



Reivindicación del sindicalismo

Coordinación:

Pere J. Beneyto Calatayud

Presentación e introducción:

Ignacio Fernández Toxo y Rodolfo Benito Valenciano

FUNDACIÓN 1º DE MAYO

REIVINDICACIÓN DEL SINDICALISMO

Pere J. Beneyto Calatayud (coord.)

Presentación:

Rodolfo Benito Valenciano

Introducción:

Ignacio Fernández Toxo

Enero 2011

Promueve: Fundación 1º de Mayo

Dirección y coordinación: Pere J. Beneyto Calatayud

Edita: Fundación 1º de Mayo

c/ Longares, 6

28022 Madrid

Tif. +34 91 3640601

1mayo@1mayo.ccoo.es

www.1mayo.ccoo.org

Realización: Editorial Bomarzo S.L.

c/Dionisio Guardiola 1,4º

2002. Albacete (España)

editorialbomarzo@ono.com

www.editorialbomarzo.es

© Fundación 1º de Mayo y Editorial Bomarzo SL

Diseño y maquetación: Javier Hidalgo Romero

Imprime: Gráficas Goyza SL

ISBN: 978-84-15000-48-8

D.L.: AB-3-2012

ÍNDICE GENERAL

1	PRESENTACIÓN <i>Rodolfo Benito Valenciano</i>	13
2	LOS RETOS DEL SINDICALISMO <i>Ignacio Fernández Toxo</i>	21
3	EL SINDICALISMO Y LA CUESTIÓN SOCIAL. UNA REFLEXIÓN HISTÓRICA <i>Ramiro Reig Armero</i>	27
4	SITUACIÓN ACTUAL DEL SINDICALISMO. UN ANÁLISIS SOCIOLÓGICO <i>Pere J. Beneyto Calatayud</i>	57
5	HABLAN LOS SINDICALISTAS. HISTORIAS DE VIDA, TRABAJO Y DIGNIDAD <i>Entrevistas realizadas por Pere J. Beneyto, Manuel del Álamo Andrés y Félix Taberna Monzón</i>	107
6	EL SINDICALISMO Y LA SOCIEDAD CIVIL. REFLEXIONES INDEPENDIENTES <i>Entrevistas realizadas por Carmen Rivas Avilas</i>	329

ÍNDICE CAPÍTULO 5

HABLAN LOS SINDICALISTAS. HISTORIAS DE VIDA, TRABAJO Y DIGNIDAD

Entrevistas realizadas por Pere J. Beneyto, Manuel del Álamo Andrés y Félix Taberna Monzón

Reina Del Consuelo Calva Bravo. <i>Inmigrante (Murcia)</i>	109
Argiñe Castañares Trevilla. <i>Metalúrgica (Euskadi)</i>	115
Julia Castellanos del Solar. <i>Empleada de banca (Madrid)</i>	121
Luis Collado García. <i>Abogado laboralista (Castilla-La Mancha)</i>	127
Máximo Cordero Domínguez. <i>Conductor de 'guagua' (Canarias)</i>	133
José Manuel Díaz Montero. <i>Jubilado (Galicia)</i>	139
M ^a Ángeles Diego Gutiérrez. <i>Trabajadora del sector conservero (Cantabria)</i>	147
Esther Fernández Quirós. <i>Joven sindicalista (Asturias)</i>	151
Rosa María Galbarro Rodríguez. <i>Cajera en una gran superficie comercial (Madrid)</i>	157
Rubén García Fernández. <i>Minero y técnico de HUNOSA (Asturias)</i>	163
Juan Antonio García Hernando. <i>Vigilante de seguridad (Madrid)</i>	169
Victoria García Mora. <i>Ferroviaria (Madrid)</i>	173
Susana García Torres. <i>Teleoperadora de contact center (Madrid)</i>	179
Francisca Gascón. <i>Trabajadora en un almacén de naranjas (Comunidad Valenciana)</i>	185
Juan José Guerrero Buitrago. <i>Técnico Superior (Madrid)</i>	191
Ángel Gutiérrez Gómez. <i>Profesor de Instituto (Melilla)</i>	197
Araceli Jiménez Martínez. <i>Trabajadora en paro (La Rioja)</i>	203
Luis Lampérez Gayarre. <i>Bombero (Aragón)</i>	209
María Luisa Lores Aguín. <i>Médico (Galicia)</i>	215
Arabella Lozada Jaramillo. <i>Trabajadora doméstica (Comunidad Valenciana)</i>	221
Marcelino Montero Colombo. <i>Trabajador autónomo dependiente (Cataluña)</i>	227
Rogelio Mouzo Martínez. <i>Trabajador de la hostelería (Murcia)</i>	233
Salvador Ortolá Rius. <i>'Collidor' de naranjas (Comunidad Valenciana)</i>	239
Isabel Pérez Lezano. <i>Trabajadora de PYME (Navarra)</i>	243

Gustavo Raga Giménez. <i>Trabajador de la construcción (Comunidad Valenciana)</i>	249
Enrique Rosas Rodríguez. <i>Delegado de Salud Laboral (Extremadura)</i>	255
Fulgencio Ruiz Serrano. <i>Trabajador de una gran empresa industrial (Castilla-La Mancha)</i>	261
Julia Sánchez Moreno. <i>Profesora (Illes Balears)</i>	267
Luis Serrano Montes. <i>Presidente de Comité de Empresa Europeo</i>	273
Ana María Torrado Agrasar. <i>Investigadora universitaria (Galicia)</i>	281
Yolanda Tranche Conde. <i>Trabajadora en una subcontrata (Castilla y León)</i>	287
Sandra Tuset Cervera. <i>Estudiante (Comunidad Valenciana)</i>	293
Antonio Vázquez Sarmiento. <i>Empleado de Banca (Ceuta)</i>	299
Mónica Dolores Vega Fariña. <i>Jornalera del campo (Andalucía)</i>	303
Cristina Yuste Redondo. <i>Trabajadora de limpieza (Madrid)</i>	309
Jorge Bravo Álvarez. <i>Militar (AUME-Madrid)</i>	313
Alfonso Carrasco Llamas. <i>Guardia Civil (AUGC-Madrid)</i>	319
Roberto Villena López. <i>Policía (SUP-Comunidad Valenciana)</i>	325

ÍNDICE CAPÍTULO 6

EL SINDICALISMO Y LA SOCIEDAD CIVIL. REFLEXIONES INDEPENDIENTES

Entrevistas realizadas por Carmen Rivas Avilas

Cristina Almeida. <i>Abogada, política y feminista</i>	333
Margarita Bareñano. <i>Vicerrectora de alumnos Universidad Complutense de Madrid (2003-2011)</i>	339
Antonio Baylos. <i>Catedrático universitario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</i>	345
Carlos Berzosa. <i>Rector Universidad Complutense de Madrid desde 2003 a 2011</i>	351
Amanda Castro García. <i>Directora de cine</i>	357
Antón Costas Comesaña. <i>Catedrático de Política Económica. Universidad de Barcelona</i>	361
Alicia Durán. <i>Profesora de Investigación del Consejo Superior de Investigaciones Científicas</i>	367
Pilar de Luna Jiménez de Parga. <i>Jueza</i>	371
Jorge Martínez Reverte. <i>Periodista y escritor</i>	377
Federico Mayor Zaragoza. <i>Ex-Director General de la UNESCO</i>	381
José María Mena Álvarez. <i>Ex fiscal jefe del Tribunal de Justicia de Cataluña</i>	385
Amparo Merino Segovia. <i>Profesora titular universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</i>	389
Vicenç Navarro. <i>Catedrático de Universidad</i>	393
Trinidad Núñez Domínguez. <i>Profesora y vicedecana de la facultad de Comunicación de la Universidad de Sevilla</i>	399
Vicente Olmos. <i>Licenciado en Ingeniería Química</i>	403
Marcos Peña. <i>Presidente del Consejo Económico y Social</i>	409
Ramiro Pinilla. <i>Escritor</i>	415
María José Romero Rodenas. <i>Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</i>	419
Carmen Sarmiento. <i>Periodista, escritora y feminista</i>	423
Nicolás Sartorius. <i>Abogado, político y periodista</i>	427

En el contexto de una crisis económica, social y política como la que atravesamos, la intervención del sindicalismo resulta más necesaria que nunca para defender los derechos de los trabajadores y los servicios del Estado de Bienestar.

Este libro pretende aportar estudios, experiencias y propuestas *desde y sobre* el sindicalismo, reivindicando sus valores, función social y conquistas civilizatorias, sin negar por ello sus dificultades e insuficiencias.

A tal efecto, los textos iniciales de Ignacio Fernández Toxo y Rodolfo Benito (Secretario General y de Estudios de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras), fijan las coordenadas generales del escenario de la intervención sindical e identifican los principales retos a que se enfrenta, en su doble compromiso de defensa permanente de los intereses de los trabajadores y de renovación de sus estructuras y estrategias.

Por su parte, los capítulos 3 y 4, firmados respectivamente por los profesores Ramiro Reig y Pere J. Beneyto, constituyen sendas reflexiones en profundidad sobre la trayectoria histórica y dimensión sociológica actual del sindicalismo, que ponen de manifiesto tanto su decisiva contribución al desarrollo democrático y promoción de la cuestión social, como la legitimidad de su acción colectiva y las bases representativas de su intervención.

Con todo, el núcleo central de este libro reside en las historias de vida, trabajo y dignidad que relata (cap. 5), siendo su principal valor dar voz a los sindicalistas de base, a 19 mujeres y otros tantos hombres de todas las orígenes, edades, oficios y experiencias, en cuyas trayectorias vitales y laborales resuena el valor de lo auténtico, configurando en su conjunto, dinámico y plural, una imagen muy próxima a la realidad actual de la clase obrera española, dejando al mismo tiempo constancia, a nivel micro, de cómo el sindicalismo ayuda a la gente, cambia las cosas y alimenta esperanzas.

Para la realización de las entrevistas, coordinadas por Pere J. Beneyto, se contó con la colaboración tanto de los propios protagonistas como de muchas otras personas de la red sindical de CC.OO. que facilitaron contactos, informes y datos, así como de quienes redactaron textos completos como Félix Taberna (Navarra) y Manuel del Álamo (portavoces sindicales de la Guardia Civil, la policía y las Fuerzas Armadas).

Finalmente, la periodista Carmen Rivas registró las opiniones sobre el sindicalismo de una veintena de cualificados representantes de la sociedad civil (cap. 6), quienes desde la libertad de su pensamiento crítico ponen en valor las aportaciones históricas del movimiento sindical, defienden la legitimidad actual de su intervención y apuntan algunos de sus principales retos de futuro.

A todas y todos, nuestro agradecimiento
Diciembre de 2011

1 PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

**Rodolfo Benito
Valenciano**

*Secretario Confederal de
Estudios de CCOO
Presidente de la
Fundación 1º de Mayo*

Esta publicación tiene por objeto poner en valor la lucha sindical, que ha sido y es una lucha por la conquista de derechos y por su consolidación, derechos vinculados al mundo del trabajo, comenzando por el propio derecho al trabajo, por el empleo, por las condiciones en que el trabajo se desarrolla, por la retribución que por él se percibe. Pero también, y con el mismo rango de importancia, derechos vinculados a las condiciones de vida de las personas, a la protección de los más elementales factores que determinen la cohesión social, porque garantizan la dignidad y la equidad de esas condiciones de vida.

El sindicato es, impulsor de reformas sociales, de avances en materia de derechos, celoso de su autonomía frente a cualquier pretensión de subordinar su papel ante terceros. Contamos con un legítimo afán de primacía en la relación democrática del movimiento sindical con los trabajadores, alejados de esa visión totalizante que de la política y las relaciones sociales se tiene desde distintos sectores conservadores.

Esta lucha enlaza perfectamente con la defensa del Estado Social y Democrático de Derecho que supone que, junto a los derechos y libertades democráticas, forman igualmente parte sustancial del sistema político los derechos sociales que, en su conjunto, configuran lo que conocemos como Estado del Bienestar.

Pero a medida que persiste la crisis, y en que esta se decanta hacia una crisis del empleo, cada vez más grave y preocupante, se están atacando estos

derechos fundamentales, en los terrenos social y laboral mientras se desarrolla una agresiva campaña contra el sindicalismo confederal en España. Una campaña que no busca otra cosa que el debilitamiento de los sindicatos, de su poder contractual y de su legitimidad como paso imprescindible para allanar el camino de los recortes sociales.

Tal y como se viene planteando desde los sectores neoliberales, los derechos de protección social son *perturbaciones* del mercado. Y ya se sabe lo que ha de hacerse con las perturbaciones: anularlas. Dicho de otro modo, quebrar el espinazo al sindicalismo confederal es un requisito previo para destruir los derechos sociales.

Esta campaña no pretende un debate público, al que CCOO siempre estará abierto, sobre el papel de los agentes sociales, sino que simplemente se alimenta del peor de los populismos.

Pero más allá de insuficiencias concretas y posibles errores, que los hay, el sindicalismo merece el reconocimiento general por su gestión cotidiana en defensa de los trabajadores y por su contribución a la modernización de nuestras relaciones socio-laborales, especialmente ahora cuando los estragos de la crisis hacen más necesaria que nunca su intervención para priorizar la lucha por el empleo con derechos y evitar la progresiva destrucción del Estado Social.

El sindicato, por tanto, se configura no sólo como una organización que representa al trabajo asalariado para abordar y negociar las condiciones salariales, de empleo y de trabajo, sino que deviene en un actor social que representa la identidad global de los trabajadores en su conjunto y que, por consiguiente, se relaciona con el resto de actores sociales y políticos, como representación de la ciudadanía social. Los sindicatos, son, por tanto, un pilar fundamental del Estado democrático moderno.

El sindicalismo, no hay duda, ha de modernizarse, lo que no significa olvidar los valores que alumbraron su nacimiento, sino al contrario, dotarlos de vigencia, modernizando las estrategias, los métodos y la organización, conscientes de que la modernidad y la competencia, cuando se trata de los derechos de los trabajadores, se miden por la capacidad de anticiparse a los cambios y a sus consecuencias, tanto positivas como negativas, y, sobre todo, por la capacidad de articular propuestas, de hacerlas valer, de defenderlas.

Son tiempos en los que hay que robustecer la relación democrática del sindicato con los trabajadores, generando las formulas de participación más

eficaces, estableciendo estructuras sólidas por abajo, en las que el sindicalismo tiene que ser capaz de integrar todo lo diverso que está emergiendo, tiene que hacerse cargo de resolver la tensión entre lo general y lo específico que aflora en esa diversidad e, igualmente, entre lo global y lo local.

El sindicalismo debe estar allí donde se dirimen los intereses de la fuerza del trabajo, en la empresa, el lugar en el que se hacen efectivos los cambios y se han de enfrentar, por tanto, los nuevos retos que el sindicalismo tiene ante sí, abriendo cauces de participación a las mujeres, a los jóvenes, a las nuevas realidades producto de los procesos migratorios y a quienes son víctimas de distintas formas de precariedad.

Pero, el conflicto social no sólo no ha desaparecido, y lo saben muy bien quienes un día si y otro también arremeten contra los sindicatos, sino que desde su configuración en el siglo XIX como conflicto capital-trabajo, ha sido y es impulsor de los cambios en el derecho y las relaciones laborales, el motor de los derechos sociales.

Es por ello que el sindicalismo no puede limitar su acción al ámbito exclusivo de la empresa o del convenio colectivo, ya sea éste de empresa o de sector. El desempleo, la precariedad, la protección social para quienes están en situación de desempleo, la economía sumergida, los cambios que vienen operando en el mercado de trabajo, los procesos de subcontratación en cadena sin ningún tipo de regulación, la Seguridad Social, las políticas fiscales, han de ser asumidos con fuerza por el movimiento sindical. El empleo, las políticas activas, la redistribución social de la renta y de la riqueza, no pueden quedar reducidas únicamente al ámbito de la empresa o del sector y su defensa y promoción constituyen, en definitiva, el factor diferencial que aporta valor añadido al sindicalismo confederal.

Por otra parte, la representatividad y función social de los sindicatos no son arbitrarias, sino resultantes de la decisión democrática de los trabajadores y trabajadoras que, cada cuatro años, les renuevan su apoyo electoral en las urnas de miles y miles de empresas en las elecciones sindicales. Aunque conforme a la legislación vigente no se realizan estos comicios en las empresas con menos de seis trabajadores, la defensa de sus intereses es asumida por los sindicatos más representativos a través de la negociación colectiva de cobertura universal.

La representación de CCOO y UGT, legitimada en las elecciones actualmente en curso, es democráticamente incuestionable, superando el 75 por ciento del total, siendo CCOO el primer sindicato de nuestro país.

Por su parte, la afiliación sindical en España, según la última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, es del 18.9 por ciento del conjunto de los asalariados y asalariadas.

En la actualidad son alrededor de 340.000 los delegados elegidos en las empresas, representando en torno al 65% de los trabajadores y trabajadoras que pueden participar en las elecciones sindicales e, indirectamente, al conjunto de los trabajadores, conforme al procedimiento legal de irradiación electoral.

Así pues, la intervención del sindicalismo español acredita una *legitimidad de origen* incuestionable, ya que son las elecciones las que determinan la representación legal de los trabajadores tanto en las empresas (para la regulación y seguimiento de las relaciones laborales en dicho ámbito), como a nivel sectorial (negociación colectiva) e institucional (diálogo social), lo que amplía considerablemente el área de *influencia* sindical.

En nuestro país la negociación colectiva es de eficacia general, lo que implica que la práctica totalidad de los trabajadores y trabajadoras, tiene reguladas sus condiciones laborales básicas por convenios negociados por los sindicatos representativos, lo que exige, entre otras cosas, una considerable inversión de recursos económicos y humanos: tales como los 26.000 expertos/as sindicales que intervienen anualmente en la negociación colectiva, los más de 100.000 delegados de salud laboral que se ocupan de la seguridad y prevención de riesgos en las empresas, los 340.000 delegados que asumen la interlocución y defensa cotidiana de los trabajadores dentro y fuera de sus centros, lo que refuerza la *legitimidad de ejercicio* de la función sindical.

Conviene precisar a este respecto, como réplica a la demagogia anti-sindical sobre los mal llamados *liberados*, que según la *Encuesta Europea a Empresas* de 2009, los recursos de representación a que tienen acceso los delegados sindicales españoles son muy inferiores a los de sus homólogos europeos, tanto en formación *ad hoc* como en la cantidad y calidad de la información que reciben de sus empresas y, especialmente, en el tiempo disponible para el ejercicio de sus funciones representativas que, en el caso español, es cuatro veces inferior a la media europea.

La libertad sindical, es parte del contrato de trabajo, la falta de derechos sindicales en una empresa, es precariedad laboral, y finalmente, la libertad sindical, es parte fundamental del Estado Social.

Quiero agradecer a todos y todas cuantos han colaborado en este libro su aportación, que sin duda va a ser de enorme utilidad para acercar al conjunto de la ciudadanía el quehacer sindical, la actividad sindical diaria, que es negociación, que es conflicto, acuerdo, que es en definitiva defensa de los derechos de los trabajadores.

Cuando se dice que el sindicalismo se burocratiza, o que no hace lo que tiene que hacer, yo siempre recuerdo que en este mismo momento, cuando estoy redactando estas líneas, se están produciendo miles de intervenciones del sindicato, en empresas, en sectores, ante las distintas administraciones. Acciones de negociación o de movilización, en materia de empleo, sobre salarios, condiciones de trabajo,... El sindicalismo es proximidad, y tiene muchas más dificultades, para desarrollar su actividad, donde no esta representado que donde sí lo está, donde no tiene afiliación que donde sí la tiene y su presencia e intervención cotidianas son la mayor y mejor garantía de justicia y equidad.

2 LOS RETOS DEL SINDICALISMO

LOS RETOS DEL SINDICALISMO

**Ignacio
Fernández Toxo**
*Secretario General de
CCOO. Presidente de la
Confederación Europea de
Sindicatos*

Nos hallamos en un contexto que viene definido en lo económico por una situación de crisis internacional en la que se han puesto de manifiesto los fallos de un sistema protagonizado por el puro mercado, y en que se ha hecho evidente también la insuficiencia de instrumentos de que dispone Europa para actuar ante estas situaciones de emergencia, así como la inexistencia de instituciones internacionales eficaces que sean capaces de prevenir y evitar este tipo de crisis.

En un contexto que ha ido tomando una deriva claramente antisocial, merced a la cual, sobre un proceso de destrucción de puestos de trabajo como el que ha experimentado España a partir del desplome del andamiaje financiero que sostenía la economía mundial, y que ha sido extremadamente rápido y extenso, probablemente sin precedentes, se han arbitrado viejas fórmulas de desregulación, históricamente reclamadas por los apóstoles del liberalismo, tanto en el ámbito estrictamente laboral como en el social (que no otra cosa es la progresiva destrucción de los servicios públicos, condición necesaria para la ampliación de espacios de mercado).

Un contexto en el que el empleo debe ser la prioridad básica, ya que es el principal elemento distribuidor de riqueza y generador de cohesión social.

Simultáneamente está la defensa y reivindicación de un modelo social, el que conocemos como “modelo social europeo”, que si por algo se define es por garantizar de manera generalizada la igualdad de oportunidades para todas las personas, y con ella, la cohesión social, a través de un sistema, tam-

bién regulado, de redistribución de la riqueza, lo que implica regular y limitar la injerencia del mercado en la prestación de servicios de carácter público y la provisión de bienes que se consideran básicos para la supervivencia y el desarrollo de la ciudadanía en una sociedad plenamente democrática. En la misma línea, es preciso preservar el papel del gasto social en el gasto público, en definitiva, en la política económica.

Estas prioridades implican, exigen una decidida lucha contra el fraude y una política fiscal, progresiva, que genere más ingresos para las arcas del Estado.

Un contexto, en fin, que precisa de un modelo de futuro, de medidas distintas, no de meros correctores, así como de más política, de controles y medidas democráticas, que sienten las bases de esas nuevas medidas, y donde la regulación, la transparencia y el buen gobierno estén garantizadas.

El sindicalismo de los próximos años, en España (también en Europa) debe afrontar algunos retos importantes, tales como compaginar su función contractual con su voluntad de transformación social; apostar por la independencia sindical sin caer en la indiferencia ideológica; hacer compatible el sindicalismo sectorial con el sindicalismo general dentro de una misma organización; articulando el espacio de autoorganización de los trabajadores/as con la necesaria coherencia del proyecto confederal que representa, en nuestro caso, CCOO. Se trata de construir un sindicalismo útil en el espacio estatal, que contribuya a la construcción europea y, al mismo tiempo, entienda la nueva estructura política del Estado de las Autonomías y sus consecuencias para la organización y los espacios de acción sindical. Un sindicalismo capaz de compaginar la acción sindical de empresa o de sector con la acción sindical socioeconómica, para hacer frente a la realidad de crisis, con una posición solidaria entre los trabajadores, sin perder el contacto y el vínculo emocional con nuestra afiliación.

Todos estos retos se incrementan en el terreno organizativo, donde necesitamos dar respuestas útiles en el marco de una economía y una sociedad que han sufrido una gran mutación. Una economía que ya no está construida sobre empresas integradas y mercados nacionales. Al contrario, nuestra realidad hoy está formada por empresas que se organizan en red, externalizan la producción de bienes o servicios y con ella los riesgos del proceso productivo. Y espacios y mercados múltiples y diversos, desde el financiero global, hasta espacios estatales cuando se trata de legislación laboral o de

seguridad social, sin olvidar espacios regionales cuando se trata de la mayor parte de los servicios públicos del Estado del Bienestar, que es el ámbito en el que ejercemos la acción sindical de quienes trabajan en estos sectores y, al mismo tiempo, debemos ejercer nuestra acción sindical socioeconómica.

También necesitamos dar respuesta política y organizativa a una sociedad construida sobre el paradigma de la externalización de riesgos de todos contra todos, pero siempre en la dirección de los que tienen más poder de decisión hacia los que tienen menos. Las consecuencias de este modelo social son mayores dificultades para establecer espacios de compromiso colectivo, un aumento de las tendencias al individualismo y al corporativismo, todo lo cual complica el avance del sindicalismo, especialmente si tiene vocación, como en el caso de CCOO, de ser sindicalismo general, de clase y con voluntad transformadora.

Nuestro gran reto en los próximos años es cómo traducir nuestros objetivos y propuestas en formas organizativas útiles, en las que prime el protagonismo y participación de los trabajadores y trabajadoras de cada ámbito sindical, la concepción de un sindicato en el que las responsabilidades y las legitimidades son compartidas y no excluyentes.

No son retos fáciles y para afrontarlos se requiere una concepción del sindicato como espacio colectivo, como instrumento de autoorganización de los trabajadores de cada empresa, sector, y territorio, un sindicato que comprenda el entorno social y político en el que se mueve.

No son estas reflexiones simplemente retóricas. Al contrario, están llamando a nuestra puerta en estos momentos y con mucha intensidad. En forma de respuesta ante los expedientes de regulación de empleo, de defensa de los servicios públicos, de consolidación de nuevos derechos y prestaciones de carácter social, de generación de un nuevo y más sólido tejido productivo, que ofrezca oportunidades de empleo para la población joven, de negociación colectiva con una buena articulación que no fracture a la clase trabajadora individualizando sus condiciones laborales, y, sobre todo, en forma de estrategia equilibrada para dar respuesta a la grave situación en la que nos encontramos.

El sindicalismo, tal como lo entendemos en CCOO, tiene un espacio de diálogo en la empresa, en todo aquello que vaya dirigido a crear riqueza, y un espacio de conflicto con la empresa, en relación al reparto de la riqueza que

generamos. Adaptar esta idea a la situación actual pasa por decidir cómo se distribuyen las consecuencias sociales del fuerte ajuste económico y social. Esta es nuestra más importantes responsabilidades hoy.

Todos estos retos requieren una organización con capacidad de debatir, de movilizar, de dar respuesta, pero también de generar consensos y de generar compromisos.

No será fácil, pero para intentarlo necesitamos, inexorablemente, afianzar la idea de sindicato de los trabajadores y no la de sindicato para los trabajadores.

Quiero hacer constar, finalmente, el mayor de los reconocimientos a todos aquellos y aquellas sindicalistas, que día a día, con su dedicación y trabajo, renuevan su compromiso sindical con los trabajadores y trabajadoras y al conjunto de la afiliación de CCOO, que es el activo más preciado de este sindicato.

3

**EL SINDICALISMO Y LA CUESTIÓN
SOCIAL. UNA REFLEXIÓN HISTÓRICA**

EL SINDICALISMO Y LA CUESTIÓN SOCIAL. UNA REFLEXIÓN HISTÓRICA

*Ramiro Reig
Armero*
Universidad de Valencia

En el paquete de exigencias que los mercados financieros (ese ente todopoderoso y misterioso que nos gobierna) han puesto sobre la mesa, figuran tres demandas que atañen al sindicalismo y cuyo cumplimiento parece inexcusable: la reforma del mercado laboral, el ajuste de las pensiones y la supresión de la validez general de los convenios colectivos. Los sindicatos, como es lógico, se han opuesto a estas medidas con una actitud dura y consecuyente, pero sorprende comprobar cómo la opinión pública parece ganada para la causa. Se echa en cara a los que tienen empleo que no acepten el despido, como si se lo estuvieran quitando a los parados, y se lanza un velo de sospecha sobre los pobres ancianos que, con 600 euros mensuales, parece que viven en las delicias de Capua. La dejación de derechos conseguidos con enorme esfuerzo a lo largo de los años, que han supuesto un avance civilizatorio, es saludada con aplauso, como si de ello se esperaran múltiples bienes. Dejemos que el mercado, sabio y supremo árbitro, dé a cada uno lo que le corresponde, sin acuerdos o normas contractuales para el conjunto. Llegados a este punto, los sindicatos sobran puesto que cada uno debe apañárselas por su cuenta. Entramos en un mundo nuevo, sin rigideces que entorpezcan el libre juego de la oferta y la demanda.

Sin embargo, ni es tan nuevo ni tan maravilloso sino que más bien significa una brutal vuelta atrás, a los orígenes del capitalismo, cuando parecía que todo estaba permitido: el trabajo de niños de siete años, las jornadas de doce y catorce horas, los salarios de miseria, y aquellas calamidades que

describe Dickens en sus novelas. Los sindicatos surgieron para cambiar ese mundo y, a lo largo de una larga historia, con avances y retrocesos, consiguieron dignificar el trabajo y mejorar las condiciones de vida de quienes lo realizaban. La intención de estas páginas es describir cómo se construyó un mundo en el que la justicia y la solidaridad llegaron a ser valores determinantes y advertir de lo que significaría su desaparición.

La prioridad de la cuestión social

A lo largo del siglo XIX se produjo, en los principales países europeos la revolución industrial, punto de partida del desarrollo capitalista. Se mecanizó la producción de bienes de consumo, se utilizó la máquina de vapor como poderosa fuente de energía, se construyeron las redes ferroviarias y nació la industria siderúrgica. Todo ello dio lugar a la consolidación de los diversos mercados nacionales y al crecimiento exponencial del comercio internacional. Elemento esencial en el funcionamiento del sistema fue la utilización y explotación de mano de obra asalariada, sometida a largas jornadas de trabajo, condiciones precarias y salarios de miseria. Los testimonios imparciales de las comisiones de encuesta, por ejemplo la Comisión de Fábricas del parlamento británico, en 1833, reflejados en imágenes y descripciones literarias, nos muestran un panorama de extrema dureza: niños de siete años agazapados durante toda la noche debajo de los telares para quitar la borra, expuestos a continuos accidentes, hombres sudorosos picando y empujando las vagonetas en el interior de una galería sostenida por frágiles troncos, mujeres extenuadas sometidas al doble trabajo de la casa y el taller. Para quienes se enriquecían con el nuevo sistema económico, estas situaciones parecían normales, más aún teniendo en cuenta situaciones pasadas, y las justificaban con una rotundidad rayana en el descaro. Empresarios hubo que declararon ser mejor que los niños trabajaran diez horas a que anduvieran descarriados por las calles. En cualquier caso, era el precio que había que pagar para sostener un sistema que producía riqueza y progreso.

Al principio los trabajadores, empujados a las fábricas desde el trabajo artesano o desde el campo, intentaron detener el proceso rompiendo las máquinas. Los *ludditas*, llamados así por un mítico e ignoto caudillo, Ned Ludd, al que se atribuía el inicio de la revuelta popular, asaltaban las fábricas y destruían las máquinas en un intento vano de detener el avance industrial. Pron-

to vieron que se trataba de un camino sin salida y que el objetivo tenía que ser la defensa de la dignidad del trabajo en el nuevo orden socioeconómico. Tomando como modelo los antiguos gremios crearon, sociedades que agrupaban a los trabajadores del mismo oficio con el fin de hacer frente a las imposiciones de los patronos y mejorar sus condiciones de vida. Aunque al principio tuvieron una influencia limitada, con el paso del tiempo se fueron federando, ampliando de esta forma su capacidad de lucha y su presencia social. En 1835 tuvo lugar en Gran Bretaña el primer Congreso de las *trade unions* (sindicatos), en 1864 se reunieron en Londres representantes de diversos países europeos y se creó la I Internacional obrera, con lo que el movimiento se proyectó a escala mundial, y en 1870 se celebró en Barcelona el I Congreso Obrero con asistencia de un centenar de delegados de toda España.

A lo largo de este periodo, las luchas obreras estuvieron circunscritas a una empresa o un sector, pero en ocasiones se produjeron estallidos de conflictividad que adquirieron gran resonancia. Las revueltas de los *canuts* de Lyon (tejedores de seda), en 1831 y 1834, paralizaron la ciudad y llevaron a la intervención del ejército. En la década de los 40, algunas huelgas de las industrias de Londres derivaron en graves altercados en los barrios pobres de la ciudad. El proletariado, nombre que se dió a los trabajadores asalariados, fue adquiriendo fuerza y mostrando su disconformidad con las condiciones que le eran impuestas. La colaboración de las clases populares con la burguesía para terminar con el antiguo orden social, como había ocurrido en la revolución francesa, se rompió al comprobarse que el nuevo orden capitalista no era menos opresor. La revolución de 1848 en Francia, impulsada al principio por una alianza de la burguesía republicana y los obreros de París, amenazó en convertirse en una incipiente revolución socialista, hasta que fue cortada de raíz por el golpe de Estado de Napoleón III. También en España, en la revolución del 68, se produjo la ruptura de la alianza entre burguesía y clases populares, fraguada para destronar a Isabel II. El gobierno provisional y el intento de instaurar una nueva monarquía dieron paso a la República federal hasta que la burguesía, asustada por el poder adquirido por las clases populares, reclamó la intervención militar que restauró la antigua monarquía.

La historia política del siglo XIX, hasta 1871, es un reflejo de lo que estaba ocurriendo en el campo económico. Rota la imposible alianza, las fuerzas sociales generadas por el desarrollo capitalista, la burguesía y el proletaria-

do, fueron perfilando un mutuo antagonismo. Los dos bloques eran incompatibles, el enriquecimiento de unos se basaba en la explotación de los otros, y la mejora de las condiciones de vida de los de abajo requería un ataque a la lógica del beneficio de los de arriba. Basándose en esta incompatibilidad una serie de pensadores, los socialistas utópicos (Owen, Fourier, Proudhon) y, sobre todo, Marx y Bakunin, trazaron un modelo socioeconómico alternativo, el socialismo o comunismo, que debía convertirse en el objetivo final de la lucha obrera. La próxima revolución llevaría a un enfrentamiento del proletariado con la burguesía para implantar el socialismo, y esto es lo que ocurrió, a pequeña escala, en la Comuna de París de 1871.

La Comuna, a pesar de su corta duración y de la confusión de sus planteamientos, tuvo un enorme impacto, provocando una ola de pavor en la burguesía de toda Europa, correlativo al entusiasmo despertado entre los trabajadores. A pesar de la derrota obrera, la Comuna significaba que, bajo determinadas circunstancias, el capital podía ser derrotado y, frente a él, construirse otro mundo. Pero esto no quiere decir que los trabajadores se lanzaran de forma desahogada a la revolución, ni mucho menos. El mundo ideal y feliz de una sociedad comunista quedaba como horizonte a conquistar, pero si se exceptúa a algunos grupos anarquistas que creían en un Apocalipsis inminente y recurrían al terrorismo para acelerarlo, el conjunto de los trabajadores se orientó hacia la lucha reivindicativa. El período que va de 1875 a 1914, no fue un tiempo revolucionario sino de consolidación de poderosos sindicatos y realización de grandes luchas de fábrica que tuvieron una trascendental importancia para el futuro. Dejando aparte los logros de tipo salarial o las mejoras en las condiciones de trabajo, de las que luego hablaremos, la acción sindical fue decisiva porque puso al descubierto las disfunciones del capitalismo, deslegitimando la lógica, pretendidamente intocable, del mercado y del beneficio. Conviene subrayar este aspecto sin el cual el sindicalismo pierde todo sentido: la defensa de los trabajadores llevaba necesariamente la denuncia del funcionamiento del sistema.

Los capitalistas se opusieron con firmeza, y muchas veces con fiereza, al asociacionismo obrero, argumentando que impedía la libertad de mercado y, más adelante, identificándolo con la subversión y el desorden, pero difícilmente podían negar la realidad que los sindicatos denunciaban. El desarrollo capitalista generaba un amenazador problema social, esto era in-

negable. El mismo año que F. Engels publicaba *La situación de la clase obrera en Inglaterra* (1845) apareció *Sybill, las dos naciones*, una novela en la que el político conservador Disraeli, representante de la sociedad victoriana, reconocía que el país estaba dividido en dos bloques, los ricos y los pobres, dos naciones irreconciliables, según su propia expresión. Una idea remachada por Dickens, en *Tiempos difíciles*, donde realiza una acerada crítica del capitalismo manchesteriano y de su ciego optimismo. Encuestas como la de Mayhew sobre los barrios pobres de Londres o la de Villermé sobre el trabajo en el sector textil en Francia, ambas realizadas en torno a 1850, mostraban un panorama desolador y preocupante.

Los gobiernos crearon comisiones para ocuparse del asunto y comenzaron a legislar sobre las cuestiones más sangrantes (trabajo de las mujeres y niños). Alemania fue el país donde más tempranamente se estableció una incipiente legislación social (seguros de accidente, enfermedad y vejez), de la mano del canciller Bismarck. En España se creó, en 1883, la Comisión de Reformas Sociales, que comenzó realizando una completísima encuesta en centenares de municipios sobre la situación de los trabajadores y promovió la acción del gobierno. También la Iglesia Católica tomó cartas en el asunto, movida por el deseo de ofrecer soluciones a la miserable condición obrera y por el temor a que las doctrinas socialistas y anarquistas arrastraran a los trabajadores a posiciones que consideraba erróneas. La doctrina social de la Iglesia permaneció atenzada por un miedo irracional al socialismo, que le puso a la defensiva y le impidió despegar, pero alguna de sus propuestas parecería revolucionaria a los neoliberales actuales (la obligación de pagar lo que el obrero necesita para vivir con su familia, en abierta oposición al salario de competencia, hoy sería tachada de ignorante y utópica). En todo este concierto de personas e instituciones conscientes de las limitaciones del sistema, se contaban empresarios de notable peso (Lever, Cadbury, Krupp, Michelin) que, movidos por convicciones religiosas o filosóficas, trataban de suplir las imperfecciones del mercado con medidas (vivienda, ambulatorio médico, escuela) tachadas de paternalistas, pero que indudablemente mejoraban la situación de sus trabajadores.

A diferencia de las sociedades agrarias, donde el conflicto se manifestaba de forma esporádica (jacqueries, quemas de cosechas en situaciones extremas), en las sociedades industriales anidaba de forma permanente y, canalizado por los sindicatos, comenzó a aparecer con regularidad. Como he-

mos visto, gobernantes, ideólogos del sistema y empresarios reaccionaron a la presión del movimiento obrero de dos maneras. En primer lugar, trataron de frenar a los sindicatos por todos los medios, legales e ilegales, marginándolos o atacándolos de forma violenta. Y, al no conseguirlo, tuvieron que reconocer que los problemas que denunciaban eran ciertos y debían solucionarse o, al menos, paliarse desde el propio sistema. Lo que importa destacar es que la ingenua o interesada proclamación de un capitalismo libre de toda sospecha desapareció muy pronto de la boca de sus promotores, para dar paso al reconocimiento de los desequilibrios y limitaciones. La cuestión social no era un asunto marginal o secundario, sino que pasó a ser el centro de la agenda política.

El sindicalismo de lo concreto

A finales del siglo XIX, lo que querían conseguir realizando una huelga los mineros de Carmaux, en Francia, los albañiles sindicados de Barcelona, o los trabajadores del acero de la U. S. Steel, afiliados al IWW, en Pittsburg, era mejorar sus condiciones de vida y trabajo. Con esa acción no pretendían cambiar el mundo, lo cual no quiere decir que no aspiraran a un mundo diferente, sin las injusticias del presente. Por este tiempo, en los países avanzados, se habían difundido ampliamente las doctrinas anarquista y socialista, y los líderes sindicales eran acusados de “internacionalistas” o “comunistas”, palabras nada tranquilizadoras para la burguesía, que las identificaban con la subversión mundial. Ni los más fervientes anarquistas consideraban esta hipótesis como algo inmediato, y en este sentido era una acusación desmesurada, pero no cabe duda que muchos trabajadores, los “obreros conscientes”, según la terminología de la época, creían que el mundo era injusto y debía cambiar. Desde que a mediados del XIX comenzaron a difundirse modelos alternativos al capitalismo, el sindicalismo estuvo siempre orientado hacia la construcción de un nuevo modelo de sociedad y, conviene repetirlo de nuevo, dejaría de tener sentido si perdiera esta referencia al futuro.

Otra cosa es cómo se alcanza una sociedad más justa, si mediante reformas que vayan transformando el capitalismo, o mediante una revolución que lo arrumbe y sustituya por un modelo de sociedad radicalmente diferente. Repasando la historia comprobamos que el sindicalismo, excepto en momentos puntuales, ha sido mayoritariamente reformista. El sindicalismo francés se autodenominaba “sindicalismo revolucionario” y, en España, las sociedades que estaban en la órbita anarquista y formaron la CNT, en 1910, también se

consideraban revolucionarias. La tendencia a extremar hasta el límite la lucha reivindicativa, la negativa a aceptar la mediación de los partidos políticos, y la insistencia en la huelga general, eran elementos que los diferenciaban de los sindicatos de la órbita reformista. Sin embargo, en la praxis concreta coincidían con ellos y se comportaban de manera prudente, resistiendo hasta un límite razonable y buscando asegurar lo conseguido. En una de las huelgas más famosas de nuestra historia, la huelga de La Canadiense, que paralizó Barcelona durante más de un mes, en 1919, el dirigente de la CNT, el Noi del Sucre, pidió, en un espectacular mitin celebrado en la plaza de toros, la vuelta al trabajo. En la ciudad se respiraba un clima revolucionario, pero el experto líder cenetista prefirió una retirada ordenada antes que un fracaso. Es cierto que tanto la CNT como el sindicalismo francés fueron más radicales que la UGT o el sindicalismo alemán, y en líneas generales se mostraron más intransigentes, pero no es correcto establecer una línea tajante de separación entre dos modelos, el revolucionario y el reformista, puesto que tienen muchos puntos en común.

El reformismo sindical tuvo su fuente de inspiración en el revisionismo marxista de Bernstein y Kautsky. Para Bernstein los intentos revolucionarios de derribar el capitalismo estaban llamados al fracaso por varias razones. En contra de lo señalado por Marx sobre la proletarización de la sociedad capitalista, que había de llevar a la concentración de la riqueza en pocas manos y al empobrecimiento del resto, el desarrollo capitalista había fortalecido y ampliado el espectro de las clases intermedias, poco interesadas en un cambio radical. Unido a esto, las sociedades modernas desarrollan un entramado institucional muy amplio y resistente que continúa en pie aunque se ataque y destruya el aparato del Estado. La idea de que con unas barricadas en París se cambiaba el país entero, como ocurrió en las revoluciones de 1830 y 1848, era cada vez más incierta. La transformación social no se conseguiría mediante un golpe de mano, sino mediante reformas progresivas impulsadas por la lucha sindical y de masas. Con este planteamiento, el reformismo sindical no renunciaba a cambiar el mundo, aunque se propusiera un camino más lento y metas más limitadas, y es un hecho que lo consiguió. El capitalismo del Estado de Bienestar en Alemania o Suecia, en los años 60 del siglo XX, era completamente diferente al capitalismo de cien años antes.

