionales de la regulación del trabajo que resistían las exigencias de abaratamiento y descausalización del despido. Sin embargo, la presión de los mercados financieros posibilitó un cambio radical en el planteamiento del Gobierno socialista español que paulatinamente, pero también decididamente, se fue escorando sobre perspectivas neoliberales acordes con el fundamentalismo monetarista europeo.

Primero, mediante la congelación del gasto público en inversiones e infraestructuras, creación de empleo público y reducción del sector industrial y de servicios con participación pública. En ese contexto restrictivo, se impuso la reducción salarial de los empleados públicos en un 5 por ciento sobre la masa salarial global. Esta decisión llevada a cabo por un Decreto-Ley en mayo de 2010, convalidado por el Parlamento con los únicos votos del Partido Socialista, que se benefició de la abstención de los nacionalistas catalanes para alcanzar la mayoría requerida por un solo voto, invalidó un acuerdo colectivo logrado con los sindicatos de funcionarios en septiembre de 2009, en el que se había pactado la contención salarial —el 0,3 por ciento de aumento— durante tres años con revisión posterior al terminar el trienio en función del coste de la vida (IPC)<sup>3</sup>. El segundo tiempo de este giro neoliberal vino dado por la intervención sobre el marco legislativo de las relaciones laborales, sobre la base fundamentalmente de la reformulación de las garantías de los derechos de los trabajadores sobre el empleo, en especial en lo relativo al régimen del despido, y en la pérdida de incidencia de la negociación colectiva sectorial sobre los condicionamientos concretos de las empresas. Primero a través de un Decreto-Ley, convalidado en el Parlamento y convertido

posteriormente en Ley 35/2010, la reforma laboral generó el rechazo frontal de los sindicatos, que convocaron una huelga general el 29 de septiembre de 2010 frente a esta modificación legislativa.

En este texto la lógica subyacente a las reformas laborales introducidas era el intercambio entre empleo y derechos laborales que se tenía que producir para alcanzar el objetivo del mantenimiento y creación de empleo. Es decir, que mantener el empleo o reducir el proceso de destrucción del mismo se obtenía a cambio de reducir o anular derechos laborales o de degradar el sistema de garantías del empleo. El intercambio entre estas dos magnitudes supone la ruptura del modelo social europeo, por tanto también del modelo social español, en donde crecimiento, desarrollo y empleo deben ser acompañados por la consolidación de un fuerte conjunto de derechos individuales y colectivos. En definitiva, se trata de reproponer la vieja confrontación entre libertad de trabajo frente al reconocimiento del derecho al trabajo y sus garantías. Frente a ello sectores del Gobierno socialista insistían en el carácter temporalmente acotado de este intercambio desigual y en la posibilidad de que fuera controlado. Es decir, que la reforma laboral suponía una fase de restricción de derechos de vigencia temporal reducida en la que debían participar los interlocutores sociales a través de mecanismos de concertación social tripartita. No negaba, por tanto, el elemento central según el cual la creación de empleo está en directa relación con el abaratamiento y facilitación del despido, el aumento de la unilateralidad en la reorganización productiva y la libertad en la selección del tipo contractual atípico para insertarse en la empresa, pero pretendía que esta se administrara consecuentemente con la participación de sindicatos y asociaciones empresariales.

Sin embargo, frente a este momento de abierta conflictividad social y de ruptura, por tanto, de cualquier espacio de colaboración o de interlocución, aparece la apertura de momentos de negociación e incluso de acuerdo como los que se desplegaron en enero y febrero de 2011 sobre la reforma de la seguridad social y las políticas activas de empleo, y que continuó con la negociación con la CEOE de la reforma legal de la negociación colectiva y con la búsqueda de compromisos para cerrar los convenios colectivos pendientes de renegociación en el año 2010.

De nuevo el ciclo tornó al enfrentamiento con la regulación de la

negociación colectiva que realizó el RDL 7/2011, de 10 de junio, y con la deriva flexibilizadora de la contratación temporal en cadena, en agosto de aquel año, y, en fin, como última muestra de la obsesión por la reducción del déficit y la contracción del sector público, la reforma del artículo 135 de la Constitución, pactada con el PP, sin que se considerara conveniente someter la modificación a referéndum, al tratarse de una exigencia “de los mercados” que no admitía ninguna duda sobre su aplicabilidad. Las elecciones políticas de 20 de noviembre de 2011 configuraron un Parlamento más plural en cuanto a fuerzas políticas representadas, pero confirmaron la caída espectacular en más de cuatro millones de votos del PSOE y el triunfo del PP por mayoría absoluta.

El resultado de esta nueva situación es demasiado cercano como para referirse a él con una cierta distancia. La política de austeridad o de rigor implica una reducción del personal público y de los servicios de interés general, y un recorte formidable de los servicios esenciales básicos, sanidad, educación, servicios sociales. Las “reformas estructurales” implantan una nueva reforma del “mercado de trabajo”, que impone elementos centrales de desregulación de las relaciones laborales, acompañada de un profundo rechazo de la acción sindical, lo que efectúa mediante diversas vías. Son las más destacadas el encumbramiento de la decisión unilateral del empresario como fuente principal de determinación de reglas sobre el trabajo en sustitución de la negociación colectiva, el disciplinamiento de los trabajadores en torno a un despido barato y siempre definitivo y a unos contratos con salarios cada vez más reducidos y encadenados en la precariedad, la funcionalización de los acuerdos colectivos a la decisión empresarial y una fortísima reducción del contenido laboral del derecho al trabajo tal como se desprende de su reconocimiento constitucional. Todo ello se justifica mediante el recurso, cada vez menos creíble, a la estimulación del empleo.

El objetivo no es la crisis, sino el modelo social. Las políticas anticrisis puestas en práctica en la periferia de Europa tienen como objetivo no la salida de la situación de inestabilidad, puesto que se conoce ya que la política de austeridad conduce a escenarios de recesión económica y de agravamiento, por tanto, de la crisis en estos países asediados, sino un objetivo mucho más neto: el progresivo desmoronamiento de las estructuras básicas del Estado

social y, en especial, la eliminación del poder contractual del sindicato.

En España, esta deriva antidemocrática y antisocial se percibe cada vez más como el objetivo y no como la consecuencia de las políticas del Gobierno. La debilidad de la izquierda política hace que la protesta social sea el eje de la respuesta ciudadana y que, por tanto, se expanda una fuerte onda de conflictividad a la vez que aumenta el paro y se reducen las condiciones de existencia dignas de una gran parte de la población. En ese panorama, el sindicato se ha convertido, de buen o de mal grado, en el elemento más activo a la hora de organizar y canalizar la respuesta y el rechazo a estas políticas. Su capacidad de movilización no puede ser ignorada, y ha resultado ser creciente en los distintos sectores y procesos afectados por la austeridad y la desregulación laboral. El sindicato ha ganado la calle en las manifestaciones de febrero y de marzo, ha sido determinante la capacidad de movilización en la tarde del día de la huelga general del 29-M. Pero ese empoderamiento no resulta fácil. Su propia presencia en una sociedad marcada ideológicamente por la hegemonía del pensamiento neoliberal como pensamiento único es extremadamente cuestionada. A este tema se dedican los siguientes apartados.

## LA DIFÍCIL PRESENCIA DEL SINDICATO EN UNA SOCIEDAD PRESIDIDA POR LA IDEOLOGÍA NEOLIBERAL

El neoliberalismo, como nos advirtiera elocuentemente Pierre Bourdieu, es en la actualidad una utopía autoritaria, contradictoria ciertamente con una descripción científica de la realidad y de la naturaleza humana, pero que, a diferencia de otras utopías anteriores, está en posesión de unos inmensos medios de coerción, “capaces de tornarla verdadera”. Es nada menos que “un programa de metódica destrucción de colectivos”, desde sindicatos y ciudades industriales hasta familias y pequeñas naciones.

Mike Davis, Prólogo a *Paraísos del Mal* (2007)\*\*

En el panorama cultural en el que discurre el pensamiento neoliberal, el sindicato como organización de defensa de los trabajadores es siempre un elemento incoherente con el sistema económico que solo adquiere presencia institucional gracias a la esfera de la política como consecuencia de su capacidad de orientar

electoralmente a sus afiliados y a los trabajadores bajo su influencia hacia opciones de gobierno que les favorezcan mediante el otorgamiento de poderes de regulación del mercado y de la economía. Es decir, el sindicato es siempre el fruto del clientelismo político y del trato privilegiado de los poderes públicos.

Pese a que la ideología liberal respeta como elemento fundante de la sociedad las libertades cívicas, entre ellas la libertad de asociación, la libertad de los trabajadores para asociarse en la defensa de sus intereses ha sido siempre vista con sospecha, de manera que se debía limitar o anular. En ocasiones, a través de la interdicción o restricción muy intensa de sus medios de acción, como la negociación colectiva y, especialmente, respecto de la huelga, de los piquetes, el boicot. La propiedad privada y los derechos conexos se concebían como límite infranqueable de la acción sindical y de sus manifestaciones de presión colectiva, lo que posteriormente se amplía a las nociones más dinámicas de la libre empresa, la productividad, las libertades económicas fundamentales derivadas del sistema de economía de mercado. La ideología liberal en las relaciones laborales ha arraigado con fuerza en la interpretación jurisprudencial de los sistemas anglosajones, en donde los jueces actúan con decisión impidiendo las acciones sindicales y criminalizan la resistencia colectiva a sus órdenes o decisiones con la definición de la desobediencia de la organización sindical como un acto delictivo, o donde han sido capaces de aplicar las leyes antimonopolistas (*antitrust*), concebidas para las grandes corporaciones, a los convenios colectivos pactados por los sindicatos<sup>4</sup>.

Desde otro punto de vista convergente con este liberalismo laboral y económico, el sindicalismo aparece como una amenaza al sistema. En este sentido, liberalismo y fascismo pueden llegar a coincidencias asombrosas. El sindicalismo en efecto se considera por un liberalismo radical como un agente saboteador de la productividad y de la creación de riqueza, que confisca la ganancia del empresario, y, en una coyuntura histórica muy extensa, como formaciones sociales anticapitalistas que por consiguiente atentan contra la estructura fundamental del sistema político y económico. Ante el sindicalismo percibido como amenaza, en los Estados Unidos de América de los años cincuenta y sesenta del siglo XX se generaron medidas “creativas y agresivas” en el plano del derecho,

que permitieron reformular la doctrina de los límites constitucionales a los poderes del Gobierno, dando pie a una nueva forma de concebir esos límites frente a un “enemigo interior”, un *new thinking* que redimensionaba el fenómeno del sindicato como un hecho políticamente hostil a la democracia, y no solo contrario a la economía capitalista que sostenía el sistema<sup>5</sup>.

Todas estas tendencias se pueden encontrar hoy en día con suma facilidad en el lenguaje de la política y los discursos de las normas. La crisis vivida en los países desarrollados a partir de 2008 los ha hecho mucho más explícitos, en la medida en que, especialmente en Europa, la línea ideológica que sostiene las políticas frente a la crisis es claramente neoliberal y orienta una respuesta uniforme en el plano de la economía y de la política. El elemento central de la respuesta neoliberal a la crisis es ante todo la reducción de los estándares de protección social y del poder colectivo sindical.

El neoliberalismo no es solo un método de gobierno de la economía para la recuperación del excedente empresarial y de capital a nivel global. En su dimensión política, la argumentación neoliberal se repite siempre idéntica a sí misma. Se presenta bajo el conocido eslogan *menos Estado, más mercado*. Pero la toponimia de esos conceptos debe leerse, en términos políticos, como menos democracia, menos derechos, más desigualdad, más poder(es) privado(s) sin restricciones.

El argumentario neoliberal desvela una serie de obsesiones que cobran cuerpo en su forma de manifestarse preferida, los llamados “planes de ajuste” dictados por los organismos reguladores de las instituciones financieras. El “ajuste” es la epifanía neoliberal. Contiene un catálogo de medidas que se repiten rítmicamente formando una melodía muy reconocible en cualquier lugar y tiempo. De un lado, recorte y reducción de gasto social. Lo que implica reducción de salarios y de efectivos de empleados públicos, apertura al sector privado de servicios públicos y áreas sensibles del Estado social —sanidad, educación, riesgos laborales— unido a la privatización de los servicios públicos “competitivos” —transportes y comunicaciones, servicios financieros—. De otro, impulsa reformas laborales mediante las cuales se fortalece la autoridad y el poder unilateral sin control en la ordenación concreta de la prestación del trabajo, a través de la flexibilidad no contratada, libertad de

contratación y libertad de rescindir el contrato o incluso de desistir unilateralmente del mismo. Junto a ello, la liberalización y externalización del empleo a través de fórmulas de terciarización, interposición y prestamismo laboral, cadenas de producción y subcontratación que ofrece en el plano de lo jurídico un empresario complejo. Por último, el catálogo neoliberal se centra en la reducción de las condiciones de acceso a prestaciones sociales de larga trayectoria, pensiones y otros servicios sociales.

Respecto del sindicato, salen a la luz los prejuicios liberales contra esta figura social. El sindicato es una organización inconveniente que obstaculiza el crecimiento y la recuperación del excedente empresarial en la crisis mediante su pretensión de sustituir al Estado en el control de la economía y de la empresa. Para ello es imprescindible, por consiguiente, actuar sobre la negociación colectiva como método permanente de regulación de las condiciones de trabajo en un país determinado, de manera que esta quede funcionalizada directamente al interés organizativo empresarial. Normalmente eso se traduce en una exigencia de “adaptabilidad” del convenio colectivo que solo se da en las unidades de producción, en los centros de trabajo. La empresa es, por consiguiente, el lugar desde donde se regula el trabajo, y el acuerdo con los trabajadores tiene que ser la expresión del interés organizativo de la empresa.

La negociación colectiva de empresa se quiere desconectar del sistema de negociación dirigido y diseñado por los sindicatos —y las asociaciones de empresarios— como una estructura de regulación de salario, tiempo de trabajo y condiciones de trabajo y de empleo. Se da por descontado que ese proceso de “descentralización” de la negociación colectiva con la intención de vaciar de contenido el sistema convencional de un país no puede ser acordado con los sindicatos, pero es que tampoco resulta aconsejable. Basta, por consiguiente, con la reforma legal que impida directamente la regulación autónoma de los sujetos colectivos. En España esta orientación implica considerar que el proceso de concertación social, que ha constituido una seña de identidad del sistema español de relaciones laborales, es plenamente prescindible. El sindicalismo no encuentra su lugar en este esquema de salida de la crisis. No alcanza la consideración de sujeto activo en el diseño de un sistema de relaciones laborales en el que el papel principal lo desempeñará

el empresariado como agente económico creador de riqueza, al que acompaña el poder público como organizador y regulador social que debe adoptar medidas de impulso y de desarrollo de los sectores de la economía. Sobra, por tanto, el diálogo social, que requiere que el sindicato sea considerado un interlocutor con poder real de negociación colectiva<sup>6</sup>.

Naturalmente, la organización de la conflictividad por las organizaciones sindicales, su capacidad de oponer una resistencia colectiva y extensa a políticas económicas y sociales que los sindicatos estiman lesivas de derechos básicos de ciudadanía, y de expresión de la repulsa a las reformas legislativas en curso, son elementos que apuntalan el juicio de desvalor antisindical que el discurso neoliberal incorpora como un elemento central del mismo. La huelga es el hecho más negativo, cuya virtualidad se niega de raíz en una doble dirección. La huelga no es oportuna ni conveniente en un momento de crisis, es una medida de presión que no arregla la situación de crisis, sino que la agrava. Al margen de su seguimiento real por los trabajadores del país, la huelga no consigue nada, porque los elementos centrales de la política sobre la crisis no se modificarán. La consecuencia es que los convocantes de las huelgas, los sindicatos, no solo son culpables de emprender una acción contraria a la recuperación económica, sino profundamente inútil. Esta última vertiente es la que se explota mediáticamente, especialmente desde el punto de vista de la repercusión numérica de los participantes en la huelga.

Además, en España, a la orientación neoliberal que considera el sindicato un verdadero “cuerpo extraño” en una sociedad de individuos que pactan y se enriquecen en función de las oportunidades de mercado, se complica con su explicitación en términos invertidos, acusando al sindicalismo de ser no solo un organismo egoísta, corporativo y antieconómico, sino de representar una visión totalitaria de la sociedad que en nuestro caso se identifica con el franquismo. Los sindicatos —dirá una importante dirigente política española, la presidenta de la Comunidad Autónoma de Madrid— son anticuados, reaccionarios y antisociales, pero, además, al defender los derechos laborales de los trabajadores frente a la reforma laboral del RDL 3/2012, defienden un sistema franquista de relaciones laborales y no un marco normativo apropiado a las exigencias del mercado.

Es la Constitución la gran olvidada en el discurso neoliberal. Es posible que a ese pensamiento no le guste que la Constitución de 1978 se inserte en la tradición de las constituciones sociales europeas que surgen tras la derrota de los fascismos, y que descuide que este texto fundamental regula tres grandes grupos de derechos en relación con el trabajo como elemento central de cohesión social y política de la sociedad. Los derechos sindicales y colectivos, negociación colectiva —de la que se establece su fuerza vinculante— y huelga; los derechos individuales del trabajador a un salario digno y a una jornada de trabajo, a la salud y seguridad en el trabajo, a la formación profesional; pero, ante todo, el derecho al trabajo, que es central en la configuración constitucional de los derechos cualificados por la posición social de sus titulares. El derecho al trabajo exige que la privación del mismo mediante el acto del despido deba ser motivado, revestir una forma determinada y estar controlado judicialmente en cuanto a su legitimidad. Junto a estos derechos se colocan otros derivados de la presencia del Estado social, que obliga a desmercantilizar una buena parte de las necesidades sociales y a ofrecer un conjunto de prestaciones sociales suficientes y de mantenimiento de servicios públicos esenciales. Educación y sanidad, seguridad social y servicios sociales permiten garantizar la dignidad del ciudadano en los elementos centrales de la reproducción social, y orientan la acción del Estado hacia una progresiva nivelación de las desigualdades económicas, culturales y sociales existentes en la realidad material de las cosas que condiciona la existencia concreta de las personas.

Este marco institucional es el que configura la democracia. La democracia no puede identificarse con la consulta electoral a los ciudadanos sobre opciones políticas cada cuatro años, entendiendo que las condiciones materiales de creación y distribución de la riqueza y la organización del trabajo en un sistema complejo de producción de bienes y servicios en un mercado globalizado debe confiarse exclusivamente a la voluntad de los sujetos económicos. Esa vieja consideración que escinde política y dinero, representación electoral y apropiación de trabajo ajeno, orden público y mercado, es algo incompatible con el sistema democrático español. Para este, sindicatos y asociaciones empresariales son sujetos que configuran el sistema político definido como democrático, de forma que no se puede reconocer esta forma

política sin la presencia —y participación real— de estas formas de organización de intereses económicos y sociales con relevancia y poder normativo. La empresa no es, en democracia, un territorio inmune a las relaciones de poder y de desigualdad material de origen económico y social. Es por el contrario un espacio en el que el poder privado sobre personas que ejerce el empresario debe estar controlado y puede ser negociado en sus decisiones generales o específicas por los trabajadores como expresión de un interés colectivo subalterno. La empresa no puede ser inmune a los derechos fundamentales ni se puede amparar la arbitrariedad y la violencia que se derive de ese círculo de autoridad y de imposición sobre las personas que trabajan.

Todo ello lo ignora el discurso neoliberal extremo y agresivo, y lo subvierte groseramente en su contrario. Así que a la democracia social y su conjunto de derechos laborales y de contrapesos sociales se la define como franquista, asociando la imagen de un régimen criminal y despótico con el sistema pluralista y garantista que nace justamente de la sustitución de aquel. Por el contrario, la reforma laboral de 2012, que rescata la hostilidad antisindical y antiolección y fortalece en términos impensables el poder autoritario del empresario, no se justifica en términos políticos, sino económicos: creará empleo y confianza de los mercados. El discurso neoliberal utiliza la política como descalificación y la economía como ensalzamiento. Son dos dimensiones que se presentan en términos de oposición, negativa la esfera de la política “intervencionista y anticuada”, positiva la esfera de la economía “libre y dinámica”. Pero ante todo es un discurso que absolutiza la mentira y la falsedad como elementos incontrovertidos, dogmáticos. La democracia social es fascista, el autoritarismo empresarial creará empleo.

Eso conduce a una realidad bien conocida, la de la manipulación de los hechos y la exacerbación de las opiniones hostiles a los sindicatos en la mayoría de los miembros de comunicación social — en especial de la prensa escrita y cadenas privadas de radio y de televisión, incluidas algunas autonómicas— que han generado una estigmatización de la forma organizativa sindical y sus medios de acción.