Cada pequeño avance fue conquistado con sangre, sudor y lágrimas. En la lucha por la jornada de ocho horas cayeron los mártires de Chicago, acu-

sados falsamente de haber matado a unos policías en una manifestación (1888). En su honor, y para conseguir los tres ochos (ocho horas de trabajo, ocho de descanso y ocho para poderlas dedicar a la familia y la formación), se instauró la jornada internacional del 1 de Mayo. A partir de 1890, en esta fecha, se celebraron mitines y manifestaciones en todo el mundo que fueron, en muchos casos, reprimidas por la fuerza pública. En 1891 en Fourmies, un pueblo minero de Francia, el ejército disparó contra los manifestantes, causando nueve muertos y treinta y cinco heridos. El mero reconocimiento del sindicato como representante de los trabajadores llevó a duros enfrentamientos en muchos lugares. En Homestead Mill, la factoría de la U.S. Steel en Pittsburg, propiedad del magnate Carnegie, trescientos agentes de la agencia Pinkerton, contratados por la empresa para atacar a los huelguistas, fueron repelidos por éstos, muriendo siete obreros y tres agentes (1894). La petición de un aumento salarial chocaba, por lo general, con la negativa de la patronal, y derivaba en conflictos que a veces involucraban a toda una ciudad (huelga general en Milán, 1898, Barcelona, 1902, Bilbao, 1903), o a todo un sector (huelga de los mineros del Ruhr, en 1905, en la que participaron 240.000 y que se prolongó durante cuatro semanas). Los citados son, tan solo, algunos ejemplos de los centenares de luchas que fueron marcando el avance del movimiento obrero. Con tenacidad y coraje, afrontando la amenaza de los despidos y de la cárcel, dando en ocasiones la vida, los sindicatos fueron consiguiendo mejoras importantes y, en vísperas de la guerra del 14, en los países industrializados, eran una fuerza con la que los patronos y los gobiernos tenían que contar. ¿Había llegado el momento de dar un paso más, derrocar el capitalismo y sustituirlo por un sistema comunista? Las devastadoras consecuencias de la guerra y, más tarde, la crisis del 29 crearon un terreno propicio a los estallidos revolucionarios.

Las rupturas revolucionarias

En Rusia, en octubre de 1917, los bolcheviques tomaron el poder acabando con el gobierno provisional formado tras el derrocamiento del zar. Aunque la guerra civil entre blancos, partidarios del antiguo régimen, y rojos continuó en algunas regiones, al terminar la guerra mundial, en 1918, el régimen comunista parecía suficientemente consolidado y se ofrecía como ejemplo a seguir por los revolucionarios de todo el mundo. Alemania fue el país donde

aparentemente se daban las condiciones óptimas para que estallase la revolución. El inesperado fin de la guerra, con la rendición de Alemania y la abdicación del emperador, dejó un extendido sentimiento de frustración, acompañado de una situación de vacío de poder. Por doquier surgieron consejos de soldados y obreros que, a la manera de los soviets en Rusia, proclamaron la república socialista en Baviera y Berlín. Pero el gobierno provisional, dirigido por los socialdemócratas más moderados, fue haciéndose con el control de la situación con la ayuda del ejército y de los *freikorps*, cuerpo de voluntarios de extrema derecha, y se estableció una república parlamentaria. Diversos factores (el pago de las reparaciones de la guerra, la hiperinflación, el elevado desempleo) hicieron que la República de Weimar viviera en continua zozobra, zarandeada por las tensiones sociales y por un nuevo fenómeno, el fascismo o nazismo, que aglutinaba bajo la bandera nacionalista a las fuerzas contrarrevolucionarias y que terminó por imponerse en 1933, en el contexto de la crisis económica mundial. La pregunta sobre si la colaboración de los socialdemócratas moderados con los partidos burgueses, y el recurso al ejército para frenar la revolución, no solo fue una traición a sus principios sino un grave error que dejó abiertas las puertas a las fuerzas reaccionarias, o si por el contrario la república de Weimar podía haber sido la solución a los graves problemas con los que se enfrentaba Alemania, es una cuestión que sigue abierta en el debate historiográfico.

La crisis de la postguerra repercutió también gravemente en Italia. A lo largo de 1919 y 20, en el llamado “biennio rosso”, grupos de campesinos del centro y del sur ocuparon las tierras, y en las ciudades industriales del norte se produjo una oleada de huelgas, que terminó con la ocupación de las principales fábricas en Turín y Milán y la formación de consejos de fábrica, a la manera de Alemania. No obstante, la inminencia de la revolución parece haber estado mucho más alejada aquí que en Alemania, donde el movimiento obrero estaba mejor organizado. La represión del gobierno contó con la ayuda no solo del ejército sino de los escuadristas del partido fascista. Ante la pasividad de las fuerzas del orden, las “casas del pueblo” fueron asaltadas e incendiadas por los fascistas, y los líderes sindicales atacados de forma violenta. Al biennio rosso le sucedieron dos años, 1921–22, el “biennio nero”, durante los cuales los fascistas actuaron libremente, con la típica táctica de crear el desorden para reclamar una mano dura que lo frenara. Tras la marcha sobre Roma, el rey encargó a Mussolini la formación de gobierno dejan-

do el país en sus manos. Como en Alemania, la revolución fue derrotada por el fascismo.

Por lo que respecta a España, que no había sufrido la guerra pero era una sociedad atrasada susceptible de recibir el impacto de la oleada revolucionaria, la revolución apuntó pero no tuvo fuerza suficiente para extenderse por todo el país. El trienio bolchevique (1919-21) comenzó en Barcelona con la huelga de la empresa eléctrica, La Canadiense, que paralizó la ciudad al unirse a ella las compañías de gas y aguas potables. Se militarizaron los servicios, se hicieron centenares de detenciones y la CNT aceptó un final negociado del conflicto. El malestar obrero persistió y explotó en actos de terrorismo antipatronal, que fueron respondidos por pistoleros de la propia patronal. Barcelona se convirtió en una ciudad peligrosa, con decenas de asesinatos por las dos partes, una lucha en la que el sindicalismo de masas salió perdiendo, ya que con la excusa del terrorismo el movimiento sindical fue severamente reprimido y muchos de sus líderes encarcelados. En 1923, el golpe de Estado de Primo de Rivera y la instauración de la Dictadura, cortó de raíz las posibilidades de lucha.

En 1929 la crisis económica, al extenderse por todo el mundo, abrió un período de incertidumbre y de inestabilidad que hacía temer por la supervivencia del sistema. En los estudios en los que se comparan las diversas crisis económicas, se suele pasar por alto que lo que distingue la del 29 de todas las demás no es su gravedad sino la percepción de la misma. Se creía, lo creían los propios representantes del sistema, que el capitalismo liberal estaba herido de muerte y que se necesitaban profundos cambios para evitar su derrumbe. En este contexto, el fascismo se presentó como el movimiento que podía reorganizar la sociedad y la economía sometiénolas al poder despótico de una dictadura. La sociedad alemana cedió a esta tentación y se dejó avasallar por el nazismo. Por el contrario, en los Estados Unidos la intervención del Estado en el mercado, necesaria para salvar la economía, se realizó de forma democrática implicando en ello a empresarios y sindicatos. El programa del New Deal, propuesto y llevado a término por el presidente Roosevelt, supuso, en palabras de Keynes, el fin del *laissez-faire* y el impulso del capitalismo corporativo. El dilema entre reformas y revolución se resolvió liquidando definitivamente la segunda, pero abriendo un camino hacia cambios profundos. Las reformas estructurales tenían un calado muy superior al practicado hasta el momento y pretendían de esta manera asimilar el

movimiento obrero al sistema, ofreciendo una respuesta satisfactoria a sus principales reivindicaciones (empleo, vivienda, seguridad social).

El período de entreguerras, de 1919 a 1939, fue un momento crucial en la historia de Europa y América, en el que chocaron con enorme violencia tres proyectos: el avance por el camino de las reformas, como hemos visto en el new-deal, la construcción de un mundo nuevo ajeno al capitalismo, como se iba a intentar en Rusia, y el establecimiento de regímenes totalitarios, como el nazismo alemán. A España le tocó vivir, con enorme dramatismo la posibilidad de una vía reformista y, tras el fracaso de ésta, el enfrentamiento entre la revolución y la contrarrevolución. Como es bien sabido, durante la República (1931-36) la izquierda republicana y los socialistas llevaron a cabo una serie de importantes reformas (reforma agraria, jurados mixtos, escolarización, autonomías), que fueron brutalmente interrumpidas por la rebelión militar. Durante la guerra los anarquistas, y en parte también la UGT, intentaron poner en pie un modelo económico basado en la propiedad colectiva, mientras los rebeldes avanzaban brazo en alto con toda la parafernalia fascista. Fue el preludio de la segunda guerra mundial, en la que iba a decidirse el rumbo de la historia. Con la victoria de los aliados, el fascismo quedó definitivamente desacreditado y vencido, y las posibilidades de una revolución comunista fueron confinadas a Europa del Este, sometidas a los dictados soviéticos. En Europa occidental el ciclo revolucionario, característico del período de entreguerras, quedó clausurado para siempre, se implantaron democracias avanzadas en el terreno social, y el movimiento obrero optó por una estrategia de reformas de la que obtendría un excelente resultado. De ello hablaremos en otro apartado, pero antes es conveniente que analicemos la cultura sindical que la lucha obrera fue fraguando y que, a su vez, contribuyó a impulsarla.

Ellos y nosotros

En la inolvidable película de John Ford *Qué verde era mi valle*, historia de una familia obrera de Gales, el poblado minero, en el fondo del valle, y la mansión de los propietarios de la mina, en una colina, aparecen claramente diferenciados y contrapuestos. La disposición espacial, expresamente buscada por Ford, escenifica algo que va más allá de las diferencias de estatus o de riqueza y tiene que ver con la oposición de dos mundos culturales, el de no-

sotros y el de ellos. Nosotros entendemos el trabajo, el dinero, la amistad, la utilidad de las cosas, la diversión y el ocio, de una manera distinta a ellos. Esto no significa, claro está, que todos los obreros se atuvieran en su conducta a una determinada concepción del mundo, sino que los obreros más conscientes habían ido creando un mundo de representaciones y valores que los envolvía a todos.

En los inicios del capitalismo industrial en Francia Frederic Le Play, considerado uno de los pioneros de la sociología, estableció la tesis del desarraigo. Según esta teoría, los obreros de las grandes industrias, procedentes del mundo rural, se encontraban perdidos en un mundo que para ellos carecía de referencias y no conseguían integrarse en la nueva realidad. Aunque esto era cierto al principio ocurrió que muy pronto los trabajadores, en interacción con el nuevo medio, fueron generando una forma de actuar y de estar en el mundo, es decir, una cultura, acorde con la nueva realidad. La disciplina fabril imponía esfuerzos desacostumbrados, pero tenía también un valor educativo. El torpe campesino convertido en obrero de fábrica aprendía a ser tenaz, ingenioso y hábil, cumplidor y perseverante. De estar sometido a la naturaleza, había pasado a dominarla con la máquina y sentía el orgullo del trabajo bien hecho. Esas fotos de los trabajadores de un astillero sobre la cubierta del barco, en la embocadura de un túnel, o sobre un gran puente de hierro, sonriendo satisfechos el día de la terminación de la obra, muestran la centralidad del trabajo en la cultura obrera. El trabajo no es solo necesario para vivir sino lo que da sentido a la vida, de ahí el tremendo drama del desempleo. Una de las escenas más desoladoras de *Los lunes al sol* es aquella en que los trabajadores del astillero, ahora en paro, pasean frente al barco arrumbado para el desguace. Es el fin de su mundo.

Trabajar cansa y, en los comienzos de la industria, podía resultar agotador. Al terminar la embrutecedora jornada el obrero buscaba distracción y reposo en la taberna. En los informes de la Comisión de Reformas Sociales (1883) aparece la taberna como el principal enemigo del obrero, el lugar de perdición donde consumía su dinero y su salud. El Casino republicano y la Casa del Pueblo se ofrecían como alternativa al obrero consciente. Allí podía encontrar sano esparcimiento, jugando con los compañeros al dominó (sin los efluvios del alcohol), e instruirse escuchando alguna interesante conferencia. La instrucción es el gran tópico de la cultura obrera, la suprema aspiración, porque de la falta de instrucción provienen todos los males

del pueblo. Así lo reconoce un simpático personaje de *Sangre y arena*, la novela de Blasco Ibáñez, que por su pertenencia a la Internacional había sido despedido del taller metalúrgico y se había metido a banderillero, un *oficio reasionario*. El antiguo internacionalista lo tenía bien claro: *a los probes nos engañan porque no tenemos instrusión*. Para remediar este mal estaba la prensa obrera, que no solo informaba sino que conformaba la visión del mundo del militante.

Los ricos se pelean entre ellos para ser más, los pobres nos tenemos que ayudar para sobrevivir. Este sentimiento de la cultura popular de todos los tiempos se incorpora y reformula en la cultura obrera, debido al entorno en el que nace. De un lado la prepotencia de los capitalistas, del otro la solidaridad de los trabajadores. El conocido economista y premio Nobel Robert Solow, en *El mercado como institución social*, ha explicado las razones de la solidaridad obrera a partir de las características del mercado de trabajo. Dado que, por lo general, la oferta de mano de obra es superior a la demanda, actuar de forma individualista y competir a la baja por el puesto de trabajo llevaría a una situación de desvalorización total, ya que siempre habría alguien dispuesto a trabajar por menos. Incluso desde el punto de vista egoísta es mejor presentarse unidos, fijando un tope salarial por debajo del cual nadie aceptará trabajar. Sin necesidad de esta argumentación, planteada desde el individualismo metodológico, los trabajadores siempre han sentido que necesitaban unirse para vencer a los patronos, y esta percepción elemental de que la unión hace la fuerza es la base del sindicalismo. Las características del trabajo industrial, realizado con frecuencia en equipo y acompañado por rituales de grupo (el almuerzo con los compañeros, la salida multitudinaria de las fábricas, los paros espontáneos cuando se producía un accidente mortal), reforzaban el sentimiento de compañerismo. En la cultura sindical, la unión ha sido y es mucho más que una actitud defensiva o una estrategia para conseguir fuerza. Se trata de un sentido de identidad y de pertenencia a un colectivo, la clase obrera, los oprimidos y explotados en el trabajo, sin distinción de raza, sexo, religión o nacionalidad. La solidaridad de clase traspasa las fronteras. Los sufrimientos de un fundidor de Pittsburg, de una tejedora de Manchester o de un minero de Asturias, tienen la misma causa y su lucha contra la opresión capitalista es la misma. Como expresaba el lema del IWW, International Workers of the World, *an injury to one is an injury to all*, una injuria a uno de los nuestros es un ataque a todos nosotros.

A finales del siglo XIX un gran número de ciudades, imitando lo realizado en París por Haussmann, acometieron grandes planes de reforma urbana. El saneamiento del antiguo casco urbano y la apertura de espaciosas vías tenían varios objetivos, entre los que se contaba la cualificación y diferenciación de espacios. La demolición de la vieja ciudad suponía la expulsión de la gente humilde, que desde siempre había vivido allí y el nacimiento de los barrios obreros en la periferia, plasmándose así en la disposición del espacio la contraposición ellos-nosotros. Los barrios obreros respondían, muchas veces, a las sórdidas descripciones de Dickens o Zola, hacinamiento, miseria, estrechez de los habitáculos, insalubridad. Pero en muchas ciudades industriales de Gran Bretaña, en las grandes empresas de la cuenca del Ruhr, o en las zonas mineras y textiles del nordeste de Francia, se construyeron muchos barrios con casas unifamiliares con un cierto decoro. Donde se podía vivir con algún desahogo, y ese era el objetivo de la lucha sindical, la cultura obrera generaba un comportamiento en la vida cotidiana basado en la “respectabilidad”. Hacerse respetar no significaba aparentar más de lo que se es, como hacían los burgueses, sino todo lo contrario, mostrar que la pobreza llevada con dignidad merece el máximo respeto. Los obreros no se avergonzaban de lo que eran, presumían de ello. Mirémosles, hoy es domingo y ahí están haciendo gala de su condición, con la gorra calada el hombre, la camisa abrochada sin corbata, blanca, bien planchada, la mujer con la toca sobre los hombros y el moño recogido, el chico pequeño con la chaqueta del mayor arreglada por la madre, las botas usadas relucientes. Caminan orgullosos, pero es sobre todo la madre la que ocupa el centro de la escena. En la asignación de roles de la cultura obrera correspondía a la mujer, responsable de los hijos y del hogar, garantizar la respectabilidad. En los sainetes costumbristas se dice de esa mujer ejemplar que es “honrada y limpia”, subrayando no solo que es fiel a su hombre sino que sobresale por el orden y el aseo. Del marido se afirma que es un hombre “serio y cabal”, que entrega todo lo que gana a la mujer para que lo administre.

Anselmo Lorenzo, el conocido líder anarquista, cuenta en sus memorias, *El proletariado militante*, que mientras trabajaba en un taller, en Francia, se puso a cantar un aria de ópera lo cual provocó el asombro de sus compañeros, sorprendidos de que un obrero español tuviese cultura musical. Lorenzo, que tenía el genio corto, se molestó por la observación que él consideraba un menosprecio del proletariado español. Seguramente exageraba.

La ópera, como espectáculo, era el templo sagrado adonde iba la burguesía a lucir sus galas y no es casual, sino simbólico que un anarquista lanzara una bomba en el Liceo de Barcelona. Al margen de esto, al pueblo le gustaba la música de calidad, como lo prueban los Coros Clavé creados a imitación de las sociedades musicales formadas por obreros en Gran Bretaña y Alemania. En *Qué verde era mi valle* la confirmación de la *respectability* que se merecen los obreros es que el coro de los mineros sea recibido por la Reina. Y en *Tocando el viento*, la película de M. Herman, lo último que les queda por hacer a los trabajadores de una fábrica que va a ser cerrada, para mantener su orgullo y fijar la memoria colectiva, es que su coro gane en los Proms.

El asociacionismo obrero para canalizar el ocio fue muy rico y variado. A principios del siglo XX el deporte, que había sido exclusivo de las clases ociosas y de las Universidades que competían entre sí (la famosa regata Oxford–Cambridge), pasó a ser una poderosa forma de agregación de las clases populares que se identificaban con los colores del equipo de su barrio. Este fenómeno se desarrolló, sobre todo, en Gran Bretaña donde en las principales ciudades competían el equipo de los obreros y el de los ricos (Tottenham y Chelsea, en Londres, Everton y Liverpool). Una rivalidad que ha perdurado hasta nuestros días es la del Celtic Glasgow con el Rangers atribuída al enfrentamiento entre católicos y protestantes. Aunque esto es cierto se trataba, en el fondo, de un enfrentamiento de clase ya que los católicos eran los emigrantes irlandeses que se establecieron en Glasgow en busca de trabajo. Nosotros éramos distintos a ellos, y cuando jugábamos a lo mismo lo hacíamos en equipos diferentes.

La riqueza de una cultura depende, en buena parte, de su capital simbólico y la cultura obrera fue acumulando a lo largo del tiempo una buena cantidad. Las fechas conmemorativas (el 1 de mayo y el 8 de marzo, día de la mujer trabajadora) adquirieron y aún gozan de un potencial simbólico universal. Las banderas rojas y los puños en alto. Las canciones que hablan de sufrimiento, coraje, lucha y esperanza, *Bandiera rossa*, en Italia, *Which side are you on*, De qué lado estás tú, la vibrante canción de los “wobblies” americanos, transmitidas de padres a hijos. La entrega y recepción del carnet de afiliación, en una ceremonia con cierto carácter sacramental, la iconografía de los locales y la liturgia de los mítines. En una palabra, el mundo obrero forjó toda una simbología que reforzaba sus señas de identidad, y que perduró incluso cuando la sociedad de consumo comenzó a difuminar las

diferencias externas. Hay que tener en cuenta que la operatividad de una cultura no requiere que se esté viviendo en idéntica situación, sino en que se compartan los ideales y valores que expresa.

Cambio estructural y poder corporativo

El período que va del final de la segunda guerra mundial, en 1945, a 1980 se caracteriza por el cambio de modelo económico y por el apogeo del sindicalismo. Suele llamársele período keynesiano fordista, por estar vertebrado por grandes corporaciones de tipo fordista y orientado por la teoría económica keynesiana. Se distingue por el pleno empleo y el consumo de masas, la protección social y la intervención del Estado.

Hasta este momento la vida obrera había crecido amenazada por cinco terribles espectros: la enfermedad, la vejez, la ignorancia, la falta de vivienda y el paro. La magnitud de estos problemas superaba la capacidad de los sindicatos cuyo primer objetivo era asegurar el empleo con un salario que permitiera vivir y que difícilmente daba para ahorrar. Las sociedades de socorros o de ayuda mútua, las *Friendly Society* británicas, las *Mutualités* francesas, inspiradas en las ideas de Owen y Proudhon, podían disponer de una cantidad de capital muy escasa. La gravedad de la cuestión social que, como hemos dicho al principio, era la principal preocupación de los gobiernos, exigía la intervención de éstos, pero la cobertura de las necesidades sociales tuvo un ritmo de implantación y una amplitud diferente según los países. Incluso en los que estaba más desarrollada, como Alemania y Gran Bretaña, tenía un carácter fragmentado, limitado a colectivos específicos, y prestaciones muy bajas. El salto a un sistema de cobertura universal, concebido como un derecho ciudadano, se dio tras la segunda guerra mundial y tuvo como punto de referencia el informe Beveridge de 1942 y la National Insurance Act de 1946 que establecía una contribución específica para cubrir las pensiones de vejez, el seguro de desempleo y la atención sanitaria. El Servicio Nacional de Salud británico, creado en 1948, sirvió de modelo al resto de países europeos y su filosofía se resume en el siguiente principio: “la atención proporcionada no dependerá del pago sino de la necesidad”. En un centro público debía darse la misma atención al patrón y al obrero. Como escribió con fina ironía F. de Wendel, el gran patrón de la siderurgia francesa, hospitalizado a pesar de sus millones en un centro público: “en la habitación de al lado se encuentra el camarada Jouhau” (secretario general de la CGT).

La implantación del Estado de Bienestar en Europa ha sido uno de los hechos más trascendentales del siglo XX, seguramente el que ha tenido una repercusión más positiva. Como escribió el sociólogo T. S. Marshall, abrió un nuevo ciclo histórico, el de la democracia social. Los bienes más valiosos (salud, enseñanza) se ofrecen por igual a todos los ciudadanos y su financiación, basada en un sistema fiscal en el que pagan más los de mayores ingresos, realiza una redistribución de la renta a favor de los que menos tienen.

La intervención del Estado en la economía, cambió la forma de actuar del sindicalismo, ya que comprendía una serie de actuaciones en las que se buscaba implicar mediante pactos a los agentes sociales, las grandes corporaciones industriales y los sindicatos. Antes de que se generalizara esta política, tras la segunda guerra mundial, se practicó, con mayor o menor amplitud en algunos países. El *New Deal*, el nuevo contrato propuesto por Roosevelt al ser elegido presidente en 1932, contenía diversos programas de recuperación económica entre los que destacaba el dirigido a la industria, el NIRA. Las empresas que se incorporaban a este programa, debían elaborar un código de conducta comprometiéndose a no reducir la producción y colaborar con los sindicatos. Por la ley Wagner estaban obligadas a reconocer al sindicato que hubiera obtenido la mayoría y a negociar con él. La afiliación sindical se duplicó, pero algunas de las empresas más poderosas se negaron a cumplir la ley. La derrota de la General Motors, en 1937, ante el sindicato del automóvil, el UAW, después de una huelga durísima, con ocupación de la fábrica, se convirtió en el símbolo de los nuevos tiempos. El convenio firmado entre la empresa y el sindicato sirvió de referencia a todo el sector del automóvil, y el modelo contractual se aplicó en los principales sectores de la industria (electricidad, siderurgia, minería). El *New Deal* prefiguró un modelo, llamado por algunos corporatismo democrático, basado en un sistema de *checks and balances*, o de equilibrios, en el que los intereses económicos organizados (patronal y sindicatos) intentaban, de acuerdo con el gobierno, regular la actividad económica.

El gobierno del Frente Popular, en 1936 en Francia, intentó discurrir por un camino parecido. Alentado por las promesas de cambio, se produjo en todo el país un movimiento de ocupación de fábricas que terminó con los acuerdos de Matignon entre el gobierno, la patronal y los sindicatos. La medida más espectacular fue la semana de vacaciones pagadas, que ha pasado a la historia en decenas de relatos literarios y cinematográficos. Pero don-

de primero se produjo el cambio del modelo, del *laissez-faire* al keynesiano fordista, fue en Suecia con la llegada al gobierno, en 1932, del partido social demócrata. A falta de una mayoría holgada para llevar adelante su política de reactivación económica, los socialdemócratas se apoyaron en un pacto social entre patronal y sindicatos, cuyo eje era la redistribución de la renta mediante la presión fiscal y la oferta de bienes y servicios públicos. Los sindicatos entraron en el juego que prometía una sociedad más igualitaria, y el empresariado vio con buenos ojos una sociedad que aseguraba la estabilidad y la demanda. El modelo sueco se consolidó con sucesivos triunfos electorales de los socialdemócratas y se convirtió en el ejemplo a imitar.

La segunda guerra mundial dejó un legado de valiosas enseñanzas de cara a la construcción del nuevo orden mundial. El sentimiento más extendido era que no podían repetirse las circunstancias y los hechos que habían llevado a aquella horrible orgía de muerte: el paro masivo y las dictaduras fascistas. Había que construir sociedades democráticas firmemente asentadas en el pleno empleo, la protección social y el consumo de masas. El modelo económico adoptado fue el de economía mixta en la que se compaginaba la libertad de mercado con la regulación, y el respeto a la propiedad privada con una amplia presencia del sector público. Un modelo, es necesario recordarlo, sobre el que existía un consenso generalizado entre los partidos políticos de la derecha y de la izquierda, entre la mayoría de economistas, puesto que el paradigma keynesiano se impuso en las Universidades, y entre los agentes sociales. Para las grandes corporaciones, dedicadas a la producción masiva de mercancías (electrodomésticos, automóviles), el impulso dado por el Estado al desarrollo era fundamental, y los sindicatos veían la posibilidad de una sociedad más justa.

Pero esto no significa que desapareciera el conflicto social y que la clase obrera se integrara mansamente en la sociedad de consumo. A lo largo del período hubo dos grandes oleadas huelguísticas, impulsadas por un sindicalismo en alza, la primera en torno a 1950 para asegurarse una posición de poder en la nueva sociedad que se estaba diseñando, la segunda a mediados de los 60 para ampliar las reformas en un momento en que parecían detenerse. Desde todos los puntos de vista estos años (1950-70) representan la edad de oro del sindicalismo por la afiliación, la combatividad, el poder contractual y las mejoras sociales alcanzadas. La tesis que califica este período como una

etapa de dejación e integración pasiva en el sistema capitalista es difícilmente sostenible. Sociológicamente la centralidad obrera alcanza el punto más elevado, propiciada por corporaciones gigantes con miles de trabajadores. Ideológicamente la creencia en que la clase obrera es el motor del cambio continúa vigente y, en este sentido, es significativo que, en Francia, el gesto de los curas-obreros de ir a trabajar, en 1946, a las fábricas lo repitan con la misma fe los estudiantes sesentayochistas. Para unos y otros, la salvación tenía que venir de la clase obrera. Los metallos que desfilaban por París en una manifestación multitudinaria, en 1960, se parecían poco a la imagen frente-populista personificada en la pantalla por Jean Gabin, con la gorra ladeada y el eterno gauloise en la comisura de los labios, pero avanzaban con la misma firmeza. Vestían mejor, vivían mejor, pero ¿acaso la lucha se afronta para vivir peor? Colectivamente eran más fuertes. Billancourt y Mirafiori eran bastiones obreros y una huelga de la Renault, de la Fiat, o del IG Metall, podía poner en jaque al país. Los sindicatos, incluidos los de mayoría comunista como la CGIL, se identificaban con el proyecto socialdemócrata. Creían que los cambios estructurales que se estaban produciendo, no solo mejoraban sustancialmente el bienestar de los trabajadores sino que imponían barreras a las tendencias destructivas del capitalismo. Estaban por la labor de apoyarlos, pero la elevada conflictividad de este período demuestra que no habían renunciado a seguir luchando por una sociedad más justa.

Los acuerdos de Grenelle entre los sindicatos CGT y CFDT, la patronal y el gobierno, con los que se trató de poner fin a la oleada huelguística que acompañaba la rebelión estudiantil de mayo del 68, en Francia, no fueron un acta de rendición del movimiento obrero frente al capitalismo. Significaron, eso sí, la confirmación de la renuncia a una revolución de carácter cataclísmico (derrumbamiento repentino y total del capitalismo), de la que el movimiento obrero hacía tiempo que se había apartado en los países avanzados para seguir un camino de reformas. Lo mismo cabría decir del sindicalismo italiano, donde la CGIL participó activamente en las luchas del *autunno caldo* hasta que se llegó a un punto en el que había que optar entre el camino de demolición del capitalismo, propuesto por grupos izquierdistas insurreccionales, sin arraigo en las masas y sin perspectiva alguna de éxito, o el camino tradicional del sindicalismo reformista. Puede juzgarse acertada o equivocada esta opción, que es determinante y reiterativa a lo largo de la historia

del sindicalismo, pero lo que no puede afirmarse es que haya supuesto una renuncia a la lucha por la transformación social. Si el mundo es hoy más justo que hace ciento cincuenta años se debe, en gran parte, a la lucha sindical. Y si se ha producido un retroceso en los últimos veinte años no ha sido debido a la abdicación de los sindicatos, sino a que los cambios en el modo de producción han sido aprovechados por los representantes del capital para recuperar el terreno perdido.

España diferente a la fuerza

Durante todos estos años, en los que se produjo un significativo avance del sindicalismo, España permaneció al margen debido a la dictadura franquista. Los sindicatos obreros fueron prohibidos en 1939 y no volverían a ser legalizados hasta 1977, ya en democracia, sus líderes perseguidos y encarcelados, y la actividad sindical libre y al margen del sistema fue reprimida con extrema dureza. En su lugar se creó un sindicato oficial ligado al aparato del Estado, del que formaban parte empresarios y trabajadores, con escasas posibilidades reivindicativas. Bajo un régimen dictatorial, en el que el más mínimo signo de disidencia era motivo suficiente para ser encarcelado, y en una sociedad sumida en la miseria y dominada por el miedo, resultaba prácticamente imposible poner en pie una oposición organizada y estable, si se exceptúa la guerrilla confinada en las montañas y con nula incidencia en las ciudades, liquidada en torno a 1948. La protesta en las fábricas quedó reducida a acciones puntuales, dispersas y con escaso seguimiento, ya que la huelga estaba considerada como un delito político de sedición y severamente castigada. No obstante, el malestar estalló en alguna acción de masas de gran importancia, como la huelga general en las grandes empresas de Bilbao, en 1947, y la huelga por la subida del precio de los tranvías en Barcelona, en 1951, a la que se adhirió gran parte de la población.

Esta situación cambió por completo a partir de los años 60. A finales de los 50 la desastrosa política económica del gobierno había llevado el país al borde de la bancarrota. Hubo que pedir ayuda al FMI y al Banco Mundial y realizar un plan de estabilización y de ajuste. Superado con éxito, el nuevo equipo gubernamental intentó seguir el camino del desarrollismo económico, transitado con anterioridad por los países europeos, aunque sin ceder un ápice en el terreno político. Los ingredientes son de sobra conocidos: ba-

jos tipos de interés para facilitar el crédito, modernización industrial, pleno empleo, oferta asequible de bienes de consumo duradero (comenzando por la lavadora hasta llegar al mítico seiscientos). Franco y sus nuevos colaboradores, los ministros tecnócratas, pensaban que las mejoras económicas bastarían para calmar el malestar, sin necesidad de cambios políticos, pero ocurrió lo contrario, que el malestar hasta entonces soterrado y contenido, comenzó a manifestarse en protestas de cariz político dirigidas contra la dictadura. Este giro, que convirtió al movimiento obrero en el eje de la lucha por la democracia, se debió a varias razones.

En primer lugar, la entrada masiva en el mundo del trabajo de una generación que no había conocido la guerra, que carecía de la experiencia y la cultura sindical de sus mayores, pero que a diferencia de éstos no estaba traumatizada y paralizada por la derrota. Los jóvenes obreros pensaban que debían aprovechar las oportunidades de mejora que les ofrecía el desarrollismo, abandonando la actitud pasiva y resignada de sus padres y exigiendo lo que merecían por su trabajo. En segundo lugar, los esfuerzos de modernización industrial llevaban consigo mejoras en los sistemas de trabajo, sustituyendo el arcaico ordeno y mando por métodos de control de tiempos e incentivos. Sin idealizar la “organización científica del trabajo”, que en el fondo refuerza la autoridad de la empresa, no cabe duda que su práctica se basa en un cierto contractualismo. Por ello fue necesario crear la figura jurídica de los Convenios Colectivos (ley de 1958) por medio de los cuales empresas y trabajadores pactaban las condiciones de trabajo. En tercer lugar, la intuición táctica de quienes desde la oposición a la dictadura, vieron las posibilidades que abría la nueva situación para impulsar la lucha reivindicativa. Ocupando los cargos de representación sindical, elegidos por la base, se podía participar en la negociación de los convenios y convertir éstos en una punta de lanza de la lucha contra el franquismo. Aunque, en principio, la plataforma de los convenios se ceñía a reivindicaciones económicas y laborales, la exigencia de libertad sindical los convertía en una denuncia contra la dictadura.

De la combinación de estos elementos nacieron las Comisiones Obreras que con una forma flexible de organización, vertebraron e impulsaron el nuevo movimiento obrero. El detonante de las movilizaciones fue la lucha de la minería asturiana en 1962. Durante dos meses, sesenta mil mineros de

la región se mantuvieron en huelga, desafiando al gobierno que utilizó la violencia para vencerles y, al final, tuvo que aceptar sus reivindicaciones. Era la primera vez, en el franquismo, que se producía un conflicto de tal envergadura y su repercusión nacional e internacional fue notable. En solidaridad con su lucha, se realizaron paros en los principales centros industriales de Madrid, Barcelona, Bilbao y otras capitales, hubo asambleas y manifestaciones de apoyo de los universitarios, y un resonante escrito de protesta firmado por los intelectuales y artistas más famosos. La huelga de Asturias significó un punto de ruptura con las inoperantes formas de la lucha clandestina y el paso a un enfrentamiento a cara descubierta, en el que las Comisiones Obreras llevaron la voz cantante.

En 1964 se creó la Comisión Obrera del Metal, en Madrid, y la Comisión Obrera de Barcelona, que pueden considerarse el punto de partida organizativo del nuevo movimiento, y a su imagen y semejanza se crearon Comisiones Obreras en las principales capitales, a lo largo de 1965-66. Participaron en ellas líderes comunistas (obviamente sin dar a conocer su afiliación) y militantes de los movimientos cristianos de base (JOC, VOJ y HOAC), bastantes de ellos con el cargo oficial de enlace o jurado que los legitimaba ante los compañeros como cargos electos. Asegurada la estructura organizativa, las Comisiones se dieron a conocer públicamente en las manifestaciones del 1 de Mayo que tuvieron lugar por primera vez en 1967 y que se convirtieron en una cita anual obligada, siempre brutalmente reprimida por la policía. La conflictividad creció de una forma exponencial en las fábricas y en la Universidad, de tal manera que el gobierno se vió desbordado y, en 1969, declaró el Estado de excepción durante dos meses. A partir de 1970 comenzó la cuenta atrás del franquismo que era incapaz de controlar los continuos conflictos laborales y universitarios, a pesar de la contundencia empleada en la represión, en ocasiones saldada con muertes de manifestantes. Hubo huelgas en empresas de gran significado, como la SEAT, y huelgas generales, en la construcción en Granada, Sevilla y Madrid (1970) en los astilleros de Vigo y el Ferrol (1972) en la zona del Baix Llobregat (1974). Al morir Franco, en noviembre de 1975, se produjo una impresionante oleada de huelgas, con las que el movimiento obrero quería impedir la continuidad del régimen. En enero de 1976 había dos millones de trabajadores en huelga, en una movilización sin precedentes de amplios sectores de la población. La operación

continuista fracasó y el Rey tuvo que nombrar jefe de gobierno a Adolfo Suárez, quien pactó con la oposición la transición a la democracia.

La transición sindical, es decir, el paso de un movimiento de oposición a la dictadura a su institucionalización como agente social de la democracia, no fue fácil. La propuesta de CCOO de convocar un Congreso Constituyente de todas las fuerzas sindicales que diera lugar a una central unitaria no pudo llevarse a cabo por la voluntad de UGT, a su vuelta del exilio, de mantener la autonomía. El panorama quedó configurado con dos grandes sindicatos, CCOO y UGT, y otras fuerzas con una implantación restringida a algunas zonas o sectores (caso de la USO activa en algún sector de producción, o de ELA-STV con fuerte presencia en el País Vasco). La competencia por el espacio sindical enturbió las relaciones entre los dos sindicatos mayoritarios y restó claridad a sus propuestas, hasta la huelga general de 1988, a partir de la cual han venido actuando de común acuerdo en las cuestiones fundamentales.

La situación económica con la que se encontraron, en 1977, no era nada halagüeña. La crisis se había extendido por los países industrializados y el crecimiento parecía haber tocado techo, el peor escenario para comenzar su actuación unos sindicatos que querían imitar a los europeos. Tanto CCOO como UGT (a pesar de las declaraciones con las que pretendían diferenciarse), adoptaron una estrategia orientada a conseguir grandes acuerdos con el gobierno y la patronal, con los que se garantizara el empleo y se ampliara la protección social, ni más ni menos que una estrategia socialdemócrata. Los Pactos de la Moncloa, en los que se aceptaban restricciones salariales para frenar la inflación, a cambio, entre otras medidas, de una profunda reforma fiscal, podrían calificarse de un acuerdo de política de rentas a la sueca. Pero como el desempleo seguía su curso imparable, sin que se pusiera remedio, los sucesivos acuerdos se convirtieron en un contrasentido, puesto que se basaban en la hipótesis de que se iban a llevar a término políticas keynesianas, cuando gobierno y patronal estaban practicando políticas neoliberales de ajuste duro. Tras una serie de acuerdos, en los que se consiguieron cosas interesantes (la consolidación de los derechos sindicales) pero no lo principal (una política activa de empleo), los sindicatos rompieron con el gobierno y la patronal convocando, en 1988, una huelga general que tuvo un seguimiento masivo. A partir de entonces, CCOO y UGT se alinearon con los sindicatos europeos en la lucha contra el neoliberalismo.

La continuación de la historia

En los años 70, de lo que más se hablaba en los círculos políticos y económicos era de la “estagflación”, un fenómeno hasta entonces no detectado pero cuya aparición significó el fin del modelo keynesiano. Consistía en que la política de déficit público, dinero barato y salarios altos con la que se pretendía sostener la demanda y mantener el empleo provocaba el efecto contrario, a saber, una inflación incontrolable sin crecimiento económico y, como consecuencia, un retorno del desempleo. Los dos shocks petrolíferos, en 1973 y 1979, agudizaron aún más el problema, ocasión que aprovecharon los economistas hostiles al keynesianismo para desarrollar una contraofensiva en toda regla. A su juicio, nos encontrábamos en una crisis de oferta, no de demanda, frente a la que había que llevar a cabo un ajuste duro, aunque éste provocara una auténtica debacle de empresas y un desenfrenado aumento del desempleo. El programa de los monetaristas, o neoliberales, encontró dos fanáticos abanderados en el presidente de los Estados Unidos, R. Reagan, y la primer ministro de Gran Bretaña, M. Thatcher, que gobernaron en sus respectivos países durante la década de los 80 y llevaron a cabo las propuestas más radicales: desregulación de los mercados, ataque a los sindicatos y a los derechos de los trabajadores, privatización del sector público, incluyendo parcelas del Estado de bienestar.

Los reaganomics y el thatcherismo se convirtieron en obligada referencia y, en cierto modo, se vieron favorecidos por dos hechos de extraordinaria importancia: la aparición y rápida difusión de las tecnologías de la información, y el hundimiento del mundo comunista. De la combinación de ambos ha surgido la característica distintiva de nuestro tiempo, la globalización. Vivimos en mercados abiertos e interconectados, en los que es sumamente fácil deslocalizar la producción a otro país, con un peso agobiante de los mercados financieros que, con fabulosas jugadas especulativas, marcan el paso a la actividad industrial relegándola a un segundo plano. Tan hostil es el entorno a todo lo que signifique actividad sindical, que algunos piensan que ha llegado al final de su historia. La clase obrera industrial, antes compacta y homogénea, se ha ido descomponiendo y ha sido sustituida por el magma fluido de los trabajadores/as de servicios. Las dificultades para encontrar empleo (y para mantenerlo), han exacerbado el individualismo y el desinterés por la acción colectiva, con la consiguiente caída de la afiliación.

La cultura obrera, como sentido de pertenencia a una clase con unos valores y unas pautas de conducta diferenciadas, ha desaparecido. Parece que a los sindicatos no les queda donde cogerse.

Sin embargo, lo que justifica y exige la lucha sindical no ha desaparecido sino que reina de una manera opresiva. Siguen existiendo la injusticia y la explotación de los trabajadores y trabajadoras, han vuelto situaciones del pasado, la angustia de no llegar a fin de mes o de ser desalojados del piso, la desesperanza sin salida de quienes no encuentran empleo. Todo eso ha reaparecido con más fuerza que nunca, acompañado de un violento ataque a las conquistas sociales. Estando así las cosas, los sindicatos no pueden desaparecer y no lo han hecho. Aunque las circunstancias sean adversas (¿cuándo no lo fueron?) los sindicatos están ahí, se mueven y, continuando la historia que aquí hemos trazado, se alzan contra el fatalismo de que no hay otra salida que lo que dicten los mercados. Ante todo, se trata de defender las grandes conquistas, de las que hablamos en un apartado anterior, plasmadas en el Estado de Bienestar. La importancia de estas conquistas es tan grande, y han influido tanto en la vida de las personas, que ni el político más reaccionario ni el economista más neoliberal se atreven a impugnarlas. Todos dicen defenderlas, pero existen importantes grupos de poder empeñados en socavarlas, reduciendo y privatizando sus prestaciones y servicios. Los sindicatos están siendo el único muro de contención frente a una ofensiva demoleadora que afecta a toda la ciudadanía y en España, Italia y, sobre todo, en Francia, han impulsado grandes campañas para frenarla. En contra de quienes afirman que en la sociedad postindustrial el papel de los sindicatos ha quedado reducido a la defensa de los cada vez más irrelevantes trabajadores industriales, los sindicatos están jugando un papel central en la defensa de toda la sociedad. Son los aglutinadores de la protesta por problemas que atañen a todos.

La razón por la que los sindicatos siguen teniendo ese papel central es bien sencilla aunque trate de ocultarse: porque la cuestión social sigue siendo el principal problema. Quien se atreve a recordarlo es tachado de anticuado y retrógrado por los mandarines del sistema, porque en el terreno de las ideas la izquierda ha perdido la batalla. A lo largo de los últimos veinticinco años se ha producido un recambio espectacular de la hegemonía ideológica. No solo el marxismo, sino también el progresismo latente en el intervencio-

nismo keynesiano, que dominaron la interpretación de la realidad durante el período 1945–80, y que incluían, cada uno a su modo una crítica al funcionamiento del mercado, han sido barridos y sustituidos por un tipo de liberalismo economicista, para el cual lo único que cuenta es la eficiencia del mercado. Ya no hay cuestión social, solo existe la cuestión económica, lo cual tiene importantes consecuencias porque entonces está de más la política. Si todos hemos de obedecer a los mercados, entonces ya no hay política de derechas ni de izquierdas. Sin embargo, como en el dibujo de El Roto, tal vez no haya derecha ni izquierda pero sigue habiendo arriba y abajo. La realidad muestra que hay ricos (muy ricos) y pobres, explotadores y explotados o, como decía un personaje de Blasco Ibáñez, esquiladores y *esquilaos*. La cuestión social existe, encubierta pero sangrante, y la función del sindicalismo consiste no solo en resolver algunos de sus problemas sino en volverla a poner en el centro del debate ideológico y político. Esto no significa que deba recluirse en un doctrinarismo de denuncia permanente de los desmanes del capital. A lo largo de su historia, el sindicalismo ha sabido combinar la intransigencia con la moderación, el enfrentamiento con el pacto, y lo ha de seguir haciendo. Pero si quiere tener futuro no puede identificar su lógica con la lógica del capital. Ellos y nosotros no tenemos los mismos intereses.