## ¿EL SINDICATO ES FINANCIADO POR EL ESTADO? LA HOSTILIDAD HACIA LOS SINDICALISTAS Y LA OBSESIÓN NEOLIBERAL CONTRA LOS ‘LIBERADOS’ SINDICALES

La privatización de los deseos nos ha convertido en consumidores de soledad negativa. No soportamos un nosotros, un nos formado por otros y otras. La privatización de las conciencias se basa en una manipulación ideológica que convierte en nuestros peores enemigos a los aliados verdaderos de nuestra libertad. Encerrados en miedos y rencores particulares, denigramos a los políticos, a los sindicalistas, a los funcionarios, y nos dejamos llevar por la pendiente que destruye los servicios públicos, los amparos sociales, la solidaridad. La privatización de las conciencias ha permitido que impere la ley del más fuerte en la calle y en las soledades. Los errores privados de los personajes públicos se utilizan para desprestigiar lo público, en vez de invitarnos a salvaguardar lo público de las mezquindades privadas.

Luis García Montero, "Compañeros de viaje",  
*Público*, 26 de septiembre de 2010

En paralelo a este discurso antisindical, en España se ha extendido como una verdad incontrastable que los sindicatos confederales dependen económicamente del Estado para subsistir, que están financiados directamente por el poder público, lo que aseguraría su falta de combatividad frente a las medidas del poder público o, a la inversa, explicaría la convocatoria de medidas de presión frente al Gobierno como forma de no perder sus privilegios económicos. Es muy común hablar de la financiación directa del sindicato por las partidas presupuestarias del Estado y de las Comunidades Autónomas, al punto que se mantiene de forma unánime en múltiples foros y medios de opinión que, sin esta inyección monetaria, los sindicatos desaparecerían.

No es necesario emplear mucho espacio para afirmar que estas afirmaciones no son ciertas. Y no resulta necesario acudir al argumento de la comparación con otras instituciones sociales de relevancia, como la Iglesia católica<sup>7</sup>, las asociaciones empresariales o los partidos políticos. Se quiere confundir de forma consciente un proceso de institucionalización sindical del sindicalismo más representativo con las formas de financiación del sindicato.

¿QUÉ QUIERE DECIRSE CON ESO?

La LOLS establece como una facultad ligada a la mayor representatividad la participación institucional de los sindicatos en la acción regular y formalizada de las Administraciones Públicas. Entendida como una conducta adhesiva o de colaboración con la acción reguladora de los poderes públicos, un impulso a la participación —posiblemente crítica— en un proyecto político o en la acción administrativa, la participación institucional ha tenido una buena acogida en la realidad de las relaciones laborales españolas. El recurso a fórmulas participativas en la acción de desarrollo y de control administrativo de medidas laborales o sociales ha sido frecuente, orientadas fundamentalmente hacia la inserción de momentos de interlocución y de consulta en el proceso de concreción —de “puesta en práctica”— de una norma económica y social. Originado en el marco del diálogo social un proceso de reformas, los propios interlocutores sociales y el poder público arbitran mecanismos de participación institucional no tanto como formas de aseguramiento o de control de su ejecución, sino como elementos constitutivos del proceso de reforma, y en ámbitos tan distantes como el de la extranjería, la dependencia, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres o el trabajo autónomo, por poner ejemplos más recientes.

Naturalmente estos organismos son públicos, y sostenidos con presupuestos públicos, y la participación sindical se desenvuelve en el ámbito de esa función institucional. Por lo demás, bajo una común invocación a la participación institucional se encierran posiciones diferenciadas con funciones diversas y que responden a una configuración de origen divergente. No es lo mismo, en efecto, una participación sindical desde un órgano especializado en la consulta externa de la actividad normativa del Gobierno que una participación ejercida desde dentro de las instituciones públicas, en el proceso de configuración de su actividad administrativa. La primera puede ser precisada conceptualmente como participación institucionalizada o consultiva en relación con la participación institucional en sentido estricto<sup>8</sup>.

A partir de esta presencia institucional se extiende la fábula que a su través las organizaciones representativas de los trabajadores obtienen una financiación pública indirecta y corpulenta, pese a no disponer en nuestro ordenamiento de una ley de financiación de los sindicatos y asociaciones empresariales a semejanza de lo que

ocurre con los partidos políticos. Ello sirve, como se ha dicho, para denunciar en este hecho la sumisión y el adocenamiento del sindicalismo más representativo a las políticas estatales en materia económica y social, en una aplicación estricta del principio “quien paga, manda”. A través de la participación institucional, según este discurso, los sindicatos más representativos recibirían importantes sumas dinerarias que les permitirían mantener sus estructuras organizativas y poder pagar la nómina de sus empleados permanentes. El corolario, por tanto, de esta forma de argumentar sería el de encontrar un sindicalismo subvencionado y domesticado vía la remuneración derivada de su participación institucional.

Hay pocos estudios sobre el tema, pero de los que se dispone revelan una normativa prácticamente desconocida tanto para el estudioso como para el gran público que precisa las cantidades que perciben sindicatos y asociaciones empresariales en razón de su participación en las instituciones públicas, con una conclusión clara: las compensaciones por la participación institucional que reciben los sindicatos son modestas y equilibradas, aunque esto suponga “la caída de un mito”<sup>9</sup>.

Además de ello, los sindicatos se configuran como organismos sociales que prestan servicios a sus afiliados y a los trabajadores en general. Un espacio especialmente sensible es el del empleo, la formación para el empleo y las políticas activas de empleo. Los sindicatos, en el marco de un proceso muy interesante de negociación colectiva a través de los llamados Acuerdos de Formación Profesional, han diseñado un sistema de fundaciones privadas que gestionan y organizan cursos de formación ocupacional continua en coordinación con los servicios de empleo, y que reciben fondos tanto de las políticas activas de empleo como de la Unión Europea a través del fondo Social Europeo. Son sumas de dinero que están orientadas a un fin, la formación continua, que se encuentran plenamente controladas y auditadas para verificar la aplicación y ejecución de los mismos. Se sitúan en el ámbito de las políticas activas de empleo, relacionadas por tanto con un eje fundamental del llamado mercado de trabajo de un país. No son, por consiguiente, formas de financiación del sindicato, sino formas de financiación de actividades formativas para el empleo gestionadas por el sindicato, lo que es completamente diferente. En esa misma línea, se inscriben las actividades en materia de prevención de

riesgos laborales o la creación de órganos para el estudio e información de la prevención de riesgos laborales, que cuentan con subvenciones públicas. Los Presupuestos Generales del Estado para 2012 han reducido sustancialmente las ayudas para las políticas activas de empleo en esta materia, mientras que se mantienen y se incrementan las bonificaciones a los empresarios para la contratación<sup>10</sup>.

En las Comunidades Autónomas, y en materia laboral o de empleo, competencia de estas Administraciones Públicas, los sindicatos han mantenido asimismo la gestión de servicios sociales generales, de asesoramiento y ayuda a mujeres maltratadas y violencia de género, acogimiento e información de inmigrantes, y otros aspectos, gracias a la subvención de estas Administraciones. La reducción o extinción de estos programas, fruto de los recortes sociales, han producido la cesación de estas actividades de prestación de servicios.

Los servicios jurídicos de asesoría y defensa en juicio de los derechos de los trabajadores son una seña de identidad del sindicalismo español. Se trata de servicios que no solo se prestan a los afiliados, y por los que el sindicato percibe ingresos, normalmente de los no afiliados, puesto que el servicio de asesoría suele ser gratuito para quienes son miembros del sindicato. Este punto ha sido también utilizado dentro de esta narrativa antisindical al denunciar que el sindicato cobraba a los trabajadores que habían utilizado los servicios jurídicos del sindicato o que habían obtenido indemnizaciones superiores a las legales en el marco de la negociación de un expediente de regulación de empleo. Siguiendo con este elenco de actividades sindicales de prestación de servicios, ha tenido cierta relevancia, a finales de los años ochenta, la oferta a los afiliados de construcción de viviendas en régimen de cooperativas, que tuvo para UGT consecuencias muy negativas al quebrar PSV, su cooperativa de viviendas a comienzos de 1990, mientras que VITRA, la de CC OO, no tuvo estos problemas, pero se trata en ambos casos de actividades claramente delimitadas respecto del sindicato y autofinanciadas por los cooperativistas. La crisis del sector de la construcción a partir de 2008 ha hecho que esta actividad de servicios se haya reducido notablemente. Otros servicios de residencias de verano, cobertura médica voluntaria o aseguramiento frente a riesgos, tienen mucha menos incidencia.

El sindicalismo español está fuertemente enraizado en la realidad de las relaciones laborales, más allá de la empresa, y se encuentra presente en una multitud de espacios de intervención. El espacio público, y en concreto el de prestación de servicios específicos a los trabajadores sobre su capacitación y orientación profesional o sobre la formación e investigación en riesgos profesionales, es un terreno de acción sindical, no una forma de financiación de la acción sindical. Lo mismo sucede con la participación institucional o institucionalizada en los entes públicos, un medio de control y de intervención útil y funcional a los objetivos del sindicato más representativo, sin perjuicio de que todavía no haya sido capaz de expresar toda su potencialidad y eficacia en el diseño general de la acción sindical, posiblemente porque no se ha producido un debate sindical —y teórico— sobre la significación y utilidad de dicha facultad de acción.

El sindicato español es un sindicato que no tiene bienes ni propiedades en línea general. Carece también de un patrimonio mobiliario. En función de su representatividad, la ley le permite el uso de inmuebles públicos del patrimonio sindical acumulado durante cuarenta años de dictadura. Es una facultad que se ha extendido a todos los sindicatos, sin perjuicio de que los más representativos tengan más locales y extensión. No parece que esta facultad sea irrazonable en atención a la necesaria promoción del hecho sindical que obliga constitucionalmente a los poderes públicos, ni es excepcional en el panorama comparado. Los dos sindicatos históricos de este país, UGT y CNT, han sido compensados por sus bienes confiscados a través de indemnizaciones estatales fijadas en razón de lo que se llama Patrimonio Histórico, cuyo único reproche que podría hacersele es el de no considerar el tiempo del antifranquismo como tiempo histórico a efectos de resarcimiento de daños para las centrales sindicales que vivieron en la clandestinidad la represión franquista, como CC OO y USO. Tampoco estas indemnizaciones son desmesuradas ni permanentes, y están justificadas en razón de la remoción de los efectos negativos de la dictadura sobre organizaciones legales a las que se disolvió ilegalmente a la vez que se confiscaban todos sus bienes.

La última playa de la hostilidad antisindical es la de los llamados “liberados sindicales”, de quienes se afirma que son pagados

directamente por el Estado y que viven, por tanto, parasitariamente del erario público<sup>11</sup>. A este discurso ha cooperado eficazmente una cierta retórica antisindical de los dirigentes del Partido Popular, que enfatizan la bondad de los recortes presupuestarios sociales en que eliminarán cientos o miles de “liberados” sindicales, lo que a su vez permite que se explique las protestas de los sindicatos como repulsa a la pérdida de esta situación de privilegio. La cifra de estos sindicalistas a tiempo completo no deja de crecer en el discurso antisindical, de forma que en algunas manifestaciones se ha comentado que los asistentes a las mismas no eran sino los “liberados” del sindicato.

Es bastante conocido, por el contrario, que la ley establece un crédito de horas para el ejercicio de las funciones de representación de los trabajadores en la empresa, en razón del número de trabajadores y de representantes, y que el crédito horario en una empresa o en una unidad administrativa puede ser acumulado en una persona que se dedique exclusivamente a la función sindical, sin que por tanto se vea obligado a trabajar, lo que explica el sentido de la palabra “liberado”. Los convenios colectivos han regulado este tema, fijando en algunos supuestos un número determinado de delegados sindicales a tiempo completo. En las Administraciones Públicas, se llegó a un acuerdo con los sindicatos según el cual la Administración fijaba un número anual de representantes sindicales que deberían ser determinados en lo concreto mediante una lista que los sindicatos enviaban a la Administración, en razón del conjunto de horas sindicales que se pactaba y que permitían “liberar” a un contingente de funcionarios y trabajadores al servicio de la Administración Pública para que se dedicaran al desempeño de funciones sindicales y de representación de los trabajadores o funcionarios. Este tipo de acuerdos se reduplicaron en las Comunidades Autónomas para los empleados públicos y trabajadores al servicio de la Administración autonómica<sup>12</sup>. En algunas ocasiones, el compromiso concreto se adoptaba vía convenio colectivo.

Lo que sucede en la crisis es que esos acuerdos son rotos por los nuevos Gobiernos —o por los mismos Gobiernos que los pactaron o mantuvieron, pero que en la crisis consideran necesaria su alteración— como forma de reducir costes de personal, puesto que

en gran medida las plazas de los “liberados sindicales” estaban cubiertas por personal interino, que de esta forma se elimina en el contexto de una política de reducción de personal en los servicios públicos. Por lo tanto, el “parasitismo” del sindicalista significa sencillamente que en vez de trabajar en su puesto de trabajo, en una unidad administrativa determinada, está trabajando sindicalmente para el sector en el que se encuadra su actividad o para otras actividades sindicales que se consideren de relevancia. Para el sindicato, en efecto, implica una ventaja al contar con personal activo que es remunerado por la Administración o la empresa, en razón de los acuerdos colectivos a los que se hayan llegado o a la utilización de la acumulación de horas reconocidas por la ley. Pero en ningún caso parece que se pueda hablar de un fenómeno reprochable. Por otra parte, y como resulta obvio, hay toda una serie de personal que trabaja directamente para el sindicato en sus múltiples establecimientos y organismos de dirección, y que forma parte de su plantilla como cualquier empresa.

Nada hay de nuevo en este discurso en el que el establecimiento de un tiempo de trabajo como tiempo de representación de los trabajadores para la defensa de sus intereses, el cumplimiento de la normativa laboral o la prevención de la seguridad y de la salud en el trabajo se considera disfuncional a la lógica de la explotación en el trabajo y, por tanto, antieconómica. Es, sin embargo, excepcional la virulencia y la reiteración del argumento en los creadores de opinión, lo que se conecta con un proceso ya largo de estigmatización mediática del sindicato y de sus formas de acción.

## LA ESTIGMATIZACIÓN MEDIÁTICA DEL SINDICATO. AGRESIÓN Y NEGACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL Y EL SIGNIFICADO DE ESTOS DISCURSOS

El despido libre es el anatema de los sindicatos, pero, como suele suceder cuando se trata de los sindicatos, es también la solución más justa e inteligente. Toda indemnización por despido es un asalto a punta de navaja en un país infectado de jueces sindicalistas que cada despido lo hallan improcedente. Los derechos del trabajador los garantiza el empresario que los paga. Sin empresarios no hay riqueza, ni puestos de trabajo, ni sindicatos, ni tan siquiera liberados sindicales [...] Robar no es nunca una solución y el sistema sindical es un atraco que debe cesar para que crear riqueza vuelva a ser estimulante y no esta Ciudad Juárez en

que se ha convertido la política laboral española.

Salvador Sostres, *El Mundo*, 14 de febrero de 2011

En este texto —nada extraordinario, por cierto, en las opiniones de destacados columnistas en los últimos años— la reivindicación del despido libre como forma de creación de riqueza se presenta como un sucedáneo del objetivo principal, la erradicación del sistema sindical como solución “justa e inteligente”. La antisindicalidad enunciada de forma brutal se presenta explícitamente como complemento directo de la negación de cualquier demanda de derechos para el trabajador considerado un ser social subalterno y subordinado a los procesos de creación de riqueza. El discurso que normaliza el precio de la mercancía humana como un valor para el sistema económico y el bienestar social es, en sí mismo, profundamente antidemocrático y desprecia la dignidad del trabajador como ciudadano y como persona, un modo de pensar la política y la economía en términos radicalmente opuestos a la cláusula del Estado social de nuestra constitución<sup>13</sup>.

Junto a ello, son innumerables las muestras de agresiones e insultos a los sindicalistas y a los dirigentes sindicales en la prensa escrita y en las tertulias televisivas y radiofónicas al uso, en un nivel de violencia verbal y de descalificación personal inconcebible en otros países. Las manifestaciones masivas del 19 de febrero de 2012 se definían en un medio nacional como “el carnaval de los parásitos y sus comparsas”. Ese es el tono general de los epítetos que se refieren al sindicalismo en España en estos dos últimos años. “Parásitos”, “comparsas”, “corruptos” son los calificativos que merecen los afiliados al sindicato, frecuentemente intercambiables con la peor de las situaciones, la de “liberado” sindical, que es denostada hasta la extenuación. Los dirigentes sindicales son presentados como vividores amigos del lujo, cuando no enriqueciéndose merced a oscuros manejos. El “descrédito” sindical se da por supuesto y se justifica sobre la base de esta imagen negativa a priori que se adorna con todo tipo de desmanes de quienes están afiliados a un sindicato ocupan un puesto de dirección en la organización sindical o son representantes de los trabajadores en la empresa. Las infamias de las que se culpabiliza a estos se presentan con gran despliegue de medios en la prensa escrita y en radios y canales de televisión, los mismos que naturalmente niegan

la posibilidad de respuesta a los agraviados y desvirtúan con nuevas imputaciones sin fundamento.

Parasitismo social, latrocinio de prestaciones y subvenciones públicas y trato privilegiado en razón de su clientelismo político son los elementos que subraya esta onda de agresiones reiterada en las redes sociales y en los comentarios a las noticias aparecidas en los periódicos digitales. En ese sentido, el reproche que manifiestan los medios está directamente imbricado en el imaginario neoliberal sobre los sindicatos, expresado, eso sí, en España con formas verbales más propias de la prensa franquista, y se recrudece cuanto más fuerte es la presencia sindical en las movilizaciones sociales.

Pero más allá de esa batería de exabruptos descalificadores de la actividad sindical en términos de dudosa compatibilidad democrática, es más interesante reparar en elementos del discurso político y de la opinión pública que niegan la función y la virtualidad de la propia acción sindical. Como en los casos anteriores, se han desplegado en la opinión pública a partir de la organización de la resistencia sindical frente a las medidas adoptadas frente a la crisis en lo que se han venido en llamar “reformas estructurales” del mercado de trabajo, es decir, reforma de la legislación laboral y de la negociación colectiva. En primer lugar, se pone en duda la funcionalidad de la huelga como forma de tutela y de defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras de un país. En un segundo lugar, se acentúa la negación de la acción sindical al señalar que está viciada de proteccionismo, pues el sindicalismo no representa ni actúa a favor de los desempleados, que son los beneficiados por las reformas de la norma laboral.

El primer bloque de argumentos enfrenta al sindicato y sus delegados sindicales con los trabajadores. Viene a señalar que la huelga la convocan y la hacen los representantes sindicales, no los trabajadores, y que por consiguiente los intereses de unos y otros son diferentes. Tiene grandes raíces en nuestro país, porque se trata de un discurso que entronca con el que desarrollaba el franquismo diferenciando entre los trabajadores y los “agitadores” sindicales, que naturalmente eran algo distinto y externo a los “sanos productores”. De hecho es un argumento que se prolonga en la oposición entre la “política” y el “trabajo”, de manera que la actuación reivindicativa por los derechos de los trabajadores era siempre “política” y, en consecuencia, “ajena” al interés de los

trabajadores. Al igual que hoy se contraponen “liberados” sindicales que son pagados por no trabajar y para “alterar” la armonía en las relaciones de trabajo, el franquismo establecía que los “agitadores” no trabajaban, sino que eran remunerados para que cumplieran sus objetivos subversivos. “Agitadores a sueldo” que simulaban compartir la suerte de los obreros y que, sin embargo, eran generosamente remunerados por las organizaciones clandestinas que les enviaban para agitar el clima laboral. La imagen del activista que luego de la asamblea se daba opíparas comidas y llevaba una vida de ricachón era muy utilizada por los sumisos medios de comunicación de entonces. En ese sentido, el extinto Tribunal Central de Trabajo vino a establecer una doctrina judicial según la cual, ante una huelga —que era siempre ilegal—, no se podía despedir a todos los trabajadores participantes en la misma, sino tan solo a sus “cabecillas”, afirmando, además, que al resto de los trabajadores “comunes” no se les podía exigir una conducta de resistencia ante la agitación de estos.