Orientación bibliográfica

Para tener una visión general es recomendable W. Abendroth, *Historia social del movimiento obrero europeo* (1975).

Para España, a pesar de los años transcurridos, M. Tuñón de Lara, *El movimiento obrero en la historia de España, I-II* (1972). La UGT cuenta con una historia en seis volúmenes, dirigida por Santiago Castillo y publicada por siglo XXI con el título genérico de *Historia de la UGT*. La amplia bibliografía sobre la CNT ha sido revisada de forma crítica en J. Casanova, coord. *Tierra y libertad. Cien años de anarquismo en España* (2010). Sobre Comisiones Obreras D. Ruiz, ed. *Historia de las Comisiones Obreras* (1993).

Para Gran Bretaña las obras de referencia son las de Sydney y Beatrice Webb, *Historia del sindicalismo, 1666–1920* y *La democracia industrial*, que se remontan a principios del siglo XX y fueron publicadas en castellano por el Ministerio de Trabajo en 1990. Una síntesis más actual H. Pelling, *A history of british trade unionism* (1988).

Para Alemania contamos con el libro de N. Puig, *Trabajo, sociedad y Estado. Los sindicatos libres en la República de Weimar* (1988) que estudia los problemas del sindicalismo en el difícil período de entreguerras. Para conocer la reconstrucción de los sindicatos tras la guerra y su estrategia contractual A. Markovits, *La política de los sindicatos en Alemania Occidental* (1986). Una visión general en M. Schneider, *Kleine Geschichte der Gewerkschaften* (2000).

Sobre el caso francés P. Kalina–Cohen y B. Wilfert, *Leçon d`histoire sur le syndicalisme en France* (1998), R. Mouriaux, *La CGT* (1982), H. Hamon y P. Rotman, *La deuxième gauche. Histoire intellectuelle et politique de la CFDT* (1982). Muy rico en sugerencias, aunque no sea estrictamente de historia sindical, G. Noiriel, *Les ouvriers dans la société française* (1986).

Para Italia L. Bertucelli et. al. *Il sindacato nella società industriale* (2008) es una obra exhaustiva. De carácter pedagógico F. Loreto, *Storia della CGIL* (2009). Sobre dos momentos clave del sindicalismo italiano P. Spriano, *L`occupazione delle fabbriche* (1964) y B. Trentin, *Autunno caldo. Il secondo biennio rosso* (1999).

El sindicalismo en USA, injustamente menospreciado, merece ser conocido. M. Dubofsky, *Labor in America. A History* (2004) ofrece una panorámica general. D. Montgomery, *El control obrero en los Estados Unidos* (1985) analiza los momentos más importantes. N. Lichtenstein, *Walter Reuther, the most dangerous man in Detroit* (1997) es una biografía del líder del sindicato del automóvil que nos permite conocer de primera mano la historia de un sector clave.

4
SITUACIÓN ACTUAL DEL
SINDICALISMO. UN ANÁLISIS
SOCIOLOGICO

SITUACIÓN ACTUAL DEL SINDICALISMO. UN ANÁLISIS SOCIOLÓGICO

Pere J. Beneyto
Universidad de Valencia

En los últimos años, coincidiendo con la fase más dura de la crisis económica y social, se ha puesto en marcha en nuestro país una campaña sistemática contra el sindicalismo por parte de la derecha política, mediática e, incluso, académica, que impugna tanto sus convocatorias reivindicativas y movilizadoras (huelga general del 20-S de 2010) como su estrategia dialogante y negociadora (Acuerdo Social y Económico, de 2 de febrero de 2011), con el objetivo común de deslegitimar socialmente su intervención, recortar sus derechos e imponer sin límites la lógica mercantilista en las relaciones laborales.

Si bien el discurso contiene ecos del peor conservadurismo global de ayer (Thacher, Reagan) y de hoy (*Tea Party*), su versión local combina los viejos resabios reaccionarios de la derecha patria con el doctrinarismo pretendidamente neoliberal, proyectando una imagen distorsionada del sindicalismo real, caricaturizado como anacrónico y disfuncional, escasamente representativo y perturbador del libre funcionamiento del mercado, con objeto de justificar así iniciativas y prácticas orientadas a reducir derechos y ampliar desigualdades sociales.

La realidad del moderno sindicalismo es, sin embargo, mucho más compleja y su análisis riguroso nos permite constatar tanto su representatividad consolidada (no exenta de dificultades para la agregación e intermediación de intereses colectivos en un mercado de trabajo cada vez más fragmentado), como la cobertura y eficacia de su intervención (negociación colectiva, con-

certación social, gestión del conflicto), cuyo alcance y desarrollo mantienen una significativa correlación con los principales indicadores de competitividad económica y cohesión social, tal y como acreditan los datos procedentes de diferentes fuentes estadísticas e investigaciones empíricas comparadas¹, cuyo análisis pone en cuestión el discurso deslegitimador y justifica la reivindicación del sindicalismo en el ejercicio de sus diferentes funciones de agregación y representación de los intereses de los trabajadores y su promoción y defensa en el marco de unas relaciones laborales asimétricas y de una sociedad en transformación.

I. RELACIONES LABORALES Y SINDICALISMO EN EUROPA

Los más de sesenta y cuatro millones de afiliados (de los que tres cuartas partes son asalariados y el resto parados y pensionistas), hacen del sindical el mayor movimiento organizado de la UE-27, cuyo protagonismo en la construcción y defensa del modelo social ha sido y sigue siendo decisivo, como reconocen las principales instancias comunitarias.

Según el último informe elaborado por el ICTWSS y publicado por la Comisión Europea², la tasa media de afiliación sindical se sitúa actualmente en el 23,4% sobre el total de los 183.000.000 de trabajadores asalariados,

1 La principal base de datos sobre estructura e intervención de las organizaciones sindicales europeas es el ICTWSS, Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, a la que puede accederse desde la web del Instituto de Estudios del Trabajo de Amsterdam (<http://www.uva-aias.net/208>)

Otras fuentes estadísticas y documentales a consultar son las correspondientes a la Encuesta Social Europea (<http://www.europeansocialsurvey.org>) y las coordinadas por el European Industrial Relations Observatory (EIRO), referidas tanto a la estructura y evolución reciente de la afiliación sindical en Europa (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403105u.htm>), como a las nuevas estrategias de reclutamiento y organización implementadas por las principales confederaciones sindicales (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/tn0901028s_3.htm).

Por lo que se refiere a los datos sobre representación de los trabajadores en las empresas, la información más reciente es la aportada por la Encuesta Europea de Empresas (ECS'2009), gestionada por Eurofound (<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm>)

Cabe destacar, finalmente, la serie de estudios e investigaciones sobre la materia del Instituto Sindical Europeo (ETUI), especialmente sus informe anuales sobre la situación del mercado de trabajo y las relaciones laborales en la Unión Europea (<http://www.etui.org/research/Publications/Regular-publications/Benchmarking-Working-Europe/Benchmarking-Working-Europe-2011>).

2 J. Visser (2011) "Variations and trends in European industrial relations in the 21st century's first decade", en European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Industrial Relations in Europe 2010*, pp. 17-53.

porcentaje que –como analizaremos seguidamente– se dobla a través de la representación electoral en los centros de trabajo y triplica por la cobertura de la negociación colectiva.

El análisis comparado de la situación actual y evolución reciente del sindicalismo en Europa, pone de manifiesto la existencia de un alto grado de variabilidad de sus principales indicadores, tanto *externa* (entre países y áreas territoriales) como *interna* (en función de variables sociodemográficas, ocupacionales y contractuales).

Los factores explicativos de dichas diferencias son, en el primer caso, de carácter *institucional* (modelo de organización sindical, de representación de los trabajadores en la empresa, de negociación colectiva) y, en el segundo, de tipo *contextual* (estructura económica y del empleo, marco legal, orientación política, etc.), cuya interacción ha configurado los diferentes sistemas de relaciones laborales existentes actualmente en la UE.

Si atendemos, de entrada, a la variabilidad externa de los indicadores de sindicalización (*tabla 1*) comprobamos como las tasas de afiliación directa se ven notablemente ampliadas a través de mecanismos de *audiencia* e *influencia* sindical. En cuanto a la representación de los trabajadores en la empresa, la aprobación por las instancias comunitarias y posterior traslación a las legislaciones nacionales de la Directiva 2002/14/CE³, ha tenido como resultado un impulso a las estrategias de participación y un aumento incluso de la cobertura de las instituciones desarrolladas al efecto por los diferentes modelos de relaciones laborales⁴ (canal doble o único, cobertura universal o restringida), que duplican ampliamente las tasas de afiliación sindical, lo que permite ensanchar su área de influencia a través de la negociación colectiva (cuya cobertura media alcanza casi a los dos tercios de los trabajadores europeos) y otras vías de interlocución e intervención social.

Asimismo, las tasas de cobertura y las ratios establecidas entre estos tres niveles de la representatividad sindical varían significativamente según áreas y sistemas de relaciones laborales, en función de su diferente grado de institucionalización.

3 Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:080:0029:0033:es:PDF>

4 EIRO (2011) *Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive*.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/index.htm>

Así vemos como, por una parte, el modelo sindical escandinavo (Dinamarca, Finlandia y Suecia), caracterizado por un sistema consolidado de Estado de Bienestar, concertación social, concentración de la negociación colectiva y participación institucional e incluso gestión sindical de recursos públicos y políticas activas de empleo (*Sistema Ghent*), se articula en base a unas altas tasas de afiliación e interlocución sindical directas (canal único), sin requerir apenas de otras instancias de mediación.

Tabla 1

AFILIACIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN Y COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA*

MODELO RR.LL.	AFILIACIÓN	REPRESENTACIÓN	COBERTURA NC
Escandinavo (DK-FI-SE)	74,7	85	86,8
Centroeuropo (AT-BE-DE-LU-NL-SI)	33,5	70	82,8
Latino (EL-ES-FR-IT-PT)	20,2	55	75,4
Anglosajón (CY-IE-MT-UK)	33,9	40	35,3
Oriental (BG-CZ-EE-LV-LIHU-PL-RO-SK)	18,8	25	34,5
TOTAL UE-27	23,4	50	62,5

Fuente. Comisión Europea, *Industrial Relations in Europe*, 2008 y 2010.

* Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, *European Company Survey 2009*

Por su parte, el modelo centroeuropeo de relaciones laborales (vigente en Austria, Bélgica, Alemania, Luxemburgo Holanda y, más recientemente, Eslovenia) se caracteriza por un nivel medio-alto de institucionalización de la intervención sindical en la regulación de las relaciones laborales (participación, concertación e intermediación), así como por una negociación colectiva de estructura muy centralizada en unos casos (Austria, Bélgica y Holanda) y de carácter sectorial en otros (Alemania), mientras que el modelo de representación de los trabajadores en las empresas es típicamente dual.

En el área anglosajona (Gran Bretaña e Irlanda fundamentalmente) la participación sindical en los tres planos de la institucionalización de las relaciones laborales es, sensiblemente, más baja, al no tener regulada su participación en órganos consultivos fuera ni dentro de los centros de trabajo, así como por la elevada descentralización de la negociación colectiva, lo que ha configurado históricamente un modelo sindical muy centrado en la empresa y en su desarrollo organizativo, aunque con niveles medio-bajos de cobertura.

El sistema latino de relaciones laborales (integrado por Italia, Francia y tres democracias más recientes como España, Portugal y Grecia) se caracteriza por un pluralismo sindical mayor y una menor institucionalización de su intervención, así como por modelos de negociación colectiva más fragmentada y doble canal (comités de empresa y secciones sindicales) de participación en las empresas, con las consiguientes debilidades (efecto *free rider* que desincentiva la afiliación) y fortalezas (amplia representatividad, cobertura universal de la negociación colectiva, legitimidad social) del modelo.

Finalmente, los países del antiguo bloque soviético, afectados por una profunda crisis estructural, se caracterizan por su débil regulación normativa e institucional de las relaciones laborales, lo que dificulta ampliar significativamente la cobertura de la intervención sindical, altamente fragmentada además, a través de los procesos de representación y negociación colectiva.

1.1. Afiliación

La evolución reciente de la afiliación sindical en Europa presenta también pautas diferenciadas, como demuestran los informes del EIRO y de la Comisión Europea, según los cuales durante la fase de crisis iniciada en 1975, la tasa de afiliación sindical europea habría pasado de representar un tercio a un cuarto de la población asalariada, manteniéndose estable en los últimos años anteriores a la crisis (2003-2008) durante los que se habría iniciado incluso un proceso de renovación cualitativa y recuperación cuantitativa, de alcance y resultados desiguales (*tabla 2*): mientras la afiliación disminuía en 15 países aumentaba en otros 12, siendo España el que presentaba una tasa de crecimiento mayor (+15,4%).

Tabla 2
LA AFILIACIÓN SINDICAL EN EUROPA

PAÍS	2003	2008	% Variación	Tasa 2009*
AT-Austria	1.385.200	1.247.795	-9,9	32
BE-Bélgica	2.909.841	3.109.812	+6,8	54
BL-Bulgaria	568.113	475.970	-16,2	21
CY-Chipre	194.683	205.852	+5,7	62
CZ-República Checa	1.095.000	937.000	-14,4	21
DE-Alemania	8.894.000	8.200.689	-7,8	21
DK-Dinamarca	1.890.700	1.828.700	-3,3	69
EE-Estonia	63.996	52.194	-18,4	13
EL-Grecia	739.285	783.506	+6,0	23
ES-España	2.670.000	3.080.000	+15,4	19
FI-Finlandia	2.107.000	2.226.445	+5,7	72
FR-Francia	n.d.	n.d.	---	8
HU-Hungría	866.472	786.004	-9,3	18
IE-Irlanda	565.000	632.035	-11,8	35
IT-Italia	11.234.587	11.719.904	+4,3	33
LU-Luxemburgo	145.200	n.d.	---	40
LV-Letonia	179.614	151.222	-15,8	16
LT-Lituania	182.384	120.200	-34,1	14
MT-Malta	86.061	84.347	-2,0	57
NL-Holanda	1.920.700	1.898.000	-1,2	22
NW-Noruega	1.508.412	1.576.255	+4,5	55
PL-Polonia	2.116.275	1.775.892	-16,1	14
PT-Portugal	836.000	854.000	+2,2	18
RO-Rumania	2.035.000	2.120.000	+4,2	34
SE-Suecia	3.559.600	3.318.400	-6,8	75
SI-Eslovenia	365.000	374.400	+2,6	41
SK-Eslovaquia	575.360	379.041	-34,1	24
UK-Reino Unido	7.387.255	7.436.275	+0,7	25

Fuente. European Industrial Relations Observatory (EIRO), *Trade Unions membership in Europe, 2003-2008*.

(*) Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, (2010) *Trade Union strategies to recruit new groups of workers*.

El impacto de los factores estructurales, institucionales y culturales citados sobre la afiliación sindical no alcanza sólo a su evolución temporal y desagregación territorial sino también, y muy significativamente, a su estructura, composición y distribución conforme a las principales variables de carácter demográfico, ocupacional y contractual.

Por lo que se refiere, en primer lugar, al *género*, los datos disponibles coinciden en que las tasas de adscripción de las mujeres son, en la mayoría de los casos, menores que las de los varones, constituyendo aproximadamente el 40% de la afiliación total, seis puntos por debajo de su participación en el conjunto de la población asalariada, si bien esta cuota se ha incrementado en casi tres puntos porcentuales en los últimos cinco años.

Existen, sin embargo, significativas excepciones a esta pauta general y son varios los países en los que la afiliación de las mujeres es superior a la de los hombres, tanto en términos absolutos como relativos (DK, EE, FI, LT, LV, PL y SE) y, en el extremo opuesto, otros (DE, AT, ES, IT, NL) en los que la brecha entre ambas es notablemente mayor y expresión indirecta de la desigual inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y la actividad social, incluida la sindical.

En cuanto a la *edad*, y según datos de la *Encuesta Social Europea*, los niveles de afiliación en los países de la UE varían considerablemente, describiendo una curva en forma de U invertida que partiendo de niveles muy bajos entre los jóvenes menores de 30 años, con valores que apenas alcanzan la mitad de la tasa general, va ascendiendo progresivamente conforme se avanza hacia las edades centrales para terminar, en muchos casos, con una caída desigual al término de la vida laboral.

Se trata de una pauta afiliativa, asociada al itinerario laboral, que responde a factores explicativos de carácter tanto estructural (antigüedad en el empleo y tipo de contrato, sector de actividad, tamaño de la empresa, etc.) como cultural (sentido de pertenencia, valores individuales y colectivos, estrategias instrumentales) y organizativo (presencia sindical en la empresa, oferta de servicios, mecanismos de adscripción y fidelización de jubilados y pensionistas).

La cuestión resulta especialmente significativa en los dos extremos de la trayectoria laboral, y constituye un doble reto para las organizaciones sindicales: atraer a los jóvenes y retener a los jubilados, en proporciones superiores a las que actualmente presentan.

En el caso de los jóvenes, diversos estudios e investigaciones han identificado tanto las causas de su escasa afiliación (precariedad contractual, preeminencia de valores individuales e instrumentales, distanciamiento organizativo y simbólico de las organizaciones sindicales) como sus posibles alternativas (aumentar la visibilidad del sindicalismo en los centros de enseñanza secundaria y universitaria, mejora de la calidad del empleo juvenil, sindicalismo de proximidad y estrategias proactivas de afiliación).

Atendiendo a las variables ocupacionales, la del sector de actividad es la que presenta una mayor capacidad diferenciadora, siendo por lo general en los servicios privados donde se registran las menores tasas de afiliación, dadas sus características estructurales (predominio de PYMEs y microempresas, sistemas de relaciones laborales débilmente formalizados, etc.), alcanzando niveles medios en la industria y mayores en los servicios públicos de Administración, Sanidad y Educación.

Por *grupos ocupacionales*, las tasa de afiliación no son tampoco homogéneas y presentan, además, perfiles significativamente novedosos, alcanzándose los niveles más altos entre los técnicos-profesionales y los trabajadores manuales cualificados, siendo medios entre los administrativos y trabajadores no manuales y más bajos entre los trabajadores manuales no cualificados.

Finalmente, el análisis de la estructura de la afiliación conforme a variables contractuales confirma las tendencias ya detectadas acerca de las dificultades de sindicalización del amplio colectivo de trabajadores temporales y precarios así como, en el otro extremo, la sobre-representación de los funcionarios y de los trabajadores con mayor seguridad y antigüedad entre el conjunto de los afiliados.

1.2. Representatividad y cobertura de la negociación colectiva

Por su parte, la representación sindical en los centros de trabajo en sus diferentes modalidades (canal único o dual), amplía considerablemente los niveles de cobertura de la afiliación directa, contribuyendo con ello a mejorar tanto la legitimidad como la eficacia de su intervención.

Si nos centramos, finalmente, en el análisis comparado de la estructura y cobertura de los diferentes modelos de representación y participación de los trabajadores en la empresa (*cuadro 1*), los informes de la Comisión Europea (2006-2010) y del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO, 2011) distinguen entre canal único *puro* (intervención directa y exclusiva del sindicato) y *flexible* (posible elección o designación por el sindicato de una representación de alcance general) y, en el caso de sistema de *doble canal*, entre aquellos con prevalencia de la sección sindical (SSE), del comité de empresa (CTE) o mixta, como en el caso español, que se sitúa, como ya se ha indicado, en la franja alta de la cobertura representativa.

Cuadro 1

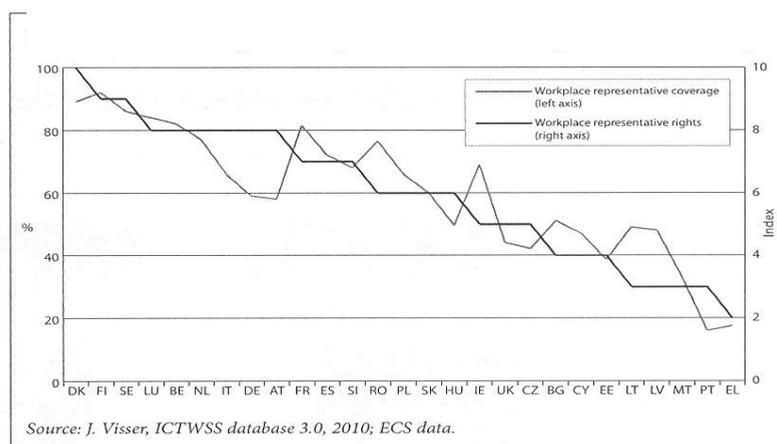
ESTRUCTURA Y COBERTURA DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

ESTRUCTURA						
C O B E R T U R A		Canal único		Doble canal		
		Puro	Flexible	+ SSE	+ CTE	Mixto
	Alta	SE	FI	DK BE - LU	NL	ES - FR
	Media	IE - PL		IT - SK	DE - AT SI	
Baja	CY	UK - MT EE - LV LT - CZ		HU	PT - EL	

Fuente. Comisión Europea: *Industrial Relations in Europe, 2006-2010*.
EIRO: *Information and consultation practice across Europe (2011)*. Elaboración propia.

Según la última *Encuesta Europea de Empresas*, realizada por Eurofound en 2009 sobre un muestra representativa de empresarios y delegados de los trabajadores (*gráfica 1*), la tasa media de cobertura de la representación en la UE-27 alcanza el 64 por cien de los trabajadores, respecto del total de empresas con una plantilla superior a diez empleados, lo que equivale, aproximadamente, a la mitad de la población asalariada total.

Gráfica 1
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



La ratio entre las tasas de afiliación y representación oscila entre el 2,5 y 2 de media europea. Así pues, los diferentes dispositivos de *audiencia* electoral permiten doblar ampliamente el ámbito de intervención basado en la *presencia* afiliativa directa, lo que pone de manifiesto, a un tiempo y paradójicamente, tanto las fortalezas y oportunidades del sistema como sus debilidades y amenazas.

La distribución de dicha ratio no es, obviamente, homogénea, sino que disminuye en los países de las áreas escandinava, germana y anglosajona, caracterizados por una sólida base afiliativa y mecanismos de representación directa, mientras que aumenta en los del sur y el este, con estructuras afiliativas más frágiles, compensadas por sistemas de representación indirecta de base electoral.

El tercer indicador cuantificable del poder sindical es, como ya se ha indicado, el de la cobertura de la negociación colectiva, que mantiene con los dos anteriores (afiliación y representación) relaciones muy complejas que oscilan entre la contradicción y la complementariedad, pues si bien es cierto que la eficacia universal de lo pactado en convenio por los sindicatos activa la lógica *free rider* y desincentiva la afiliación y participación de un importante contingente de trabajadores, permite asimismo visualizar su capacidad de influencia y legitimar su intervención.

La cobertura media de la negociación colectiva en la UE-27 alcanzaría a 121.500.000 trabajadores, dos tercios del total de los 184.000.000 de asalariados registrados, oscilando entre el 100% aproximadamente de Austria y el 10% de Lituania.

Tal diversidad de cobertura se explica en función de los niveles preferentes de negociación y de los sistemas de regulación legal de la misma (*tabla 3*). En el primer caso, la prevalencia de los niveles intersectorial y sectorial de negociación correlaciona positivamente con altas tasas de cobertura, mientras que la fuerte descentralización empresarial de las negociaciones la reduce.

Tabla 3

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA: NIVELES, SISTEMAS Y TASAS DE COBERTURA

PAÍS	NIVEL DE NEGOCIACIÓN			COBERTURA	
	Intersectorial	Sectorial	Empresa	Sistema	Tasa
Bélgica	XXX	X	X	T	>90
Finlandia	XXX	X	X	M	+/-90
Irlanda	XXX	X	X	F	>44
Eslovenia	XXX	X	X	T	>100
Austria		XXX	X	T	98-99
Bulgaria	X	XXX	X	F	25-30
Dinamarca	X	XXX	X	T	+/-77
Alemania		XXX	X	F	+/-70
Grecia	(XXX)	XXX	X	T	60-70
Italia		XXX	X	T	+/-90
Países Bajos	X	XXX	X	T	+/-80
Noruega	XX	XXX	X	T	70-77
España	X	XXX	X	T	80-85
Eslovaquia		XXX	X	T	+/-40
Suecia		XXX	X	F	>90
Francia	X	XX	XX	T	+/-90
Chipre		X	XXX	T	27
Rep. Checa		X	XXX	T	25-30
Estonia	(XXX)	X	XXX	F	20-30
Hungría	(XXX)	X	XXX	T	+/-40
Letonia		X	XXX	F	10-20
Lituania	(XXX)	X	XXX	M	+/-10
Malta		X	XXX	T	+/-50
Polonia		X	XXX	T	+/-40
Rumanía	(XXX)	X	XXX	T	n.d.
Reino Unido		X	XXX	F	>40

Fuente. EIRO *Evolution des systèmes nationaux de négociation collective depuis 1990*.

Comisión Europea : *Industrial Relations in Europe 2010*.

Niveles de negociación: X= nivel actual de negociación salarial; XX= nivel importante, pero no predominante; XXX= nivel predominante; (XXX)= negociación solo del salario mínimo nacional.

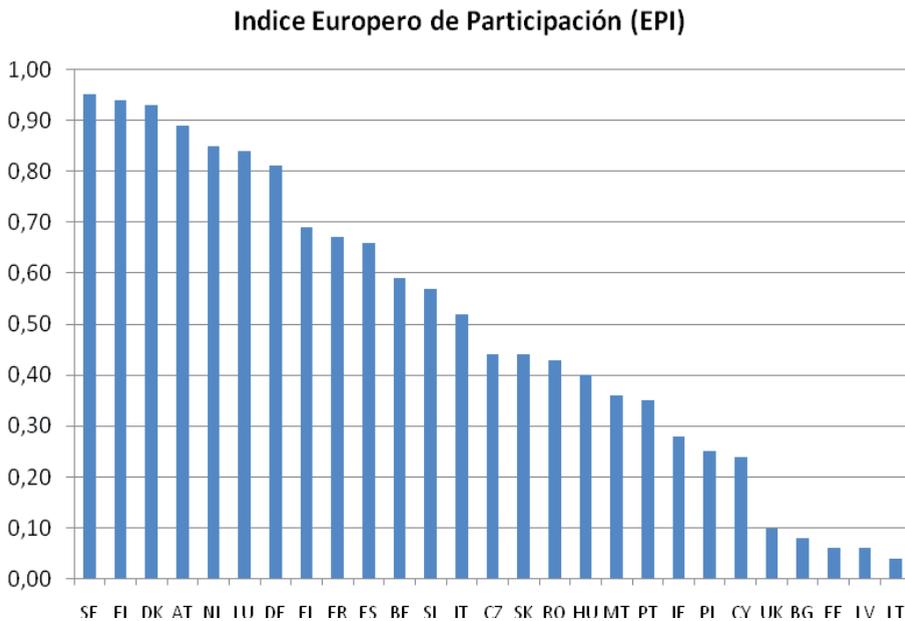
Sistema de cobertura: T= total para los trabajadores del ámbito correspondiente, F de aplicación sólo para los pertenecientes a las organizaciones firmantes; M= sistema mixto: cobertura total en el ámbito de la empresa y sólo para los firmantes en los niveles inter y sectorial.

1.3. Indicadores socioeconómicos y participación sindical

Finalmente, con objeto de evaluar el impacto de la intervención sindical en las relaciones laborales y el propio desarrollo económico, el *Instituto Sindical Europeo* (ETUI) ha elaborado un Índice Europeo de Participación (EPI, vid. *gráfica 2*) que combina las principales dimensiones colectivas de la misma (afiliación, representación, participación y cobertura negocial) y sitúa a nuestro país en la franja medio-alta de la escala (0,66).

En la primera edición del *Benchmarking Working Europe*, correspondiente a 2010 (*tabla 4*), se analizaron las relaciones entre el EPI y los principales indicadores de la *Estrategia Europea de Empleo* (PIB, productividad, empleo, inversión en I+D), mientras que en su segunda edición (*tabla 5*) se hace lo propio respecto de los indicadores de la *Estrategia 2020* (PIB, empleo, educación, exclusión social, consumo energético, etc.).

Gráfica 2



Fuente. *European Trade Unions Institute (ETUI)*, 2009.

Tabla 4
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES VS INDICADORES ESTRATEGIA DE LISBOA 2010

Indicador	Países con alto nivel de participación	Países con bajo nivel de participación
PIB per capita–poder adquisitivo (UE-27=100)	116,5	104,5
Productividad por empleado (UE-27=100)	113,9	103,6
Tasa de empleo (en %)	67,6	64,7
Inversión en I+D (% del PIB)	2,3	1,4

Fuente. ETUI, Benchmarking Working Europe, 2009.

Tabla 5
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES VS INDICADORES ESTRATEGIA “EUROPA 2020”

Indicador	Países con alto nivel de participación	Países con bajo nivel de participación
Tasa de empleo población de 20–64 años	72,1	67,4
Inversión en I+D (% del PIB)	2,2	1,4
Energía renovable (% sobre consumo)	12,3	6,1
Tasa de abandono escolar	14,0	16,1
Población con estudios superiores (30–34 años)	36,6	31,1
Población en riesgo de pobreza o exclusión	19,1	25,4

Fuente. ETUI, Benchmarking Working Europe, 2010.

En ambos casos se pone de manifiesto la existencia de una importante correlación positiva entre el índice de participación y los principales indicadores socioeconómicos, lo que permite reivindicar la contribución decisiva del sindicalismo al desarrollo de la competitividad económica y la cohesión social.

II. PANORAMA DEL SINDICALISMO ESPAÑOL

La configuración legal de la representación de los trabajadores se inició en nuestro país durante la transición democrática, primero mediante el recono-

cimiento provisional de los derechos de sindicación (Ley 19/1977, de 1 de abril, de Asociación Sindical) y de elección de delegados y comités de empresa (RD 3149/1977, de 6 de diciembre), para su posterior consagración constitucional (arts. 7 y 28.1 de la CE) y definitiva regulación normativa (Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical).

La resultante de este proceso fue un modelo de *doble canal*, asociativo (afiliación directa) y electivo (representación delegada), cuyo impacto sobre el desarrollo del sindicalismo y las relaciones laborales en nuestro país ha sido objeto de un debate recurrente (tanto en el ámbito sindical como en el jurídico y académico) en torno a su desigual grado de funcionalidad.

En una primera fase, que se prolongaría hasta finales de la década de los ochenta, la estrategia de los sindicatos se centró en el diseño e implementación de la *lógica de influencia*, potenciando su dimensión representativa, con objeto de legitimar su intervención y garantizar su capacidad de interlocución con empresarios (dentro y fuera de los centros de trabajo) e instituciones públicas.

A tal efecto, el modelo dual se desarrollaría fundamentalmente en torno al eje electoral, tanto en términos de regulación normativa como de estrategia sindical. En el primer caso, la representación electiva se convertiría en la clave del sistema pues, además de asumir la defensa e interlocución de los trabajadores en la empresa (delegados/comités), determina la representatividad sindical agregada (arts. 6 y 7 LOLS) y, en consecuencia, la titularidad del derecho de negociación colectiva de eficacia general (arts. 87–89 ET) y de representación institucional.

Por su parte, la estrategia sindical implementada durante este período se articularía, inicialmente, en base a demandas *constitutivas* (regulación legal, reconocimiento real, consolidación representativa, presencia institucional) que resultaba necesario resolver para garantizar el desarrollo de sus actividades *sustantivas* (agregación y defensa de intereses, negociación colectiva, concertación social).

Durante el período de referencia, la afiliación sindical respondía mayoritariamente a incentivos ideológico-identitarios y a estrategias defensivas, manteniéndose en cotas muy bajas (poco más de un millón de inscritos, para el conjunto de sindicatos), siguiendo incluso una trayectoria descendente respecto de los primeros registros, al tiempo que sucesivas convocatorias de

elecciones sindicales ampliaban su área de influencia e intervención, lo que permitió a los analistas definir el modelo español como un “sindicalismo de votantes” (Martínez Lucio, 2002) con “más audiencia que presencia” (Rojo Torrecilla, 1990).

La década de los noventa representaría, a estos efectos, una fase de transición hacia un mayor equilibrio entre las lógicas de afiliación e influencia, para lo que habría de resultar decisiva la reforma del sistema de elecciones sindicales (incluida en la Ley 11/1994 por la que se modificaba parcialmente el Estatuto de los Trabajadores), orientada a sindicalizar tanto su proceso (desconcentrando su realización y rebajando sus niveles de concurrencia cuasi-política), como sus resultados (ampliando su cobertura y potenciando la conexión entre representación y afiliación).

Desde entonces se iniciaría un lento pero sostenido proceso de crecimiento y expansión tanto de la afiliación (cada vez más instrumental y pragmática) como de la representación sindical (de orientación crecientemente propositiva), con la consiguiente convergencia de tales indicadores con la media europea (Beneyto, 2008), superando progresivamente la anomalía que había caracterizado gran parte de la trayectoria anterior del sindicalismo español.

Nuestro análisis del modelo español de representación sindical se estructura en torno a sus principales indicadores: afiliación, representatividad y cobertura negocial. Se trata, por una parte, de analizar la información estadística disponible en la materia para, posteriormente, evaluar tanto las posibles disfunciones del modelo (efecto *free rider*, segmentación) como sus potencialidades.

En una primera aproximación genérica, las investigaciones empíricas y registros oficiales disponibles⁵ permiten establecer la cobertura actual de los principales indicadores de sindicalización en una secuencia que oscila desde una tasa de afiliación próxima al veinte por cien sobre la población asalariada hasta una cobertura de la negociación colectiva cuatro veces superior, pasando por una tasa de representación electoral que casi triplica la afiliación estricta y hace posible la generalización de los acuerdos colectivos, en una dialéctica cuya evolución y factores explicativos analizaremos seguidamente con más detalle.

⁵ Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT).

<http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/index.htm>

Estadísticas de Convenios Colectivos. <http://www.mtin.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

II.1. Afiliación

El desarrollo inicial del sindicalismo español coincidió con el fin del último gran ciclo expansivo del sindicalismo europeo, justo cuando se invertía la tendencia como resultado de la crisis económica y del conjunto de mutaciones sociales derivadas de la misma.

Al finalizar el año de su legalización (1.977), la tasa de afiliación sindical en nuestro país se situaba, aproximadamente, en torno al 18% sobre la población asalariada del momento (*tabla 6*), mientras que en los dos años siguientes siguió una trayectoria irregular de expansión y crisis, con la resultante final de pérdida de casi un tercio de la afiliación inicialmente declarada, conforme acreditan los datos analizados por Jordana (1996). El mismo autor constata un intenso flujo de entradas y salidas en las organizaciones sindicales durante esta fase, sin que se registren adecuadamente ni las bajas de hecho (abandonos) ni de derecho (no cotizantes), por razones imputables tanto a la falta de infraestructura y recursos administrativos de las mismas, como a la tentación propagandística derivada de la dialéctica competitiva que les enfrentaba entonces. Durante estos primeros años fueron los *incentivos de identidad* (Köhler y Martín, 2005) los que operaban de forma prevalente en la dinámica sindical, en un contexto dominado por la crisis económica, la incertidumbre política y la conflictividad social.

Tabla 6

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

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

Fuente: Jordana (1977-1994), organizaciones sindicales (1995-2005) y ECVT (2007-2010).

Desde la década de los ochenta hasta la actualidad se ha triplicado el número total de afiliados sindicales en nuestro país, si bien las tasa relativas han experimentado significativas variaciones en función de la evolución de la población asalariada, que llegó a duplicarse en torno a 2007, para iniciar desde entonces un progresivo descenso resultante de la actual crisis económica y del empleo.

Las fases del ciclo afiliativo han configurado una secuencia irregular que, tras la primera fase de *desarrollo precario*, experimentará un fuerte *retroceso* durante la mayor parte de la década de los ochenta, período en el que la estructura de los sindicatos españoles se situaba en una zona intermedia entre el *movimiento informal* y la *organización formal*, lo que restaba eficacia a sus planes de reclutamiento y de fidelización afiliativa, al tiempo que condicionaba notablemente su capacidad de intervención en el diálogo social (del AMI al AES) orientado a paliar los efectos de la crisis y aceleró, a partir del bienio 1986-87, la crisis misma de la macro-concertación.

En la segunda mitad de la década de los ochenta se inicia una fase de lenta *recuperación* de la afiliación a la que contribuyeron factores tanto exógenos como endógenos al propio movimiento sindical. Entre los primeros cabe destacar el cambio de ciclo económico, la renovación normativa (LOLS), la incorporación a la Unión Europea y el avance en el proceso de modernización social e institucional, así como el notable impacto ocupacional del proceso de reestructuración productiva y tecnológica iniciado. En cuanto a los factores de carácter interno, el más significativo fue el de la creciente autonomía de las organizaciones obreras respecto de sus referentes políticos originarios y su correlato en la unidad de acción, la progresiva formalización de sus estructuras organizativas y la consiguiente recuperación de la afiliación, expansión de la cobertura representativa y de la capacidad de movilización social, cuya máxima expresión, tanto en términos reales como simbólicos, será la huelga general del 14-D (diciembre de 1988).

Comienza a operar desde entonces un cambio en los mecanismos de adscripción sindical, desde el modelo basado en una aproximación *ideológico-identitaria*, al que se articula en torno a una *lógica de la afiliación* más *instrumental* y *pragmática* y el desarrollo genérico de *incentivos de sociabili-*

dad y de carácter *material*, entendiendo por tal tanto la capacidad creciente de defensa de los intereses colectivos (nuevo modelo de concertación social, ampliación de la cobertura y de la agenda de la negociación colectiva, acción sindical en la empresa), como la implementación de nuevas ofertas de servicios; cuya consolidación, sin embargo, resultó notablemente cuestionada por el fracaso de UGT en el caso PSV de promoción de viviendas.

Lo que caracteriza, pues, a esta segunda etapa es la sindicalización estratégica y la consolidación formal de las organizaciones obreras, procesos ambos que se retroalimentan entre sí en un *feed-back* permanente. De una parte, el giro estratégico que se inicia a partir de 1.988 se basa, fundamentalmente, en el abandono de la tradicional actitud reactiva y de protesta por una intervención crecientemente proactiva y de propuestas, orientada a la mejora de la cantidad y calidad del empleo. Dicho planteamiento se manifiesta tanto en su dimensión negociadora (pactos posteriores al 14-D, acuerdos de formación continua, de reforma del mercado de trabajo y para la negociación colectiva, en materia de salud laboral, por la estabilidad en el empleo, etc.) como movilizadora (convocatorias de huelga general de 1994 y 2002).

Por lo que al ámbito organizativo se refiere, el proceso de cambio se ha articulado en torno a los siguientes ejes: especialización vertical de las estructuras sindicales, esfuerzo sostenido de penetración en las pymes (tanto en afiliación como representación, especialmente a partir del cambio en el modelo de elecciones sindicales aprobado en 1994), mejoras en la gestión de los recursos, ampliación de la oferta de servicios, estrategias de reclutamiento, etc.

Tras esta segunda década de recuperación (1988-1998), no exenta de períodos de estancamiento, se inicia otra de *crecimiento* sostenido de la afiliación sindical, tanto en términos absolutos como relativos, que llega hasta la actualidad, si bien en los últimos tres años parece haberse ralentizado como resultado de la crisis económica y social.

El proceso de expansión afiliativa iniciado en la década de los noventa se consolida a partir de 2000 hasta situarse en torno a los tres millones de inscritos, según la estimación ponderada de la última *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* correspondiente a 2010, que fija en el 18,9% la tasa de afiliación sobre el total de la población asalariada.

En la última década, la afiliación sindical creció a un ritmo superior al que lo hacía la población asalariada (+40,4 y +32,7 por cien, respectivamente) durante la fase alcista del ciclo (2000-2007), mientras que durante el actual período de crisis ambas variables han disminuido, aunque en proporciones más similares (-9,7 y -8,4, respectivamente).

Atendiendo a la estructura interna de la afiliación sindical en España, se detecta una desigual distribución conforme a variables demográficas, ocupacionales y contractuales, derivada de sus dificultades de agregación y representación de una población asalariada crecientemente heterogénea en su composición e intereses y profundamente segmentada por la crisis económica y del empleo, observándose pautas similares a las ya analizadas respecto del conjunto del sindicalismo europeo, lo que confirma, una vez más, su convergencia creciente.

Si analizamos, de entrada, las *variables demográficas* (tabla 7), comprobamos que la afiliación sindical es mayor entre los hombres que en las mujeres, presentando respecto de la edad una secuencia paralela de crecimiento, aunque con grandes dificultades de retención en la fase final de la trayectoria laboral y aún más tras la correspondiente jubilación. También se observa que la tasa de afiliación de la población autóctona triplica a la de los inmigrantes, mientras que respecto del nivel de estudios sigue una línea paralelamente ascendente con la de las cualificaciones.

Del análisis comparado entre la composición de la población asalariada en su conjunto y la de la población afiliada se deduce la existencia de una sub-representación sindical de mujeres, jóvenes e inmigrantes, pese a los importantes avances acumulados en los últimos años, especialmente en lo que se refiere a las mujeres trabajadoras, aunque su tendencia afiliativa creciente no alcanza aún a superar el diferencial que mantiene con el porcentaje correspondiente de la población asalariada (Köhler y Calleja, 2011).

Tabla 7

AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA, SEGÚN VARIABLES DEMOGRÁFICAS (2010)

VARIABLE	COMPOSICIÓN		TASA DE AFILIACIÓN
	Total Asalariados	Total Afiliados	
SEXO			
Hombres	54,4	59,3	20,6
Mujeres	45,6	40,7	16,8
EDAD			
De 16 a 24 años	7,3	2,8	7,1
De 25 a 34	25,4	18,1	13,4
De 35 a 44	32,9	33,6	19,2
De 45 a 54	22,8	30,7	25,3
De 55 a 64	11,1	14,6	24,6
De 65 y más años	0,3	0,3	18,9
NACIONALIDAD			
Española	89,6	96,4	20,3
Extranjera	10,4	3,6	6,6
NIVEL DE ESTUDIOS			
Primarios	13,4	12,3	17,3
Secundarios-I	31,9	28,1	16,6
Secundarios-II	26,2	28,6	20,6
Universitarios	28,4	31,0	20,5
TOTAL	100,	100,	18,9

Fuente. Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2010*. Elaboración propia.

Por su parte, el análisis de la composición interna y de las tasas de afiliación relativa según *variables ocupacionales* (tabla 8), pone de manifiesto algunas de las principales amenazas y oportunidades del modelo sindical español.

Así, en cuanto a la clasificación ocupacional (CNO), la estructura de la afiliación refleja genéricamente la de la población asalariada, especialmente en el caso de los técnicos y profesionales, detectándose una ligera subrepresentación de los trabajadores no cualificados.

Respecto de la actividad (CNAE), las mayores tasas de afiliación corresponden al sector público y a los servicios privados de carácter financiero, seguidos del transporte y la industria, al tiempo que se registran los menores índices de sindicalización en la agricultura, la construcción, el comercio-hotelaría y los servicios empresariales y personales.

Especialmente significativa resulta la correlación inversa entre la distribución de la población asalariada y afiliada según el tamaño del centro de trabajo, evidenciando las dificultades de penetración del sindicalismo en las micro-empresas, en las que trabaja casi una cuarta parte de los empleados del sector privado, tanto a través de la afiliación directa como de la representación indirecta, pues se trata de empresas generalmente al margen del sistema de elecciones sindicales, por razones tanto legales (art. 62.1 ET) como estructurales. En el extremo opuesto, vemos cómo se concentra la mayor parte de la afiliación en las empresas grandes, con espacio, instituciones y agenda propia en materia de relaciones laborales y de acción colectiva, siendo también ahí donde se alcanzan tasas de sindicalización muy superiores a la media.