El discurso actual ha transmutado esta condición de “activista” como elemento externo a los trabajadores que emponzoña las relaciones de trabajo en las empresas a la del “liberado” sindical, cuya función es precisamente la de utilizar a los trabajadores en beneficio de los intereses del sindicato, para cuyo fin actúan y son remunerados. De esta manera, cuando el sindicato convoca una huelga general no lo hace para defender a los trabajadores, sino en beneficio propio y exclusivo, para no perder sus privilegios. La huelga es así extralaboral, ajena a los intereses de los trabajadores.

El segundo bloque tiene un origen más propiamente neoliberal — y menos posfranquista—, porque contrapone a un sindicato que representa a los trabajadores estables y fijos frente a un mapa de población activa en la que los parados y los precarios son mayoría. En la huelga general, el sindicato defiende a los trabajadores por tiempo indefinido, y por eso mismo la huelga lesiona los intereses de los parados y trabajadores temporales. Algún personaje político socialista lo dijo de forma muy gráfica en la huelga del 29 de septiembre de 2010: “Yo, en la huelga general, estoy al lado de los parados”. La misma imagen fue utilizada “hasta la extenuación” por los gobernantes populares ante la huelga del 29 de marzo de 2012.

En cierto sentido, este discurso es más conocido porque se relaciona con la propia filosofía de la reforma laboral frente a la que

se convoca la huelga, es decir, la consideración de que la reducción de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, la degradación de las garantías sobre el empleo y el recorte del gasto social y de la protección de la seguridad social favorece la creación de empleo y el crecimiento económico. El abaratamiento y facilitación del despido subvencionado y sin tutela judicial será la causa eficiente de la creación de empleo en un futuro próximo y, en consecuencia, el sindicato que no acepta esta forma de razonar impide objetivamente la recuperación del mercado de trabajo. La huelga es así, corporativa, sirve solo para proteger los privilegios de un estamento de trabajadores.

El tercer bloque pone el énfasis en la obsolescencia de la huelga como forma de presión y su impracticabilidad en un espacio económico y productivo como el actual. Se piensa que la huelga, como el sindicato, son instrumentos que tuvieron sentido en el pasado, pero que hoy se encuentran plenamente anticuados. En ocasiones este argumento se refuerza con una valoración directa de la implantación sindical, que solo se verifica en el sector industrial, mientras que está ausente del sector servicios, que es el determinante de la economía y de la cultura industrial. Incluso en aquellos servicios en donde existe una cierta presencia sindical, esta se desarrolla con completa exclusión del conflicto. Como prueba de estas afirmaciones, en fin, se trae a colación la escasa disposición de los trabajadores a participar en la huelga general, por mucho que en su conjunto puedan valorar positivamente sus motivaciones, como se reitera machaconamente ante cada convocatoria de una huelga general en las encuestas organizadas por un conocido periódico global español. La huelga es así anacrónica, incompatible con el actual desarrollo de la economía y la sociedad.

Naturalmente que estos tres discursos se entrelazan y se comparten en muchas intervenciones y se reiteran por los formadores de opinión, aunque en función de su orientación política se empleen con más profusión unos que otros. La extralaboralidad de la huelga, por ejemplo, se solapa con elementos de hostilidad antisindical, lo que debe ser analizado de forma independiente como un rasgo distintivo del debate político e ideológico que ha focalizado el grueso de su agresividad sobre los sindicatos como elementos de resistencia al dominio capitalista. Por ello, este último extremo

debería examinarse en un contexto no solo posfranquista, en el sentido que los liberados sindicales se presentan como unos “vagos” porque no trabajan, es decir, porque no están sometidos a los riesgos “naturales” del trabajo: el despido, la sanción, la disciplina obediente, sino directamente antisindical de negación de las condiciones de ejercicio de la función representativa del sindicato. La consideración de la convocatoria de la huelga como egoísta y corporativa en la defensa de unos privilegios que deben ceder para que todos puedan acceder a un empleo es el *leitmotiv* del reproche político de los partidos en el Gobierno a la intransigencia sindical frente a una política de reformas “con sentido de Estado”. O, en fin, la consideración del anacronismo de la huelga —y, por extensión, del sindicalismo— va muy ligada a la celebrada ineficacia de esta medida de presión frente a la incapacidad del Gobierno de poder cambiar su política, dictada por los mercados financieros, la Comisión Europea, el BCE y el FMI.

El segundo de los razonamientos centrales insiste en uno de los argumentos contra la huelga analizados, pero desvinculándolo de esta medida de presión y relacionándolo con la propia “esencia” de la acción sindical como forma de justificación de la reforma de la normativa laboral<sup>14</sup>: los sindicatos no representan a los parados.

En ciertos sistemas sindicales en donde la afiliación al sindicato solo se concibe en el marco de la empresa y para trabajadores en activo, esta afirmación es técnicamente correcta. Los sindicatos son agrupaciones de trabajadores que desempeñan su actividad para un empleador y se organizan, por consiguiente, en razón de su inserción actual en los efectivos de una empresa. Es un modelo sindical que se corresponde con una noción preconstitucional de la libertad sindical, y que limita al sindicato al espacio económico y organizativo de la empresa en una lógica contractual-mercantil. Tiene una larga tradición en el sindicalismo anglosajón y se ha expandido a muchos países de América Latina. La diferenciación entre *insiders* y *outsiders* del mercado de trabajo, y la limitación del rol del sindicato a la defensa de los primeros, está directamente relacionada con estos modelos sindicales y de negociación colectiva. En el discurso neoliberal estas experiencias sindicales son reformuladas como conceptos universales, sin atender a la peculiar configuración histórica y cultural de los distintos modelos sindicales en diferentes áreas regionales del globo. Es un deber-ser necesario

para que pueda funcionar la crítica al sindicato, sin que naturalmente la realidad coincida con ese razonamiento dogmático y apodíctico. Para el pensamiento social colonizado por el neoliberalismo, los sindicatos no representan a los desocupados, a los *outsiders*, y obstaculizan de forma egoísta las medidas de reunificación del mercado de trabajo.

#### TAMBIÉN AQUÍ HAY QUE RECORDAR LO EVIDENTE

En el caso español —como en el de una gran parte del sindicalismo europeo— el sindicato representa a los trabajadores en cuanto tales, es decir, al margen de su inserción actual o diferida en el mercado de trabajo, o con independencia de si el trabajador o trabajadora se ha apartado definitivamente del mismo. Es decir, la forma sindicato agrupa a trabajadores asalariados y a autónomos dependientes, a empleados públicos, a estables y precarios, a desempleados e incapacitados, a inválidos y jubilados. Por tanto se puede decir que el sindicato no representa a los desocupados, pero en el sentido que no solo representa a estos, sino a todos los trabajadores, “activos” y “pasivos”. El sindicato se emancipa de la empresa y refuerza su poder normativo colectivo a partir de la rama de producción como forma de ampliar la tutela de todos los trabajadores, incluidos los de las pequeñas y medianas empresas. La coordinación de los diferentes sectores en una política general a nivel de Estado y en el propio espacio global la lleva a cabo la Confederación sindical, con poderes de decisión vinculantes sobre todos las ramas y los territorios. Por eso la componente sociopolítica del sindicato es tan importante, y su capacidad de interlocución con el poder público, decisiva. En sus reivindicaciones no solo entran los aspectos salariales, de tiempo de trabajo y de condiciones laborales y de empleo, sino el marco regulador de las prestaciones sociales ante estados de necesidad como la pérdida del empleo, la renta de sustitución del trabajo del que se ha definitivamente apartado por incapacidad permanente o vejez, y las fórmulas concretas en las que se sustancia una política de empleo eficiente, ajustada al compromiso constitucional de procurar el pleno empleo. Por lo demás, los sindicatos españoles han demostrado en su experiencia que esta representación general del trabajo ha orientado su acción:

sistema de pensiones, cobertura de desempleo, formas de inserción laboral que correspondan a un trabajo decente para jóvenes y mujeres han sido las principales reivindicaciones actuadas mediante la huelga general.

No resulta verosímil que estos hechos sean desconocidos por importantes exponentes políticos y autoridades de gobierno. Tampoco parece admisible que las más altas instancias del Gobierno de la nación empleen en sus discursos a sabiendas argumentos falsos para desprestigiar una decisión colectiva adoptada como consecuencia de la autonomía sindical reconocida en la Constitución. En cualquier caso parece seguro que en esa forma de razonar y argumentar políticamente hay una diferente valoración de fondo sobre el trabajo y su consideración político-jurídica respecto de la que tienen los sindicatos. Estos consideran el trabajo como un derecho, los Gobiernos que impulsan las reformas estructurales y las políticas de austeridad solo asumen el trabajo como libertad.

La diferencia entre ambos planteamientos es muy grande. El trabajo como derecho significa regulación pública y colectiva del contenido del mismo, el establecimiento de garantías en el acceso al trabajo y en la pérdida del mismo, la consideración de la situación de no-trabajo como una situación protegida por el Estado a través de prestaciones económicas suficientes, y la formulación de un derecho al trabajo cuya privación debe ser motivada, no arbitraria y sometida a controles jurisdiccionales y colectivos, como aspectos más llamativos. La libertad de trabajo es, por el contrario, la facultad de cada individuo de someter libre y conscientemente su capacidad de trabajo a la apropiación de la misma por otra persona, el empleador, para su utilización en el proceso de producción de bienes y servicios bajo su dirección y control. Esta libertad de trabajo forma parte de la libertad de industria y la libertad de establecimiento propia de la empresa en una economía libre de mercado, e implica la competencia entre trabajadores para la obtención de un puesto de trabajo. Explicando el trabajo desde el lenguaje de los derechos, se pone de manifiesto su regulación imperativa de mínimos irrenunciables y el desarrollo colectivo de sus contenidos a través de la acción del sujeto colectivo sindical. Afirmar el trabajo como libertad quiere decir que la fuerza de trabajo es una mercancía que sufre los vaivenes del mercado y solo se explica

desde una dimensión individual —que se declina en plural, pero no en colectivo— y organizativo-empresarial, donde la decisión del empleador es soberana en razón de un cálculo económico de costes y beneficios.