Tabla 8

AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA, SEGÚN VARIABLES OCUPACIONALES (2010)

VARIABLE	COMPOSICIÓN		TASA DE AFILIACIÓN
	Total Asalariados	Total Afiliados	
OCUPACION-CNO			
Directivos	3,7	2,0	10,1
Técnicos y profesionales	32,7	36,8	21,2
Administrativos	8,3	9,6	21,9
Trabajadores cualificados	34,2	31,0	17,1
Trabajadores no cualificados	21,1	20,6	18,4
ACTIVIDAD-CNAE			
Agricultura	3,3	1,4	8,1
Industria	16,1	19,2	22,4
Construcción	7,8	5,0	12,2
Comercio y Hostelería	20,4	11,8	10,9
Transportes y comunicaciones	6,1	7,7	23,6
Servicios financieros	3,5	4,9	26,6
Servicios empresariales	11,0	7,9	13,6
Servicios públicos	26,9	40,0	28,0
Servicios personales	4,8	2,0	8,0
TAMAÑO DE LA EMPRESA			
De 1 a 9 trabajadores	37,5	22,6	11,3
De 10 a 49	31,5	33,8	20,2
De 50 a 249	18,4	23,5	24,1
De 250 o más	12,5	20,1	30,3
TOTAL	100,	100,	18,9

Fuente. Ministerio de Trabajo, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2010. Elab. propia.

Finalmente, el análisis de la estructura de la afiliación sindical según *variables contractuales* (tabla 9), pone de manifiesto las dificultades de sindicalización del amplio colectivo de trabajadores temporales y precarios así como, en el otro extremo, la sobre-representación de los funcionarios y de los trabajadores con mayor seguridad y antigüedad entre el conjunto de los afiliados, en proporción también muy superior a la existente a nivel general de la población asalariada, lo que demuestra el notable impacto de los factores estructurales sobre la afiliación y las complejas relaciones de causa/efecto entre la acción sindical y las garantías contractuales.

A este respecto, diversos estudios (Alós, 2007; Pitxer y Sánchez, 2009), han llamado la atención acerca de la existencia de grandes *zonas oscuras* del mercado de trabajo español, no cubiertas, o sólo muy débilmente, por la intervención sindical y que afectarían, aproximadamente a un tercio de la población asalariada, especialmente en las empresas menores de diez trabajadores y de entre 11 y 50 asalariados, de los sectores agrario, construcción y diversas ramas de los servicios (comercio, hostelería, actividades empresariales y servicios personales).

Tabla 9

AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA, SEGÚN VARIABLES CONTRACTUALES (2010)

VARIABLE	COMPOSICIÓN		TASA DE AFILIACIÓN
	Total Asalariados	Total Afiliados	
TIPO DE CONTRATO			
Indefinido	75,1	84,5	21,2
Temporal	24,9	15,5	11,7
TIPO DE JORNADA			
Completa	85,5	88,5	19,5
Parcial	14,5	11,5	14,9
SECTOR			
Privado	76,0	59,9	15,5
Público	24,0	40,1	28,0
ANTIGÜEDAD			
Menos de 1 año	12,0	4,4	7,0
De 1 a 3 años	22,2	15,8	13,4
De 3 a 10 años	32,1	26,4	15,5
Más de 10 años	33,7	53,4	29,9
SALARIO			
Hasta 1000 €	31,5	17,9	10,7
De 1001 a 1600	45,3	48,5	20,2
De 1601 a 2100	14,3	23,1	30,4
Más de 2100 €	8,8	10,5	22,5
EXISTENCIA DE REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA			
Sí	47,4	75,4	30,0
No	37,2	19,0	9,6
No sabe	15,3	5,6	6,9
TOTAL	100,	100,	18,9

Fuente. Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2010*. Elab. propia.

Con todo, la ECVT pone de manifiesto la capacidad del modelo dual de representación para ampliar el área de influencia del sindicalismo a través de las elecciones sindicales, así como la correlación positiva existente entre ambos canales, tal y como analizaremos en detalle seguidamente.

II.2. Representación

Desde la primera convocatoria de elecciones sindicales a principios de 1978, anterior incluso a la regulación normativa del modelo por el Estatuto de los

Trabajadores, la evolución de su cobertura y resultados (tabla 10) refleja tanto las oscilaciones del cambio económico y ocupacional como la recomposición interna del propio movimiento sindical: eclosión inicial de perfiles difusos y escasa capacidad de consolidación, posterior reajuste a la baja (1980-1982), recuperación parcial en 1986, estancamiento en la década de los noventa y expansión sostenida a partir de 2000 (con una ligera caída a final de la década), pudiéndose identificar las siguientes tendencias generales:

- *sindicalización*: el volumen de delegados “no afiliados” ha ido reduciéndose de manera sostenida, desde el 30,4% inicial hasta el 1,9% actual.
- *concentración*: la representatividad conjunta de CCOO y UGT se ha incrementado notablemente, pasando del 56,2% en 1978 al 75,8% en 2010.
- *consolidación de CCOO* como primera fuerza sindical, habiendo ganado todas las convocatorias realizadas desde 1995, tras la reforma del sistema.

Tabla 10
ELECCIONES SINDICALES (1978-2010)

AÑO	DELEG.	CCOO		UGT		OTROS		NO AF.	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42,0	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
2000	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2005*	301.684	117.160	38,8	111.939	37,1	72.585	24,1	---	---
2010	323.915	125.617	38,8	120.093	37,1	78.205	24,1	---	---

Fuente. Ministerios de Trabajo y AA.PP. para los datos de 1978 a 1990, SIGIS-CCOO para las convocatorias de 1995 a 2010.

(*) Se acumulan los datos de “otros” y “no afiliados”.

La ECVT'2010 fija la tasa actual de cobertura de la representación sindical en un 47,4% sobre el total de la población asalariada, lo que equivale, aproximadamente, a 7.300.000 trabajadores, tras un crecimiento sostenido que en la última década ha sido especialmente importante (tabla 11). Se trata

de valores mínimos, pues en el 15,3% de los casos no consta una respuesta clara al respecto.

Tabla 11
EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL (2000-2010)

	2000	2010	Evolución 2000-10
Afiliación			
- Total	2.093.500	2.894.200	800.700
- Tasa	16,6%	18,9%	+ 38,2%
Cobertura de la representación sindical			
- Total	5.400.000	7.300.000	1.900.000
- Tasa	42,9%	47,4%	+ 35,2%

Fuente. Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*.

Para reflejar adecuadamente la representación sindical real, habría que aumentar dicha tasa bruta de cobertura hasta el 60-65% (tasa neta), habida cuenta que la legislación vigente establece que sólo pueden realizarse elecciones sindicales en las empresas con más de seis trabajadores, lo que excluye al 77,4% de las empresas y al 15,1% de los trabajadores por cuenta ajena inscritos en la Seguridad Social (tabla 12), lo que sitúa a España entre los países de la UE-27 con mayor cobertura de la representación sindical.

Tabla 12
EMPRESAS Y TRABAJADORES POR CUENTA AJENA, INSCRITOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL, SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA (2010)

TAMAÑO	EMPRESAS		TRABAJADORES	
	Número	%	Número	%
De 1 a 5	1.024.602	77,4	2.053.000	15,1
De 6 a 9	124.482	9,4	894.774	6,6
De 10 a 49	146.217	11,0	2.830.570	20,1
De 50 a 249	23.826	1,8	2.344.528	17,3
De 250 a 999	3.691	0,3	1.657.022	12,2
De 1000 y más	992	---	3.775.882	27,8
TOTAL	1.323.810	100,	13.555.776	100,

Fuente. Ministerio de Trabajo: *Anuario de Estadísticas Laborales, 2010*.

Efectivamente, según la *Encuesta Europea de Empresas 2009*⁶, el 60% de los trabajadores y el 37% de las empresas de la UE-27 con más de 10 empleados, disponen de algún tipo de instancia representativa, situándose nuestro país entre los que acreditan mayor tasa de cobertura, como tendremos ocasión de analizar más adelante.

Para el análisis desagregado de la cobertura y composición de la representación sindical utilizaremos primero los datos de ECVT (tasa brutas) y posteriormente los procedentes tanto del registro oficial del Ministerio de Trabajo (correspondientes a 2009) como del de CCOO (a 31 de diciembre de 2010).

En el primer caso (*tabla 13*), constatamos como la cobertura aumenta con el tamaño de la empresa y se distribuye desigualmente según sectores de actividad, desde niveles inferiores a la media en los más fragmentados, precarios y golpeados por la crisis (agricultura, construcción y servicios personales) hasta cotas notablemente más altas en la industria y los servicios financieros y públicos.

Tabla 13
REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

	SI	NO	Ns/Nc
TOTAL	47,4	37,2	15,3
SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA			
De 1 a 9 trabajadores	25,2	57,2	17,6
De 10 a 49	48,8	35,6	15,6
De 50 a 249	66,9	17,9	15,2
De 250 y más trabajadores	81,9	9,6	8,5
SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD			
Agricultura	31,6	43,5	24,9
Industria	57,0	31,6	11,4
Construcción	31,5	52,8	15,7
Comercio y Hostelería	34,3	47,7	18,0
Transportes y comunicaciones	59,7	31,6	8,7
Servicios financieros	64,3	24,8	10,9
Servicios empresariales	40,0	41,9	18,1
Servicios públicos	61,5	23,9	14,6
Servicios personales y a la comunidad	17,5	62,2	20,2

Fuente. Ministerio de Trabajo, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2010.

⁶ EUROFOUND(2009) *European Company Survey 2009*.
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1005.htm>

Por tamaño de empresa (tabla 14), la cobertura media de la representación legal de los trabajadores (RLT) se sitúa en el 36,4% sobre el total de las que legalmente pueden realizar elecciones sindicales, porcentaje que ascendería hasta el cincuenta por cien si considerásemos sólo las empresas de más de 10 trabajadores, y que alcanza casi a la totalidad de las que cuentan con una plantilla superior a los 50 empleados.

Tabla 14

TASA DE COBERTURA DE LAS ELECCIONES SINDICALES, POR TAMAÑO DE EMPRESA

	Total empresas*		Empresas con RLT*		Tasa de Cobertura
	Nº	%	Nº	%	%
De 6 a 9 trabajadores	124.482	41,6	23.713	21,8	19,0
De 10 a 49	146.217	48,8	58.438	53,6	39,9
De 50 a 249	23.826	7,9	22.491	20,6	94,4
De 250 a 999	3.691	1,2	3.527	3,2	95,5
De 1.000 y más	992	0,3	745	0,7	75,1
TOTAL	299.208	100,	108.914	100,	36,4

Fuente. Secretaría de organización de CCOO Datos a 31-12-2010.

(*) Distribución vertical.

En cuanto a los resultados por candidaturas (tablas 15-19), la información disponible permite desagregar los datos globales e identificar pautas diferenciadas conforme a distintas variables, siendo especialmente significativas las siguientes:

- *mayoría de CCOO*: con el 38,8% de los delegados electos, Comisiones Obreras se confirma como primera fuerza sindical, consolidando una tendencia iniciada hace quince años, tanto a nivel general como en la mayoría de sectores, territorios y segmentos de empresa.
- *sindicatos más representativos*: conforme a la normativa vigente tan sólo CCOO y UGT alcanzan la condición de organizaciones “más representativas” a nivel general, por superar el 10 por cien de los delegados electos, acumulando entre ambas más del 75% de la representatividad.

Tabla 15
ELECCIONES SINDICALES.
RESULTADO GENERAL

Sindicato	Asalariados		Funcionarios		TOTAL	
	Delegs.	%	Delegs.	%	Delegs.	%
CCOO	123.362	39,8	5.037	24,6	128.399	38,8
UGT	118.619	38,3	4.522	22,1	123.141	37,2
USO	9.750	3,1	820	4,0	10.570	3,2
ELA-STV	9.293	3,0	504	2,4	9.797	2,9
CSI-CSIF	4.642	1,5	3.145	15,3	7.787	2,3
CIG	5.585	1,8	325	1,6	5.910	1,8
CGT	4.021	1,3	383	1,8	4.404	1,3
LAB	3.971	1,3	335	1,6	4.306	1,3
FETICO	4.179	1,3	---	---	4.179	1,2
FSIE	3.285	1,1	---	---	3.285	0,9
CEMSATSE	305	0,1	595	2,9	900	0,3
Otros	16.701	5,4	4.629	21,1	21.330	6,5
No afiliados	6.172	2,0	203	0,9	6.375	1,9
TOTAL	309.885	100,	20.498	100,	330.383	100,

Fuente. Ministerio de Trabajo. Datos oficiales a 31-12-2009.

- *distribución territorial*: UGT resulta la fuerza mayoritaria en 11 Comunidades Autónomas, CCOO en seis y ELA-STV en el País Vasco, lo que le confiere condición de “más representativa” en dicha Comunidad, así como en la de Navarra, mientras que LAB sólo supera el 15% en el País Vasco. Por su parte, el sindicato nacionalista gallego (CIG) aparece como tercera fuerza sindical en su Comunidad y consolida su status representativo en dicho ámbito.
- *fragmentación de los minoritarios*: además de los sindicatos reconocidos como más representativos a nivel estatal y en las CC.AA. del País Vaso, Navarra y Galicia, se registra un grupo heterogéneo de sindicatos minoritarios que en su conjunto representan el 17,8% del total de representantes electos. Con la excepción de USO (que ocupa el tercer lugar en el ranking, aunque representa apenas el 3,2%) y CGT (1,3%), se trata generalmente de sindicatos corporativos, instalados en algunos sectores y/o niveles de la función pública y otros servicios (grandes almacenes, enseñanza privada).

Tabla 16
ELECCIONES SINDICALES, POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

CC.AA.	Delegados	Distribución en %			
		TOTAL	CCOO	UGT	OTROS
Andalucía	46.821	40,3	42,8	15,1	1,8
Aragón	11.980	38,9	43,4	16,3	1,4
Asturias	7.988	37,7	42,9	18,1	1,3
Baleares	7.628	33,7	41,3	23,1	1,9
Canarias	15.231	42,2	33,1	23,5	1,2
Cantabria	4.937	36,6	40,8	21,5	1,1
Castilla y León	18.427	41,0	38,3	19,1	1,6
Castilla-La Mancha	11.929	47,8	34,9	16,1	1,2
Cataluña	59.484	43,8	41,5	12,1	2,6
Comunidad Valenciana	36.061	41,4	40,1	17,3	1,2
Extremadura	5.851	37,0	43,3	17,9	0,7
Galicia	21.006	28,9	31,4	37,8	1,9
Madrid	42.005	42,2	33,6	21,7	2,5
Murcia	9.340	38,4	42,8	16,8	2,0
Navarra	6.724	25,0	30,9	41,8	2,3
País Vasco	20.798	20,2	13,1	63,9	2,8
Rioja	3.131	31,6	45,9	21,3	1,1
Ceuta-Melilla	1.042	41,9	43,9	13,6	0,6
TOTAL	330.383	39,8	38,3	19,9	2,0

Fuente. Ministerio de Trabajo. Datos oficiales a 31-12-2009.

Tabla 17
ELECCIONES SINDICALES EN PAÍS VASCO, NAVARRA Y GALICIA

Sindicato	PAÍS VASCO		NAVARRA		GALICIA	
	Delegs.	%	Delegs.	%	Delegs.	%
CCOO	4.197	20,2	1.681	25,0	6.077	28,9
UGT	2.732	13,1	2.077	30,9	6.594	31,4
ELA-STV	8.360	40,2	1.437	21,4	---	---
LAB	3.477	16,7	829	12,3	---	---
CIG	---	---	---	---	5.910	28,1
Otros	1.599	7,7	562	8,3	2.022	9,6
No Afiliados	433	1,1	156	2,3	403	1,9
TOTAL	20.798	100,	6.724	100,	21.006	100,

Fuente. Ministerio de Trabajo. Datos oficiales a 31-12-2009.

- *sindicalización de la representación*: sólo 6.375 delegados (1,9%) figuran como “no afiliados”, lo que supone que se ha completado prácticamente el ciclo de sindicalización iniciado en la segunda mitad de los años ochenta, tras una primera fase en la que los no adscritos suponía más de una cuarta parte de los electos.
- *especificidad (relativa) del sector público*: contrariamente a lo ocurrido en otros países europeos, la titularidad (pública o privada) de los centros de trabajo no ha generado en nuestro caso una fractura profunda en la representación sindical, pese a las pretensiones hegemónicas impulsadas inicialmente por CSIF (2,3% sobre el total y 15,3% entre los funcionarios) para el conjunto de la Administración Pública y por otras organizaciones corporativas en subsectores como la sanidad o la enseñanza.

Tabla 18

ELECCIONES SINDICALES, POR FEDERACIONES SECTORIALES, 2010

	DELEGS.	CCOO		UGT		OTROS	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Agroalimentaria	20.452	8.626	42,2	9.183	44,9	2.643	12,9
Industria	46.624	19.816	42,5	17.357	37,2	9.451	20,3
Fiteqa	21.951	9.799	44,6	8.675	39,5	3.477	15,8
Fecoma	28.825	13.658	47,4	11.907	41,3	3.260	11,3
IND-CONSTR.	117.852	51.899	44,0	47.122	39,9	18.831	15,9
Fecoht	49.562	18.812	37,9	19.752	39,8	10.998	22,2
Comfia	25.551	10.754	42,1	8.203	32,1	6.594	25,8
Enseñanza	22.120	5.703	25,8	5.535	25,0	10.882	49,2
Sanidad	16.051	5.158	32,1	5.044	31,4	5.849	36,4
FSC	69.529	24.332	35,0	25.290	36,4	19.907	28,6
Act.diversas	23.247	8.959	38,5	9.144	39,3	5.144	22,1
SERVICIOS	206.063	73.718	35,8	72.971	35,4	59.374	28,8
TOTAL	323.915	125.617	38,8	120.093	37,1	78.205	24,1

Fuente. Secretaría de organización de CCOO Datos a 31-12-2010.

- *distribución sectorial*: el 36,4% de los delegados electos procede del sector secundario (industria-construcción), el 57,4% de los servicios privados y el 6'2% restante de los servicios públicos, si bien dicha distribución no es del todo homogénea en función de la adscripción sindical,

- manteniendo CCOO una mayor presencia en la industria y un mayor equilibrio con UGT en los servicios, tanto públicos como privados.
- *por tramo de empresa*: un tercio de los representantes electos lo son como delegados en empresas menores de 50 trabajadores, mientras que los otros dos tercios son miembros de Comités de Empresa. Atendiendo a la distribución por candidaturas, UGT gana en las microempresas y CCOO en los demás tramos, ampliándose la diferencia entre ambas organizaciones conforme aumenta el tamaño de las empresas.

Tabla 19

RESULTADO DE LAS ELECCIONES SINDICALES 2010, POR TRAMO DE EMPRESA

	DELEGS	CCOO		UGT		OTROS	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
De 6 a 10 trabaj.	23.105	9.708	42,0	9.987	43,2	3.410	14,7
De 11 a 49	87.073	36.367	41,8	35.576	40,8	15.130	17,4
De 50 a 250	142.699	55.908	39,2	53.714	37,6	33.077	23,2
De 251 a 1.000	50.105	17.864	35,6	15.856	31,6	16.385	32,7
Más de 1.000	18.530	5.030	27,1	4.099	22,1	9.401	50,7
TOTAL	323.915	125.617	38,8	120.093	37,1	78.205	24,1

Fuente. Secretaría de organización de CCOO Datos a 31-12-2010.

Se trata, pues, de un sistema de representación caracterizado por un alto grado de cobertura y homogeneidad, sin que se registren grandes fracturas ni procesos de segmentación irreversible y en el que si bien opera una pluralidad de organizaciones, la representación mayoritaria se concentra en los dos sindicatos de clase (CCOO y UGT), que mantienen, además, desde hace dos década una estrategia de unidad de acción consolidada que se proyecta en la negociación colectiva y la concertación social.

En el modelo español, las elecciones sindicales tienen la función de determinar la representación y vehicular la participación de los trabajadores a tres niveles:

- *empresa*, a los efectos de establecer las vías para el ejercicio de los derechos de información/consulta (art. 64 del ET) y negociación (art. 87).
- *sectorial*, estando legitimados para la negociación colectiva los sindicatos que acrediten un mínimo del 10% de la representación en el ámbito de referencia (15% si se trata de organizaciones regionales),

por si mismos o por “irradiación” como parte de las organizaciones acreditadas como “más representativas” (art. 6.2.b de la LOLS).

- *institucional*, para la participación en instancias públicas de consulta (CES, Seguridad Social, Fundación para la Formación, etc.) y procesos de diálogo social.

Como ya se ha dicho, el tercer indicador cuantificable del poder sindical es el de la cobertura de la negociación colectiva (en torno al 80–85 por cien sobre la población asalariada de nuestro país, notablemente por encima de la media europea situada en el 66%), por el que se regulan las condiciones salariales y laborales de los trabajadores asalariados.

Conforme a la legislación vigente, la negociación de los convenios colectivos corresponde a los representantes electos a nivel de empresa (delegados y Comités), cuando se trata de convenios de este ámbito (2.597 en 2010, para un total de 629.573 trabajadores) y a los sindicatos más representativos para los de ámbito superior (1001 convenios y 8.448.669 trabajadores), lo que se traduce en una distribución de la representación (*tabla 20*) concentrada en torno a CCOO y UGT, que asumen así legítimamente la interlocución y defensa de la práctica totalidad de los trabajadores.

Tabla 20

Representación sindical en la negociación colectiva (2010)

	REPRESENTANTES		TRABAJADORES	
	Núm.	%	Núm.	%
Total Convenios	20.288	100,0	9.078.242	100,0
CCOO	8.063	39,4	8.917.202	98,2
UGT	7.989	38,1	8.927.597	98,3
Otros sindicatos	3.241	16,9	2.069.118	22,8
No afiliados	995	5,5	156.326	1,7

Fuente: Ministerio de Trabajo, *Anuario de Estadísticas Laborales 2010*.

Este indicador de participación sindical en la negociación colectiva mantiene con los dos anteriores (afiliación y representatividad) relaciones muy complejas que oscilan entre la contradicción y la complementariedad, pues si bien es cierto que la eficacia universal de lo pactado en convenio por los sindicatos permite visualizar su capacidad de influencia y legitimar su intervención, plantea también problemas al activar la lógica de delegación y desincentivar la participación directa (efecto *free rider*).

Se trata de un tópico de la teoría clásica de la elección racional (Olson, 1992), según la cual la decisión de afiliarse a un sindicato se explica en términos de maximización de la utilidad y relación coste/beneficios, lo que plantea la paradoja del “gorrón” (free rider), según la cual en un colectivo que comparte intereses siempre existe una fracción considerable de individuos para quienes el esfuerzo (*coste*) de la acción a realizar para proteger dichos intereses (la acción sindical, en este caso) es mayor que la esperanza de obtener resultados significativos de dicha acción (*beneficios*), puesto que éste es público (lo reciben también quienes no se movilizan en defensa de los intereses comunes), mientras que aquellos son siempre individuales.

En el modelo español, efectivamente, los beneficios de la concertación social, la negociación colectiva e, incluso, la intervención puntual de los representantes sindicales en la empresa, son de aplicación universal, mientras que los costes son asumidos en exclusiva por las organizaciones sindicales, sus afiliados y representantes, lo que al menos en una primera fase, y aún hoy en demasiados casos, operaba como barrera de entrada a la afiliación, dada la beligerancia antisindical de muchas empresas y organizaciones, especialmente disuasoria para los status contractuales más frágiles y precarios.

Aún aceptando las posibles disfunciones del modelo, desde el ámbito sindical se plantea la necesidad de sindicalizar la representación y reforzar la presencia e intervención directa del sindicato en la empresa, asumiendo mayores niveles de visibilidad y competencia (*sindicalismo de proximidad*), por entender que se trata de un sistema consolidado en su estructura y resultados, pues si bien puede desincentivar genéricamente la afiliación directa, también es cierto que no sólo amplía el área de influencia sindical y su legitimación democrática sino que incluso puede estar contribuyendo a la expansión afiliativa en empresas y sectores concretos de notable implantación representativa.

Según los datos de la ECVT'2010 (vid. *tabla 9*), existe una correlación positiva entre ambas variables, de manera que la tasa de afiliación (media del 18,9%) asciende hasta el 30,0% en las empresas que cuentan con instancias representativas electas y desciende al 9,6% en las que no disponen de ellas, siendo esta variable la que mayor influencia tiene entre los determinantes de la afiliación (Köhler y Calleja, 2011).

La correlación opera, asimismo, en la dirección complementaria a la anterior, de manera que la cobertura de la representación (media del 47,4%) aumenta entre los afiliados y desciende entre quienes no lo están (75,4 y 19,0 por cien, respectivamente).

Así pues, el análisis de la evolución y cobertura de los tres indicadores estudiados (afiliación, representatividad y cobertura negocial), a partir de estadísticas, encuestas y registros oficiales, confirma suficientemente la legitimidad del sindicalismo español, poniendo de manifiesto el sesgo ideológico y la propia base empírica de quienes lo impugnan.

Cabe destacar, a este respecto, la línea argumental de un sector de analistas económicos agrupados en torno a FEDEA, con amplia cobertura académica, institucional y mediática, que parecen apuntar a las bases mismas del modelo de representación sindical e, incluso, del propio sistema de relaciones laborales hasta ahora vigente, a cuya legislación protectora, estructura de negociación colectiva y de intervención sindical imputan gran parte de responsabilidad por la segmentación del mercado de trabajo y el crecimiento mismo del paro.

Los analistas de FEDEA (Bentolila, 2010; Dolado et al. 2010) parten de la *modelización* del comportamiento de los sindicatos como grupo de presión y defensa de los intereses de sus afiliados, establecida inicialmente por los padres de la teoría *insider-outsider* (Lindbeck y Snower, 1988) para el caso norteamericano, caracterizado por un contexto económico, institucional y sindical muy diferente al europeo (Malo, 2002:131).

La secuencia discursiva prosigue con la impugnación de la representatividad de los sindicatos españoles que unas veces definen como “otorgada desde arriba” (Bentolila, 2010) y otras “obtenida con muy poquita cosa” (Felgueroso, 2010)⁷, la imputación de su exclusiva y excluyente defensa de los *insiders* (trabajadores centrales, con contrato permanente, en grandes empresas, etc.) (Dolado et al, 2010), mediante convenios “...que han destruido muchos empleos”, por lo que acaban proponiendo una reforma desreguladora de las relaciones laborales, incluyendo su cobertura legal y modelo de representación sindical.

Se trata de una ofensiva académica/mediática orientada a responsabilizar de la dualidad del mercado de trabajo español y del aumento del paro a la intervención sindical y la legislación laboral garantista, argumentos que la propia OCDE considera insostenibles, tal y como consta en su informe *Employment Outlook 2006* (OCDE, 2006: 212), y que no se corresponden con las estrategias inclusivas (Cerviño, 2003) y solidarias (Coscubiela, 2011) del sindicalismo español.

7 F. Felgueroso, *Sindicatos para el siglo XXI*, <http://www.fedeablogs.net/economia/?p=4435>.

III. EL CASO DE CCOO

Como ya se ha indicado, la fase de *transición sindical* (1977–1980), se caracterizó por la confluencia de una pluralidad de factores contextuales (cambio político, crisis socio-económica, vacío normativo e institucional), organizativos (fragilidad estructural y de gestión) y culturales (débil tradición asociativa, estrategias ideológicas, pluralismo competitivo), que dificultaron la consolidación del inicial *boom afiliativo*.

En el caso de CCOO, sólo a partir de 1981 se dispone de registros consolidados de afiliados/cotizantes, por lo que centraremos nuestro análisis sobre la evolución y distribución de su afiliación en el período 1981–2010, durante el que pueden distinguirse cinco grandes etapas (*tabla 21*) en el desarrollo de la afiliación, que parecen seguir pautas cíclicas respecto de la evolución socioeconómica (*gráfica 3*):

- *Inestabilidad* (1981–1986): fase recesiva del ciclo económico en la que se concentraron los cambios más profundos en la estructura empresarial y ocupacional, con el consiguiente incremento del paro y de la crisis social, al tiempo que se iniciaba la construcción de un nuevo marco legal e institucional para la regulación de las relaciones laborales. Como ya se ha indicado al analizar la evolución general de la sindicación, durante estos años se produjo un importante retroceso en todos los indicadores de la misma. En el caso de CCOO constatamos que son años de crecimiento negativo, tanto en valores absolutos como relativos, hasta alcanzar en 1986 la tasa neta más baja de toda su historia.
- *Recuperación* (1987–1992): la inversión de la tendencia se inicia a partir de 1986, tanto en términos socio-económicos (fase expansiva del ciclo, incorporación a la Unión Europea), como normativos (LOLS), institucionales (crisis de la macro-concertación) y sindicales (unidad de acción, nueva estrategia de presión/negociación). El inicio de esta *segunda transición sindical*, caracterizada por sus demandas sustantivas y ofertas propositivas, contribuirá decisivamente a una recuperación importante de la afiliación que al término del período suponía un incremento del 33,7% de media sobre la etapa anterior (*tabla 22*), prácticamente el doble del experimentado por la población asalariada.
- *Estancamiento* (1993–1998): siguiendo pautas pro-cíclicas, la afiliación sindical a CCOO experimentará durante este período una cier-

ta ralentización, aunque manteniendo globalmente saldos positivos que, dado el menor incremento relativo de la población asalariada, provocarán el efecto estadístico de un aumento significativo de las tasas correspondientes.

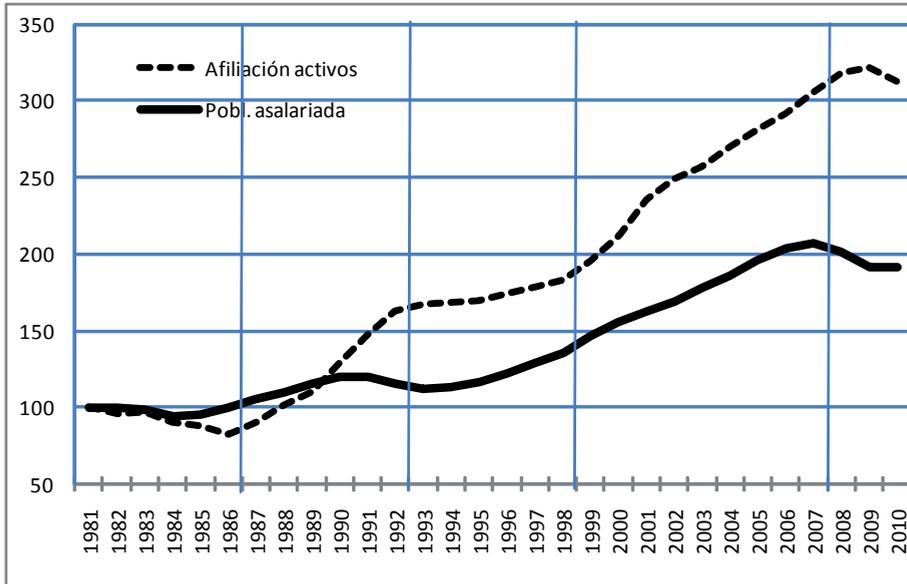
- *Expansión (1999-2007)*: durante este período el efecto estadístico de referencia ha operado en sentido contrario, al aumentar la población asalariada (+47,1%) en proporción ligeramente superior a la de la propia afiliación al sindicato (+43,4%).
- *Consolidación e impacto de la crisis (2008-2010)*: mientras la población asalariada disminuye en un 7,4%, la afiliación a CCOO lo ha hecho en estos dos años en una proporción sensiblemente menor (-2,6%), poniendo de manifiesto tanto su consolidación como el indudable impacto de la crisis, que erosiona las bases tradicionales del sindicalismo.

Tabla 21
LA AFILIACIÓN A CCOO (1981-2010)

Año	Afiliación total	Variación (en %)	Afiliación activos (con empleo o en paro)	Población asalariada	Tasa neta de afiliación
1981	389.237	---	365.337	8.093.100	4,51
1982	377.576	- 2,99	351.471	8.070.000	4,35
1983	377.905	+ 0,08	354.287	7.946.200	4,45
1984	357.959	- 5,27	329.817	7.593.700	4,34
1985	356.082	- 0,52	323.659	7.721.500	4,19
1986	332.019	- 6,75	303.199	8.102.300	3,74
1987	360.802	+ 8,66	329.307	8.511.000	3,86
1988	405.032	+ 12,25	370.295	8.916.800	4,15
1989	439.354	+ 8,47	405.380	9.366.800	4,32
1990	508.428	+ 15,72	471.619	9.734.000	4,84
1991	580.415	+ 14,15	538.326	9.735.800	5,52
1992	638.729	+ 10,04	596.327	9.317.500	6,40
1993	653.824	+ 2,36	610.540	9.034.300	6,75
1994	656.338	+ 0,38	614.528	9.136.400	6,72
1995	661.929	+ 0,85	618.485	9.412.400	6,57
1996	680.436	+ 2,79	636.233	9.886.200	6,43
1997	698.150	+ 2,60	654.327	10.404.100	6,28
1998	711.558	+ 1,92	669.340	10.958.700	6,10
1999	756.614	+ 6,33	713.452	11.860.200	6,01
2000	783.395	+ 3,54	773.670	12.640.900	6,12
2001	873.481	+ 11,50	858.744	13.148.000	6,53
2002	927.553	+ 6,19	908.078	13.698.800	6,63
2003	956.713	+ 3,14	938.529	14.374.600	6,53
2004	1.005.580	+ 5,11	988.235	15.022.400	6,58
2005	1.044.346	+ 3,86	1.029.755	15.841.600	6,50
2006	1.083.919	+ 3,79	1.064.929	16.466.200	6,47
2007	1.141.321	+ 5,30	1.116.607	16.779.400	6,65
2008	1.201.520	+5,27	1.162.107	16.308.200	7,12
2009	1.203.309	+0,15	1.175.354	15.492.600	7,58
2010	1.171.860	-2,61	1.141.861	15.456.300	7,39

Fuente: Elaboración propia con datos de Secretarías de Organización y Afiliación de CCOO; e INE, Encuesta de Población Activa, IV Trimestre.

Gráfico 3
**EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A CCOO Y DE LA POBLACIÓN ASALARIADA
 (1981=100)**



Fuente: Elaboración propia con datos de Secretarías de Organización y Afiliación de CCOO; e INE, *Encuesta de Población Activa*, IV Trimestre.

Tabla 22
LA AFILIACIÓN A CCOO (1981-2010). PRINCIPALES ETAPAS

Años	Afiliación activos (media periodo)	Variación (en %)	Población asalariada (media periodo)	Variación (en %)	Tasa neta de afiliación
1981-86	337.962	---	7.921.100	---	4,3
1987-92	451.876	+ 33,7	9.263.600	+ 16,9	4,8
1993-98	633.909	+ 40,3	9.805.300	+ 5,8	6,4
1999-07	909.156	+ 43,4	14.425.800	+ 47,1	6,3
2008-10	1.132.516	+ 24,6	15.752.400	+ 9,2	7,2

Fuente: Elaboración propia con datos de Secretarías de Organización y Afiliación de CCOO; e INE, *Encuesta de Población Activa*, IV Trimestre.

Tras casi veinticinco años de crecimiento afiliativo ininterrumpido (Beneyto, 2009), la Confederación Sindical de CCOO registraba en diciembre de 2010 la cifra de 1.171.860 afiliados-cotizantes, lo que supone su consolidación como la primera organización social española, siendo asimismo la que ha experimentado un mayor expansión relativa entre las grandes centrales sindicales europeas (tabla 23), según el último informe al respecto del *Observatorio Europeo de Relaciones Industriales* (EIRO).

Tabla 23

**PRINCIPALES ORGANIZACIONES SINDICALES DE EUROPA.
EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN 2003-2008**

ORGANIZACIÓN-PAÍS	2003	2008	Variación (en %)
TUC-Reino Unido	6.672.815	6.471.030	-3,0
DGB-Alemania	7.363.147	6.371.475	-13,5
CGIL-Italia	5.458.710	5.604.741	+2,7
CISL-Italia	4.078.663	4.304.050	+5,5
UIL-Italia	1.697.214	1.810.904	+6,7
CSC-Bélgica	1.563.935	1.635.579	+4,6
LO-Suecia	1.638.600	1.442.300	-12,0
DBB-Alemania	1.257.983	1.280.802	+1,8
FGTB-Bélgica	1.141.380	1.248.500	+9,4
ÖGB-Austria	1.385.200	1.247.795	-9,9
FNV-Holanda	1.205.200	1.192.000	-1,1
TCO-Suecia	1.276.000	1.175.300	-7,9
SAK-Finlandia	1.057.000	1.046.445	-1,0
CCOO-España	956.713	1.141.321	+19,3
LO-Dinamarca	1.197.000	1.017.000	-15,0

Fuente: European Industrial Relations Observatory (EIRO), *Trade Unions membership in Europe, 2003-2008*.

En términos generales, durante el conjunto del período analizado (1981-2010), la afiliación a CCOO se ha triplicado, mientras que la población asalariada se duplicaba, lo que demuestra que la expansión afiliativa acumulada no deriva sólo de factores inducidos por el desarrollo vegetativo de la población de referencia, sino que responde, de forma creciente, a estrategias proactivas y refleja la consolidación organizativa y funcional de la Confederación.

La dimensión diacrónica del proceso se completa con la desagregación territorial y sectorial de los datos durante el período de referencia. En el primer caso (*tabla 24*), se constata un crecimiento de la afiliación en todas las Comunidades Autónomas, si bien en proporciones distintas, superándose la media en nueve de ellas.

Especialmente significativa resulta la evolución sectorial de la afiliación (*tabla 25*), que presenta importantes pautas diferenciales y parece cuestionar, en la práctica, los lúgubres augurios que anunciaban el progresivo agotamiento del sindicalismo de clase en los viejos reductos de la industria manufacturera tradicional.

Al inicio del período la composición de la afiliación a CCOO era mayoritariamente industrial (64,1%), con una muy débil penetración en el sector terciario (25,4%), lo que suponía una distribución muy diferente respecto del de la población asalariada del momento (48,4 y 40,8%, respectivamente).

Del estudio comparado de la distribución sectorial de la afiliación a CCOO y del conjunto de la población asalariada española durante el período 1981-2010, se desprende que el importante desajuste inicialmente existente se ha superado y, lo que es aún más importante, lo ha hecho en pleno proceso de cambio estructural (crisis industrial y expansión sostenida de los servicios).

Tabla 24
LA AFILIACIÓN A CCOO (1981-2010). DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL

CC.AA.	AFILIACIÓN			DISTRIBUCIÓN	
	1981	2010	2010/81	1981	2010
	Valores absolutos	Valores absolutos	Incremento anual (en %)	En %	En %
Andalucía	49.169	189.851	4,8	12,6	16,2
Aragón	9.545	35.697	4,7	2,4	3,0
Asturias	30.276	42.464	1,2	7,8	3,6
Cantabria	7.154	18.788	3,4	1,8	1,6
Castilla y León	14.868	64.339	5,2	3,8	5,5
Castilla La Mancha	17.732	74.321	5,1	4,5	6,3
Cataluña	56.333	186.641	4,2	14,5	15,9
Euskadi*	24.723	54.589	2,8	6,3	4,7
Extremadura	3.783	22.108	6,3	0,9	1,9
Galicia	25.291	54.304	2,7	6,5	4,6
Baleares	6.242	18.634	3,8	1,6	1,6
Canarias	7.570	48.628	6,6	1,9	4,1
Madrid	62.807	164.254	3,4	16,1	14,0
Murcia	7.731	31.459	5,0	1,9	2,7
País Valencià	63.928	133.071	2,6	16,4	11,4
Rioja	1.362	9.110	6,8	0,3	0,8
Ceuta	285	3.699	9,2	0,1	0,3
Melilla	438	1.906	5,2	0,1	0,2
Navarra*	---	16.588	---	---	1,4
Exterior	---	1.409	---	---	0,1
TOTAL	389.237	1.171.860	3,9	100,	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos de Secretarías de Organización y Afiliación de CCOO.

(*): Los datos de Euskadi y Navarra se contabilizaban inicialmente de forma conjunta, hasta la posterior constitución de la Unión Sindical de CCOO de Navarra.

Tabla 25

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN ASALARIADA Y DE LA AFILIACIÓN SINDICAL A CCOO (1981-2008)

SECTOR	1981		2010	
	Población asalariada	Afiliación	Población asalariada	Afiliación
Agricultura	10,7	4,3	---	---
Industria- Construcción	48,4	64,1	25,9	33,1
Servicios	40,8	25,4	74,1	64,3
Total	100,	100,	100,	100,

Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de Organización de CCOO (afiliación) e INE, EPA del IV trimestre (población asalariada).

Con todo, el análisis desagregado de la evolución afiliativa permite identificar algunas tendencias específicas dignas de consideración, aún con las cautelas derivadas de los límites imprecisos de la geografía federativa, que dificultan su comparabilidad homogénea con la clasificación CNAE de la población asalariada.

Atendiendo a las dos dimensiones del proceso (evolución temporal y distribución sectorial-federativa), podemos constatar cómo el notable incremento cuantitativo ya analizado no ha seguido pautas homogéneas habiéndose producido, además, importantes cambios cualitativos en la composición interna de la afiliación (tabla 26).

Tabla 26
LA AFILIACIÓN A CCOO (1981-2010). DISTRIBUCIÓN SECTORIAL

FEDERACIONES	AFILIACIÓN			DISTRIBUCIÓN	
	1981	2010	2010/81	1981	2010
	Valores absolutos	Valores absolutos	Incremento Anual (en %)	%	%
Agroalimentaria	37.200	57.727	1,5	9,6	4,9
Industria	118.279	168.765	1,2	30,4	14,4
FITEQA	52.727	64.482	0,7	13,5	5,5
FECOMA	58.196	96.530	1,8	14,9	8,2
Total Industria	266.402	387.504	1,3	68,4	33,1
COMFIA	8.997	117.662	9,3	2,3	10,0
FECOHT	17.975	111.861	6,5	4,6	9,5
Actividades Diversas	12.773	88.124	6,9	3,3	7,5
Enseñanza	2.680	91.696	13,0	0,7	7,8
Sanidad	4.700	91.977	10,8	1,2	7,8
FSC	51.810	251.720	5,6	13,3	21,5
Total Servicios	98.935	753.040	7,2	25,4	64,3
TOTAL	389.237	1.171.860	3,9	100,	100,

Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de Organización de CCOO (afiliación) e INE, EPA del IV trimestre (población asalariada).

Durante estos treinta años, la afiliación a CCOO se ha triplicado prácticamente en términos absolutos, si bien dicha evolución resulta muy desigual: mientras que las federaciones del sector servicios crecen muy por encima de la media, las del área industrial lo hacen por debajo de la misma, lo que ha modificado significativamente el mapa resultante.

No estamos, sin embargo, ante procesos contradictorios sino complementarios. En el primer caso, el sindicato ha demostrado su capacidad de *expansión* más allá de sus áreas de actividad tradicionales, ampliando su presencia y representación en el sector servicios, si bien con resultados diferentes entre los de titularidad pública y privada, por las razones estructurales, institucionales y culturales a las que ya hemos hecho referencia.

Por su parte, la evolución de los valores absolutos y de las tasas relativas correspondientes a las principales federaciones industriales, acreditan su capacidad de *resistencia* frente a las crisis y las mutaciones acumuladas en su ámbito de intervención sindical.

Por lo que se refiere, finalmente, al perfil sociodemográfico de la afiliación a CCOO, la información disponible resulta parcial (sexo, edad, naciona-

lidad) y limitada sólo a la última década, aunque suficiente para identificar tendencias, fortalezas y debilidades.

Atendiendo a la distribución conforme a la variable de género (tabla 27), comprobamos cómo la afiliación de las mujeres a CCOO se ha incrementado, durante la pasada década, en un 73,9%, porcentaje sensiblemente superior al del incremento medio (+ 45,4%) y, lo que es aún más importante, al experimentado por la población asalariada femenina (+60,6%), lo que ha permitido reducir el diferencial con la afiliación masculina.

Tabla 27
AFILIACIÓN A CCOO, SEGÚN SEXO, 2000-2010

	2000		2010		Evolución
	Valores absolutos	Variación (en %)	Valores absolutos	Variación (en %)	%
POBLACIÓN ASALARIADA					
Total	11.508.900	100,	15.456.300	100,	+ 34,3
Mujeres	4.465.700	38,8	7.174.500	46,4	+ 60,6
Hombres	7.043.200	61,2	8.281.800	53,6	+ 17,6
AFILIACIÓN A CCOO					
Total	817.060	100,	1.171.860	100,	+ 43,4
Mujeres	264.728	32,4	454.947	38,8	+ 71,9
Hombres	552.332	67,6	716.913	61,2	+ 29,8

Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de Organización de CCOO (afiliación) e INE, EPA del IV trimestre (población asalariada).

Una tendencia similar se observa al analizar la evolución de la afiliación de los inmigrantes (tabla 28) que, si bien se incrementa en una proporción mayor a la que ha seguido el conjunto de la población extranjera asalariada (22,4 y 7,2 veces desde el inicio de la década), sigue presentando tasas sensiblemente inferiores, como lo es también la que registran los jóvenes menores de 30 años (tabla 29), representando ambos colectivos uno de los retos más importantes para el desarrollo de una estrategia sindical inclusiva y con proyección de futuro.

Tabla 28

AFILIACIÓN A CCOO DE TRABAJADORES INMIGRANTES, 2000-2010

	2000	2010
POBLACIÓN ASALARIADA		
- Total	12.640.900	15.456.300
- Inmigrante	307.400	2.554.700
- %	2,4	16,5
AFILIACIÓN A CCOO		
- Total	817.060	1.171.860
- Inmigrante	3.555	59.447
- %	0,4	5,1
TASAS DE AFILIACIÓN A CCOO		
- Total	6,1%	7,6%
- Inmigrante	1,2%	2,3%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de Organización de CCOO (afiliación) e INE, EPA del IV trimestre (población asalariada).

Tabla 29

AFILIACIÓN A CCOO, SEGÚN EDAD, EN 2010

	Total	Jóvenes (- 30 años)	% jóvenes sobre total
Población asalariada	15.456.300	3.127.100	20,2
Afiliación a CCOO	1.171.860	94.744	8,1
Tasa de afiliación a CCOO	7,6%	3,0%	---

Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de Organización de CCOO (afiliación) e INE, EPA del IV trimestre (población asalariada).

BIBLIOGRAFÍA

ALÓS, R. (2007) *Mercat, classe i persona en les relacions laborals. Entre la individualitat i l'acció col·lectiva*. Tesis Doctoral. Barcelona: UAB.

BENEYTO, P. (2008) “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 26, págs.. 57–88.

—(2010a) “Afilación y representación sindical en España: Expansión y límites”, en: E. Llopis, J. Fernández y J. Aragón (coords.), *Anuario 2010*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, págs. 327–350.

—(2010b) “Afilación y representación sindical en Europa. Últimos datos y estudios comparados”, en *Estudios de la Fundación*, nº 37 Fundación 1º de Mayo.

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio37.pdf>

BENTOLILA, S. (2010) *Sindicatos para el siglo XXI*. Madrid: FEDEA.

<http://www.fedeablogs.net/economia/?p=4435>

BOUQUIN, S., LEONARDI, S. y MOORE, S. (2007) “Employee representation and voice in small and medium-sized enterprises”, en *Transfer. European Review of Labour and Research*, 13 (1), págs. 13–26.

CERVIÑO, E. (2000) *Trade union strategies towards atypical workers*. Madrid: Instituto Juan March <http://aei.pitt.edu/749/1/ICCervino.pdf>

COMISIÓN EUROPEA (2010) *Industrial Relations in Europe 2010*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea.

—(2008a) *Industrial Relations in Europe 2008*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea.

—(2008b) *Employee representatives in an enlarged Europe*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea, vols. I y II.

—(2006) *Industrial Relations in Europe 2006*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea.

COSCUBIELA, J. (2011) “Legitimidad y utilidad sindical, hoy”, en *Revista de Estudios-Fundación 1º de Mayo*, nº 25, págs., 7–11.

DOLADO, J.J. y FELGUEROSO, F. (2010) *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Madrid: FEDEA http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=755.

DUFOUR, C. et al. (2010) “Rethinking collective representation”, en *Transfer: European Review of Labour and Research*, nº 16, págs. 299–306.

- ETUI *Benchmarking Working Europe 2011*. Brussels.
<http://www.etui.org/research/Publications/Regular-publications/Benchmarking-Working-Europe/Benchmarking-Working-Europe-2011>
 —(2009) *Benchmarking Working Europe 2009*.
<http://www.etui.org/research/Publications/Regular-publications/Benchmarking-Working-Europe/Benchmarking-Working-Europe-2009>
 —(2005) *Représentation des travailleurs dans l'Union Européenne*. Bruselas: ETUI.
<http://www.sda-asbl.org/testiPdf/Francais.pdf>
 —(2004a) *Les systems de représentation des travailleurs dans les entreprises en Europe*. Bruselas: SDA-ASE. <http://www.sda-asbl.org/testiPdf/Francais.pdf>
 —(2004b) *Representatividad de los sindicatos del sector público en Europa*.
- FERNER, A. y HYMAN, R. (dirs.) (2002) *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- FERREIRO, J. et al. (2004) “Teoría Insider-Outsider y temporalidad en el mercado de trabajo español”, en *Revista del Ministerio de Trabajo*, Nº 51, PÁGS. 31-53.
- FULTON, L. (2011) *Worker representation in Europe*. Bruxelles: ETUI.
- GARCÍA MURCIA, J. (1987) *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- HEGE, A. (2000) “La représentativité syndicale, sa reconnaissance, son renouvellement”, en *Chronique Internationales de l'IRES*, nº 66, pá'gs. 113-123.
- KLUGE, N. y GOLD, M. (2010) *In the Union and on the board: Experiences of board-level employee representatives across Europe*. Bruxelles: ETUI.
- KÖHLER, J.D. y CALLEJA, J.P. (2010) “Organizing heterogeneity: challenges for the Spanish trade unions” en *Transfer*, 16(4), PÁGS. 541-557.
- LAHERA, J. (2010) “El modelo español de representantes de los trabajadores en la empresa: Funciones y disfunciones”, en Valdés Da-Ré, F. y Moleiro, M^a.L. (dirs.), *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Fundación Largo Caballero.
- LINDBECK, A. y SNOWER, D. (1988) *The Insider/Outsider Theory of employment and unemployment*. MIT Press, Cambridge.

LÓPEZ BULLA, J.L. y BAYLOS, A. (2008) “Hoy, ¿tienen sentido los comités de empresa?”, en *La Factoría*, nº 35-36.

MALO, M.A. (2002) “Elecciones sindicales y comportamiento de los sindicatos españoles: una propuesta”, en García Laso, A. y Sanguinetti, W. (eds.), *Sindicatos y cambios económicos y sociales*. Salamanca: Ediciones de la Universidad, págs., 119-131.

MARTÍNEZ LUCIO, M. (2002) “España: Regular el empleo y la fragmentación social”, en Ferner, A. y Hyman, R. (dirs.) *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo, págs.. 547-585.

NAVARRO, V. (2010) *Los sindicatos llevan razón*. <http://www.vnavarro.org/?p=4398>.

OCDE (2006) *Employment Outlook 2006*.

http://www.oecd.org/document/38/0,3343,en_2649_33927_36261286_1_1_1_1,00.html#table

OJEDA AVILÉS, A. (2005) “La representación unitaria: el *faux ami*”, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 58, págs.. 343-364..

OLSON, M. (1992) *La lógica de la acción colectiva*. México: Limusa.

PALOMEQUE, M.C. (2010) “Una caracterización del sistema sindical español”, en E. Llopis, J. Fernández y J. Aragón (coords.), *Anuario 2010*. Madrid: Fundación 1º de Mayo págs. 351-370.

PITXER, J. y SÁNCHEZ, A. (2008) “Estrategias sindicales y modelo económico español”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 67, págs.. 83-108.

REGINI, M. (2003) “I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino del sindacati europei”, *Stato e Mercato*, 67: 83-108.

—(2001) “I dilemmi del sindacato del 2000: più rappresentanza per avere influenza o viceversa?”, en *Quaderni di Rassegna Sindicale*, nº 4.

REHFELDT, U. (2000) “La représentativité: Dimensions politiques et historiques Du débat théorique”, em *Chronique Internationale de l'IRES*, nº 66, págs. 9-16.

ROJO TORRECILLA, E. (1990) “Las tareas pendientes”, en *Política y Sociedad*, nº 5, págs. 31-44.

SCHEUER, S. (2011) “Union membership variation in Europe: A tem-country comparative analysis”, em *European Journal of Industrial Relations*, 17 (I), págs. 57-73.

5

**HABLAN LOS SINDICALISTAS.
HISTORIAS DE VIDA, TRABAJO Y
DIGNIDAD**

*Entrevistas realizadas por Pere J. Beneyto,
Manuel del Álamo Andrés y Félix Taberna Monzón*

“En estos años difíciles, la integración en el sindicato y el apoyo de mi gente... es lo mejor que me ha pasado”

*Entrevista a
Reina Del
Consuelo Calva
Bravo
Inmigrante (Murcia)*



En tan sólo una década, la población extranjera en nuestro país se ha quintuplicado, al tiempo que modificaba profundamente el paisaje humano, social y cultural, generando un impacto decisivo tanto en la economía como en el mercado de trabajo.

De 923.880 extranjeros residentes en 2000 (1,9% de la población total) se ha pasado a los 4.926.608 registrados a finales de 2010 (10,7%), de los que dos millones y medio estaban ocupados y un millón desempleados, lo que supone una tasa de paro del 30,4%, diez puntos por encima de la media, que evidencia la mayor fragilidad laboral y exposición a la crisis de un colectivo que, sin embargo, desempeñó un papel crucial en la anterior etapa de crecimiento económico.

El mensaje reduccionista según el cual la inmigración habría tenido efectos negativos e incluso parte de responsabilidad en la actual crisis, no sólo es socialmente injusto y moralmente xenófobo sino científicamente falso, como demuestran diversos estudios, entre los que cabe destacar el más reciente de la Fundación Ideas (http://www.fundacionideas.es/sites/La_contribucion_de_la_inmigracion.pdf), según el cual el 60% del crecimiento de la economía española durante la última década puede asignarse a la inmigración, cuya contribución al empleo (15% del total) habría generado un valor añadido equivalente al 10% del PIB nacional.

Pero más allá de las macromagnitudes económicas importa conocer y valorar la trayectoria vital de esos millones de personas, que forman parte ya

de nuestra sociedad, a la que aportan diversidad, trabajo y esperanzas que están contribuyendo decisivamente a su transformación, y en cuya integración, defensa y promoción el sindicalismo juega un papel importante.

Cambiar de vida a los 22 años

“Llegué a España el 23 de febrero de 2000, con un visado de turista por tres meses... Vine con quien entonces era mi pareja. Fuimos a Murcia a buscar a un sobrino suyo...y por la calle encontramos a un amigo de mi pueblo que nos dijo que por la zona de Cartagena y Torre Pacheco había trabajo... Cogimos un autobús a Cartagena y allí, en un locutorio, nos dieron la referencia de una habitación y de trabajo en la recolección de naranjas, a destajo y sin contrato, claro... Pocos días después, una señora de Caritas me ofreció trabajo cuidando a un enfermo de Alzheimer... con quien estuve un año como interna y sola, porque mi pareja había encontrado trabajo en unas caballerizas... Fue muy duro..., porque yo venía de una situación relativamente buena en mi país..., con mi familia, mis estudios en la universidad... Con sólo 22 añitos... el cambio fue tan fuerte que tuve una depresión y estuve tentada de regresarme...pero allí la cosa estaba cada vez peor...y decidí aguantar y salir adelante...”

Reina del Consuelo había nacido el 1º de mayo de 1977 (“...ya iba yo para sindicalista!”) en Macará, un pequeño pueblo (3000 habitantes, aproximadamente) de la provincia de Loja, en el sur de Ecuador, dedicado a la agricultura (arroz, maíz, café).

Siguió estudios primarios en la escuela local y luego en Loja compatibilizó los cursos de secundaria con diversos trabajos (almacén de telas, agente de ventas), llegando a empezar la carrera de periodismo en la Universidad departamental en 1998-99,

“Pero fue entonces cuando se jodió el país... Bajo el gobierno derechista de Jamil Mahuad se procedió a la “dolarización”, es decir, a la supresión de la moneda nacional (el sucre) ya muy devaluada y su sustitución por el dólar..., lo que generó una profunda crisis financiera de consecuencias sociales terribles... Esa fue la causa que motivó un crecimiento desesperado de la emigración con dirección a Estados Unidos, España, Italia... Dos años después, Mahuad fue depuesto en medio de una crisis institucional que se prolongaría varios años...”

El éxodo afectó en poco tiempo a más de tres millones de ecuatorianos, lo que representa el 20% de la población total del país, huyendo de la crisis,

la pobreza que alcanzaba entonces al 40% de la población y la profunda desigualdad social (el 42,5% de la renta nacional se concentraba en el 10% de la población más rica, mientras que en el otro extremo, el 10% más pobre apenas tenía acceso al 0,6% de la renta).

La comunidad ecuatoriana en España se sitúa en torno a las cuatrocientas mil personas, siendo la mayor de entre las iberoamericanas y la tercera más numerosa (tras las de Rumania y Marruecos) de todas las residentes en nuestro país.

Hacia la regularización legal

“Tras aquel largo año como cuidadora empecé a trabajar en una fábrica de cuadros en San Javier... Me tocaba hacer doble jornada, porque el dueño nos había dejado una casa en el campo a cambio de que le atendiéramos a los animales, de manera que me pasaba la vida entre cuadros y cuadas... A mediados de 2003, el jefe, que era buena gente, nos ayudó a regularizar la situación legal... y a partir de ahí, ya con permiso de residencia, busqué trabajo a través de una ETT... y estuve primero en un almacén de verduras (“Agro-Dolores, en El Mirador) y poco después entré en la empresa en la que sigo desde entonces: “Agromediterránea Hortofrutícola SL” en el pueblo de Dolores de Pacheco. Se trata de un almacén de manipulado de verduras (lechuga, brócoli, calabacín, rábanos...) con una plantilla en torno a los 250 trabajadores, en gran parte mujeres...”

Además del impacto directo sobre la economía, la inmigración ha tenido también efectos positivos de carácter indirecto sobre el mercado laboral y la estructura productiva. Cabe destacar, en primer lugar, el impacto positivo sobre el empleo, por la complementariedad entre la oferta local y la inmigrante, así como un desplazamiento de los nativos hacia tareas más cualificadas y sectores de actividad de mayor valor añadido, favoreciendo asimismo la incorporación de las mujeres al mercado laboral, al asumir el empleo inmigrante (especialmente las mujeres) ocupaciones domésticas y asistenciales.

Hay que hacer constar, finalmente, la aportación positiva de la inmigración a la sostenibilidad del Estado de Bienestar, puesto que su contribución a las finanzas de la Seguridad Social ha sido de 5.000 millones de euros anuales durante la pasada década y ha permitido retrasar en casi cinco años la

entrada en déficit del sistema, por cuanto que los inmigrantes regularizados son contribuyentes netos, dada su menor edad relativa que les hace acceder en menor proporción a las prestaciones del sistema: mientras que el 62,3% de la población activa tiene menos de 45 años, dicho porcentaje asciende hasta el 80,6% entre los inmigrantes.

Una historia de dignidad

Desde hace tres años Reina Dolores es la presidenta del Comité de su empresa, tras haber ganado CCOO las elecciones sindicales en unas condiciones especialmente difíciles, en un proceso que ejemplifica como pocos tanto la pervivencia de viejos usos patronales como la grandeza y funcionalidad de la solidaridad obrera y la intervención sindical.

Esta es su historia, tal como ella la cuenta... una historia de dignidad!

“Al principio, cuando empecé a trabajar en esta empresa estaba muy contenta porque...por fin, tenía un contrato legal..., aunque el trabajo era duro, a destajo...y el clima laboral bastante malo, por el autoritarismo de la encargada, las sanciones... Poco a poco me fui dando cuenta que una cosa no compensaba la otra, que el contrato individual y el convenio colectivo generan derechos para los trabajadores que hay que respetar., que hay abusos y manipulaciones que no se deben soportar... Yo no sabía mucho de esto, pero intuía que aquello no estaba bien...

“No recuerdo la fecha exacta, pero debió ser a finales de 2004 cuando se empezó a hablar por primera vez de hacer elecciones sindicales... El preaviso lo hizo UGT... y a los pocos días, mientras estábamos jugando cartas un grupo de compañeras después de comer, se nos acercó una persona que dijo que era de la Federación Agroalimentaria de CC.OO..., se llamaba Manolete, y nos empezó a hablar de nuestros derechos, del convenio, de lo que era el sindicato...y de que buscaba gente para presentarse a las elecciones... Yo era novata en esto, pero me quedé con la inquietud... Aquella misma tarde, cuando la encargada se enteró, me llamó y me dijo que tuviera cuidado..., que esos de Comisiones sólo vienen aquí a crear problemas...

“Dos días después volvió Manolete (...un buen sindicalista!) y me dijo que si me apuntaba..., yo lo comenté con algunas compañeras y me dijeron que si me apuntaba yo lo harían ellas también... y así fue como hicimos la primera

lista de CCOO allí, casi a última hora y sin completar..., y así y todo sacamos 4 delegadas y 5 la UGT!...

“Aquello le sentó muy mal a la empresa, cuyos representantes, especialmente la encargada en cuestión, se dedicaron a hacernos la vida imposible, con insultos, amenazas y represalias... hasta el punto de que las otras compañeras no pudieron soportar la presión y se fueron... Conmigo se emplearon a fondo: insultos a la salida del trabajo por parte del encargado general provocando a los hombres de la empresa (‘No tenéis cojones para tirar a la sudaca... o que?’), intento de aislarme de la gente, como si tuviera la lepra..., llegando incluso a presionarles para que firmasen un escrito pidiendo a la empresa que me despidiera... El sindicato puso una denuncia y el propio Inspector de Trabajo dijo que aquellas firmas no valían y que no había ningún motivo para despedirme...

“Aunque fueron unos años duros...aguantamos y en las siguientes elecciones (2008) ganamos ampliamente, con 8 delegados para CCOO y 5 a UGT..., esperando incluso avanzar aún más en la próxima convocatoria... y es que hemos conseguido que al final, la empresa nos respete, incluso que negocie y acepte varias de nuestras propuestas... empezando por quitar a la encargada por las malas formas con que trataba a los trabajadores de producción... y ahora ya no se producen sanciones irregulares. Asimismo, hemos conseguido eliminar el ‘sistema de tickets’ que forzaba el destajo, que se reconozcan las licencias por motivos personales (bodas, defunciones, etc.)..., que la empresa entregue ropa de trabajo (antes teníamos que pagarla) y satisfaga la paga extra de S. Isidro... Y claro, la gente, los compañeros saben esto y por eso nos apoyan...

“Y bueno, a nivel personal... estoy muy orgullosa del reconocimiento de mis compañeras y compañeros que me dan su confianza como presidenta del Comité..., después de todos estos años difíciles... mi integración en el sindicato y el apoyo de mi gente... es lo mejor que me ha pasado!

“Tenemos que reivindicar la función positiva del sindicalismo como garante de unos derechos sociales que no han caído del cielo...”

Entrevista a
*Argiñe
Castañares
Trevilla*
Metalúrgica (Euskadi)



El movimiento obrero y sindical de nuestro país tiene en el País Vasco uno de sus primeros y más importantes focos fundacionales durante la segunda mitad del siglo XIX en torno a la minería y la siderurgia, habiendo aportando desde entonces todo tipo de estrategias, líderes y experiencias de lucha y organización, con hitos tan importante en la historia obrera como la primera huelga siderúrgica de 1870, la expansión de las corrientes de orientación socialista, comunista y nacionalista en los años veinte y treinta del siglo pasado, las huelgas del franquismo (desde la del 1º de mayo de 1947 a la de Vitoria en 1974, pasando por la de Bandas, AHV, Euskalduna, La Naval...) y la emergencia de un nuevo movimiento en torno a las Comisiones Obreras (1962 en Vizcaya, 1966 en Guipúzcoa...).

El escenario de las relaciones laborales en Euskadi se ha transformado notablemente, como resultado de los cambios en su estructura económica y ocupacional, así como por la regulación normativa e institucional resultante de más de treinta años de democracia y desarrollo autonómico, durante los que el terrorismo de ETA ha operado como un elemento gravemente distorsionador.

Estructura del empleo

Con una población activa de 1.060.700 personas, equivalente al 4,6% del total nacional (EPA, tercer trimestre de 2011), la Comunidad Autónoma Vasca presenta significativas peculiaridades tanto en su estructura ocupacional como en el sistema de relaciones laborales.

En el primer caso, cabe destacar tanto la mayor presencia de empleo industrial (21.9% del total, muy superior al 14,2% de media en el conjunto de España), como su menor tasa de paro (12,2 y 21,5 por cien, respectivamente), si bien una parte importante de dicha diferencia cabe adjudicarla a sus bajos índices de actividad, casi dos puntos porcentuales inferiores a la media.

“El sector industrial ha tenido siempre una gran importancia en el País Vasco, si bien en las dos últimas décadas ha experimentado grandes transformaciones, especialmente tras la reconversión de la siderurgia y el sector de la construcción naval..., que supuso el cierre o transformación de muchas de las grandes empresas tradicionales y la creciente consolidación de clusters y distritos industriales especializados, integrados por pequeñas y medianas empresas con un alto dinamismo innovador y orientación a la exportación...

“Yo llevo casi diez años trabajando en una de esas empresas de bienes de equipo, ‘Dibal SA’, radicada en Derio, a 12 kilómetros de Bilbao y dedicada a la fabricación de balanzas comerciales y sistemas de pesaje industrial y etiquetado automático... Somos 130 trabajadores y producimos por valor de unos 16 millones de euros al año, con una cuota de exportación superior al 60 por cien, contando con filiales en Francia y el Reino Unido, así como una factoría en China...

“Entré aquí tras haber estado trabajando en varias empresas con contrato temporal..., mientras estudiaba Historia en la Facultad. Luego hice varios cursos en materia de salud laboral y prevención de riesgos, especializándome en ergonomía y seguridad, lo que me ha permitido ocuparme de estos temas en el Comité de Empresa, durante los últimos cinco años... Actualmente tenemos mayoría de CCOO, con un total de 7 delegados sobre 9, perteneciendo los otros 2 al sindicato nacionalista ELA..., aunque a nivel general son los nacionalistas la primera fuerza sindical...

De los 19.763 delegados sindicales elegidos en Euskadi a mediados de 2011, el 39,8% pertenecían a ELA, siendo CCOO la segunda fuerza más representativa (3.935 delegados, equivalente al 19,9%), seguida de LAB y UGT, con el 16,9 y el 12,6 por cien, respectivamente.

Se da la circunstancia de que hasta mediada la década de los noventa era UGT quien ocupaba el segundo lugar, habiéndose producido desde en-

tonces una progresiva remontada de CCOO, tanto en afiliación (55.000 inscritos actualmente) como en representación.

Las relaciones laborales en el País Vasco: bloqueos y alternativas

Las pretensiones hegemónicas del nacionalismo, en su versión política, institucional, sindical e incluso patronal, han configurado un escenario caracterizado por la voluntad de ruptura con el modelo general, la introducción de dinámicas autárquicas y los intentos frentistas de exclusión del sindicalismo de clase confederal, con el consiguiente debilitamiento y atomización de la negociación colectiva.

“El sindicalismo nacionalista ha situado como prioridad en su acción sindical lo que ellos llaman ‘acumulación de fuerzas soberanistas’ y la creación de un marco autárquico, casi provinciano...de relaciones laborales, con una clara voluntad frentista y excluyente hacia el sindicalismo confederal y hacia CCOO en particular..., lo que se traduce tanto en su voluntad de ruptura de las instituciones sociolaborales como en el debilitamiento de la negociación colectiva...”

“Tratan de bloquear las instituciones de diálogo social como el CES y el CRL, así como el desarrollo de las políticas activas de empleo, como la formación continua que gestiona el HOBETUZ..., mientras que en la negociación colectiva tanto ELA como LAB rechazan los convenios sectoriales de ámbito provincial, que regulan las condicionales laborales de las dos terceras partes de los trabajadores vascos..., y apuestan por la negociación a nivel de empresa, donde creen poder controlar mejor las cosas e imponer su hegemonía sindical...”

A finales de octubre de 2011, CCOO de Euskadi presentó su “Iniciativa Vasca por el Empleo y ante la Crisis” (IVEC) según la cual estaban sin renovar 92 de los 123 convenios sectoriales, lo que supone que el bloqueo a las negociaciones afectaba al 75% de los convenios de este ámbito, porcentaje que se había ido incrementando en los últimos años (60% en 2010 y 42% en 2009, según datos del CES autonómico), con la consiguiente merma en el poder adquisitivo de los trabajadores que veían sus salarios congelados, calculada en 1.352 euros/año de pérdida media desde 2008.

“En mi sector, el de la industria siderometalúrgica de Bizkaia, los que tienen la mayoría prefieren los pactos individuales de empresa..., por lo que CCOO y UGT hemos firmado un convenio provincial de eficacia limitada, ya que los de ELA y LAB no querían hacerlo, impidiendo de esa manera que su cobertura alcance a todos los trabajadores del sector..., por lo que muchos de ellos siguen teniendo las condiciones económicas y laborales de 2003... Nosotros defendemos una estructura de la negociación que se articule en torno a un convenio de ámbito general, provincial o autonómico, y luego si es posible, acuerdos de empresa que mejoren lo pactado a nivel general..., eso es lo que hacemos en mi empresa, porque si se renuncia al marco general... se está dejando a la intemperie a miles de trabajadores de las pequeñas y medianas empresas para quienes la única referencia posible en materia de salarios y derechos sociales es el convenio sectorial...

La estrategia nacionalista se traduce, en la práctica, en una creciente desregulación, fragmentación e individualización de las relaciones laborales, con el consiguiente empobrecimiento cuantitativo y cualitativo de la negociación colectiva, una pérdida de referencialidad de los ámbitos sectoriales de negociación y un debilitamiento de las posiciones de contrapoder sindical.

La reciente reforma de la negociación colectiva (Real Decreto 7/2011, de 10 de junio) introduce nuevos riesgos de desarticulación del sistema y reducción de su cobertura pues establece que los convenios provinciales cuyo ámbito funcional concorra con otro nacional o autonómico pierden prevalencia, al tiempo que la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores permite que los convenios de empresa puedan rebajar lo pactado en otros ámbitos en materia de salarios y jornada, salvo acuerdo en contrario a nivel autonómico.

“Desde CCOO consideramos que esto puede suponer un cambio radical en la estructura de la negociación colectiva en Euskadi... Sin embargo, la reforma constituye también una oportunidad para poner en marcha una alternativa, pues abre la opción a que haya pactos a nivel de Comunidad Autónoma para articular los distintos ámbitos... Nosotros proponemos que se negocie un Acuerdo Intersectorial que fije la nueva estructura de la negociación colectiva y oriente sobre sus principales contenidos...que serán luego concretados en cada sector por convenios autonómicos, como referencia aplicativa de los provinciales y de empresa...

“Tal es la propuesta que plantea la iniciativa IVEC que ha presentado CCOO tanto al gobierno vasco como a la patronal y a los demás sindicatos..., confiando en que ELA y LAB, que no se cansan de acusarnos cínicamente de ‘llevarnos la negociación a Madrid’..., acepten desarrollar este ámbito de negociación autónomo y autonómico, en defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras vascos...”

Sindicalismo en positivo

“Aunque la situación es complicada..., tanto a nivel general por la crisis económica y la campaña antisindical de la derecha, como aquí por la competencia con el sindicalismo nacionalista, yo creo que la estrategia e, incluso, el estilo de CCOO es correcto..., combinando la presión con la negociación desde una perspectiva confederal e inclusiva... Y allí donde lo hacemos bien, donde desarrollamos un sindicalismo de proximidad... la cosa funciona, como es el caso de mi empresa, donde tenemos más de un 20% de afiliación y una amplia mayoría en el Comité...”

“Se trata de poner en valor la función garantista del sindicato..., yo les digo a mis compañeros que esto es como el seguro del coche, que lo hacemos y lo pagamos regularmente... pero que sólo alcanzamos a valorarlo cuando tenemos un accidente y tenemos que hacer uso de él..., pues el sindicato igual, hay que afiliarse y fortalecerlo porque es nuestra última garantía cuando vienen mal dadas... y ahora, tal y como se está poniendo la cosa, resulta aún más necesario que nunca...”

“Pero no sólo en términos defensivos... Yo creo que tenemos que reivindicar la función positiva del sindicalismo, en materia de derechos sociales, de construcción del Estado de Bienestar..., que todo eso no ha caído del cielo... y de nuevo ahora vuelve a estar en peligro..., por eso creo que se hace necesario responder a las campañas de deslegitimación social del sindicalismo... poniendo de manifiesto sus aportaciones, su función de contrapoder frente a los abusos del capitalismo, su contribución a la cultura de la solidaridad y el desarrollo de nuevos valores... y hacerlo en positivo, sin escondernos..., explicando qué hacemos, cómo lo hacemos y con qué recursos..., los de nuestras cotizaciones directas y las subvenciones que legalmente nos corresponden en función de una representatividad contrastada en las urnas...”

“En fin, creo que lo más importante es el trabajo diario en las empresas, con nuestra gente, con los que nos ven todos los días..., pero no estaría de más una buena campaña de marketing, diseñada por buenos profesionales y de alcance general..., orientada no sólo a defendernos de las insidias de la derechona sino a darle la vuelta a la cosa y poner de moda al sindicalismo..., especialmente entre los jóvenes, los que aún están en los institutos y universidades y que, dentro de poco, van a intentar incorporarse al mercado de trabajo..., es a ellos a quienes tenemos que dirigirnos preferentemente, informándoles en sus propios centros educativos sobre sus derechos laborales, haciendo visible al sindicato..., sus objetivos, sus actividades, sus servicios y su gente...”

“Nuestro liderazgo se basa en un trabajo sindical muy transparente y próximo a la gente, que nos apoya porque nos ven como ellos”

Entrevista a
*Julia Castellanos
del Solar*
Empleada de banca
(Madrid)



Uno de los tópicos más recurrentes que, entre la ignorancia y la maledicencia, persiste aún en muchos ámbitos es el que se refiere al sindicalismo de clase como un anacronismo que sobrevive apenas en los reductos industriales, con alguna mutación corporativista entre los funcionarios y sin capacidad de penetración entre los *white collars* que, a lo sumo, optarían por asociaciones *independientes* para la defensa y promoción de sus intereses profesionales.

El mayor y mejor desmentido a este falaz estereotipo procede de la realidad misma de las relaciones laborales en sectores tan característicos como la banca, los servicios administrativos y de las TICs que, en muchos casos, acreditan empíricamente niveles de afiliación, representación e interlocución sindical considerablemente altos.

Concretamente en el sector bancario, en el que trabajan alrededor de 250.000 personas, la tasa global de afiliación sindical dobla prácticamente la media nacional y la cobertura de la representación electoral se aproxima al 90%, adscribiéndose mayoritariamente al sindicalismo de clase, según datos de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*.

De la lucha social al compromiso sindical

“Tras pasar unas oposiciones, en 1984 entré a trabajar de administrativa en el Banco Exterior y casi inmediatamente me afilié al sindicato..., y es que yo ya venía concienciada de fuera... Tenía 26 años, hacía poco que me había

casado y vivía en Pozuelo, a donde había llegado con mis padres desde un pequeño pueblo extremeño, La Codosera, próximo a la raya con Portugal...

“En los años setenta Pozuelo era un pueblo muy dual, en el que convivía una gran comunidad de emigrantes extremeños con las colonias de veraneantes madrileños... Yo estudié en colegios religiosos y recuerdo que por la parroquia pasaban los obreros del sector industrial para hacer reuniones y algo de proselitismo... y a mí me gustaba oírles, especialmente a un tal Antúnez, que era de CC.OO... Creo que fue en 1978 cuando la empresa de autobuses ‘Llorrente’ que cubría la ruta con la capital, subió el precio de los billetes de una forma desproporcionada, lo que provocó un boicot de los usuarios en los que participó todo el pueblo... Recuerdo a Antúnez, en la plaza organizando la cosa, distribuyendo a la gente en coches particulares... y la intervención de la Guardia Civil..., y cómo fuimos a refugiarnos en la iglesia...y el cura nos cerró las puertas..., y a partir de aquel día, yo se las cerré a la Iglesia, orientando mi compromiso por otras vías...

“Mi primer destino en el banco fue Almansa, en la provincia de Albacete, de donde pasé poco después a la oficina central en Madrid, para trabajar primero en el Departamento de Recursos Humanos y luego en el de Tesorería... Estando allí fue cuando hubo una importante huelga en el sector sobre la concurrencia de pensiones, lo que daría como resultado la posterior creación de un Fondo de Pensiones en el banco..., de cuya Comisión de Control llegaría a ser presidenta años más tarde, tras las sucesivas fusiones que dieron lugar a la constitución del actual BBVA, primero a través de Argentaria y luego, a partir de enero de 2000, con el Bilbao–Vizcaya...

El Fondo de Pensiones del BBVA ascendía en setiembre de 2011 a 2.037.478.872,97 euros, con un total de 41.180 partícipes, estando su Comisión de Control integrada por representantes de los diferentes partícipes (empresa, trabajadores y pensionistas) que controlan y supervisan la gestión y pago de las pensiones correspondientes.

“En 1990 me presenté a las elecciones sindicales... y cuando el jefe de mi negociado se enteró me preguntó si estaba segura de la decisión tomada que... podría perjudicar tanto mi carrera profesional como, incluso, mis ingresos... y es que una parte del salario tiene aquí la consideración de ‘retribución va-

riable' y su concesión depende de la decisión arbitraria de los jefes... y claro, cuando decides meterte en estas cosas, debes saber a qué te arriesgas...

“Desde entonces he participado, en representación de mis compañeras y compañeros, en todas las negociaciones laborales habidas en el banco, incluidas las derivadas de los procesos de fusión..., cuando había que garantizar la cantidad y calidad del empleo y de las condiciones sociales..., tratando incluso de compaginar las diferentes culturas sindicales consolidadas en los bancos de procedencia, unos de titularidad pública y otros privada..., proceso en el que COMFIA tuvo que jugar un importante papel homogeneizador...

COMFIA... en Comisiones

Se trata de la Federación sectorial de CCOO, cuyas siglas corresponden al acrónimo resultante de Comisiones en el sector Financiero y Administrativo, y que se ha consolidado como la organización más representativa en la que confían los trabajadores del mismo y una de las más dinámicas y modernizadoras del actual sindicalismo español.

Con un total de 117.662 cotizantes a 31 de diciembre de 2010, COMFIA agrupa directamente al 17,4% de los trabajadores afectados por los diferentes convenios colectivos de su ámbito funcional que integra a los subsectores de Banca, Ahorro y Seguros, Servicios informáticos y consultorías, oficinas y despachos, contact centers y otros servicios administrativos, en algunos de los cuales la tasa de afiliación alcanza cotas mucho mayores.

“En el BBVA somos 7.700 los afiliados a CCOO, lo que equivale a casi un tercio de la plantilla total de la empresa..., y tenemos 331 de los 775 delegados surgidos de las últimas elecciones sindicales, más del doble que la UGT que obtuvo 163 y a mucha distancia de la CGT y de la Asociación de Cuadros... Esta última es una agrupación minoritaria, con pretensiones elitistas que opera como sindicato de empresa, mientras que la CGT funciona aquí como un auténtico sindicato amarillo bajo camuflaje rojinegro...

“Nuestro liderazgo se basa en un trabajo sindical muy transparente y próximo a la gente... que nos apoya porque nos ven como ellos, un equipo cada vez más joven, con más mujeres y técnicos... y más preparados en materia de comunicación, negociación, asesoramiento... En nuestra Sección Sindical

procuramos que los créditos horarios legalmente disponibles para el ejercicio de las funciones representativas, se cumplan en la empresa y no en los locales del sindicato, para que nuestros delegados estén cerca de la gente, escuchando sus problemas, demandas, consultas..., de manera que la información fluya de abajo hacia arriba...

“Por otra parte, hemos tenido que pelear mucho... y lo seguimos haciendo, con la empresa para que reconozca y respete nuestra presencia e intervención... Inicialmente, cuando formábamos parte de la banca pública, ir en las listas de un sindicato era una opción valorada, positiva..., pero tras la fusión con el Bilbao-Vizcaya, prevalecía la cultura antisindical de la empresa privada, que trataba de minusvalorar a los sindicatos y a los sindicalistas..., por lo que hemos tenido que luchar y hacer las cosas muy bien para ganarnos el respeto y el reconocimiento de nuestra representatividad y capacidad de interlocución...

Reivindicación y defensa de la función sindical

El 27 de julio de 2011 se firmó un “Acuerdo sobre el desarrollo de la función sindical en igualdad de oportunidades y garantías de no discriminación”, entre la dirección del BBVA y los representantes de CCOO, UGT y la Asociación de Cuadros.

Se trataba de una reivindicación largamente alentada por los representantes sindicales en el marco de la negociación colectiva con la empresa, con objeto de garantizar el ejercicio de su función en condiciones de igualdad de oportunidades, de manera que el acceso a la misma, la participación en candidaturas y actividades sindicales, no generase situaciones de inferioridad.

“Este acuerdo es importante en una doble dirección..., hacia atrás y hacia adelante. Y es que si se firma ahora un compromiso de no discriminación por ejercer funciones de representación sindical..., se está reconociendo implícitamente que hasta ahora sí había tal..., de que hasta ahora nos habían machacado en nuestro desarrollo profesional y en el acceso a las retribuciones variables... De los 100 que obtuvimos plaza en mi oposición, sólo los delegados sindicales seguimos, casi treinta años después, de administrativos, mientras que los otros son casi todos jefazos... Y es, sobre todo, un acuerdo que supone un punto de inflexión en esa dinámica discriminatoria que en adelante no deberá, no podrá seguir produciéndose...

En el Acuerdo de referencia se indica explícitamente que “BBVA expresa su respeto por la función de la Representación Legal de los Trabajadores, amparada en el derecho constitucional y en las normas laborales vigentes y reconoce su función vertebradora de la opinión y las aspiraciones del conjunto de la plantilla que representa, coincidiendo con las Representaciones Sindicales firmantes de este documento en la necesidad de establecer un marco de las condiciones para el desarrollo de la actividad sindical basado en el reconocimiento de dichas funciones y su compatibilidad con la propia organización del Banco”, estableciéndose a tal efecto una serie de medidas concretas en materia de desarrollo profesional, sistema de retribución variable y complementaria, formación, etc.

“Se trata de normalizar el ejercicio de la función sindical..., de superar en la práctica la concepción martiriológica de la cosa, de tener garantías reales de que participar en esto..., presentarte a delegado y representar a tus compañeros... es una función tan digna como legítima y cuyo ejercicio no te va a costar la profesión... Ahora, cada vez más, nuestros nuevos delegados son gente joven, técnicos cualificados, incluso jefes de grupo con retribuciones altas que, además de en su evolución profesional individual, están interesados en la mejora de las condiciones colectivas de trabajo...”

“Además de este acuerdo sobre reconocimiento de la función sindical, hemos firmado también recientemente otro sobre teletrabajo, tras una experiencia piloto desarrollada en la empresa, y siguiendo las directrices fijadas en el Acuerdo Marco que sobre esta cuestión aprobaron en 2002 los sindicatos y la patronal europea...”

“En cuanto a las relaciones laborales en el sector, estamos ahora tratando de desbloquear la negociación del XXIIº Convenio Colectivo, cuyas negociaciones llevan meses paralizadas por la voluntad de la AEB, la patronal bancaria, de imponer una congelación salarial para el período 2011–2012 y una subida muy baja para los dos años siguientes en función de la productividad, así como de suprimir el pago de trienios y los ascensos por antigüedad..., lo que resulta especialmente irritante en momentos en que los directivos de las principales entidades siguen repartiéndose bonus y complementos millonarios...”

“Los Servicios Jurídicos de CCOO atienden anualmente alrededor de 200.000 consultas de trabajadores... y somos un servicio sindical estratégico”

*Entrevista a
Luis Collado
García*

*Abogado laboralista
(Castilla-La Mancha)*



El Derecho del Trabajo constituye uno de los dispositivos básicos en el proceso de regulación de las relaciones laborales modernas, junto con los propios sindicatos, la negociación colectiva y otras instancias de intermediación, orientados a compensar colectivamente la asimetría que caracteriza la relación individual de trabajo, por lo que las conexiones entre todas ellos operan en términos de influencia mutua, tanto a nivel normativo como funcional.

La aparición de la *cuestión obrera* y el desarrollo del sindicalismo han estado históricamente ligados al ejercicio real de los derechos de asociación, negociación y huelga, así como a su progresivo reconocimiento legal junto a las demandas y reivindicaciones laborales (salario, jornada, vacaciones, participación, salud, conciliación, etc.) y sociales (sanidad, educación, jubilación, etc.).

Tan estrecha relación, teórica y práctica, entre sindicalismo y iuslaboralismo ha configurando entre ambos una larga y compleja red de interdependencia de carácter doctrinal, organizativo y de servicios, en la que la figura e intervención del abogado laboralista resultan paradigmáticas y su contribución decisiva para el progreso del movimiento obrero organizado y la legitimidad de su acción en el mercado de trabajo, las relaciones laborales y las instituciones jurídicas.

Si tal ha sido desde los orígenes mismos del movimiento obrero y la configuración de los sistemas de relaciones laborales, la necesidad de dicha conexión deviene aún mayor en etapas caracterizadas por la ausencia de li-

bertades y protección legal del trabajo y los trabajadores, como fue el caso de nuestro país durante la larga noche de piedra del franquismo.

Será a partir de la década de los sesenta cuando, aprovechando las escasas posibilidades legales existentes, se iniciará la fértil relación entre el naciente movimiento de las Comisiones Obreras y los primeros despachos de abogados laboralistas.

Hasta la Ley de Procedimiento Laboral de 1958, los Servicios Jurídicos de la Organización Sindical verticalista monopolizaban la representación y asistencia letrada de los trabajadores en los procesos contenciosos-laborales. La desconfianza de los trabajadores por la connivencia de éstos Servicios con la patronal y su sometimiento a la línea política de mando, hizo que desde sus comienzos, Comisiones Obreras viera la necesidad de crear despachos laboralistas independientes del sindicato vertical o bien, de la utilización de aquellos despachos de abogados que ya estaban funcionando, y que dieran asesoramiento jurídico y asistencia letrada a los trabajadores ante la Magistratura de Trabajo.