Los parados a los que se refieren nuestros gobernantes no son concebidos como sujetos de derechos, sino como inmenso ejército de reserva que presiona a la baja las condiciones salariales y de trabajo de los trabajadores en activo, de manera que la solución pasa por la desregulación laboral, la restricción del poder normativo colectivo-sindical de la regulación de las condiciones de trabajo en paralelo al aumento exorbitante del poder del empresario en la ordenación general del trabajo y la facilitación y abaratamiento del despido. Y es cierto que el sindicalismo no juega en ese campo de contratar la sustitución de efectivos y aprobar el establecimiento de un trabajo desigual, sometido, precario y mal remunerado. Por el contrario, pretende armar un cuadro de referencias en el que sujeto colectivo, norma estatal y dignidad de la persona que trabaja puedan encontrar un encaje determinante también en tiempos de excepcionalidad económica y social. Ese es el campo en el que se despliega la representación de los sindicatos como sujetos portadores de un interés económico y social relevante en términos político-democráticos. La constitución camina en esa dirección, al excluir decididamente una consideración del trabajo como una libertad individual medida en términos de mercado en razón de los intereses económicos del empresario. La libertad de trabajo niega el derecho al trabajo. Justo la que defienden nuestras altas autoridades de gobierno, que no parecen —ni en este ni en otros tantos temas— sentirse vinculados por lo que impone la norma constitucional.

Saber que los discursos ideológicos de dominación siempre llevan consigo una visión deformada de problemas reales no impide discutirlos de raíz. Los sindicatos convocan la huelga general para defender los intereses de los trabajadores y sus derechos frente a los poderes públicos y privados. La acción colectiva supone un momento de solidaridad que simboliza la unidad de intereses de todos los trabajadores en cuanto tales, es decir, con independencia de su actividad o inactividad respecto del trabajo o del remolino de las identidades que se expresan en la materialidad del mismo. Y ello es así porque mediante la huelga se prioriza ante todo la tutela de

los desocupados y precarios y la defensa de los derechos de los pensionistas como forma de afirmar un proyecto igualitario y nivelador para la generalidad de los trabajadores. Y, en fin, la huelga sigue siendo hoy en día la manera emblemática de hacer patente que el trabajo subordinado y dependiente es el eje de las sociedades del siglo XXI, porque es el trabajo el que crea y construye la riqueza de las naciones y que no resulta concebible la cotidianeidad de nuestras vidas sin la presencia de un trabajo decente, que atribuye derechos y constituye la dignidad de la persona a la que se refieren los textos internacionales que fundan nuestra civilización.

Además de ello, el sindicalismo no puede renunciar a disputar la hegemonía ideológica al discurso que se produce en y para la opinión pública desde el campo de la gobernabilidad política parlamentaria o desde la homogeneización política a partir de un diseño planificado por el comando financiero y económico que Europa ha hecho suyo como política *de régimen*; tiene necesariamente que insertarse en ese campo de lucha afirmando en él su propia narrativa y sus propios valores. La visibilidad del proyecto de emancipación social que el sindicalismo significa y su concreta discusión, su propia problematicidad —no prestada del discurso electoral— debe hacerse presente en el terreno de la orientación de la opinión pública. Es cierto, sin embargo, que estamos tan acostumbrados a que los medios de opinión estén tan alejados de la realidad del trabajo y de la representación orgánica del mismo, a través de la forma sindicato, que realmente no atendemos a la capacidad de desorientación que insuflan estos medios de comunicación justo porque son impotentes para entender y explicar esta realidad social y política de la representación de los trabajadores. Es, sin embargo, importante que este tipo de debate y de reflexión se abra camino de forma natural —es decir, en el marco de un proceso de análisis colectivo— en el sindicato, porque es la forma más concreta de responder a la negación de un pensamiento propio que sustenta la diferencia y la identidad de los grupos sociales subalternos a partir de la construcción mediática de una realidad y de un pensamiento situado ideológicamente en planteamientos radicalmente conservadores y autoritarios.

Es evidente que los medios de comunicación conforman un pensamiento homogéneo que niega los aspectos más problemáticos

de la realidad y que se origina en la mediación ideológica propiciada por los intereses de los grandes grupos económicos que controlan los *media*<sup>15</sup>. Se parte, por consiguiente, de un tratamiento en general hostil, ignorante o, en el mejor de los casos, insensible a la capacidad del sindicalismo en conflicto de producir una noticia en su desarrollo normal, salvo si existen consecuencias negativas.

En ese espacio de reproducción de la realidad, los ciudadanos — especialmente los sindicalistas y los trabajadores— solo deben percibir la realidad encuadrados en los esquemas que son suministrados de forma permanente y en todos los aspectos de la existencia por un proceso de colonización ideológica y cultural del pensamiento libre. Solo si piensan como se debe, se adquiere la condición de opinión “pública”, que resulta por tanto una opinión constituida que se conforma y moldea previamente con arreglo a unos patrones ideológicos obedientes al poder económico y a la consolidación de las situaciones de desigualdad y de exclusión social.

Este violentar la realidad y la forma de narrarla como presupuesto del pensamiento “homologado” mediáticamente se aprecia en la unanimidad matizada en los detalles y en los acentos con la que los medios de comunicación españoles han emprendido una importante operación de deslegitimación de la movilización sindical y de los efectos reales de la misma ante las convocatorias de las huelgas generales de 2010 y 2012. Estos medios de información están empeñados en impedir que se exprese un pensamiento colectivo que viabilice una opción alternativa de reforma, de rechazo o de insumisión pueda hacerse visible *a través de* la información que ofrecen los medios de comunicación y los grupos económicos que los dirigen. Cobrar conciencia de esa terrible realidad puede orientar algunas respuestas colectivas y sindicales en el futuro, elaborando los discursos que sostengan una nueva narrativa frente a la neoliberal dominante y que se expanda en un espacio colectivo que se incrementa progresivamente y que es consciente de que no puede alcanzar generalidad a través de la opinión construida en la gran mayoría de los medios de comunicación actuales.

En cualquier caso no hay que olvidar que el sistema de tutela del derecho de huelga y de la libertad sindical puede verse afectado por las manifestaciones más agresivas de los medios contra las facultades de autotutela colectiva, al menos en lo que se refiere a

los medios de titularidad pública y estatal. Lo que quiere decir que la información pública sobre la acción colectiva y sindical debe ser ponderada y neutral. Eso significa que los medios de comunicación públicos no pueden incurrir en formas de manipulación informativa que tergiversen los hechos que sustentan las noticias sobre el conflicto, intentando, por ejemplo, reducir la incidencia de la huelga o desincentivar la participación en la misma. Así, de manera emblemática, la sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2003 condenó a RTVE por manipulación informativa continuada sobre la huelga general del 20 de junio de 2002, lo que constituía una vulneración directa del contenido esencial del derecho. No hay que señalar la importancia excepcional de este fallo en el contexto de esta estigmatización continuada de la acción sindical que se viene comentando.

## REPRESENTAR Y ORGANIZAR EN LA CRISIS

El sindicalismo español ha ido paulatinamente afirmando su presencia como sujeto político en el panorama español de la crisis sin descuidar sus funciones de representación en la empresa, en la rama de producción y en el territorio y la regulación negociada de las condiciones de trabajo en esos espacios. Pero, progresivamente, a partir de 2010, ha ido adoptando un rol más fuerte en el campo de la política como expresión de un proyecto alternativo y contrario al diseño de los poderes económicos y financieros que desmonta el sistema de derechos laborales y el modelo social que reconoce la Constitución. Siempre limitado por su relación compleja con las fuerzas políticas que en el plano electoral y de gobierno pretenden representar la ciudadanía social y articular un proyecto de garantía de las prestaciones sociales básicas que configuran el Estado social, el sindicalismo confederal español ha cubierto tres largos años de conflictividad social en los que su posición ha sido central como interlocutor y como antagonista.

La organización del interés general de los trabajadores —o del trabajo considerado globalmente— a cargo del sindicalismo confederal en unidad de acción entre UGT y CC OO había dado lugar a un amplio proceso de institucionalización de este en el espacio de la interlocución política, en una lógica de intercambios en

donde el conflicto cumplía una función correctora del desequilibrio que en materia de regulación del trabajo y de la protección social se producía en un momento histórico determinado. La importancia del diálogo social tripartito y bipartito en nuestra experiencia nacional atestigua este largo proceso de compromisos formales e informales, y la creación de prácticas sociales muy arraigadas. La irrupción de la crisis ha ido transformando de forma decisiva el campo de actuación de los actores del sistema de relaciones laborales y de sus reglas de acción.

La alteración de las reglas de juego ha sido profunda y progresiva. Ante todo, porque la crisis —el tratamiento de la crisis en la pragmática europea— se ha presentado como generadora de decisiones inmodificables, no negociables, frente a las que solo cabe la adhesión de las organizaciones sociales y de los ciudadanos. Ha cobrado cuerpo un estado de excepción normativo a través de la normativa de urgente necesidad. Todo el territorio del trabajo y el empleo, de un lado, y la prestación de servicios públicos y sociales, de otro, se han sometido a la regulación de urgencia del gobierno legislador. El conflicto, que permitía abrir un periodo de reconsideración de las políticas impulsadas por el poder público para su corrección, solo ha funcionado de manera muy limitada en materia de seguridad social y de políticas de empleo por tan solo seis meses después de la huelga general del 29 de septiembre de 2010, pero no modificó ni retocó la reforma laboral de la Ley 35/2010.

Con el cambio de gobierno, la tendencia de ruptura de los equilibrios institucionales se acentuó. El Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, causó inmediatamente el estallido de una situación prolongada de conflicto social. Las confederaciones sindicales CC OO y UGT convocaron una jornada de huelga general para el día 29 de marzo para expresar su rechazo a la reforma laboral convalidada por el congreso con la mayoría parlamentaria del PP y de otros partidos de la derecha política y nacionalista. La presión social que supone la convocatoria de huelga general fue precedida de intensas movilizaciones el 19 de febrero, en respuesta a la promulgación de la norma “de urgente necesidad”, el 29 de febrero en relación con la jornada europea contra las medidas de austeridad y los recortes de los servicios públicos, y unas imponentes manifestaciones del 11 de

marzo en sesenta ciudades españolas. La huelga general obtuvo el apoyo de más de diez millones de personas —sobre dieciséis millones de trabajadores en su conjunto— y la convocatoria sindical de las manifestaciones de esa jornada fueron clamorosamente seguidas por una inmensa mayoría de ciudadanos en ciento once ciudades españolas.

Pero esta masiva expresión de disenso social frente a la política del Gobierno no ha generado la apertura de un proceso de encuentros con la finalidad de intentar revisar los contenidos y el alcance de la reforma del mercado de trabajo. Aun a costa de arruinar la práctica del diálogo social como elemento básico del sistema de relaciones laborales, la interlocución con los sindicatos para la regulación conjunta de las políticas económico-sociales se ha perdido o ya no está, *It has gone*, que diría el presidente del BCE. Por lo mismo el andamiaje del modelo social que prefigura la Constitución está severamente dañado.

Y es justamente por esta depreciación del papel del sindicato como sujeto reconocido como parte negociadora en el espacio de la regulación general de las instituciones laborales por lo que su rol político se acentúa como organizador social de la disidencia y portador de un proyecto alternativo en lo económico y en lo social, que confronta con el proyecto político de gobierno enfatizando frente a él su carácter esencialmente democrático y participativo.

El sindicalismo español en la crisis, por consiguiente, ha ido adquiriendo una fuerte capacidad de agregación de sectores y de intereses y ha ampliado su capacidad de representación general desbordando el espacio normal de actuación de la misma en las empresas y en los sectores de producción. Organizaciones sociales, gentes de la cultura y de la universidad, movimientos vecinales y grupos ecologistas han sido organizados en torno a este proyecto sindical que se presenta como una propuesta alternativa y realista ante la deriva antisocial de las medidas gubernamentales justificadas como apaciguamiento de unos mercados financieros que nunca parecen conformarse. Por tanto, la representación del sindicato, entendiéndola por tal la que se centra en CC OO y UGT, ha resultado fortalecida en estos últimos tramos del ataque a los derechos laborales y sindicales que es excepcionalmente grave y supone una verdadera involución democrática en nuestro país. Movimientos sociales alternativos como el 15-M, cuyo punto central

en el reforzamiento de la democracia real es la crítica a la representación institucionalizada desde arriba y falseada en su instrumentación técnica, en donde incluían a los “sindicatos oficiales”, han convergido con la movilización sindical en la que han participado activamente.

Estos cambios en una sociedad compleja como la española causan ciertas paradojas. Porque si la consideración del sindicato como un sujeto político en el plano de lo social, con un proyecto autónomo y alternativo al que promueve el poder público, tiene mucho que ver con la debilidad de los partidos políticos de centro izquierda y de izquierda y de la crisis evidente de su concepto de sociedad y de la capacidad de representación del espacio electoral en el que se construyen, lo cierto es que la resistencia sindical y su disposición para nuclear una protesta organizada está generando un importantísimo desgaste del Gobierno y del Partido Popular en la dimensión estrictamente político-electoral, de la que se benefician precisamente los grupos políticos de centro izquierda y de izquierda que no habían sido capaces de gobernar la primera etapa de la crisis o que habían carecido de fuerza para generar consensos suficientemente importantes en torno a su proyecto de cambio. Los resultados electorales del 25 de marzo de 2012 en Andalucía y Asturias muestran esa paradoja.

De manera que el sindicalismo ha sido capaz en la crisis de apartarse paulatinamente de su propio estereotipo impuesto y asumido a partes iguales, y confirmar que puede abrirse un espacio de acción y de reflexión que invierta la tendencia hasta ahora creciente en la Europa occidental hacia la uniformidad político-económica y el conformismo intelectual<sup>16</sup>. De un lado, mediante la extensión y consolidación de un periodo de conflictividad, que se prolongará durante un largo tiempo. La huelga general se plantea en ese contexto no como un punto de llegada, sino como una fase central de afianzamiento de la visión alternativa del marco institucional de todo el sistema de trabajo y empleo en España. En ese proceso de explicación y de consolidación del proyecto sindical, hay varios hechos que marcan una agenda de acciones institucionales, como la coordinación en el nivel europeo, la recuperación parlamentaria de la Iniciativa Popular Legislativa que avaló un millón de firmas y que diseñaba un marco regulativo de la relación de trabajo en la crisis basada en la aceptación de la

flexibilidad contratada y el reforzamiento de la tutela del trabajo, la queja ante la OIT por la vulneración de los compromisos internacionales asumidos por España en materia de libertad sindical y negociación colectiva y de protección legal de la terminación del contrato de trabajo, la intervención de la alta autoridad de la OIT en este proceso. Junto a ello, la impugnación constitucional de varios aspectos de la reforma laboral, de manera que se proceda a su deslegitimación política en términos radicales, y un proceso más amplio y de mayor alcance de “re-escritura” de la reforma a través de la negociación colectiva y de la interpretación judicial.

Todo ello en razón de erosionar uno de los elementos de las reformas estructurales que el poder público afirma con mayor rotundidad, la permanencia de los cambios y la irreversibilidad de los mismos. “No hay escapatoria”, “la reforma ha venido para quedarse”, o “no se modificará ni un ápice”<sup>17</sup>, como expresiones coincidentes. Al margen de que se trate de expresiones retóricas que pueden verse desmentidas con relativa rapidez, lo cierto es que tanto en el discurso fuerte de las autoridades económicas y monetarias europeas como en la monótona reiteración del liderazgo potente consolidado por la mayoría absoluta obtenida en las urnas en España, el carácter definitivo de las decisiones es una consecuencia ineludible de la propia configuración de estas como no negociables y excluidas de la verificación democrática de la mayoría de la población. Por eso el sindicalismo español incide de forma muy importante en la necesidad de re-escribir la reforma, de metabolizarla en la negociación colectiva y de descabezar los elementos más agresivos de la misma a través del control constitucional y de una labor jurisprudencial garantista, y lo hace a la vez que resiste y tensiona la base social de los ciudadanos que trabajan movilizándolos contra esta política que desarbola los derechos laborales y los servicios públicos esenciales produciendo paro, miseria y desesperación.

Las transiciones son largas, y el actual periodo histórico parece iniciar una fase de las mismas cuyo destino final no se puede conocer. Pero la presencia del sindicato con un papel determinante en estas parece asegurada.

NOTAS

\* <http://www.latribune.fr/opinions/edits/20120224trib000684812/la-fin-du-modele-social-europeen-est-declaree.html>

\*\* <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=1149>

1. Bruselas, 21 de febrero de 2012, COM (2012) 130 final.
2. En la revista digital *Insight*, “Fermare la decostruzione dell’Europa” (<http://www.insightweb.it/web/content/fermare-la-decostruzione-delleuropa>).
3. De esta manera, la norma de reducción de salarios en el empleo público producía un efecto destructivo sobre la negociación colectiva. En la práctica lo que realizaba era la anulación de la negociación colectiva vigente tanto para los empleados públicos como para los trabajadores que prestan sus servicios a las Administraciones Públicas.
4. Cfr. P. Moreno, “Organized Labor and American Law: From Freedom of Association to Compulsory Unionism”, *Social Philosophy & Policy*, vol. 25, nº 2, 2008, pp. 22 y ss.
5. K. H. Whittington, “Industrial Saboteurs, Reputed Thieves, Communists, and the Freedom of Association”, *Social Philosophy & Policy*, vol. 25, nº 2, 2008, pp. 76 y ss.
6. En la onda de reformas en España, los acuerdos interprofesionales que han realizado los sindicatos CC OO y UGT y la patronal han sido reformulados y desmentidos en sus contenidos concretos por las leyes de reforma —la ley 35/2010 y el RDL 3/2012— siempre en la dirección de restringir la capacidad ordenadora y reguladora de la negociación colectiva sectorial o de rama, y aumentar exponencialmente la capacidad unilateral del empresario de imponer condiciones de trabajo y de modificar la organización de la empresa sin control sindical.
7. Es muy ilustrativo el estudio realizado por la Fundación 1 de Mayo sobre la financiación de la Iglesia católica y el gasto público (en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/IglesiaInforme.pdf>).
8. L. Mora Cabello de Alba, *La participación institucional de los sindicatos*, CES, Madrid, 2006.
9. J. J. Albalade, “Mitos y mentiras sobre los sindicatos”, *Mientras Tanto* 101, 2012, pp. 18-19, lo cifra en dieciséis millones de euros para todos los sindicatos en los presupuestos de 2011, en relación con ochenta y cinco millones para los partidos políticos en ese mismo ejercicio presupuestario.
10. En el *blog* de Jaime Cabeza, una entrada muy ilustrativa al respecto: “Orzamentos 2012: Montoro, perruqueiro mantesoiras, ú a empregabilidade?” (<http://conjaimecabeza.blogspot.com.es/2012/04/orzamentos-2012-montoro-perruqueiro.html>).
11. Es frecuente encontrar en la prensa nacional y en los comentarios digitales definiciones de este tipo: “¿Qué es un liberado? Un liberado es, esencialmente, un parásito del mercado laboral que crece al amparo de nuestro Estatuto de los Trabajadores, que obliga al empresario que paga el sueldo a sus trabajadores por horas de trabajo a soportar que parte de esas horas se dediquen a ‘tareas sindicales’ y posibilita, además, que esas horas se sumen de tal forma que una casta de trabajadores queden, efectivamente, liberados del deber de trabajar por el sueldo que tienen”.
12. Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid se estableció, por acuerdo entre los sindicatos y el gobierno regional, un número de setenta y cinco horas mensuales por cada delegado representante de los trabajadores frente a las cuarenta que establecía el Estatuto Básico del Empleo Público. Sobre la reversión de este acuerdo, ver [http://elpais.com/diario/2010/09/15/madrid/1284549854\\_8\\_50215.html](http://elpais.com/diario/2010/09/15/madrid/1284549854_8_50215.html)
13. Es un virus contagioso. La noticia la dio el diario *Público* el 14 de febrero de 2011: el secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granado, explicó en un almuerzo organizado por la Asociación de Periodistas de Información Económica (APIE) que el plan de choque aprobado el viernes (RDL 3/2011) apuesta por la creación de empleo “casi en términos comerciales” para así abaratar la contratación y que las personas que logren una ocupación se conviertan en nuevos cotizantes. Dijo el secretario de Estado “en términos comerciales, vamos a ver si *ponemos barata la mercancía de nuevos trabajadores* para que así los contraten y pasen a ser nuevos cotizantes de la Seguridad Social” (cursiva mía).
14. El presidente y la vicepresidenta del Gobierno defendieron la normativa de excepcional urgencia en materia laboral que habían promulgado el sábado 11 de febrero de 2012 (la reforma laboral del RDL 3/2012) sobre la base de que su objetivo era proteger a los trabajadores en paro aunque ello implicara pérdida de poder sindical (Rajoy en el Parlamento) o bien, de forma más directa, que los sindicatos no representan a los parados de este país si se oponen a la reforma laboral (Sáez de Santamaría, en rueda de prensa informando del Consejo de Ministros del viernes 17).
15. La progresiva hostilidad de los medios de comunicación frente a las huelgas corre en paralelo con un proceso de privatización de estos por importantes grupos de interés económico y con una cierta “sectarización” de los medios públicos audiovisuales que exacerban la ideología partidista del Gobierno en el poder. Es por tanto un fenómeno que se conoce bien en España. Con ocasión de la huelga general del 29 de septiembre de 2010, la Fundación 1 de Mayo —de CC OO— ha publicado un interesante

estudio sobre el tratamiento periodístico de este conflicto en la prensa española, cuya lectura conforma estas impresiones.