La primera red de despachos laboralistas se abre en Madrid, mediada la década de los sesenta, iniciada por María Luisa Suárez, José Jiménez de Parga y Antonio Montesinos (C/. Cruz, 16), con posteriores conexiones con los de Crisitina Almeida (C/. Españolto, 13), Manuela Carmena (C/. Atocha, 49) y el grupo de Javier Benavides y demás compañeros vilmente asesinados en Atocha 55, el 24 de enero de 1977.

Durante esos años, la red se extiende por gran parte del país, con despachos en Andalucía (Martínez Bjorkman, Adolfo Cuellar...), Asturias (Herrero Merediz, Morgolles...), Cataluña (Fina-Avilés, Solé Barberá, Salvadores...), Euzkadi (Antonio Giménez Pericás, Moreno Lombardero...), Galicia (Manolo Rodríguez, Rafael Bárez...), Valencia (García Esteve, Manolo del Hierro...) y tantos otros cuyo compromiso ético iba mucho más allá de la estricta defensa profesional, contribuyendo por ello decisivamente a la reconstrucción del movimiento obrero y la conquista de la democracia.

En un despacho de Albacete

“Estudí Derecho en la Universidad de Salamanca, licenciándome en 1972... y tras volver a mi casa en Albacete me incorporé a un despacho de abogados vinculado inicialmente al PC y desde el que se intentaba impulsar el movi-

miento de Comisiones Obreras..., lo que en principio resultaba difícil pues la estructura productiva de la zona era mayoritariamente agraria y menestral, aunque con algunos núcleos de cierta tradición de lucha como Villamalea, en la zona de La Manchuela...

“A pesar de todo, se trabajó mucho durante esos años... hasta llegar a la Asamblea constituyente de CCOO en Albacete, a finales de 1975, en la que participaron más de 200 personas... y a partir de entonces ya me integro totalmente en ese proceso, abriendo el primer despacho laboralista de CCOO en un piso de mi familia..., que poco después funcionaría de hecho como sede informal del sindicato, antes incluso de su legalización en abril de 1977, a donde iban los trabajadores a hacer sus consultas, sus reuniones, a pagar las cuotas...

“Entretanto se nos acumulaban las denuncias, los registros policiales... e incluso un proceso en el TOP, tras ser detenido en noviembre de 1976, del que acabaría librándome la amnistía posterior a la muerte de Franco... Aunque teníamos contacto con otros compañeros laboralistas, aquí éramos pocos y estábamos bastante aislados..., aún así, recuerdo que cuando lo de Atocha logramos suspender los juicios en Magistratura en señal de duelo y solidaridad por la muerte de los compañeros...

“Cuando poco después se inicia la transición hacia la legalidad de los sindicatos, aquí la cosa se hizo de forma natural, puesto que desde el principio teníamos claro que éramos asalariados de CCOO, por lo que no tuvimos las discusiones que hubo en otras partes entre despachos ‘independientes’ y servicios jurídicos del sindicato... El compromiso y la militancia eran tan fuertes que ni siquiera nos preocupaba entonces que no se pagara la cuota empresarial a la Seguridad Social, por aquello que decía Marcelino de que no éramos una entidad con ánimo de lucro..., pero claro, eso hizo que tengamos ahora un hueco de cinco años en nuestra trayectoria de cotización, pero en fin...

“A partir de la legalización se van incorporando al despacho otros abogados, hasta unos diez o doce según los momentos, configurando un equipo de profesionales que junto a los sindicalistas de la Unión Provincial han venido realizando, cada uno en su campo, un buen trabajo de defensa jurídica y sindical..., hasta el punto de que esta provincia, con una estructura del empleo

muy fragmentada, sin tradición obrera... es donde CCOO, alcanza siempre sus mejores resultados en las elecciones sindicales...

Según los datos del SIGIS sobre las elecciones sindicales realizadas hasta el 30 de junio de 2011, CCOO obtiene a nivel nacional el 37,9% de los delegados elegidos, porcentaje que en Albacete asciende hasta el 57,2%, doblando ampliamente a la UGT (26,9%) y reduciendo al resto de los sindicatos y no adscritos al 15,8%.

“Ese plus de representatividad tiene mucho que ver con el modelo de atención jurídica que desarrollamos desde el principio, muy directo, pegado al terreno y poco burocratizado..., que consiguió convertir a CCOO y sus abogados en el punto de referencia general de los trabajadores cuando tenían algún problema... Luego fue cambiando el panorama con la aparición de UGT y de las asesorías privadas..., pero ese ‘modelo CCOO’, que combinaba gran presencia social y sólida base jurídica y sindical, se ha tratado de mantener hasta ahora...

Servicios Jurídicos de CCOO

“Supongo que algo de eso debió pesar cuando la dirección de la Confederación decidió, a finales de los ochenta o primeros noventa, la constitución de un ‘Gabinete de Estudios Jurídicos’ y su ubicación aquí, en Albacete..., con objeto proveer de informes y asesoramiento a la propia dirección del sindicato...y de atender las consultas de toda la red de asesorías jurídicas, consideradas como un servicio sindical estratégico...

La red de servicios jurídicos de CCOO está integrada actualmente, según datos del propio sindicato, por un total de 93 asesorías jurídicas que atienden, a los afiliados y trabajadores en general, en 291 puntos de consulta repartidos por todo el territorio nacional.

La estructura profesional de dicha red está compuesta por 442 abogados/as, economistas y graduados sociales, con el soporte administrativo de 216 personas, lo que en su conjunto constituye el mayor equipo de asesoramiento legal del país, atendiendo anualmente alrededor de 200.000 consultas de algo más de 125.000 usuarios.

La media anual de expedientes tramitados por los servicios jurídicos de CCOO asciende a 100.000, participando sus abogados en 30.000 juicios

y 6.000 recursos, con una presencia creciente de casos de despido y de EREs (25.000 y 2000, respectivamente en el último año), como resultado del impacto de la crisis sobre los trabajadores.

“Más allá de las cifras, que son ya de por sí impresionantes..., lo que realmente importa es la atención personal y personalizada, pues se trata siempre de situaciones difíciles para los trabajadores... y por eso procuramos hacerlo bien, no sólo en términos legales sino también humanos..., aunque supongo que no siempre lo logramos..., pero ese es nuestro objetivo y nuestro compromiso, pues esto no es una empresa de esas de abogados a la carta, de trato distante y deshumanizado..., sino que somos un servicio sindical... y queremos, debemos poner eso en valor siempre...”

Con el paso de los años, una parte significativa de los abogados laboristas vinculados a CCOO siguió su carrera profesional en la Universidad y la Magistratura, manteniendo en la mayoría de los casos su relación con la red a través de jornadas, seminarios, publicaciones, etc.

Tal es el caso, entre otros, del equipo de Albacete, una parte de cuyos miembros son profesores en la Universidad de Castilla-La Mancha, donde han estudiado también los abogados de más reciente incorporación a los servicios jurídicos del sindicato.

“Yo hace ya años que soy profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Albacete..., a donde luego llegaron Antonio Baylos, Joaquín Aparicio y otros compañeros... que a finales de los noventa, partiendo de esa doble vinculación a CCOO y a la Universidad, nos planteamos poner en marcha una plataforma de reflexión y difusión de nuestros estudios y propuestas, lo que se concretaría primero en la ‘Revista de Derecho Social’ que va ya por su número 54 y más tarde en la editorial ‘Bomarzo’...”

La ‘Revista de Derecho Social’ inició su publicación en 1998 con “...la voluntad de expresar un pensamiento crítico que se asienta en un punto de partida simple, la defensa de los intereses de los trabajadores y de los ciudadanos frente al poder económico y la desigualdad social, y pretende construir, desde sensibilidades diferentes que comparten este mismo punto de partida, un Derecho del Trabajo alternativo”, según se afirma en la declaración de intenciones publicada en su primer número.

“De la revista pasamos a la editorial... Inicialmente se trataba de una editorial literaria, que tomó el nombre de la famosa novela de Mújica Laínez, pero poco a poco nos hemos ido especializando en Derecho del Trabajo y temas similares, dando salida a materiales y estudios generados por o para los servicios de asesoría laboral y sindical...”

“Yo creo que hay que estar menos en los despachos y más en el centro de trabajo”

Entrevista a
Máximo Cordero Domínguez
*Conductor de ‘guagua’
(Canarias)*



El Diccionario de la Lengua Española (DRAE) define ‘guagua’, en su tercera acepción, como el término utilizado en Canarias, Cuba, Puerto Rico y Santo Domingo para designar al “ómnibus que presta servicio en itinerario fijo”, lo que por una parte remite a la tradicional conexión transatlántica de estas islas y, por otra, a los usos populares del lenguaje.

La peculiar orografía y distribución poblacional del archipiélago canario, especialmente de sus islas mayores, ha hecho del transporte de viajeros por carretera un medio de uso cotidiano intensivo, tanto a nivel urbano como de conexión entre las diferentes localidades y destinos, habiéndose desarrollado, en ausencia de transporte ferroviario, una amplia red a disposición tanto de la población local (2.118.519, según el último padrón publicado) como de los casi nueve millones de turistas que anualmente visitan Canarias.

Las *guaguas* constituyen, pues, un servicio básico que requiere de la correspondiente supervisión y apoyo de las instituciones públicas (Gobierno autónomo, Cabildos insulares y Ayuntamientos), al tiempo que forman parte del paisaje real y la memoria sentimental de los isleños.

La ruta de la memoria

“Que el uso de las guaguas sea tan popular, explica que cualquier conflicto que se plantee aquí tenga una gran repercusión pública..., que todo el mundo

se entere..., y eso ha ocurrido ahora, con los problemas que hemos tenido este verano con el Cabildo y la posibilidad de una huelga..., como en ocasiones anteriores..., pues este es un sector que se ha caracterizado históricamente por su capacidad de lucha..., aún en las épocas más duras de la dictadura... Según cuentan los veteranos, ya en 1963 hubo una huelga en las guaguas, alguno de cuyos trabajadores andaban intentado impulsar CCOO, junto a compañeros de otras empresas como la Fosforera, Tirma, Unelco y las factorías de pescado..., en colaboración con los primeros abogados laboristas de Gran Canaria...

“Yo nací aquél mismo año, en Telde, una ciudad al sur de Las Palmas... Mi padre trabajó primero en la agricultura y más tarde como albañil. Fui al colegio hasta los 14 años, hasta 8º de la EGB de entonces y poco después me puse a trabajar en una tienda de hindúes, de esas que vendían relojes y radiocassettes..., en las que estaba sin contrato ni seguro ni nada..., hasta que un día se lo reclamé al jefe y me echó a la calle... No sabía qué hacer hasta que alguien me dijo que fuera a ver a ‘Látigo Negro’, que por entonces era un abogado famoso que se dedicaba a asesorar a obreros del puerto y aparceros del interior... Yo apenas tenía quince o dieciséis años y ni siquiera me atreví a decírselo a mis padres, pues aquella gente tenía fama de comunistas... y aún había mucho miedo por aquí...

Se trata de Carlos Suárez Cabrera, abogado inicialmente vinculado al PCE, que junto a Fernando Sagasetta y otros, abrirá en la década de los sesenta el primer despacho laborista en Canarias, desarrollando actuaciones que les conferirán un cierto halo romántico entre las masas obreras de la época, si bien su posterior deriva independentista les desvinculará del movimiento sindical organizado.

“El caso es que a mí me resolvió entonces el problema... y en aquel despacho conocí a varios compañeros que andaban montando CCOO en Telde... y me fui con ellos, trabajando primero en la construcción y a partir de 1985 en el transporte, como conductor–perceptor de guaguas en el sector discrecional y desde 1989 en UTINSA..., donde llevo ya veintidós años.

Dicha empresa tenía la concesión para cubrir el transporte en la zona centro–norte de Gran Canaria, y en marzo de 2000 se fusionó con SALCAI, la sociedad anónima laboral que cubría la zona sur–sureste, constituyendo

desde entonces la mayor empresa española de economía social dedicada al transporte de viajeros que, bajo la marca comercial 'Global' ha ido diversificando en los últimos años sus actividades, hasta configurar un grupo de 18 empresas participadas que ofrecen, además de transporte por carretera, otros servicios estratégicos (marketing, software, consultoría...).

Salcai-Utinsa cuenta con una plantilla de 769 trabajadores y una flota de 308 guaguas que cubren todo el territorio insular a través de 121 líneas y un volumen de viajeros que supera los 28 millones/año.

El impacto de la crisis

La situación en la empresa se ha ido deteriorando en los últimos años como resultado del efecto combinado de la crisis económica, con la consiguiente pérdida de viajeros, el incumplimiento por parte del Cabildo insular del contrato-programa por el que se comprometía a subvencionar el transporte interurbano y, especialmente, por la deficiente gestión del equipo técnico que dirige la sociedad.

En el primer caso, Canarias aparece como una de las regiones españolas más afectadas por la crisis, en términos de reducción del PIB entre 2008 y 2010, habiéndose ampliado la brecha que separa su nivel de renta con la media nacional, pasando del 89 al 86,5 por cien.

El principal factor responsable de la caída del PIB canario ha sido la destrucción de empleo que sitúa actualmente a esta Comunidad en el primer puesto en cuanto a tasa de paro (29,8% según la EPA correspondiente al segundo trimestre de 2011, lo que equivale a 331.800 personas en demanda de trabajo), habiéndose triplicado prácticamente desde mediados de 2007 y situado su tasa de empleo (44,6%) tres puntos porcentuales por debajo de la media nacional.

El impacto generalizado de la crisis sobre el consumo y la actividad económica resulta aún mayor en sociedades, como la canaria, muy orientadas al sector servicios, en el que se concentra el 85% de los efectivos laborales, y especialmente al turismo, a cuyas oscilaciones (caída en 2008-1009 y ligera recuperación a partir de 2010) resulta muy sensible su estructura ocupacional y mercado de trabajo.

Por otra parte, el incumplimiento del contrato-programa por parte del Cabildo gobernado por el PP y la débil reclamación por parte del equipo di-

rectivo de la compañía, por razones de empatía política, habían ido acumulando un déficit de 18 millones de euros que ponía en grave riesgo la sostenibilidad de la empresa y obligaba a reducir rutas y concentrar líneas, con la consiguiente merma en la calidad del servicio a los usuarios y en la cantidad misma de viajeros.

“El 14 de septiembre pasado, el Comité de Empresa anunció una inminente convocatoria de huelga para el caso de que la institución insular no cumplierse sus compromisos de financiación..., pero no fue necesario, porque pocos días después tuvimos una reunión con los dirigentes del Cabildo que desbloqueó los fondos pendientes e inició progresivamente sus aportaciones, garantizando con ello la normal continuidad del servicio... y demostrando en la práctica que nuestro modelo de sindicalismo...que combina presión y negociación, funciona y consigue resultados... y eso la gente lo ve y lo valora bien, pese a que algún grupo corporativista de la empresa pretenda jugar en dirección contraria...”

Combinando el sindicalismo ‘on line’, con el de toda la vida...

“Los de CCOO siempre hemos tenido una buena implantación en esta empresa, tanto en afiliación como en apoyo electoral... Actualmente, nuestra Sección Sindical cuenta con 145 afiliados, lo que supone casi una quinta parte de la plantilla... y en las últimas elecciones sindicales, que se celebraron el 27 de junio de 2011, sacamos 230 votos y 7 delegados, lo que permitió mi elección como presidente del Comité, con el apoyo de los 4 delegados de UGT..., quedando el resto repartido entre la Agrupación de Trabajadores de Global (ATG), el típico sindicato promovido por la empresa, que sacó 5 delegados, los 3 de CATT, que es una coordinadora corporativistas de tintes amarillos y los nacionalistas de la Intersindical Canaria (IC) que sacaron sólo 2 representantes...”

Con algunos matices, el mapa electoral en esta empresa de guaguas reproduce el del conjunto de la Comunidad en la que, según datos publicados por la última Memoria de su Consejo Económico y Social, a fecha de marzo’2011 se habían elegido un total de 14.295 representantes sindicales, con una amplia mayoría de CCOO (42,5% del total, equivalente a 6.071 delegados electos), seguida de UGT (31,8% y 4.547 representantes) y, a mucha distancia,

por la IC que con 1.143 delegados (7,9%) quedaba muy lejos del 15% requerido por la legislación para acceder al reconocimiento institucional de su representatividad.

El análisis comparado de la serie temporal de elecciones sindicales en Canarias pone de manifiesto una peculiar evolución de sus resultados, desde una mayoría inicial de UGT que se prolongaría hasta 1990 y una fuerte presencia de IC por encima del 15% en las tres primeras convocatorias, hasta la inversión de la tendencia y creciente consolidación de la mayoría de CCOO y marginalidad de los nacionalistas.

“La verdad es que se ha hecho un buen trabajo... y eso se nota en el resultado de las elecciones y, sobre todo, en la capacidad de influencia, de presión y de negociación de CCOO a todos los niveles, desde las empresas hasta las instituciones...”

“Aunque ahora tengo también responsabilidades en la Federación, como coordinador del sector de carreteras en Canarias, yo puedo hablar de lo que mejor conozco, que es el trabajo sindical en la empresa... y ahí puedo decir que tratamos de combinar el uso de las nuevas tecnologías..., la información y el contacto on line, a través de la web del Comité y de la propia Sección Sindical..., con la acción sindical tradicional, la de toda la vida..., o sea, hablar de uno en uno con los compañeros, darles el papel con la información del convenio o las demandas en materia de salud laboral, las asambleas en las cocheras..., porque hay gente a la que esto de la informática ya le coge un poco mayor..., ten en cuenta que la media de edad de la plantilla es de 45 años..., y de todas maneras, al final lo que realmente importa es que los compañeros vean siempre cerca al sindicalista, que puedan echar mano de él para cualquier consulta...”

“Yo creo que hay que estar menos en los despachos y más en el centro de trabajo..., incluso reconociendo que hace falta defender la función de los permanentes, de los ‘liberados’, para garantizar el mantenimiento de la estructura de la organización y para llegar incluso donde no tenemos afiliados..., y por eso aunque tengo horas sindicales suficientes para ‘liberarme’, no lo he hecho de una forma total y sigo yendo a trabajar varios días en mi guagua y dedicando el resto a las actividades que me toca hacer como presidente del

Comité..., pero sin desconectar nunca del trabajo y de los trabajadores que nos eligen para que les defendamos y cuidemos..., y eso se hace siempre desde cerca!”.

“El pacto sobre la reforma de las pensiones es un buen acuerdo, pero hay que explicarlo bien”

*Entrevista a
José Manuel Díaz
Montero
Jubilado (Galicia)*



Sobre una población total de 46.125.154 habitantes en nuestro país a mediados de 2011, el Instituto Nacional de Estadística calcula que son 7.950.945 los que tienen 65 años o más. Aunque la tasa de envejecimiento de la población española coincide con la media europea (17% de mayores de 65 años sobre el total de población), los indicadores de protección social son muy diferentes, siendo en términos globales del 27,2% del PIB en la UE y del 20,8% en España y por lo que se refiere concretamente a las pensiones el gasto medio es del 12,2 y 8,9 por cien, respectivamente.

Según datos oficiales, en 2010 el número total de jubilados que recibían pensión de los diferentes regímenes de la Seguridad Social ascendía a 5.140.600, de los que el 64,2% eran varones y el 35,8% mujeres, que tras una larga vida de trabajo han accedido a su jubilación legal, percibiendo unas pensiones que si bien han mejorado en los últimos años, resultan aún claramente insuficientes (884,1 euros/mes de media), reflejando un importante déficit de nuestro sistema de cobertura social, al tiempo que se reproducen las desigualdades de género del mercado de trabajo, puesto que la pensión media de las mujeres (614,2 euros/mes) es un cuarenta por cien inferior a la de los varones (1.034,1 euros/mes).

Son además, la memoria viva del trabajo, del esfuerzo, las esperanzas y luchas, individuales y colectivas, de las generaciones que más y mejor han contribuido a la transformación histórica de este país.

La ‘Bazán’, una escuela de vida, trabajo y lucha

“Mi familia era originaria de una aldea rural de Lugo, pero mi padre vino a Ferrol a hacer la mili y ya se quedó, entrando a trabajar en los astilleros de la Bazán. El pobre murió en 1950 de tuberculosis, dejando sola a mi madre con 7 hijos... Justamente seis meses antes de morir mi padre había empezado yo a trabajar en la misma empresa, con apenas 15 años..., después de haber hecho los estudios primarios en la propia escuela de la empresa, que la llevaban los Hermanos Maristas, los del ‘babero’..., aunque por allí andaban mangoneando los falangistas, dando instrucción y formándonos todas las mañanas en la explanada para cantar el ‘Cara al Sol’..., lo que daba un poco de guasa porque allí casi siempre estaba nublado...”

La “Empresa Nacional Bazán de Construcciones Militares SA” había sido fundada en julio de 1947, a partir de varios astilleros y arsenales anteriores, con objeto de proveer a la diezmada marina española, constituyendo el principal foco industrial de Galicia, con una plantilla que por momentos llegó a superar los 5.000 trabajadores. A partir de los años ochenta, la crisis de la construcción naval se tradujo en sucesivos expedientes y reestructuraciones. En 2000, se constituyó IZAR, tras la integración de los astilleros civiles del Estado (AESA) y los militares (Bazán), que llegó a contar con 12 centros de trabajo y una plantilla de 11.700 empleados que a partir de 2004, quedaron reducidos a menos de la mitad por la segregación de la rama militar decidida por la SEPI y posterior creación de la sociedad ‘Navantia’, formada por astilleros de Ferrol y Fene en Galicia, San Fernando y Puerto Real en Cádiz y Cartagena (Murcia).

“Empecé de aprendiz de ajustador–montador, trabajando todo el día junto a un oficial y luego, a partir de la 6 de la tarde, un par de horas de clases teóricas. Éramos unos 300 aprendices, con un salario de 27,80 pesetas a la semana durante el primer año...”

“Yo tuve suerte..., estuve de aprendiz con Julio Aneiros, que fue el que me enseñó el oficio... y la vida. Fue como un padre para mí..., él entonces tendría unos treinta–y–tantos años y yo prácticamente la mitad. Era un hombre bueno, como decía Machado..., en el buen sentido de la palabra ‘bueno’... y un exponente de la mejor cultura obrera... que marcaría mi vida y la de tantos”

trabajadores del astillero, de Ferrol y de toda Galicia, de cuyo movimiento obrero moderno puede considerársele padre, hermano y compañero...

Julio Aneiros Fernández (Valdovino, 1916–Ferrol, 2006) trabajó 38 años en Bazán, donde había entrado en 1941. Cinco años después, impulsó la “huelga del aceite”, en protesta por su reducción en la cartilla de racionamiento, y que fue una de las primeras protestas obreras bajo la dictadura. Durante los años cincuenta creó el núcleo inicial de CCOO en la factoría, siendo elegido ‘jurado de empresa’ a partir de 1961 y procesado por el TOP en 1967 como miembro de CCOO.

“En marzo de 1972 estábamos negociando el convenio... Recuerdo que yo era ya entonces enlace sindical y el día 9 fuimos despedidos varios compañeros de CCOO (Amor Deus, Rioboo, Couce...) lo que provoca el paro en toda la factoría. Al día siguiente, a la siete de la mañana, cuando la gente va a entrar se encuentra las puertas cerradas..., iniciándose una serie de concentraciones por los cantones y barrios de Ferrol... La policía carga y en el puente de As Pías caen muertos los compañeros Amador Rey y Daniel Niebla, registrándose asimismo unos 40 heridos, entre ellos Julio Aneiros con una bala en el pecho que le tuvo al borde de la muerte... Tras dos meses en el hospital, fue procesado en el ‘juicio de los 23’ y estuvo en la cárcel hasta la muerte de Franco..., que no perdonó que le subleváramos el que creía su pueblo...

En memoria y homenaje a aquel hito fundamental de la lucha democrática y sindical, el 10 de marzo es oficialmente el “Día de la clase obrera gallega”, habiéndose erigido un monumento a la memoria de los trabajadores asesinados, en el barrio obrero de Recimil, cerca de la Plaza de España.

“La represión posterior supuso la práctica desarticulación de las Comisiones Obreras de Bazán, con alrededor de 45 detenidos y todos los dirigentes procesados y despedidos, con ‘listas negras’ circulando por las empresas..., entre ellos el que hoy es Secretario General de CCOO, Toxo..., que con 19 años entonces trabajaba en la Bazán desde hacía tiempo y participó en las movilizaciones de protesta, por lo que fue despedido y condenado a 5 años de cárcel, logrando escapar del penal de A Coruña... Yo me tuve que ir a Ourense, donde encontré trabajo en la central hidráulica de Carballino... A finales de 1975 la amnistía laboral posterior a la muerte del dictador nos permitió reincorporarnos a Bazán..., donde nos reencontramos con una nueva generación de

sindicalistas con los que iniciamos una nueva etapa de normalización de las relaciones laborales, durante la que el propio Ignacio llegaría a ser Presidente del Comité Intercentros...Tras mi prejubilación en 1992 seguí vinculado a CCOO, a través de la Federación de Pensionistas.

La difícil construcción de un sindicalismo post-laboral

Las organizaciones sindicales españolas no han logrado, hasta el momento, consolidar importantes Federaciones de Jubilados y Pensionistas, a diferencia de sus homólogas en varios países europeos, sobre todo Italia y los del área escandinava, que consiguen retener a millones de afiliados post-laborales tanto por su arraigada cultura de pertenencia como por los incentivos derivados de la provisión de importantes servicios (seguros, redes asistenciales).

La ‘Federación Europea de Jubilados, Pensionistas y Personas Mayores’ (FERPA, en sus siglas en francés), agrupa a 10.000.000 de afiliados y está integrada en la CES (www.ferpa.etuc.org), siendo el interlocutor social de la Comisión en materia de regulación legal y protección social del colectivo.

“Aquí es que la cultura sindical es más débil y, sobre todo, está ligada al trabajo, a la actividad laboral en la empresa, a efectos tanto de participación en las relaciones laborales (convenio, reclamaciones...) como instrumentales (asesoría jurídica)..., y claro, cuando termina la vida laboral..., entre que hay que pasar de su federación de siempre a la nuestra y que la mayoría de los afiliados consideran que ya no tiene sentido seguir en el sindicato... pues, se quedan por el camino y no llegan a inscribirse en la Federación de Jubilados y Pensionistas...

“A nivel nacional somos 31.200, de los que el diez por cien corresponde a Galicia, donde hemos conseguido que las federaciones de industria y servicios nos pasen las fichas de los que van a jubilarse... por lo que no se nos pierde casi ninguno por causas burocráticas, sólo los que deciden explícitamente no seguir, claro...

“Es complicado, pero estamos empezando a desarrollar una nueva línea de trabajo, dirigida a hacer de la Federación no sólo un lugar de encuentro de veteranos que se cuentan sus ‘batallitas’..., sino una organización útil tanto en materia de presión y negociación en defensa de los intereses de los

millones de jubilados y pensionistas..., como, también, en la prestación de servicios de información y asesoramiento. Por ejemplo, desde hace poco hemos abierto un servicio gratuito de información sobre pensiones y recursos de protección social ('Infomayor'), a través tanto de un teléfono permanente (900-102-305) como vía internet (información@fpj.ccoo.es), así como otras líneas de actividad en materia de asesoría legal, actividades de tiempo libre, etc... Estamos tratando de entrar también en la red de Centros de la Tercera Edad y los Hogares de Jubilados, aunque ahí la competencia con la red de asociaciones vinculadas a la 'Unión Democrática de Pensionistas' (UDP) es complicada, dado su perfil interclasista y fuerte apoyo de las administraciones locales y de todo tipo..., pero bueno, hay que intentarlo, hay que estar allí donde está la gente, hacer visibles nuestras propuestas...

El acuerdo sobre pensiones

"En mi opinión, el pacto firmado el 2 de febrero de 2011 sobre la reforma de las pensiones es un buen acuerdo... pero hay que explicarlo bien a la gente, tanto a los nuestros como al conjunto de los jubilados y pensionistas..., hay que salir a defenderlo, a explicar que gracias a la Huelga General del 29 de septiembre de 2010... se pudo luego llegar a esta acuerdo que mejora sustancialmente la propuesta inicial del Gobierno, porque garantiza el mantenimiento del sistema público de reparto, frente a los que defendían sustituirlo por un sistema privado o uno mixto con capitalización obligatoria..."

"Creo que la reforma era necesaria para garantizar las pensiones actuales y la posibilidad de que la cobren en el futuro los que hoy son más jóvenes, no para calmar a los mercados... El reto es afrontar el pago del doble de pensiones con las suficientes garantías para mantener la amplia cobertura actual y cuantías medias cada vez mejores. Las reformas, además, suavizan los esfuerzos y los reparten de forma más equilibrada entre generaciones..., en definitiva, una cuestión de solidaridad..."

Entre los elementos más importantes del Acuerdo cabe destacar los siguientes, de conformidad con el texto del mismo y la documentación complementaria consultada al efecto:

Edad de jubilación. En lugar de aceptar el retraso obligatorio y generalizado para todos a los 67 años, se crea una nueva fórmula de jubilación flexi-

ble, vinculada al esfuerzo de cotización de cada uno y su situación profesional. A partir de ahora convivirán diferentes edades de acceso a la jubilación (desde 61 hasta 67).

Nuevo derecho a la jubilación anticipada. Se crean dos figuras nuevas: la jubilación por situación de crisis (a partir de 61 años) y la jubilación anticipada voluntaria (a partir de los 63 años).

Años cotizados necesarios para tener pensión. Aunque se ha incrementado a 37 el número de años exigido para tener derecho al 100% de la pensión; sin embargo, se mantiene el requisito de 15 años para tener derecho a la pensión contributiva.

El mantenimiento del requisito de cotizar 15 años para generar derecho a pensión beneficia especialmente a quienes tengan carreras de cotización más cortas (mujeres).

Nuevas medidas para mejorar las carreras de cotización de mujeres y jóvenes, de modo que se facilite el acceso a los nuevos requisitos en los años de cotización exigidos para alcanzar la pensión completa: Reconocimiento de hasta 2 años de cotización a las mujeres (u hombres en determinados casos) que hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento o adopción (9 meses por hijo). Se amplía a 3 años el periodo cotizado por excedencia para cuidado de hijos.

En cuanto a sus resultados, la ampliación del periodo de cálculo a 25 años tendrá efectos dispares en función del salario que haya tenido cada trabajador. Cuanto menor haya sido el crecimiento de sus salarios más se incrementará la expectativa de su pensión, y viceversa:

Es neutra para los trabajadores que cotizan siempre en bases mínimas o bases máximas, así como todos aquellos cuyos salarios suelen revalorizarse de acuerdo a la evolución de la inflación; por ejemplo, mediante cláusulas de revisión salarial en los convenios (la pensión ni mejora ni empeora).

Impacto positivo para aquellos trabajadores que han perdido el empleo en la última etapa de la vida laboral (crecerá hasta en un +33%).

Merma moderada en los trabajadores y trabajadoras cuyos salarios crecen en la media del sistema (un +0,8% sobre la inflación), que podrían experimentar una merma moderada de su expectativa de pensión (entre un -2% y -4%).

Mayor impacto en los trabajadores cuyos salarios han crecido más por encima de la inflación en los últimos años (entre un -4% y un -9%).

Como valoración global, los sindicatos firmantes consideran que se ha impuesto la lógica sindical en la reforma: medidas equilibradas que operen sobre los ingresos, los gastos y los comportamientos de quienes planifican su pensión de forma insolidaria:

Más ingresos: compromiso de mejora de las bases de cotización de los regímenes especiales, autónomos y bases máximas; integración de los Regímenes Agrario y Empleadas de Hogar, mantenimiento de las cotizaciones, y mejora de cotización en jubilación parcial.

Gasto más equitativo: en lugar de recorte lineal, medidas ligadas a la contributividad: en lugar de 67 años para todo el mundo, permitir la jubilación a los 65 a quienes han cotizado más, y posibilitar la jubilación anticipada con coeficientes reductores.

Evitar comportamientos insolidarios: medidas que impiden la planificación que podían hacer legalmente algunos colectivos (la ampliación del periodo de cálculo sirve para que no se pueda “planificar” la pensión máxima), afloramiento de la economía sumergida (integración del régimen agrario y empleadas de hogar).

“Llevo 33 años en el mismo puesto de trabajo, repitiendo los mismos movimientos 8 horas al día... y todo por 920 euros al mes, incluidos los trienios...”

*Entrevista a
M^a Ángeles
Diego Gutiérrez
Trabajadora del sector
consero (Cantabria)*



La industria conservera cántabra se inicia en el último tercio del siglo XIX como resultado de la transformación de la artesanía salazonadora del pescado impulsada por expertos italianos atraídos por la buena calidad de la anchoa local, habiendo constituido desde entonces una de las principales actividades tradicionales de la región.

En los años noventa del pasado siglo se procedió a una importante transformación del sector, financiada por subvenciones nacionales e internacionales (IFOP, Fondo Europeo de la Pesca), que permitieron la modernización de instalaciones y procesos de las principales fábricas, concentradas en 9 localidades del litoral oriental de Cantabria (Santoña, Laredo, Colindres, Castro Urdiales, Ampuero, Ramales, Bárcena de Cicero, Arnauero y San Vicente de La Barquera), en las que se concentra alrededor del 90% de la producción mundial de las conservas de anchoa.

A partir de 2002 la obligada veda del bocarte en el Cantábrico durante cinco temporadas, supuso el inicio de una profunda crisis en el sector que ha afectado tanto a la cantidad y calidad de la producción como al volumen de empleo ocupado y su distribución temporal.

La crisis de la costera se ha traducido en que el abastecimiento de bocarte a la industria transformadora procede ahora sólo en un 25% del área cantábrica siendo el 75% restante importado de países como Argentina, Chile, Perú e, incluso, China, lo que tiene un impacto negativo en la marca, debido a la menor calidad de la materia prima, así como en una importante

reducción del empleo que ha disminuido en más de una quinta parte, hasta situarse actualmente en torno a 1.700 personas, distribuidas en unas 60 empresas, debido a que el producto llega ya elaborado desde los países de procedencia, limitándose las empresas locales a su envasado y etiquetado.

La crisis específica del sector se ve agravada ahora por la de carácter general tanto a nivel regional como nacional, dificultando la reinserción de los excedentes laborales del sector, y es que si bien Cantabria presenta una tasa de paro inferior a la media nacional (14,1 y 21,5 por cien, respectivamente), se debe en gran medida a que su tasa de actividad es también menor que la media.

Un trabajo duro y discontinuo

“Empecé a trabajar con 16 años..., en una fábrica de mi pueblo, Ramales, que se llamaba “Conservas Lotamar”... Eramos unas 30 trabajadoras, todas mujeres, menos dos hombres que manejaban las máquinas..., y todas estábamos con contrato de fijo discontinuo... hasta que ocho o nueve años después..., creo que fue en 1986, conseguimos que nos hicieran fijas..., siendo esa la primera empresa del sector de la anchoa en que se consiguió lo que ha sido desde siempre la principal reivindicación de los sindicatos... y lo sigue siendo aún ahora, pues la mayoría de la gente es eventual y entra y sale del trabajo conforme va la campaña y si vienen mal dadas se queda una gran parte del año sin trabajo ni prestación por desempleo...”

Según un estudio realizado por la Universidad de Cantabria y hecho público el 20 de mayo de 2009, la mayor parte del empleo del sector está ocupado por mujeres mayores, con una edad media de 44 años, que empezaron a trabajar muy jóvenes con contratos de fijo-discontinuo, lo que supone que trabajan una media de 134 días al año, en cinco temporadas de duración desigual, quedando otros 123 días al año sin trabajo ni subsidio.

“Yo llevo ya 33 años en esto... y es duro porque se trata de un trabajo muy repetitivo: cortar y filetear el bocarte, meterlo en la lata... y sigue la cinta transportadora para aceitar, lavar, etiquetar..., a un ritmo de 4 latas de kilo a la hora... Trabajamos sentadas, pero aún así, repetir una y mil veces los mismos movimientos hace que se resientan las muñecas y las cervicales... Aunque las instalaciones y la tecnología se han modernizado, nuestro trabajo apenas

ha cambiado en treinta años... incluso en algo tan ridículo como lo de no dejarnos hablar..., no está escrito en ninguna parte, pero nos lo prohíben porque dicen que eso distrae del trabajo... y en nuestra empresa hace sólo tres años que nos pusieron una radio... y así al menos podemos oír algo, porque es que la monotonía del trabajo resulta desquiciante...

“Y todo eso por unos salarios muy bajos... que en mi caso es de 920 euros/mes... y porque soy fija y tengo 11 trienios, que sin eso la cosa baja a sólo 820 euros/mes... que para quienes están como eventuales queda en muy poco al cabo del año... y así, la mayoría no llega a conseguir una jubilación con el cien por cien del salario, tras toda una vida trabajando...”

“Se trata de un salario insuficiente y la cosa se agrava porque ahora mismo mi marido, que es fontanero, está en paro y tengo una hija de 20 años estudiando en la Escuela de enfermería y otro mayor, de 29, que trabaja en una empresa de piezas y recambios para coches... y vamos tirando malamente...”

Así pues, el proceso de reconversión del sector se está realizando en base a la importación de materia prima en detrimento de la calidad del producto y la reducción de costes laborales por parte de una patronal sectorial más preocupada en la captación de subvenciones que en garantizar la calidad de la producción y de las relaciones laborales.

Propuestas sindicales

Ante esta situación, los sindicatos del sector y, especialmente, la Federación Agroalimentaria de CCOO insisten en que el futuro de la industria conservera depende claramente de una creciente especialización, profesionalización y oferta de productos de calidad con denominaciones genéricas (IGP) que mantengan asociada la industria transformadora a la calidad de un producto artesanal vinculado a la cultura local, lo que exige asimismo mejorar sustancialmente las condiciones de trabajo de quienes la realizan.

“Dadas las características del sector... integrado por pequeñas empresas dispersas, resulta bastante difícil negociar a nivel de centro de trabajo, por lo que nos acogemos al Convenio general de la industria conservera... Yo soy delegada de CCOO desde hace casi treinta años..., me afilié nada más entrar a trabajar porque creí que había que hacer algo para mejorar las condiciones

de trabajo... y, bueno, es difícil pero algo vamos consiguiendo, aunque muy lentamente... porque mientras no se modifique la legislación sobre los fijos discontinuos la cosa es complicada...

A tal efecto, en la anterior legislatura se constituyó una “Mesa Agroalimentaria de Cantabria” ante la que se han presentado diferentes propuestas orientadas a mejorar las condiciones ergonómicas de trabajo, el acceso al subsidio de desempleo para los fijos discontinuos, implementar ayudas para la jubilación, etc.

Asimismo, el 10 de noviembre de 2011 se suscribió el “Acuerdo para el Diálogo Social en Cantabria” entre el gobierno regional, la patronal y los sindicatos CCOO y UGT, por el que se establecía un compromiso de concertación para toda la legislatura orientado al relanzamiento de la economía y la creación de empleo, y que deberá ir concretándose en adelante, tanto a nivel general como para cada uno de los sectores de la estructura productiva cántabra, incluido el de la industria conservera tan vinculado tradicionalmente a la imagen de marca de la región.

“Yo sabía que los sindicatos estaban ahí, que si tenía algún problema podía acudir a ellos, pero no sabía nada de mis derechos...”

Entrevista a
**Esther
Fernández
Quirós**
Joven sindicalista
(Asturias)



Del 1.200.000 afiliados con que cuenta CCOO, 100.000 tienen menos de 30 años y 135.000 entre 30 y 35, lo que hace de este sindicato la organización más importante de entre las que agrupan a la población joven de nuestro país, representatividad que se acrecienta mediante las elecciones sindicales en los centros de trabajo, con más de 125.000 delegados electos, de los que una quinta parte, aproximadamente, son jóvenes.

Con ser importante la dimensión cuantitativa de la participación juvenil en la actividad sindical, lo es aún más en función de los factores estructurales (crisis, desempleo, precariedad contractual) y culturales (preeminencia de los valores individualistas, pérdida de centralidad del valor trabajo) que la condicionan.

Es por ello que los/las jóvenes sindicalistas constituyen uno de los colectivos que más y mejor representan a la nueva generación de *indignados* (...y comprometidos!), puesto que su protesta (...y sus propuestas!) emergen del núcleo duro en el que se produce (...y reproduce!) la desigualdad y el conflicto social: el mercado de trabajo y las relaciones laborales.

En consecuencia, la lucha contra el paro y la precariedad, que entre los más jóvenes supera el 40%, implica asimismo promover su información, formación y participación, con objeto de que su progresiva inserción laboral se realice sin menoscabo de sus derechos individuales y colectivos, proceso en el que la intervención sindical ejerce una importante función garantista, como pone de manifiesto la trayectoria personal, profesional y sindical de nuestra entrevistada.

Formación y empleo

Nacida hace 27 años en Pola de Lena (Asturias), en el seno de una familia minera, Esther cursó estudios de ESO y BUP en colegios religiosos de su localidad, realizando luego un ciclo formativo en gestión de actividades turísticas que compaginó con algunos trabajos (camarera, promotora de ventas) precarios y de corta duración.

“En 2005 entré a trabajar en la tienda de IKEA en Pola de Siero, cerca de Oviedo. Empecé con un contrato de seis meses a media jornada, lo que me permitía seguir estudiando..., luego ya me hicieron un contrato indefinido y a jornada completa. A los dos años de estar en la empresa, pasé unos meses en el centro de San Sebastián de los Reyes (Madrid), el de mayor facturación de la compañía..., con la intención de mejorar mis conocimientos de ventas y poder promocionar, lo que resultó bastante decepcionante y me permitió ver más claramente que esto de la “república independiente” tampoco es el mundo guai que te ‘venden’ al entrar a trabajar..., aunque también es verdad que comparada con otras grandes empresas del sector..., estamos mejor aquí...”

Fundada en 1943, en la localidad sueca de Älmhult, IKEA se ha convertido desde entonces en una empresa global (más de 300 tiendas en 44 países, con una plantilla aproximada de 130.000 trabajadores, una facturación de 23.100 millones de euros y unos beneficios de 2.700 millones en el ejercicio de 2010), tras haber revolucionado el modelo de fabricación y comercialización de muebles y objetos para el hogar y la decoración. Su implantación en España se inició hace quince años, habiéndose consolidado desde entonces como una marca de referencia, con un total de 13 macro-tiendas, en las que trabajan alrededor de 7.000 empleados, con un alto porcentaje de mujeres.

Relaciones laborales en IKEA

Como estrategia de mercadotecnia, IKEA ha cultivado una imagen de marca que combina diseño funcional, precios bajos y bricolaje participativo (“Do It Yourself!”) con un enfoque modernizante, planteado más en términos de ecologismo light que de adecuada regulación del empleo y las relaciones laborales.

“La estrategia funciona..., esa imagen de “buen rollito” en términos de integración e implicación de una plantilla mayoritariamente joven... En mi

centro, la mayoría de los 250 que somos actualmente tenemos menos de 35 años, muchos con contratos de media jornada que te permite estudiar...pero también prolonga la inestabilidad laboral. Este perfil joven y flexible de la plantilla refuerza la imagen de aparente buen clima laboral, de empresa moderna... Es verdad que, comparado con otras grande superficies comerciales, tenemos algunos beneficios sociales (cantina en la que podemos comer por uno o dos euros, con teléfono gratis y acceso a internet, sala de juegos, cancha de deporte...), pero también lo es que persisten los salarios bajos, la reducción de plantilla que supone una sobrecarga de tareas, dificultades de conciliación entre la vida laboral y familiar...

A nivel nacional IKEA está integrada en ANGED, la patronal de grandes empresas de distribución (El Corte Inglés, Carrefour, Alcampo, Makro, etc.), cuyo modelo de relaciones laborales se caracteriza por un fuerte control empresarial, una estrategia de diferenciación corporativa respecto de las pautas mayoritarias, para lo que ha creado una serie de subcontratas sindicales (FASGA, FETICO) y trata de marginar, con desigual resultado, al sindicalismo de clase.

El actual convenio 2009–2012, que afecta aproximadamente a 300.000 trabajadores de todo el país, fue suscrito sólo por los sindicatos corporativos (BOE de 5 de octubre de 2009), con la oposición de CCOO y UGT que denunciaron sus insuficiencias en materia salarial, de jornada y derechos sociales.

“Con carácter general se nos aplica el convenio de Grandes Almacenes, pero en IKEA hemos conseguido desde hace tres años un acuerdo propio en el que, entre otras medidas, se establece un complemento salarial por puesto de trabajo que mejora algo la cosa... por otra parte, el pasado 17 de marzo, tras casi dos años de negociaciones, se firmó el ‘Plan de Igualdad de IKEA’ que establece una serie de compromisos orientados a la integración de la perspectiva de género en la gestión de la empresa, de igualdad de trato y oportunidades en la contratación, promoción y conciliación, ayuda a las víctimas de violencia de género, módulos de igualdad en los programas de formación...

El descubrimiento del sindicalismo

Aún siendo importante, la tasa de afiliación sindical de los jóvenes es, en términos generales, inferior a la media que, en el caso español, se sitúa en torno al 18,9% de la población asalariada, según datos de la *Encuesta de Calidad de*

Vida en el Trabajo, debido, como ya se ha indicado, a razones de carácter tanto como estructural cultural.

La hipótesis estructural es la que parece contar con mayor evidencia empírica y generar el consiguiente consenso entre los especialistas al analizar la correlación existente entre las características contractuales y distribución ocupacional del empleo juvenil que, además de las mayores tasas de temporalidad y rotación, presenta un alto grado de concentración en sectores, actividades y tipos de empresa con escasa presencia sindical, lo que dificultaría tanto el conocimiento como la valoración y, en su caso, la conexión con la actividad sindical. Parece, pues, razonable deducir, siquiera sea provisionalmente y en tanto puedan realizarse nuevas investigaciones empíricas en la materia, que la sindicalización normalizada no es tanto una cuestión de edad como de estabilidad en el empleo, de lo que se deriva que la estrategia sindical debe orientarse, con carácter general, a la mejora cuantitativa y cualitativa del empleo, así como a potenciar la visibilidad y adaptación de sus estructuras y ofertas, mediante campañas específicas de información y reclutamiento.

En el segundo caso, nos referimos a la influencia creciente de los valores individualistas e instrumentales entre los jóvenes, asociados a los nuevos modos de producción y consumo, que operarían como factor determinante de la débil orientación de los mismos a la estrategia colectiva y organización permanente que caracteriza al sindicalismo, y su preferencia por acciones expresivas y vínculos más “líquidos”, como los representados por el *movimiento 15-M*. Sin embargo, diversos estudios e investigaciones empíricas demuestran que, aún siendo relevantes dichos factores no generan posicionamientos antisindicales, sino valoraciones que oscilan entre el desconocimiento y la valoración distante.

“Hace dos años empecé a estudiar el grado superior de Prevención de Riesgos en la antigua Universidad Laboral de Gijón... y fue allí donde me propusieron que me vinculara a un sindicato para poder actuar como Delegada de Prevención...Hasta entonces yo sabía que los sindicatos estaban ahí, que si tenía algún problema podía acudir a ellos..., pero nada más, no sabía nada de mis derechos, ni de cómo funcionan las relaciones laborales en las empresas, el convenio y todo eso..., y cuando me lo explicaron pensé que el sindicato podía ser una herramienta importante... que me ayudara a aplicar lo que estaba estudiando, tanto en términos de desarrollo profesional como de ser-

vicio a mis compañeros... Y coincidió que por aquellas fechas se preparaban las elecciones sindicales en IKEA y los de CCOO me propusieron participar... y aquí estamos...

Las últimas elecciones sindicales en IKEA–Asturias se celebraron el 30 de junio de 2010, con el resultado de 6 delegados electos de CCOO, 5 de FETICO y 2 de UGT, designándose posteriormente de entre ellos tres delegadas de prevención.

“Al principio pensé que sólo me iba a ocupar de cuestiones de prevención..., pero me he ido involucrando cada vez más y estoy muy orgullosa de pertenecer al sindicato, por el apoyo de mis compañeras y compañeros, de la Federación de Comercio..., incluso he ido a hacer elecciones sindicales por ahí, cursos de negociación colectiva en FOREM y en la propia FADE (patronal asturiana) sobre costes y beneficios de la prevención...

“Legalmente tengo derecho a 30 horas mensuales para el ejercicio de mis funciones..., pero al final utilizo esas y otras más de mi tiempo libre para actividades de prevención, de formación, de atender a los compañeros... con una ronda regular por los diferentes puestos de trabajo de la tienda, para saber cómo están las cosas, cuáles son sus demandas, para hacer propuestas a la empresa, fomentar la cultura preventiva...

Sindicalismo de proximidad

Aún disponiendo de suficiente evidencia empírica y consistencia teórica, la generalizada aceptación acrítica de las hipótesis estructural y cultural sobre la débil afiliación sindical de los jóvenes puede haber funcionado como profecía autocumplida, al transferir la justificación de la misma a factores exógenos, eximiendo de responsabilidad a la propia organización sindical, cuyas estructuras, prácticas y discursos son considerados disfuncionales por otros analistas que sustentan la *hipótesis organizativa* para explicar una parte importante del desencuentro entre jóvenes y sindicatos, por lo que se impone la necesidad de renovar modelos y estrategias de intervención.

“Es cierto que hay por ahí una fuerte campaña de desprestigio de los sindicatos, dirigida a debilitar su capacidad de respuesta a los abusos del poder económico y político..., pero yo creo que no toda la culpa es de los otros, que

nosotros también tenemos parte de responsabilidad..., tanto por algunas cosas que hacemos mal como por otras buenas que no hacemos... Por ejemplo, de poco sirve echar horas en reuniones en el sindicato o de negociación con la empresa si luego no explicas a la gente las propuestas y los resultados... y hacerlo de forma tanto directa, en el contacto personal con los compañeros, como a través de las redes sociales... Nosotros, en CCOO de IKEA tenemos ya buenas experiencias en algunos centros, con web propia, facebook... y ahora vamos a hacerlo también en nuestro centro de Asturias...

“Además de informar de qué hacemos, hay que ser también transparentes respecto del cómo..., me refiero, por ejemplo, al uso de las horas sindicales..., una parte importante de las cuales hay que destinarla siempre al contacto directo con la gente en la empresa, que nos vean, que nos sientan cerca...

“Creo que también es importante ser cuidadosos en la selección de quienes vamos a proponer como nuestros representantes..., hay que elegir gente con el perfil adecuado... y además mejorar su..., nuestra formación sobre cuestiones sindicales, legales, de negociación, de comunicación..., tenemos que presentar siempre a los mejores...para mejorar tanto la imagen como la eficacia del sindicato en el ejercicio de sus funciones de representación, defensa y promoción de los intereses de los trabajadores...

“Los que tanto critican a los sindicatos de verdad..., no dudan en apoyar a sindicatitos como FETICO y similares”

*Entrevista a
Rosa María
Galbarro
Rodríguez
Cajera en una gran superficie
comercial (Madrid)*



El comercio minorista ocupa el lugar final en el proceso de producción y distribución de mercancías, a través de la disposición de productos y servicios, la captación y orientación de la clientela en los mercados, configurando además los hábitos de consumo ciudadanos e, incluso, los usos mismos de la ciudad, de sus tiempos, espacios y recursos.

El sector ocupa a un total de 1.888.600 personas (EPA, 2º trimestre de 2011), de las que el 70,1% son asalariadas (1.323.300), en su mayoría mujeres (el 67,4%, treinta puntos porcentuales por encima de la media), con una concentración creciente en empresas medianas y grandes, que ocupan ya casi a la mitad de los trabajadores del sector (Grandes Almacenes, hipermercados, supermercados, etc.), con la consiguiente crisis del pequeño comercio altamente atomizado.

Se trata, pues, de un sector intensivo en mano de obra y altamente feminizado, lo que en términos de estrategia empresarial se traduce en bajos estándares de calidad del empleo, tanto en materia contractual como salarial y de relaciones laborales.

En el primer caso, se trata de prácticas consolidadas de encadenamiento de contratos temporales y de la utilización creciente del empleo a tiempo parcial (entre el 20 y el 25 por cien), para cubrir ciertos horarios de trabajo en fines de semana, festivos y períodos de alta afluencia de clientes, doblando dicha modalidad contractual la media general.

En cuanto a los salarios, los últimos datos oficiales disponibles (Encuesta de Estructura Salarial, INE-2009), ponen de manifiesto la existencia de una doble discriminación, de carácter sectorial una y de género la otra, pues mientras el salario medio en nuestro país es de 22.511 euros/año, el del sector del comercio es un 13,4% inferior (19.498 euros/año), y el de las mujeres del sector (16.074 euros/año) resulta un 29,6% más bajo que el de los hombres (22.843). Esta discriminación salarial de género en el sector comercial se acumula a la segregación vertical (concentración de mujeres en empleos de bajo reconocimiento y con escasas posibilidades de promoción) y las dificultades añadidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, derivadas de un alto grado de desregulación de la jornada laboral.

Respecto a las relaciones laborales en el sector del comercio minorista, destaca de entrada la notable fragmentación de ámbitos de negociación, registrándose un total de 274 convenios, de los que 76 son de empresa y el resto provinciales y/o subsectoriales, si bien uno sólo de ellos, el de grandes superficies, regula las condiciones laborales de casi una cuarta parte de los asalariados del sector, agrupados en 16 grandes empresas (El Corte Inglés, Carrefour, Alcampo, Makro, etc.).

Por lo demás, la presencia sindical en el sector resulta muy desigual, con grandes vacíos de sindicalización, sobre todo en el pequeño comercio tradicional, y la importante presencia de sindicatos corporativos y de empresa en la gran distribución.

Encadenando contratos temporales

“Nací hace 42 años en El Coronil, un pequeño pueblo de Sevilla, siendo la más pequeña de siete hermanos... Estudié la EGB en el pueblo y luego hice FP Administrativo en Jerez de la Frontera... En 1979 me vine a Madrid y a los pocos meses empecé a trabajar de cajera en Alcampo...”

Se trata de la filial española del grupo ‘Auchan’, uno de los grandes del sector de la distribución comercial que cuenta con un total de 1.335 hiper y supermercados en 12 países, con una plantilla total de 262.000 trabajadores y un volumen de negocio de 42.500 millones de euros. En España inició su expansión en 1981, contando actualmente con 52 tiendas en las que trabajan 15.400 empleados.

“Estuve varios años encadenando contratos eventuales y a tiempo parcial..., y cuando se agotaban los plazos me despedían y poco después...vuelta a em-

pezar, hasta que ví que en el convenio ponía que si acumulaba tres años como eventual durante un período de cuatro, me tenían que hacer fija..., fue entonces cuando hablé con los delegados de FETICO y me dijeron que no protestara, que estaba bien así..., pero yo no me quedé tranquila y fui a ver a los de CCOO que me asesoraron de cómo tenía que plantear la cosa... y finalmente, tras casi seis años, logré que me hicieran un contrato fijo... y, claro, eso me convenció de la necesidad de afiliarme a CCOO y de luchar por los derechos de mis compañeras y compañeros... frente a las irregularidades de la empresa y las complicidades de FETICO...

El sistema de relaciones laborales en la mayoría de las grandes superficies de distribución, las 16 que integran el convenio suscrito por la patronal ANGED, se basa en condiciones de empleo precarias, baratas y desreguladas, para cuya imposición se requiere de la colaboración de sindicatos corporativistas.

“Lo del encadenamiento de contratos parecía haberse arreglado con la reforma laboral de 2006 que apoyamos los sindicatos, pero ahora el gobierno ha vuelto a eliminar el tope de los tres años... dicen que provisionalmente hasta 2013 por la cosa de la crisis, pero está por ver sus efectos pues lo más probable es que no ayude a crear empleo pero si a precarizar aún más el existente...”

De los 3,9 millones de empleos temporales registrados a mediados de 2011, un tercio tenían una duración inferior a los seis meses, 118.500 inferiores al mes y 20.300 contratos de un solo día. Del total de asalariados temporales, el 41%, es decir 1.600.000, habían encadenado al menos dos contratos en su empleo actual.

“Los salarios medios aquí son muy bajos, en torno a los 840 euros netos al mes por jornadas de 40 horas que incluyen periodos superiores de permanencia en la empresa, turnos, festivos..., pues los de FETICO firmaron un acuerdo con la empresa en octubre de 2009 por el que le daban todo el poder para desregular la jornada de trabajo..., siendo aún más papistas que el Papa. Además, las condiciones de trabajo son de muy poca calidad, con actividades repetitivas, de escasa motivación..., imponiéndote obligaciones como las del SBAG a las cajeras..., eso de ‘Sonrisa, Buenos días, Adiós y Gracias’, por cuyo incumplimiento nos sancionan, yendo incluso más lejos de lo

establecido en el convenio..., por lo que lo hemos denunciado a la Inspección y el Servicio de Intermediación laboral...

El convenio del sector de Grandes Empresas de Distribución, firmado para el período 2009–2012 por la patronal ANGED y por los sindicatos FETICO y FASGA exclusivamente, es un fiel reflejo de las propuestas que la CEOE llevó a la mesa de diálogo social que se cerró finalmente sin acuerdo en junio de 2011, incluyendo la modificación de los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad funcional y condiciones de trabajo, la flexibilización de la jornada laboral, la reducción de la cobertura por ILT, etc.

En los dos lados de la mesa

“Es que la negociación colectiva en este sector es muy rara..., tanto que puede decirse que los representantes de las empresas se sientan en los dos lados de la mesa..., en una parte a través de la patronal ANGED y en la otra a través de sus subcontratas ‘sindicales’, la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio y la Federación de Asociaciones Sindicales de Grandes Almacenes...y eso lo contamina todo, tanto el contenido de lo pactado como las formas en que se desarrollan las relaciones laborales cotidianas...

La situación es ciertamente peculiar, pues se trata posiblemente del único gran sector de actividad en que los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT) están en minoría, superados ampliamente por dos organizaciones de carácter corporativo y ejecutoria amarillista, vinculadas desde su origen a las grandes empresas de distribución, especialmente ‘El Corte Inglés’, en cuyo Departamento de Personal se gestó, a finales de 1977, la constitución de las autodenominadas ‘Organización de Trabajadores Independientes de El Corte Inglés’ (OTICI) y ‘Unidad Profesional’ (UP), antecedente la primera de FETICO, de orientación claramente colaboracionista y fusionada la segunda con FASGA, de tipo más corporativista y profesional, que estaba implantada en las antiguas ‘Galerías Preciados’, orientadas en ambos casos a ocupar el espacio de representación y operar como barrera de entrada a las opciones sindicales de clase, siguiendo una estrategia managerial en que se dosifica la identificación acrítica con la empresa y la represión de la disidencia, el mantenimiento formal de los dispositivos colectivos (convenio, elecciones) con la individualización de las relaciones laborales.

En el conjunto de las 16 grandes empresas que integran ANGED, fueron elegidos en las últimas elecciones sindicales un total de 6.597 delegados, de los que el 46,1% pertenecen a FETICO, el 21,1% a FASGA, el 15,2% a UGT otro 15% a CCOO, repartiéndose el 2,5% restante entre no afiliados y otras opciones menores.

“En Alcampo son mayoría también los de FETICO, con 347 delegados sobre los 556 elegidos en las últimas elecciones en todos los centros del país, y nosotros somos la segunda fuerza, con 116 delegados, lo que supone el 20,8%, tras haber crecido un poco en la última convocatoria..., seguidos de UGT con 81 delegados..., y eso hace que el Comité Intercentros, que es realmente el que negocia con la empresa, esté dominado por FETICO, con 9 de los 13 miembros que lo integran... y claro, así sale lo que sale...”

“El control de la empresa y sus muchachos es tanto que en las últimas elecciones tuvimos que presentar una alegación para pedir que los sobres fueran realmente opacos, que no se pudiera transparentar la papeleta..., y es que hay miedo, y el miedo cunde mucho... ,porque estos son como una secta, lo controlan todo... casi desde el principio, cuando en un reparto de papeles entre empresa y FETICO, los del Departamento de Recursos Humanos le dan a la gente la ficha de afiliación junto al contrato... y continuamente te están diciendo que si no estás con ellos no eres nadie pero si te apuntas puedes pasar a fijo o crecer profesionalmente...”

“Supongo que no todo es culpa de ellos, de la empresa y su sindicato..., que también nosotros habremos cometido errores, tanto a nivel general como en este sector y en esta empresa..., pero no deja de ser curioso que en toda esta campaña antisindical que alienta la derecha y la caverna mediática, a los únicos que se ataque sea a nosotros, a CCOO y UGT..., al tiempo que se habla de que hacen falta sindicatos independientes, profesionales, apolíticos, de empresa..., en fin, que los que tanto critican a los sindicatos de verdad, no dudan en apoyar a sindicatitos como FETICO y similares..., razón de más para que nosotros sigamos trabajando para mejorar y reforzar nuestro modelo sindical democrático, transparente, de presión y negociación... en defensa de los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras...”

“El de los obreros manuales y los técnicos superiores fueron mundos separados que cada vez confluyen más en la defensa de intereses comunes”

*Entrevista a
Rubén García
Fernández*

*Minero y técnico de
HUNOSA (Asturias)*



“*Verde de montes y negra de minerales*”. Así describe a Asturias Pedro Garfias, en un poema de 1937 que años después cantaría Víctor Manuel, con una referencia casi telúrica al profundo impacto de la minería del carbón en la configuración del paisaje y el paisanaje de la región, a la que se presenta, asimismo, como ejemplo histórico de lucha proletaria: “...mirad obreros del mundo su silueta recortarse!”.

Y es que, ciertamente, ambas actividades (la minería y el sindicalismo) se han entrecruzado desde hace siglo y medio en las cuencas del Aller, el Caudal y el Nalón, siguiendo la huella roja que a su paso dejan el trabajo duro y la solidaridad obrera, contribuyendo al desarrollo de un sector energético clave para el crecimiento económico y de una cultura reivindicativa decisiva en la emergencia del moderno sindicalismo español, representado por las *Comisiones Obreras*, cuyas primeras expresiones surgieron durante 1.956 en la mina *La Camocha*, próxima a Gijón.

Los inicios de explotación minera en Asturias se remontan a la segunda mitad del siglo XVIII cuando los ilustrados de la época (Jovellanos y Campo-omanes, entre otros) fomentaron la extracción de hulla para impulsar el desarrollo de la incipiente industria siderúrgica y de construcción naval, pero habrá de pasar más de un siglo para que la minería del carbón experimentase una expansión sostenida, hasta alcanzar sus más altos niveles de producción durante la Iª Guerra Mundial. La crisis económica posterior limitó su crecimiento y renovación, agravada por el estancamiento económico derivado de

la guerra civil española. La creación de HUNOSA en 1967, como resultado de la nacionalización por el INI de más de 20 empresas privadas que operaban en la cuenca central asturiana, supuso un relanzamiento notable de la actividad extractiva, en la que trabajaban entonces alrededor de 35.000 obreros.

Paralelamente fueron surgiendo diferentes núcleos de lucha sindical con objeto de hacer frente a las duras condiciones de trabajo, registrándose en 1.890 la primera huelga general en el sector por la reducción de la jornada de 12 horas y un aumento salarial, inaugurando una secuencia reivindicativa que llega hasta la actualidad, cuando el cambio de modelo energético y las imposiciones de la UE parecen haber dictado el final inexorable de la minería del carbón.

Tradición obrera y sindical

“Nací en 1969, en Pola de Lena, en la cuenca asturiana del Caudal... La mía era una familia minera, mi padre está ahora jubilado tras haber trabajado más de 40 años en HUNOSA y desde el principio estuvo afiliado a CC.OO...y aún sigue, por lo que yo he vivido desde pequeño la vinculación al sindicato, al que me apunté con 19 años, justo cuando empecé a trabajar en el pozo Montsacro, en el Concejo de Morcín... Lo de afiliarse al sindicato era una cosa normal cuando entrabas en la mina..., estaba en el ambiente, formaba parte de la identidad minera..., lo que explica las altas tasas de afiliación que siempre ha habido en el sector, superiores en muchos casos al 80%, lo que cuatriplica la media nacional... Y la tradición se mantiene también entre los más jóvenes: de los 150 nuevos trabajadores que entraron a HUNOSA en 2010..., 98 se afiliaron a CCOO y 52 a UGT..

“En Montsacro estuve dos años como ayudante minero, mientras compaginaba el trabajo con los estudios... Terminé la FP-II y luego hice un curso de analista informático en SERESCO.. Entraba en la mina a las 6'15 de la mañana y salía a las 14'30, comía algo y... pitando a clase desde las cuatro hasta las nueve de la noche...

“En 1990 pasé al ‘Pozo San Nicolás’, cerca de Mieres, donde estuve algo más de seis años... Esta era una mina grande..., con una plantilla entonces de más de mil trabajadores... Fue allí donde se produjo el mayor accidente de la historia reciente de la minería asturiana. Era el 31 de agosto de 1995, cuando de

madrugada se produjo una explosión de grisú a 400 metros de profundidad que mató a 14 compañeros, diez de la plantilla de HUNOSA y cuatro de una subcontrata checa... Fue terrible y aun hubiera sido peor si hubiera ocurrido unos días después, cuando los turnos estuvieran al completo tras el periodo de vacaciones... Recuerdo que conforme se iba difundiendo la noticia por el valle..., iban parando todos los pozos y acudiendo al nuestro en una impresionante manifestación de duelo y solidaridad...

“Desde 1996 estoy trabajando como técnico en las oficinas centrales de HUNOSA, habiendo sido elegido delegado de CCOO en el Comité Intercentros y responsable del área de técnicos..., desde la que venimos trabajando con notable éxito por la participación sindical de este colectivo, superando las viejas barreras que separaban a los obreros de los ingenieros y titulados superiores, cuya afiliación a CCOO ha aumentado notablemente en los últimos años... Mi propia trayectoria laboral y profesional incorpora, de alguna forma, elementos de ambos mundos..., de operario en el pozo a técnico informático..., mundos que durante tiempo siguieron trayectorias diferentes, e incluso en algunos casos enfrentadas, pero que cada vez más confluyen en la defensa de intereses comunes..., de reconversión laboral y de renovación del propio sindicalismo...

Crisis y reconversión

Tras la entrada de España en la UE en 1986, se establecieron diferentes planes de reconversión de la minería española del carbón, por exigencias comunitarias que la consideraban ineficiente, cara y contaminante (emisiones de CO₂, calentamiento global...), lo que supuso el inicio de una serie de cierres y reducciones de plantilla que han ido jalonando las dos últimas décadas, con sucesivos aplazamientos en la larga crónica de una muerte anunciada.

De los 18.000 trabajadores que tenía HUNOSA en los años ochenta, se pasó a poco más de 10.000 en 1.990 y de ahí a los 1.700 actuales (de los que alrededor del 15% son extranjeros, sobre todo checos y polacos), con el consiguiente cierre de un importante número de explotaciones. Por su parte, la minería privada también ha cerrado 38 pozos desde entonces, con una reducción de plantilla de casi el 90%, hasta quedarse actualmente con menos de mil trabajadores en activo.

A finales de 2010 la Comisión Europea acordó ampliar a 2018 el período durante el que la minería del carbón puede seguir recibiendo ayudas, lo que supone un aplazamiento del cierre de las explotaciones, inicialmente fijado para 2014

“Ese acuerdo de la UE se firmó el 10 de diciembre del año pasado..., un días después de la huelga minera que a tal efecto convocamos desde CCOO, en un intento de seguir apostando por el futuro y la viabilidad de la minería del carbón, tanto por razones estratégicas como sociales... En el primer caso, por tratarse de la única energía continua propia de que disponemos en España y, en el segundo, tanto por la defensa de los puestos de trabajo actuales como por las posibilidades que una adecuada reconversión tecnológica del sector tendría sobre el empleo y la reactivación económica de una región tan deprimida como Asturias...”

Del negro al verde..., ¡con el rojo en la memoria!

La incertidumbre actual en los países árabes, que ha provocado una escalada en los precios del petróleo, junto con la crisis nuclear de Fukushima, parecen reforzar el argumento de disponer de una reserva estratégica de carbón tanto en Europa como en España, que permita disminuir nuestra dependencia energética.

Desde las cuencas mineras se ha pedido a la UE que se fije un porcentaje (mínimo del 15%) en el mix energético para la quema de carbón autóctono, por considerar que es una gran incongruencia que la Unión Europea invierta millones de euros en investigación y en plantas para capturar CO₂ y, paralelamente, se promueva el cierre de las minas españolas y europeas. Se insiste, además, que China, de donde procede la mayoría del carbón barato que se quema en Europa, no ha firmado el Protocolo de Kyoto ni garantiza unas condiciones sociales dignas a sus mineros.

“Creemos que el carbón va a seguir siendo necesario...y que el nuestro es más limpio y seguro que el importado, por lo que los esfuerzos deben dirigirse a apoyar tecnologías que permitan su combustión limpia..., porque el carbón puede ser también ‘verde’, sostenible, generador de riqueza... Con la utilización y exportación de las tecnologías de captura de CO₂ a los países que consumen masivamente carbón..., y lo seguirán haciendo durante mucho tiem-

po, podríamos contribuir a la reconversión económica de nuestras cuencas..., al tiempo que la investigación y desarrollo correspondientes nos permitirían, además, la posibilidad de crear empleos vinculados a este sector tecnológico emergente...

La situación de la minería asturiana es, pues, compleja e incierto el horizonte de su continuidad y posible reconversión, pero lo que resulta de todo punto incuestionable es la contribución de su movimiento obrero a la historia universal de la dignidad y, por ello...

...nadie derribará ese árbol
de Asturias ya sin ramaje
desnudo, seco, clavado
con su raíz entrañable!

“Tenemos voluntad negociadora, pero cuando un convenio es perjudicial para los trabajadores, no lo firmamos”

*Entrevista a
Juan Antonio
García Hernando
Vigilante de seguridad
(Madrid)*



El proceso de modernización económica y social de los años setenta y ochenta generó nuevas demandas de seguridad privada que si bien el Estado no podía atender sí estaba obligado a regular como único depositario constitucional del monopolio legítimo del poder de la fuerza. Tal es, en definitiva, el objetivo de la Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Ciudadana, en cuya exposición de motivos se hace constar el reconocimiento de “...los servicios privados de seguridad como servicios complementarios y subordinados respecto a los de la seguridad pública”.

En estas dos últimas décadas se ha producido una significativa expansión de estos servicios de vigilancia y seguridad privada, realizados actualmente por cerca de 85.000 trabajadores (de los que apenas el 13% son mujeres), adscritos a unas 1.200 empresas, si bien la mayoría se concentra en cinco grandes compañías de seguridad.

Con una facturación de 4.000 millones de euros, aproximadamente, los servicios de seguridad prestados se distribuyen entre un 30% en el sector público (Administración, sanidad, infraestructuras) y el 70% en el sector privado (entidades financieras, industria, comercio, seguridad residencial, etc.).

Se trata, por lo demás, de un sector caracterizado por la difícil normalización de las relaciones laborales y la actividad sindical, tanto por las características mismas en que se desarrolla la actividad (aislamiento, turnos, rotación) como por el modelo de gestión de la mayoría de empresas que oscila entre estructuras jerárquicas y clientelismo corporativista.

De pastor en La Alcarria a vigilante de seguridad en AENA

“Nací en 1953 en Driebes, un pequeño pueblo de La Alcarria (Guadalajara) y a los seis años ya estaba trabajando en el campo, de pastor..., primero sólo en verano y partir de los nueve años ya de continuo... Éramos 9 hermanos y la vida estaba dura, por lo que tuve poca escuela..., el Graduado me lo saqué luego ya de casado.

“A los 17 pasé a trabajar a una fábrica de ladrillo en Alcalá de Henares... y allí estuve durante quince años hasta que cerró la fábrica en 1985 y me quedé en la calle. Para entonces ya estaba casado y con una hija..., por lo que tuve que buscarme la vida rápido. Me presenté a unas oposiciones pero me quedé en puertas porque les daban más puntos a los interinos...y fue entonces cuando un amigo me comentó que buscaban gente para vigilar fábricas. Primero estuve un tiempo más o menos irregular y luego ya entré formalmente a trabajar como vigilante de seguridad en una de las grandes empresas del sector..., donde entre unas cosas y otras llevo ya veinticinco años

“Durante este tiempo he hecho de todo, desde servicios de vigilancia en fábricas, en bancos, en RENFE y el Metro... hasta en programas de TV y en el Estadio Bernabéu..., para acabar en AENA, donde llevo ya casi catorce años... Cambian los sitios pero el trabajo es siempre el mismo..., ahí de plantón horas y horas, sólo...aislado, trabajando cuando los demás descansan o se divierten..., incluido los sábados y domingos, a turnos y haciendo más horas que un reloj..., pero bueno, es nuestro trabajo y tratamos de hacerlo de la mejor manera posible, tanto por garantizar la calidad del servicio como también por dignidad personal y profesional...

Un sector difícil para el sindicalismo y las relaciones laborales

“A todo esto yo me había afiliado ya mucho antes a CCOO, en 1978 más o menos..., tanto por tradición familiar de izquierdas como por la influencia de un buen amigo que trabajaba en ‘Roca’ y conocía a un abogado del sindicato..., pero cuando entré de vigilante de seguridad me di cuenta de que este es un sector muy complicado para la acción sindical..., tanto por el tipo de empresa como de trabajo...

“Y es que aquí hay, entre los jefes, mucho ‘facha’ reciclado, ex-militares y policías rebotados..., que imponen un modelo de gestión de personal a mitad de camino entre dictatorial y de nuevos ricos..., potenciando un sindicalismo domesticado, tipo USO y sindicatitos de empresa..., tan de empresa que alguno, como ese que se llama ‘Alternativa’, tiene su sede en las propias oficinas centrales de ‘Prosegur’..., y en este contexto los de CCOO somos las ‘moscas cojoneras’, los reivindicativos, los que no tragamos... y claro, las empresas tratan de marginarnos...”

“En cuanto al tipo de trabajo y de trabajadores..., además del aislamiento que dificulta las relaciones colectivas, las propias condiciones de trabajo y los bajos salarios hacen que haya una gran inestabilidad, de gente que entra y sale... hasta un 40% de rotación anual según la propia patronal APROSER..., porque claro, con un salario bruto de 1.060 euros mensuales, que se queda en poco más de novecientos netos... tienes que matarte a hacer horas extra..., que aquí se llegan a hacer de media más de cuarenta mensuales, que las pagan a 7,30 euros/hora..., con lo que puedes llegar a un suplemento de unos 300 euros más al mes..., pero claro, a costa de trabajar sábados y domingos, turnos continuados... y eso no es vida tampoco...”

“Todo lo cual supone, además, un agravio comparativo con los policías municipales que hacen prácticamente el mismo trabajo que nosotros: vigilancia de espacios públicos, con armas y grilletes..., salvo que ellos pueden ‘detener’ en caso de incidentes o alteración del orden y nosotros sólo ‘retener’ hasta que la fuerza pública se hace cargo..., pero la diferencia de salario y condiciones de trabajo es mucha... y no porque ellos cobren demasiado..., sino porque nosotros cobramos demasiado poco, prácticamente la mitad...”

Un mal convenio que CCOO hizo bien en no firmar

En función de la representatividad obtenida en las elecciones sindicales de cada ámbito, los sindicatos participan en la negociación de los convenios colectivos que regulan las condiciones laborales (salario, jornada, vacaciones, formación, derechos sociales, etc.) de los trabajadores.

En 2010 se negociaron 3.750 convenios colectivos que, afectan, según datos oficiales, (<http://www.mtin.es/estadisticas/bel/CCT/index.htm>) a

1.359.300 empresas y 9.424.600 trabajadores. En la inmensa mayoría de los casos la representación de los trabajadores ha corrido a cargo de CCOO y UGT, en su acreditada condición de sindicatos mayoritarios, si bien en algunos convenios se pueden configurar otras mayorías relativas, así como la negativa a suscribir lo acordado por alguno de los grandes sindicatos.

Tal ha sido el caso del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad Privada, firmado el 15 de noviembre de 2010, entre las patronales del sector y, por parte sindical, los representantes de UGT y USO, con la oposición de CCOO que se negó a suscribir el acuerdo por considerarlo perjudicial para los trabajadores.

“Con una vigencia de cuatro años, de 2009 a 2012, el convenio firmado por UGT y USO es realmente malo, pues no satisface ninguna de las demandas mínimas de los trabajadores del sector... Así por ejemplo, en cuanto al salario, pacta una congelación total para 2009 y 2010, cuando la media nacional de incremento establecida en convenio fue del 2,25% para 2009 y del 2,20% para 2010..., y para los dos años siguientes prevé un aumento del 1% para 2011 y del 2,8% para el 2012, en función de las previsiones de IPC..., lo que, en definitiva supone, según diversos cálculos, que al final de la jugada los trabajadores del sector habremos perdido unos 1.500 euros..., lo que teniendo en cuenta los sueldos que tenemos resulta infumable... Por otra parte, el convenio en cuestión no soluciona tampoco el problema de las horas extra, que venimos arrastrando desde hace años... y que ha generado miles de demandas ante los Juzgados de lo social, ni regula correctamente la calificación profesional..., por lo que me parece muy bien que CCOO no lo haya firmado y siga reclamando lo que es de justicia...”

“Es importante que renovemos nuestros equipos, que haya una mayor rotación de delegados y liberados, para evitar el desgaste y la desvinculación del puesto de trabajo y de los compañeros de siempre”

Entrevista a
**Victoria García
Mora**
Ferroviaria (Madrid)



Desde mediados del siglo XIX, el ferrocarril (su trazado, locomotoras e impacto económico y social) ha representado en todas partes uno de los iconos clásicos de la Revolución Industrial, y sus hombres (los ferroviarios, *cheminots*, *railway workers*...), uno de los colectivos obreros de perfiles más definidos y larga trayectoria reivindicativa.

En el caso español, la evolución de sus infraestructuras, convoyes, itinerarios y servicios simboliza, también, la del país, desde la primera fase de trazado y desarrollo de la red entre 1853 y 1866, los trenes pobres y renqueantes de la postguerra y la emigración hasta la moderna red actual, rápida, eficiente y vertebradora del territorio, que cuenta con 13.354 kilómetros de vías y transporta anualmente a unos 450 millones de viajeros.

Por su parte, el colectivo de trabajadores ferroviarios ha experimentado, asimismo, una notable transformación, especialmente en las dos últimas décadas, durante las que se ha diversificado tanto su composición demográfica (más mujeres y jóvenes), como su extracción (de la endogamia familiar al acceso abierto mediante sistemas de concurso-oposición) y cualificación profesional (más técnicos y universitarios).

Actualmente trabajan en el sector alrededor de 65.000 mujeres y hombres, que realizan sus respectivas actividades (gestión y mantenimiento de infraestructuras, operación de transporte ferroviario y servicios auxiliares), integrados en empresas de diferente titularidad (pública y privada), tamaño (desde las grandes operadoras y administradoras hasta unas 25 Pymes de

servicios y contratas) y ámbito, tanto estatal (Adif, RENFE, FEVE) como autonómicos (FGC en Cataluña, FGV en Valencia, SFM en las Baleares y Euskotren en el País Vasco) y local (Metro y trenes ligeros en las grandes ciudades).

La Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario, estableció la división de la antigua RENFE (Red Nacional de Ferrocarriles Españoles) en dos empresas, encargada una (ADIF, Administrador de Infraestructuras Ferroviarias) de la construcción de nuevas líneas, mantenimiento de las existentes, gestión del tráfico y asignación de surcos, y la otra (RENFE-Operadora) de la circulación y explotación de la red.

Se daba así cumplimiento a la normativa europea (Directivas 12, 14 y 16 de la CE/2001) que obligaba a que las grandes ferroviarias nacionales gestionen de forma independiente la infraestructura y los trenes que circulan por ella, con el objetivo final de permitir, a partir de 2017, la libre competencia con otras operadoras.

De estudiante de Turismo a operadora de circulación en ADIF

“Nací hace 34 años en Alcázar de San Juan aunque a los siete, tras la separación de mis padres, me fui con mi madre a Madrid donde vivo desde entonces y estudié hasta terminar la Diplomatura en Turismo en la Universidad Rey Juan Carlos, mientras lo compatibilizaba con el trabajo en una empresa de seguridad...”

“En 2003 entré en RENFE tras pasar una oposición..., pues no tenía ninguna vinculación familiar anterior con el sector, salvo la de haber nacido en un pueblo de larga tradición ferroviaria... El caso es que me mandaron a Barcelona, al departamento de venta de billetes de la Estació de Sants...y un año después pude volver a Madrid, donde ya me pilló la división entre Renfe y Adif, quedándome en esta última...”

La división de RENFE se hizo efectiva el 1 de enero de 2005, heredando ADIF, como entidad pública empresarial dependiente del Ministerio de Fomento, la infraestructura y gestión de la red ferroviaria de vía ancha y sus conexiones con las redes portuguesa, francesa y de Alta Velocidad Europea, por las que, según datos de 2009, circulan 1.830.473 trenes, con una puntualidad del 99 por cien y en la que trabajan alrededor de 14.000 personas.

“En 2008, y a través de una convocatoria de promoción interna, accedí al em-

pleo de 'supervisora de circulación' en el puesto de mando de la Estación de Chamartín..., lo que equivale a algo así como lo de los 'controladores aéreos', pero sin tanta pijaería..., aunque también aquí tenemos organizaciones corporativistas que intentan romper las dinámicas colectivas que defendemos los sindicatos de clase...

Sindicalismo ferroviario

Desde la primera 'Sociedad de Socorros Mutuos de Obreros y Empleados del Ferrocarril del Norte', fundada en 1869 en Valladolid, hasta la actualidad, el sindicalismo ferroviario ha seguido el itinerario tradicional, pasando del mutualismo al gremialismo de empresa (1888, Asociación General de Empleados de los Ferrocarriles de España) y, finalmente, el sindicalismo confederal (en 1896 se constituyó el Sindicato General de los Ferrocarriles de España, que tres años después se integraría en UGT).

Paralelamente, los trabajadores de *los caminos de hierro*, cuyo número crecía de forma sostenida pasando de los poco más de un millar en 1870 a 35.000 en 1893 y 75.000 veinticinco años más tarde, ensayaban diferentes formas de protesta, desde un manifiesto contra los recortes salariales en la Barcelona de 1870 a la primera huelga ferroviaria en el otoño de 1872 contra la precariedad laboral y en demanda de mejoras salariales.

Casi un siglo más tarde, y tras atravesar todo tipo de vicisitudes históricas, el sindicalismo ferroviario iniciaba su reconstrucción bajo la dictadura franquista con la creación, en torno a 1964, de las Comisiones Obreras Ferroviarias que años más tarde, durante la transición a la democracia (el 19 de diciembre de 1976), se constituyeron formalmente como Sindicato Ferroviario de CCOO, manteniendo desde entonces una fuerte implantación afiliativa y de representación que le identifican como el sindicato mayoritario en el sector.

La tasa de afiliación sindical en el conjunto de empresas ferroviarias supera actualmente el 50%, alcanzando niveles aún mayores en las dos grandes compañías del sector (Renfe y Adif).

En el caso de CCOO, son aproximadamente 14.000 las personas afiliadas, lo que supone algo más de una quinta parte de todos los trabajadores del sector (65.000, incluyendo las empresas auxiliares y de servicios), porcentaje que en ADIF (3.500 afiliados sobre una plantilla de 14.000 trabajadores)

asciende hasta el 25%.

Dada la gran dispersión territorial y funcional de los trabajadores, las elecciones sindicales y los Comités de Empresa resultantes de las mismas, constituyen una importante vía para la articulación de los intereses y demandas de la plantilla, registrándose por ello, desde la primera convocatoria (enero de 1978) hasta la última (marzo 2011), niveles notablemente altos de participación (entre el 75 y el 80 por cien, de media), lo que confiere a los representantes electos una importante legitimidad en el ejercicio de sus funciones de interlocución.

En la actualidad, CCOO cuenta con un total de 510 delegados y delegadas, siendo el sindicato mayoritario del sector, seguido de UGT y de diversas organizaciones corporativistas, como el Sindicato de Maquinistas (SEMAF, constituido en 1986 y primera fuerza ahora en Renfe-Operadora, con 143 delegados sobre los 470 elegidos, seguido de CCOO con 129 y UGT con 117, respectivamente), el de Circulación Ferroviaria (SCF) y el más residual SF.

“En ADIF ganamos claramente las últimas elecciones, con 201 delegados sobre un total de 593, lo que representa un 33’9 por cien..., seguidos por UGT, que sacó 192 y los corporativos del SCF con 79..., repartiéndose el resto entre otras organizaciones menores... El Comité General, que es el que negocia con la empresa, está integrado por 13 representantes, de los cuales la mayoría absoluta nos corresponde a CCOO y UGT, con 4 delegados cada uno..., entre los que me han elegido los compañeros.

“Esta es la segunda vez que salgo elegida..., pues ya participé en las elecciones de 2007, tras haberme afiliado al poco de entrar en la empresa y colaborar con el delegado que tenía más cerca en una huelga que hicimos los vendedores de billetes en Atocha, en protesta por la sobrecarga de trabajo que se nos imponía...

“Ahora estamos en la negociación del IIº Convenio colectivo de ADIF...y la cosa está un poco empantanada (octubre 2011), porque la empresa ha hecho una oferta económica y de desarrollo profesional que queda muy por debajo de nuestras demandas..., por lo que los delegados y delegadas estamos informando a los compañeros, con asambleas en todos los centros de trabajo para explicar nuestras propuestas y el desarrollo de las negociaciones...

“Se trata de estar siempre cerca de la gente, pero no sólo ahora durante las negociaciones o antes de las elecciones para pedirles el voto..., sino siempre, para que vean que somos como ellos..., de su edad, ideas, estilos y formas de funcionamiento..., que los sindicalistas no somos bichos raros ni gente que se escaquea del trabajo, sino gente normal que durante un tiempo decide dedicarse a esto por convicción y no por ningún interés raro..., por eso creo que es importante también que renovemos nuestros equipos, que haya una mayor rotación entre los delegados y liberados, para evitar el desgaste y la desvinculación del puesto de trabajo y de los compañeros de siempre...”

“Trabajamos con la más sofisticada tecnología de comunicaciones, pero lo hacemos en condiciones prácticamente pre-industriales, del siglo XIX”

Entrevista a
**Susana García
Torres**

Teleoperadora de *contact center* (Madrid)



Un centro de atención de llamadas (en inglés *contact center* o *call center*) es una empresa dedicada a realizar o recibir llamadas de usuarios y consumidores, por vía telefónica y/o informática, para la prestación de servicios de soporte técnico, gestión de cobros y pagos, recepción o emisión de entrevistas personalizadas y promoción, difusión y venta de todo tipo de productos o servicios.

Se trata de un sector que ha experimentado una notable expansión en los últimos años, muy vinculada al desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) y a la emergencia de nuevas demandas de servicios por parte de empresas y consumidores.

En nuestro país son una veintena las empresas de *contact center*, con una facturación agregada de 1.533 millones de euros y una plantilla próxima a los 50.000 empleados, de los que el 84,2% son agentes teleoperadores y el resto supervisores y personal de estructura, según el último informe de la ACE correspondiente a 2008.