16. Tariq Ali, *La idea del comunismo*, Alianza, Madrid, 2012, p. 106.

17. <http://www.lavanguardia.com/economia/20120328/54278403798/guindos-advierte-huelga-general-no-modificara-reforma-laboral.html>

## NOTAS Y PÁGINAS SINDICALES

### PARA SABER MÁS DE LO QUE ES UN SINDICATO Y PARA QUÉ SIRVE

Lo mejor para conocer a los sindicatos es frecuentar sus páginas web. De ellas se obtienen informaciones y documentos que normalmente son de difícil acceso y de los que no es fácil oír hablar en los medios de comunicación. A continuación se incorpora una lista seleccionada de las mismas.

#### LA CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

<http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique1&lang=es>

#### LA AGRUPACIÓN GLOBAL UNIONS

<http://www.global-unions.org>

#### LA JORNADA MUNDIAL POR EL TRABAJO DECENTE

<http://www.wddw.org/-Espanol->

#### LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS

<http://www.etuc.org>

estructura: las (82) confederaciones nacionales (en 36 países)

<http://www.etuc.org/a/82>

... Y LAS ORGANIZACIONES OBSERVADORAS (3 DE LOS BALCANES)

<http://www.etuc.org/a/83>

las 12 federaciones de rama europeas

<http://www.etuc.org/a/17>

#### EL INSTITUTO SINDICAL EUROPEO

<http://www.etui.org>

la agencia para el desarrollo social

<http://www.sda-asbl.org/fr/default.htm>

Páginas con información importante sobre Comités de Empresa Europeos y documentos sobre el Diálogo Social Europeo:

- Sobre la base estadística CEEu: <http://www.ewcdb.eu>
- Sobre la nueva Directiva CEEu: <http://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils/Recast-2009/Frequent-Questions-on-the-new-directive>

## ESPAÑA

Se agrupan las páginas web de los sindicatos españoles en función de su representatividad, definida en los términos clásicos. Primero los sindicatos más representativos a nivel estatal, a continuación los sindicatos más representativos a nivel de comunidad autónoma y luego un elenco de sindicatos simplemente representativos de varios sectores, incluido un sindicato clásico de franja.

### SINDICATOS ESTATALES (CONFEDERALES)

Entre ambos obtienen el 76 por ciento de los delegados de personal y miembros de comités de empresa elegidos por los trabajadores españoles.

### COMISIONES OBRERAS

<http://www.ccoo.es/cscceo/>

Existen también páginas específicas del sindicato en razón de las federaciones sectoriales y las uniones territoriales. Desde la página principal de la confederación derivan a la misma.

Una página especialmente recomendable por la información y documentación que atesora es la de la Fundación de Estudios y centro de reflexión sindical 1 de Mayo: <http://www.>

[1mayo.ccoo.es/nova/](http://1mayo.ccoo.es/nova/)

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

<http://www.ugt.es/index1.html>

Como en CC OO, a través de esta página se deriva a sectores y territorios.

La Fundación Largo Caballero se ha especializado en un abordaje histórico del fenómeno sindical. En ella se encuentra el importante Archivo Histórico de la UGT: <http://www.ugt.es/fflc/>

SINDICATOS DE COMUNIDAD AUTÓNOMA

Una excepción: un sindicato catalán confederal, la CONC, es una organización federada a la CS de CC OO: <http://www.ccoo.cat/index.aspx?>

ELA/STV es el sindicato de Comunidad Autónoma Vasco, mayoritario en Euzkadi. Tiene también implantación en Navarra: [http://www.ela-sindikatu.org/home-es/view?set\\_language=es](http://www.ela-sindikatu.org/home-es/view?set_language=es)

El sindicato LAB (Comisiones Obreras Patriotas), que se inscribe en el área del independentismo vasco y tiene la condición de más representativo en Euzkadi. Tiene implantación también en Navarra: <http://www.labsindikatu.org/sarrera>

El sindicato Confederación Intersindical Galega (CIG) es el sindicato más representativo en la Comunidad Autónoma de Galicia: <http://www.galizacig.com/avantar/>

SINDICATOS SIMPLEMENTE REPRESENTATIVOS

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F)

<http://www.csi-f.es/>

Proviene de un sindicalismo concentrado en la defensa de los funcionarios públicos; se ha transformado en un sindicato representativo en los servicios públicos, sin implantación en la empresa privada. Se caracteriza por comportamientos hostiles en general a la unidad de acción con el sindicalismo de clase.

CONFEDERACIÓN UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO)

<http://www.uso.es/>

Creado de manera clandestina bajo el franquismo como una agrupación cercana a grupos obreros de inspiración católica muy activos contra la dictadura, evolucionó hacia la reivindicación de un socialismo autogestionario. La escisión que sufrió a comienzos de los años ochenta lo convirtió en un sindicato de implantación fragmentaria y minoritaria tan solo en algunos sectores. Forma parte de la CES y de la CSI.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

<http://www.cgt.org.es/>

Heredera de la histórica CNT, un pleito por el patrimonio histórico entre una fracción histórica y otra renovada a finales de los años ochenta le impidió utilizar el nombre de la central, que ostenta otro sindicato. La CGT se presenta a las elecciones a comités de empresa —lo que no hace CNT— y es un sindicato de representación minoritaria, pero de gran activismo en movimientos sociales.

CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA (STES-INTERSINDICAL)

<http://www.stes.es/>

Herederero de la UCSTE, sindicato que pretendía una experiencia unitaria en la enseñanza al estilo de la FEN francesa, es una confederación de sindicatos de sector, y tiene la condición de sindicato representativo en los sectores de la enseñanza, fundamentalmente pública.

SINDICATOS DE CATEGORÍA (SINDICATOS FRANJA)

El Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) es un sindicato sólidamente implantado en la categoría de pilotos aéreos y mantiene una intensa actividad sindical: <http://www.sepla.es/>

## OTRAS REFERENCIAS

La influencia de la cibercultura y la conveniencia de poder expresar a través de las redes sociales los planteamientos sindicales hace que sea posible encontrar una gran cantidad de *blogs* que abordan los asuntos cotidianos relativos a las actividades sindicales, que dan su opinión sobre las líneas por seguir o que polemizan sobre cuestiones que afectan a la acción colectiva.

La categoría más extendida es la de los *blogs* de los sindicalistas. Para diferenciarse de las páginas institucionales, un cierto número de sindicalistas ha abierto su propia bitácora. Suelen ser dirigentes de sus respectivos sindicatos, con algunas excepciones. La gran mayoría de ellos además abren su cuenta en Facebook o en Twitter, donde pueden ser seguidos.

A continuación se incluyen algunas direcciones más activas:

- El *blog* de Javier López, secretario general de la USMR-CCOO:  
<http://ccooblog.wordpress.com/>
- El *blog* de Joan Carles Gallego, secretario general de la CONC:  
<http://www.joancarlesgallego.cat/jcgallego/index.aspx>

Son interesantes, por tener un sesgo especializado en grupos de trabajadores, los siguientes:

- El *blog* de la juventud UGT general:  
<http://www.ugt.es/juventud/juventud.html>
- El de Madrid: <http://ugtjuventud.wordpress.com/>
- La página Juventud CC OO de Madrid: <http://www.sindicatojovenccoomadrid.org/>

Otros sindicalistas:

- El *blog* de Isidor Boix, con informaciones muy interesantes sobre la actividad transnacional de los sindicatos y las empresas transnacionales: <http://iboix.blogspot.com.es/>
- El *blog* de Manel Garcia Biel, más centrado en la información y el debate político de Cataluña:  
<http://manelgarciabiel.blogspot.com.es/>
- El *blog* de “un sindicalista” desde Extremadura:

<http://elblogdeunsindicalista.blogspot.com.es/>

La *blogosfera* de Parapanda: se trata de al menos cuatro *blogs* asociados federalmente que incluyen reflexiones e informaciones sindicales y políticas, con una predilección por el análisis de las formas de regulación jurídico-laboral. La referencia a la mítica Parapanda, una mezcla entre la *Città Ideale*, la *Nueva Icaria* y la *Bauhaus*, constituye la seña de identidad de estos.

El primero en el tiempo y generador de los otros dos es el de José Luis López Bulla: <http://lopezbulla.blogspot.com.es/>

A continuación, el de don Lluís Casas: <http://lluiscasas.blogspot.com.es/>

Los otros dos corresponden a los profesores de derecho del trabajo:

- Joaquín Aparicio, *Desde mi cátedra*: <http://japariciotovar.blogspot.com.es/>
- El mío, *Según Baylos*: <http://www.baylos.blogspot.com.es/>

# Índice

## INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO 1. UTILIDAD Y PRESENCIA DEL SINDICATO

Preguntas y respuestas; palabras y significados

El reconocimiento del sindicato y de su capacidad de actuar como derecho fundamental: la libertad sindical como elemento de civilización democrática

Representación y representatividad como explicación de la actuación del sindicato

El sindicato se declina en plural

Figuras del trabajo, sujetos representados

Globalización y sindicato. Desterritorialización del trabajo y empresa transnacional

La dimensión europea de la última globalización y la CES

### CAPÍTULO 2. EL SINDICALISMO EN ESPAÑA. DATOS Y NOTAS

Un glorioso pasado

La lucha contra la dictadura y la transición democrática

Datos sobre el sistema sindical español: de nuevo sobre la representación y

LA representatividad

### CAPÍTULO 3. EL SINDICALISMO EN LA CRISIS (2010-2012)

Economía y política en el modelo social

La difícil presencia del sindicato en una sociedad presidida por la ideología neoliberal

¿El sindicato es financiado por el Estado? La hostilidad hacia los sindicalistas y la obsesión neoliberal contra los 'liberados' sindicales

La estigmatización mediática del sindicato. Agresión y negación de la acción sindical y el significado de estos discursos

Representar y organizar en la crisis

NOTAS Y PÁGINAS SINDICALES