Tras una primera etapa de crecimiento desordenado, el sector se encuentra actualmente en fase de regulación tanto pública como laboral. En el primer caso se trata de paliar las deficiencias detectadas en la prestación de este tipo de servicios por parte de las grandes empresas y mejorar la protección de los derechos de los consumidores, para lo que el 18 de marzo de 2011 el Consejo de Ministros aprobó el Proyecto de Ley de Servicios de Atención al Cliente, cuya tramitación parlamentaria se completara en la siguiente legislatura.

Por lo que se refiere a la regulación laboral, las negociaciones del Vº Convenio se encuentran bloqueadas desde el 1 de enero de 2010 por las diferencias entre las partes en materia de salarios y de control de las contrataciones y despidos, con el consiguiente deterioro de las relaciones laborales en un sector conocido por su precariedad contractual y duras condiciones de trabajo.

Tecnología del siglo XXI y condiciones de trabajo del XIX

“Este es un sector caracterizado por paradojas y contradicciones de todo tipo, tanto estructurales como organizativas y ocupacionales... Trabajamos con la más sofisticada tecnología de comunicaciones..., pero lo hacemos en condiciones prácticamente preindustriales, sometidas a unos ritmos, controles y sanciones muy duros... Las empresas cobran a sus clientes por llamada atendida, por lo que nos presionan hasta el límite...y operamos a una media de entre 1,5 y 2 minutos por llamada, enlazando una con otra sin apenas interrupción..., con el consiguiente stress y sobrecarga mental. La jornada es de 8 horas continuadas con 20 minutos de descanso más otros cinco cada hora..., siempre pautados y preestablecidos por la empresa, que pretende incluso que ajustemos nuestras necesidades biológicas a ese esquema...”

Quien así habla es Susana García Torres que, con apenas 40 años, es una de las veteranas del sector en el que empezó a trabajar en 1994, tras cursar estudios de FP-II Administrativo en un Instituto de Leganés (Madrid) y pasar previamente por varios trabajos temporales, siendo actualmente la responsable de CCOO en *Sitel Iberica Teleservices*, la empresa que con 52.000 empleados en 26 países es considerada líder mundial en este tipo de servicios de gestión.

Instalada en España en 1996, *Sitel* absorbió poco después a *Tele-Action*, la primera empresa de telemarketing del país, iniciando una expansión sostenida hasta alcanzar actualmente los 4500 empleados directos, distribuidos en 8 plataformas propias situadas en Madrid, Barcelona, Zaragoza y Sevilla, más otros 400 en instalaciones de sus clientes preferentes, tras los ajustes derivados de dos expedientes de regulación de empleo aprobados en junio de 2009 y enero de 2011

“La práctica totalidad de los contratos lo son de obra y servicio, asociados a la ‘campaña’ de que se trate, según la empresa que contrate el servicio, sea Gas Natural o el Santander, Nokia..., y concluida la campaña, se acaba el contrato... y vuelta a empezar.”

“Trabajamos en ‘plataformas’..., o sea, en salas en las que puede haber más de cien mesas, separadas apenas por paneles de altura media, hablando todas a la vez...y aunque vamos con casco, el ruido ambiente acaba siendo muy alto... y, además, el sistema informático nos controla en todo momento, tanto la duración y número de las llamadas, como su contenido, resultados, incidencias, pausas..., en una especie de ‘gran hermano’, pero no ésta tontería de la tele de ahora, sino del libro aquel de Orwell..., y todo esto casi sin interrupción... Recuerdo que en la campaña aquella del 11888, hicimos una evaluación con la Inspección de Trabajo y se detectaron niveles muy altos de carga mental, que provocaban bajas por stress, por depresión, etc... y le pedimos a la empresa que, por lo menos, hubiera una pausa de 3 segundos..., repito, de tres segundos... entre llamada y llamada..., pero la ‘solución’ de la empresa fue pintar las paredes de azul celeste, que parece ser un color muy relajante... y tardamos 2 años en conseguir que la Inspección forzara la implantación de los tres segundos de pausa que reclamábamos...”

Según el citado informe de la Asociación de Contact-Center Española (ACE), las empresas del sector registraron en 2008 un total de 370.242.402 llamadas, de las cuales el 59,6% fueron entrantes o de recepción y el 40,4% salientes o de emisión, lo que supone más de un millón de llamadas diarias, habida cuenta de que estas empresas operan los 365 días del año., distribuyéndose en función del tipo de servicio entre un 69,2% de atención al cliente y 16,2% de ventas y promociones, repartiéndose el resto entre gestiones de recobro, soporte técnico y similares.

“Y es que otra paradoja de este trabajo es que estamos juntas y hablando todo el día con la gente de fuera..., pero pueden pasar semanas e incluso meses sin que podamos hablar con la compañera de dentro, la que está trabajando en la mesa de al lado, porque los tiempos de descanso no son uniformes, sino distribuidos por la empresa a lo largo de la jornada... y eso impide que podamos conocernos, que puedan desarrollarse dinámicas colectivas...”

Un sector joven y feminizado

Más de tres cuartas partes del empleo en el sector de contac center, el 75,9% exactamente según datos de la ACE, son mujeres, mientras que por edades el 17,5% tiene menos de 25 años, un 44.2% entre 26 y 35 años, 27,6% entre 36 y 45 y sólo un 10,7% cuenta más de cuarenta y cinco años.

“Y es que la mayoría de la gente considera esto un trabajo temporal, de paso..., que desarrolla mientras estudia o busca otra cosa... y, claro, eso supone una dificultad añadida para el desarrollo de la acción sindical, tanto por los altos niveles de rotación, de entradas y salidas en el empleo, como por la escasa implicación en los asuntos colectivos que eso supone..., aunque poco a poco, al menos los que somos algo mayores, ya vamos considerando esto como nuestro trabajo y nos vamos implicando en la lucha por el reconocimiento profesional y la mejora de las condiciones económicas y sociales para su ejercicio...”

La mayoría del empleo se concentra en Madrid (41,7% del total), seguido de Andalucía (19,4%) y Cataluña (10,2%), repartiéndose el resto por otras comunidades autónomas, registrándose una tendencia creciente hacia la deslocalización, especialmente hacia países de Latinoamérica, donde las empresas españolas cuentan con sus propias plataformas en las que trabajan más de 20.000 personas.

“La tendencia hacia la deslocalización está asociada tanto a la identidad lingüística como, sobre todo, a los bajos costes laborales y ausencia o debilidad... de la legislación garantista de los derechos de los trabajadores, es decir, al dumping social..., impulsado por las propias empresas de contact center que ofrecen así a sus clientes dos tarifas diferentes para una servicio que técnicamente puede realizarse desde cualquier lugar..., y claro, además de que eso les permite pagar salarios allá de 200 euros o menos, presiona también a la baja aquí, tanto en salarios como en derechos sociales...”

Mileuristas y precarios

“Nuestro salario medio es de 1.100 euros brutos al mes, incluyendo las pagas prorrateadas, lo que supone unos 13.500 euros/año, sin que exista plus de antigüedad y apenas alguno por nocturnidad o trabajo en festivo, por lo que nos dan 35 euros... que ascienden hasta 75 si trabajas en los llamados ‘festivos especiales’, es decir, Navidad, Año Nuevo o Reyes...”

“La negociación del convenio está bloqueada desde hace más de año y medio, fundamentalmente por dos motivos..., por el salario y por las garantías de empleo. La patronal plantea una congelación retroactiva para 2010 y un aumento equivalente al del IPC vencido para los años siguientes, con lo que eso

supone de pérdida de poder adquisitivo para un sector como este que tiene ya salarios tan bajos...

“En cuanto al empleo, la patronal pide aumentar la duración de los contratos de obra de tres a cuatro años, así como la modificación del artículo 17 del convenio anterior que establecía una serie de requisitos y garantías de control por parte de la representación legal de los trabajadores..., es decir, por los delegados sindicales y comités de empresa, de los datos referidos a la contratación de campaña que pudieran justificar, en su caso, una disminución de plantilla... Lo que quieren es eliminar la causalidad de los despidos o no renovación de contratos, impidiendo la inspección que legalmente tenemos reconocida y poder hacer así lo que les dé la gana...

Por su parte, la representación de los trabajadores plantea incrementos salariales que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo así como la aplicación garantista del art. 17 del Convenio, con objeto de defender el empleo y reducir la precariedad contractual del sector, para lo que convocó una huelga en el sector (1 de julio de 2011), de resultado desigual, y mantiene su estrategia de presión y negociación.

“La acción sindical en este sector es complicada, tanto por su composición sociodemográfica como por las dificultades de articulación colectiva a las que ya me he referido... Yo recuerdo que me afilié a los dos o tres años de trabajar en esto, cuando estábamos en una plataforma de campaña en IBM y venían a informarnos los delegados de esa empresa..., entonces nosotras ni siquiera teníamos convenio y la situación era tan mala que pensé que había que mojarse un poco..., aquel fue mi primer contacto con el sindicalismo... y luego, ya en 2000 me afilié a CCOO y me presenté a las elecciones sindicales..., habiendo sido reiteradamente elegida delegada por mis compañeros... y claro, después de tantos años peleando, al final consigues que la empresa te respete... y eso hace que el clima de relaciones laborales aquí sea relativamente correcto...

En el momento de constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, la representación sindical del sector estaba integrada por un total de 2.308 delegados electos, de los que 934 (45,8%) correspondían a CCOO, 686 a UGT (29,7%) y el resto a organizaciones menores.

“En cuanto a la afiliación, en CCOO tenemos inscritos 4.766 entre las Federaciones de COMFIA y FSC, lo que representa casi el diez por cien del sector... Puede que no sea una proporción muy alta, por la razones ya mencionadas..., pero aunque muchos no se afilien por las razones que sea, una de las cuales puede ser la cuota que en relación con nuestros bajos salario puede funcionar como freno..., sí vienen a consultarnos cuando tienen problema... y por eso, los delegados de CCOO aunque tengamos horas sindicales... no trabajamos en el sindicato sino aquí, en el despacho que la Sección Sindical tiene en los locales de la empresa, donde nuestros compañeros y compañeras nos tienen a mano, siempre cerca...”

“Nosotros somos la voz y los pies de los trabajadores, para decir lo que haya que decir e ir donde haga falta”

*Entrevista a
Francisca Gascón
Trabajadora en un
almacén de naranjas
(Comunidad Valenciana)*



El cultivo, recolección y comercialización de cítricos, especialmente la naranja en sus múltiples variedades, ha sido una actividad clave en la economía valenciana desde finales del siglo XIX, hasta el punto de configurar una imagen distorsionada de la región a base de referencias a la barraca, la luz, el azahar y otros tópicos agraristas.

Pese a que la estructura económica y ocupacional de la Comunidad Valenciana actual presenta un perfil mayoritariamente industrial y terciario, el sector cítrico mantiene un peso significativo en función de sus indicadores de producción, comercialización, empleo y exportación.

En la Comunidad Valenciana se concentra el 61% de la producción y el 76% de la comercialización de productos cítricos españoles, que en cómputo total fue de 5,4 y 4,4 millones de toneladas, respectivamente, en la última campaña 2009–2010, con un valor global de 3.000 millones de euros.

El empleo generado por el sector se sitúa en torno a las 280.000 personas en el conjunto del país, de las que 100.000 se dedican al trabajo regular en las explotaciones cítricas y el resto lo hace de manera temporal (en campañas de setiembre a mayo) tanto en la recolección (120.000) como en los almacenes de manipulado y envasado (60.000).

Tras su recolección por los *collidors*, la fruta es llevada a los *magatzems* (almacenes) para su manipulado y envasado previo a su inmediata comercialización, mayoritariamente dirigida a mercados internacionales (70%). Las múltiples operaciones a que se somete el fruto han experimentado en

los últimos años una creciente mecanización que afecta, sobre todo, a las fases de limpieza, desinfección, abrillantado, calibrado, etc., pese a lo que se requiere una manipulación directa en las tareas de selección (*triar*) y envasado (*encaixar*), que corre a cargo de la mano de obra contratada al efecto, en su inmensa mayoría (85%) femenina.

En la Comunidad Valenciana son alrededor de 300 los almacenes de naranjas que operan en todas las poblaciones del área de producción cítrica y en los que trabajan con carácter temporal unas 40.000 mujeres que durante décadas han sufrido fuertes discriminaciones en su doble condición de mujeres y trabajadoras.

“A mí no me callan... ni debajo del agua!”

Con 52 años de edad, de los que lleva 38 trabajando, Paqui Gascón representa a esa generación de mujeres que más y mejor ha luchado por sus derechos, contribuyendo decisivamente a la dignificación del trabajo y la normalización de las relaciones laborales en los almacenes valencianos de naranja.

“Sólo fui a la escuela hasta los 13 años, empezando a trabajar poco después en una fábrica de zumos..., en la que íbamos a turnos. Recuerdo que me tenía que levantar a las 3 de la mañana y el frío y la humedad que había en la fábrica... Cuando terminaba la temporada, iba a recoger fresas para una empresa de ‘Pascual Hermanos’. Al año siguiente, ya con 15, entré a trabajar en un almacén de naranjas de ‘García-Fuster’... Ahí ya comencé a ver cosas que no me gustaban..., y aunque apenas era una chiquilla que acababa de salir del huevo..., pronto empezaron a llamarme ‘la protestona’. Y es que trabajábamos sin contrato, te daban de alta en la Seguridad Social sólo para declarar dos o tres días al mes... y además con unas jornadas inacabables, de las que sabías cuando entrabas en el almacén... pero no cuando salías...

“Me casé a los 18 años..., los dos jóvenes y pobres, pero trabajando salimos adelante... y ahora tengo dos hijas, una de 32 años que trabaja de administrativa y otra de 26 que está en un departamento de publicidad..., ah, y un nieto de dos años!”

“Durante aquellos años de la transición..., en el almacén en que trabajaba casi no sabíamos nada de esto del sindicato, del convenio... pero unas cuan-

tas empezamos a organizarnos entre nosotras, sin saber muy bien por donde tirar..., pero lo que si teníamos claro es que aquello de que la única palabra que valía era la del amo...no estaba bien... En una película que ahora no recuerdo, oí que el protagonista decía: 'aquí no tenemos amos..., porque no somos perros!'... y me gustó, porque además me recordaba las palabras de mi padre que me inculcó los ideales de justicia y honestidad... Total, que fuimos tanteando... y acabamos encontrándonos, pues cuando un día vino a nuestro almacén un representante de CCOO, yo levante la mano y dije que... para lo que hiciera falta... y en eso estamos!

Tras su afiliación fue elegida dos veces delegada sindical en la empresa en que trabajaba hasta que en 1987 cambió de almacén y empezó a trabajar en 'SAT Cítricos Valencianos', uno de los grandes del sector, situado en Oliva y con una plantilla de 207 mujeres y 47 hombres.

"Esto era un desastre, estaba todo por hacer..., era un auténtico desierto de derechos...en el que sólo se oía la palabra del jefe, de don Jorge Cañamás, que no se cansaba de repetir que '... a ver, que levante la mano el que no esté de acuerdo con lo que yo digo, que para eso soy el amo'... Cuando oí aquello por primera vez no me pude aguantar..., y es que a mi no me callan... ni debajo del agua! El caso es que comenté que aquello era una barbaridad, una coacción intolerable... y al día siguiente, por los altavoces de la empresa se oyó al encargado: 'Paqui Gascón..., coge tus cosas y pásate a la zona de abocado'... y allí me tuvieron cinco meses castigada, sola, quitando las naranjas podridas... pero con la cabeza muy alta..., pensando que luego la gente me escucharía y podríamos tirar pa'lante... y así fue!...

30% de afiliación y 70% de representación

"Nos ha costado, pero esto ha cambiado mucho en 20 años..., la empresa ha ido aceptando nuestra intervención como sindicato y como comité, normalizando el diálogo..., entendiendo incluso, aunque sea a regañadientes, que nosotros no queremos ningún mal para la empresa..., pero defendemos los derechos de los trabajadores..., porque nosotros somos la voz y los pies de los trabajadores..., para decir lo que haya que decir e ir donde haga falta...

“Recuerdo que una Nochebuena no nos dejaban salir a una hora prudente... y yo cuando cumplí mis 8 horas cogí el montante, pasé por la oficina... y me fuí a casa con los míos. Y luego, el día de Reyes le dije a la encargada que a las 18'39 me iba, que ya estaba bien... y la encargada trató de enfrentarme con las compañeras diciendo que siempre era la misma, que sólo buscaba liarla... pero al año siguiente, la mayoría de las mujeres salieron el día de Nochebuena y de Reyes a la hora correcta... y la empresa acabó aceptándolo... En fin, que a veces ha sido difícil, pero al final la gente lo entiende y te apoya...

“Fíjate si es así la cosa que de una plantilla total de 254, tenemos 75 afiliadas y en las últimas elecciones sindicales celebradas el 10 de febrero de 2011, la candidatura nuestra tuvo 162 votos y 8 delegados, mientras que la de UGT sacó 68 votos y 4 delegados...

“Pero además de la defensa de los derechos laborales en general, una batalla importante aquí ha sido la lucha contra la discriminación de las mujeres... que era algo muy arraigado en el sector, en el que incluso se veía casi como ‘normal’... porque se tenía asumido que este trabajo nuestro por ser de temporada y tal... era casi secundario, como ‘una ayudeta per a casa’, como se dice en valenciano (“una ayudita para casa”) y eso se traducía en que teníamos salarios más bajos que los de los pocos hombres que trabajan aquí, además de una precariedad mayor... pues si por ejemplo un día no había trabajo o se estropeaba la máquina, nos mandaban a casa sin cobrar la jornada... mientras que los hombres tenían contrato fijo y pasara lo que pasara no les afectaba...

“En el convenio anterior ya se empezó a superar estas discriminaciones que ahora quedan definitivamente resueltas en el que hemos firmado el 24 de enero de este año..., en el que además de un incremento salarial homogéneo del 2,3% , se introducen otras importantes mejoras especialmente orientadas a la conciliación de vida laboral y familiar, tales como la ampliación del tiempo destinado a la guarda legal por hijos y familiares a cargo, ampliación en 15 días del período de lactancia, igualdad de prestaciones para las parejas de hecho...

“Pero aún así... quedan cosas por hacer, esto no acaba nunca..., porque ahora muchas empresas están volviendo a las andadas, mediante el uso fraudulen-

to de las ETTs, la utilización de emigrantes sin contrato... generando no sólo la explotación de estos compañeros y compañeras, sino también una competencia desleal con las empresas que cumplen..., a las que se empuja hacia la irregularidad otra vez, especialmente ahora con la gran bolsa de paro generada por la crisis...

“Creo que pasar a la ofensiva y reivindicar la legitimidad del sindicalismo exige también de nosotros una mayor renovación estratégica, práctica y de comunicación”

*Entrevista a
Juan José Guerrero
Buitrago
Técnico Superior (Madrid)*



La acumulación de cambios tecnológicos, productivos y de organización del trabajo, ha modificado profundamente la estructura ocupacional de las sociedades modernas, erosionando los tradicionales recursos organizativos y de intervención sindical y poniendo en cuestión, en algunos segmentos del mercado de trabajo, la dimensión colectiva y reguladora de las Relaciones Laborales, cuyos dispositivos fordistas (negociación colectiva, sistemas de representación, estructuras sindicales) se intenta ahora ajustar para evitar sus disfunciones con la nueva realidad.

Si bien dichas mutaciones son de alcance general, es precisamente entre los técnicos y profesionales asalariados donde se manifiestan en toda su complejidad, generando una tensión permanente entre recursos individuales y colectivos que obliga al sindicalismo a renovar sus estrategias, gestionando de forma inclusiva la diversidad de status y demandas laborales.

Según datos de la EPA, correspondientes al segundo trimestre de 2011, el 16,7% de los 15.292.400 de asalariados en activo son técnicos y profesionales superiores y el 10,8% técnicos medios de apoyo, lo que equivale a algo más de cuatro millones de trabajadores.

Se trata, por lo demás, de un colectivo heterogéneo, caracterizado por la diversidad de su estatus sociolaboral y una identidad contradictoria, debido a su peculiar ubicación en la organización jerárquica y funcional de las empresas que si por una parte los distancia de los obreros manuales por otra acelera su proceso de masificación y asalarización. Especialmente signifi-

cativo resulta, a este respecto, el caso de las grandes empresas de servicios tecnológicos.

Acción sindical en Telefónica

“Hace 21 años que entré a trabajar en la compañía. Estaba en segundo de carrera (Farmacia) cuando me presenté a una convocatoria para ‘telefonista 003’. Empecé con un contrato temporal de tres meses y más tarde me hicieron fijo..., mientras completaba mis estudios. Recuerdo que me afilié al poco de entrar a trabajar... Después estuve varios años de comercial y en 2007 accedí a una plaza de técnico superior por oposición interna... Ahora estoy en el ‘Distrito C’, la nueva sede central de Telefónica, situado al norte de Madrid, en el que se concentra un tercio de la plantilla total de la compañía, que asciende actualmente a unas 48.000 personas, antes de la aplicación del último ERE que prevé el despido de 6.500 empleados en los próximos tres años...”

El llamado “Distrito de las Comunicaciones”, que ha supuesto una inversión inicial de 500 millones de euros, es el campus empresarial de Telefónica, inaugurado en octubre de 2008 en el barrio madrileño de Las Tablas, e integrado por 13 grandes edificios de oficinas, centro comercial y servicios auxiliares, distribuidos en una superficie de 370.000 m² y en la que trabajan 14.000 personas, de nivel medio-alto de cualificación.

“Según la propaganda oficial de la empresa, el objetivo de este distrito de servicios es el de optimizar sus recursos tecnológicos, potenciar sus programas de innovación y ahorro energético y ‘...fomentar una nueva cultura del trabajo, cuyos ejes fundamentales son: incrementar la proximidad entre directivos y colaboradores (...fíjate que habla de ‘colaboradores’ y en ningún caso de trabajadores!), impulsar el trabajo en equipo, fomentar las labores por funciones y objetivos y, finalmente, facilitar el intercambio de ideas, conocimientos y experiencias” Un discurso típico del moderno management de Recursos Humanos de ideología neo-liberal, que pretende ignorar la dimensión colectiva y conflictiva de las relaciones laborales, estimulando exclusivamente su dimensión individual y colaboracionista...”

“Para hacer frente a esa estrategia empresarial el sindicato lo tiene complicado..., tiene que combinar su defensa de los intereses generales con las de-

mandas específicas de los diferentes colectivos, incorporando asimismo nuevas metodologías de trabajo, de información a los trabajadores... Cuando yo entré en la empresa había un clima más favorable a la participación, éramos muchos temporales y CCOO se empeñó en conseguir nuestra estabilidad..., lográndolo mayoritariamente, lo que potenció mucho la afiliación... Ahora el ambiente es más individualista, menos orientado a la acción colectiva y la intervención sindical..., como resultado tanto del cambio cultural general como de un 'corte generacional' que se ha producido en la empresa... debido a los EREs anteriores y sucesivas pre-jubilaciones que ha supuesto la práctica desaparición de una generación de sindicalistas..., mientras que los nuevos vienen con menos cultura sindical...

“Con todo, el sindicalismo de clase y, más concretamente, CCOO aguanta y se renueva, consolidando su hegemonía en materia de afiliación (sólo aquí en Telefónica-Madrid somos 1.200 afiliados), de representación y acción sindical, como han puesto de relieve las últimas elecciones y la negociación del ERE y del convenio colectivo...

En cómputo dinámico, actualizado a 13 de junio de 2011, las elecciones sindicales en el sector de telecomunicaciones (Telefónica, Vodafone, Retevisión...) dan como primera fuerza sindical a CCOO con un total de 689 delegados (equivalente al 38,1% de los 1.881 delegados electos), seguida de UGT (32,6%) y, a mucha distancia, la CGT (8,4%), repartiéndose el 20,8% restante entre otras opciones minoritarias.

Por su parte, el 7 de julio de 2011 se suscribió, por mayoría de 10 votos (CCOO, UGT y STC) sobre los 13 del Comité Intercentros, el doble acuerdo sobre el Convenio para el trienio 2011-2013 y el Expediente de Regulación de Empleo que supondrá el despido de 6.500 trabajadores durante el mismo período.

“Ambas negociaciones estaban ligadas, de manera que por una parte se garantizaran las prestaciones para los pre-jubilados y, por otra, el compromiso de la empresa de no realizar ningún otro ajuste de plantilla durante el periodo de vigencia del convenio, que incluye además importantes mejoras salariales y sociales, tales como un nuevo modelo de clasificación profesional, un día más de vacaciones, Plan de Igualdad, equiparación de las parejas de hecho con las de derecho, con independencia de su orientación sexual...

“Para CCOO era fundamental conseguir que los costes del ERE (unos 2.600 millones de euros) corriesen a cargo exclusivamente de la empresa..., habida cuenta de sus beneficios declarados (10.167 millones en 2010, con importantes ‘bonus’ para los directivos) y de la actual situación de paro..., lo que se ha conseguido, abriendo con ello una vía para que las empresas con beneficios no imputen los costes de sus ajustes al Estado..., lo que a partir de ahora tiene fuerza legal, tras la introducción por el Ministerio de Trabajo, de una enmienda en tal sentido en la Ley de Reforma de las Pensiones... En este caso, además, Telefónica se ha comprometido al pago de otros 350 millones al INEM en concepto de compensación por las prestaciones de desempleo devengadas por los afectados, así como a poner en marcha un plan social que posibilite la creación de 450 nuevos puestos de trabajo y un plan de becas que beneficiará a unos 4.000 jóvenes...”

Defensa de la legitimidad sindical

“El haber conseguido que el coste del ERE corra a cargo exclusivamente de la empresa, sin afectar a los fondos públicos de solidaridad... ha sido una conquista importante, tanto en términos reales como simbólicos que marca, además, un antes y un después en la gestión de este tipo de expedientes...y creo que eso es algo que debemos reivindicar como positivo..., haciendo frente a esas campañas difamatorias que acusan a los sindicatos de aprovecharse de los EREs, de vivir de las subvenciones públicas, de ser sólo un ejército de ‘liberados’ que no dan un palo al agua, de estar alejados de la empresa... Y para combatir esa campaña de deslegitimación, que ha llegado a calar bastante, creo que tenemos que explicarnos más y mejor, sobre todo en los asuntos con los que nos atacan con más saña y respecto de los que tenemos mala prensa..., haciendo un esfuerzo de transparencia y comunicación, un ejercicio permanente de sindicalismo de proximidad, reivindicativo y propositivo, capaz de integrar la diversidad de la clase obrera actual...”

“Creo que habría que explicar mejor cómo se participa en la negociación de los EREs, en qué situaciones asesoramos y si cobramos o no y por qué motivos. Está extendido que los sindicatos se benefician de dichos EREs cuando esto no es cierto... Y lo mismo respecto de los cursos de formación, sus objetivos, sus participantes, sus resultados, su financiación..., contestando con transparencia e información a los malos rollos que se nos imputan...”

“Creo que deberíamos explicar también qué tipo de subvenciones nos dan y por qué las recibimos. Y dejar claro que tenemos un millón y pico de afiliados que son los que realmente sustentan al sindicato... y más de 120.000 delegados elegidos por millones de trabajadores, por cuya representatividad recibimos las subvenciones que marca la ley...y que, los recursos resultantes sirven para defender al conjunto de los trabajadores, estén afiliados o no, a través de la negociación colectiva, de la intervención en las instituciones en las que se dirimen asuntos sociales (seguridad social, pensiones, educación, sanidad, etc.)...que, en definitiva, los sindicatos somos una pieza fundamental del estado social democrático de derecho, tal y como nos reconoce la Constitución...”

Efectivamente, la intervención de los sindicatos en el modelo español de relaciones laborales es de eficacia universal, de manera que, en el caso de la negociación colectiva, la participación anual en la negociación de alrededor de 4.000 convenios, con lo que supone de costes (asesoría técnica, estudios, interlocución seguimiento, etc.) corren a cargo de los sindicatos mientras que los beneficios resultantes lo son para el conjunto de trabajadores (más de 11 millones de media anual).

Es, pues, por estas funciones de representación (renovada cuatrienalmente en las elecciones sindicales) y gestión, que el Estado financia a los sindicatos con una subvención anual de 15,7 millones de euros, cantidad equivalente a la que recibe la Iglesia Católica para el mantenimiento de sus curas castrenses y hospitalarios, además de los 600 millones de los profesores de religión y los 252 de contribución regular, y muy inferior a la que reciben otras instituciones como los partidos políticos (84,4 millones), o espectáculos privados como el cine (89,7) y la fiesta de los toros (56,4 millones de euros).

Con todo, las subvenciones recibidas representan apenas el 8,9% del presupuesto global de CCOO que ascendió en 2010 a 168 millones de euros, de los que 118 millones (equivalente al 70,2%) procedía de las cotizaciones de sus afiliados, 20 millones de ingresos por asesoramiento a no afiliados y el resto a otras fuentes (financieras, publicaciones, etc.).

“Por otra parte, creo que pasar a la ofensiva en defensa de la legitimidad del sindicalismo exige también de nosotros avanzar en el proceso de renovación, tanto de las estrategias reivindicativas como de la práctica de la actividad

sindical..., garantizando nuestra presencia en los centros de trabajo, la proximidad cotidiana a los trabajadores..., no basta con que nos vean 'fuera' como sus defensores, como el último recurso si las cosas van mal..., sino que nos tienen que ver, dentro y cerca, todos los días en los centros..., y es que, en mi opinión, nos hemos 'institucionalizado' demasiado...y aunque como afiliado de base comprendo que sea necesario estar en las instituciones, negociar, participar...creo que debemos reforzar y poner en valor el otro polo, el de la proximidad, el sindicalismo de las pequeñas cosas...

“Una buena parte de la sociedad ve a los sindicatos como otra pata más del sistema, algo parecido a un partido político. De hecho en los movimientos sociales aparecidos desde el 15-M no salimos muy bien parados... Creo que es hora de estar más en la calle, en las empresas, es hora de quitarnos el sambenito de que somos una legión de liberados... Quizá haya que mejorar el equilibrio entre la acción sindical y la presencia periódica en el puesto de trabajo para que no se nos olviden los problemas del día a día. Es posible que sea una idea descabellada, pero creo que sería conveniente renovar, obligatoria y periódicamente, a las personas que dedican su labor íntegramente al sindicato para que volviesen a sus empresas y que lo percibieran los trabajadores y afiliados. Y, por otro lado, pienso que habría que adelgazar las estructuras internas y que muchas de esas horas de despacho que se dedican a la organización se dedicaran a tareas sindicales en el puesto de trabajo. Entiendo que así el sindicato se acercaría a los trabajadores y a la sociedad... que son su fuente de legitimidad y razón de ser...

“Estoy especialmente preocupado por los recortes crecientes del PP en la enseñanza, porque amenazan un pilar básico del Estado e Bienestar”

Entrevista a
Ángel Gutiérrez
Gómez
Profesor de Instituto
(Melilla)



Con apenas 12,5 km² de superficie y una población de 76.000 residentes oficialmente registrados, la ciudad de Melilla, situada en la costa noroeste africana del Rif y frente al mar de Alborán, tiene un estatus especial como Ciudad Autónoma española (Ley Orgánica 2/1995) y territorio periférico de la Unión Europea.

Su peculiar trayectoria histórica y ubicación geográfica han configurado una estructura demográfica multicultural plural, integrada por dos grandes comunidades de cultura peninsular y cristiana una y rifeña y musulmana la otra, representando cada una de ellas un 45% aproximadamente del total, repartiéndose el resto entre otras comunidades y colectivos de origen sefardí, asiático y subsahariano. Debido a su condición de puerto franco y a la existencia de importantes relaciones comerciales y de abastecimiento con su entorno marroquí, existe una población flotante calculada en unas 30.000 personas aproximadamente que mantienen un flujo constante de entradas y salidas de la ciudad y aportan un notable dinamismo económico a la misma, no exento de problemas sociales y ocasionales conflictos.

Desde la aprobación del Estatuto de Autonomía la representación política e institucional de la ciudad ha estado hegemonizada por el PP, con ocasionales irrupciones de ofertas populistas (GIL) y musulmanas (CpM). En la actualidad, de los 25 concejales-diputados que integran la Asamblea, 15 pertenecen al PP, 6 a Colación por Melilla, 2 al PSOE y otros 2 al PPL (Populares en Libertad, escisión localista del PP).

La estructura económica y productiva de la ciudad se caracteriza por una alto grado de concentración en actividades terciarias, en las que trabaja el 95,3% de las 19.000 personas que integran su población asalariada, según datos de la EPA correspondientes al segundo trimestre de 2011, con tan sólo un 3,2% dedicado a la construcción y un 1,5% a la industria.

La crisis general parece tener un mayor impacto relativo en este tipo de economías dependientes, hasta el punto de que la tasa de paro en Melilla es del 23,4% sobre su población activa, lo que se superpone a una economía ya de por sí muy frágil y con altos niveles de precariedad y actividades sumergidas, con un mercado de trabajo fragmentado y unas relaciones laborales complejas en las que la intervención sindical se enfrenta a notables dificultades.

Un sindicalismo de proximidad e integración

“Como profesor de Instituto, en la especialidad de Filosofía, estuve varios años en comisión de servicio en centros españoles en Marruecos... Entre 1986 y 1992 trabajé en los institutos de Casablanca, Rabat y Alhucemas... y en el curso 1992-93 pasé a Melilla y ya me quedé...”

“Yo ya estaba afiliado a CCOO desde hacia tiempo y aquí en Melilla estuve trabajando en la Federación de Enseñanza, hasta que en 2005 fui elegido Secretario General de CCOO-Melilla, por un período de cuatro años..., durante los que pude conocer en profundidad los problemas laborales y sociales de la ciudad y sus gentes..., al tiempo que tratábamos de impulsar el sindicato, mejorando su afiliación, representatividad y capacidad de interlocución tanto con las empresas como con las instituciones locales...”

“Constituida formalmente la Unión Local de Melilla el 27 de septiembre de 1977 por un pequeño grupo de trabajadores, entre los que se encontraba el panadero Lorenzo Lechuga, que fue su primer Secretario General, CCOO se enfrentó desde el principio a grandes dificultades para consolidar su desarrollo y normalizar su intervención, tanto por la propia configuración de la población ocupada (funcionarios, actividades comerciales y de servicios, preferentemente)... como por la mayor presencia de la UGT que contaba con más facilidades y ayudas...”

Según datos de la propia organización, CCOO de Melilla cuenta con un total de 1.906 afiliados y 182 delegados electos, que representan el 34,2% de los 532 surgidos de las últimas elecciones sindicales, ocupado en segundo lugar tras UGT que obtuvo 272 representantes (51,1%).

En las dos últimas convocatorias, la diferencia entre los dos grandes sindicatos se redujo prácticamente a la mitad, pasando de los 30,7 puntos porcentuales registrados en 2003 a los 16,9 actuales, confirmando así la capacidad de renovación y expansión de CCOO.

Del TOP al tribunal de oposiciones a la enseñanza

Aunque perfectamente integrado en Melilla, nuestro interlocutor procede de la vieja Castilla, donde nació en 1945 en un pequeño pueblo de Salamanca (San Esteban de la Sierra), en una familia de braceros del campo que con esfuerzo y sacrificio le estimuló a estudiar.

“En los últimos años de carrera en la Universidad de Salamanca ya me vinculé con los movimientos antifranquistas... y ese compromiso me complicó mucho el acceso a un trabajo en el sector y a una carrera profesional normal..., por lo que estuve varios años dando tumbos... En 1970, cuando trabajaba de profesor en la Escuela de Magisterio de Santander, fui expulsado por el gobernador civil... De allí me fui a Naval Moral de la Mata, un pueblo de Cáceres...donde trabajé unos meses en el Instituto de Enseñanza Media..., hasta que fui denunciado como ‘comunista’ por otro profesor que era Jefe Provincial del Movimiento, el partido único facha de la época..., siendo procesado por ‘asociación ilegal’ y detenido un mes en la cárcel provincial...”

“En los dos años siguientes, mientras se tramitaba lentamente mi expediente judicial, tuve que cambiar de ciudad y de instituto varias veces, hasta que en 1974 recalé en un pueblo del valle leonés del Órbigo, en Villanueva de Carriazo... Era una escuela rural, en la que pese a lo precario de mi situación llegué a implicarme mucho con los alumnos..., hasta el punto de que un guardia civil vino a mi casa a las tres de la madrugada de una noche de enero de 1975..., sólo y a escondidas..., para decirme que me fuera pitando, que había salido la sentencia definitiva del Tribunal del Orden Público (TOP) y que a la mañana siguiente iban a ir a detenerme... Era el padre de un chico de la escuela un poco problemático, al que yo había logrado enderezar..., nunca volví a verlo y desde aquí le recuerdo con agradecimiento...”

“Salí por piernas y estuve un tiempo fugado hasta que en abril de aquel mismo 1975 me presenté en el juzgado e ingresé en la cárcel de Carabanchel..., donde estaba la plana mayor de CCOO, Marcelino, Sartorius, Saborido... Salimos en las navidades con la amnistía posterior a la muerte de Franco, a tiempo para seguir participando en la lucha por la democracia que por entonces estaba adquiriendo magnitudes crecientes...

“Tras aprobar las oposiciones a profesor de Filosofía, en el curso 1977-78 estuve en un instituto de la comarca catalana del Vallés Oriental..., donde el 21 de mayo de 1978 creamos el Sindicato de CCOO de Enseñanza..., y desde entonces he pasado por diversos destinos, tratando siempre de combinar mis dos pasiones, la enseñanza y el sindicalismo... Han sido cuarenta años de trayectoria profesional y sindical que aun ahora, cuando estoy ya jubilado, trato de continuar, colaborando en, lo que puedo, tanto en el área de enseñanza como con el sindicato de Melilla..., dirigido ahora por una mujer, por otra profesora, en este caso de matemáticas, la compañera Caridad Navarro que está desarrollando una excelente labor en defensa de los intereses de los trabajadores melillenses y de la propia ciudad autónoma...

“Y estoy especialmente preocupado por los recortes crecientes que las CC.AA. del PP están realizando en la enseñanza..., que se calcula en torno a los 2.000 millones de euros y la reducción de unos 15.000 profesores, lo que va a suponer un freno en el proceso de mejora de nuestro sistema educativo que, pese a los avances realizados hasta el momento para recuperar un atraso secular, especialmente agravado por la dictadura..., sigue por debajo de la media europea en índices de inversión y de resultados...

El último informe de la OCDE sobre el tema indica que el gasto público en educación sobre el total del PIB era del 4,6% en nuestro país, inferior a la media de la UE que ascendía al 5,4%, al tiempo que nos situábamos en uno de los últimos puestos del ranking en materia de resultados y aptitudes educativas (Informe PISA).

Plan Estratégico

“El de la educación es también uno de los ejes centrales del ‘Plan Estratégico de CCOO para la ciudad de Melilla’, presentado en abril de 2010 para su consideración y negociación con las instituciones y agentes sociales...

Se trata de un conjunto articulado de medidas y propuestas de carácter político, económico, fiscal, sectorial y laboral, cuya formulación y defensa por parte de CCOO pone de manifiesto la voluntad del sindicato de contribuir al desarrollo sostenible de la ciudad autónoma, atendiendo a los requerimientos y necesidades de sus trabajadores y ciudadanos.

“Y es que esta es una ciudad que... si mejoramos sus estructuras de participación y reforzamos su trayectoria de inclusión cultural, social y comunitaria..., puede actuar, junto con Ceuta, como cabeza de puente que una a la UE con el Magreb..., poniendo en valor los usos democráticos y los procesos de desarrollo económico y social basados en el respeto a la diversidad cultural, los derechos humanos y el normal ejercicio de las relaciones laborales..., especialmente en esta etapa de esperanzadas revoluciones civiles en el norte de África...”

“Aunque esté en paro, yo sigo afiliada..., porque pienso que el sindicato nos defiende también a nosotros, con sus propuestas, con su presión y negociación con el Gobierno y la patronal...”

Entrevista a
**Araceli Jiménez
 Martínez**
 Trabajadora en paro
 (La Rioja)



La persistencia de altas tasas de paro estructural en nuestro país y su crecimiento desbocado durante la crisis actual, se derivan de la propia fragilidad e inadecuación de su modelo productivo (actividades intensivas en mano de obra poco cualificada y en sectores de bajo contenido tecnológico), estructura empresarial (atomización, escaso esfuerzo inversor en I+D+i) y estrategia institucional (ausencia de política industrial, reformas laborales que han incrementado la precariedad y fragmentación del mercado de trabajo), en el marco de un acelerado agotamiento del modelo de competitividad en el que se basaba nuestra economía (burbuja inmobiliaria, turismo, bajos costes laborales, etc.).

Por lo que se refiere concretamente al mercado de trabajo, su evolución reciente pone de manifiesto su inadecuado funcionamiento, basado en una excesiva e injustificada *flexibilidad externa* que permite e, incluso, incentiva, el que la adaptación de las empresas a los cambios de ciclo se encauce fundamentalmente vía ajuste del empleo (aumento del paro), en lugar de utilizar otros dispositivos de *flexibilidad interna* (organización del trabajo, movilidad y polivalencia funcional, formación y cualificación profesional, etc.) capaces de mantener un mayor volumen de empleo, como sucede en otros países europeos, especialmente del área germana y escandinava.

Las reformas laborales impuestas recientemente han demostrado ser profundamente injustas en lo social e ineficaces en términos de empleo, tanto para frenar su destrucción como para estimular su creación y reducir las altas tasas de temporalidad.

Desde que estalló la crisis económica, en el otoño de 2007, el número de parados se ha duplicado hasta alcanzar magnitudes dramáticas, de auténtica crisis social: 4.978.300 desempleados estimados por la EPA en octubre de 2011, equivalente al 21,5% de la población activa (la más alta de los últimos quince años), y 4.360.926 mujeres y hombres registrados como parados en las oficinas del Servicio Público de Empleo (INEM-SPEE).

La tasa de paro entre los jóvenes menores de 25 años es del 45% y la de los mayores de 45 el 15%, habiéndose triplicado prácticamente durante el período de referencia, siendo en ambos colectivos los trabajadores menos cualificados los que han sufrido en mayor proporción la destrucción de empleo (el 83% del total tenía estudios secundarios de primera etapa o inferiores).

Entre el empleo sumergido y el paro de larga duración

“Hace ya dos años que estoy en paro..., pero yo me considero una mujer trabajadora..., actualmente en paro, pero siempre trabajadora. Lo he sido siempre y quiero seguir siéndolo, aunque ahora la cosa está muy mal...”

“Nací en 1955, en Igea, un pequeño pueblo de La Rioja Baja, que entonces tenía mil quinientos habitantes y ahora apenas la mitad... Mi padre tenía un cine... y, además, trabajaba en el campo. Fue siempre un hombre de izquierdas por lo que los carcas del pueblo trataban de marginarlo y el cura..., para joderle, calificaba siempre las películas que ponía como 3R, que en el sistema de censura de la época era no recomendada... y claro, al final hubo que cerrar..., el pobre murió cuando yo tenía 15 años. Pero no paró ahí la cosa, pues siguieron tomándola conmigo en la escuela..., entre el cura y la maestra, con lo que me complicaron tanto la vida que no pude ni sacarme el graduado escolar...”

“Tras abandonar la escuela aprendí a coser y empecé a trabajar en casa para una empresa de confección de Zaragoza... Era lo que hoy llamamos ‘economía sumergida’, tenías que comprarte tú misma la tricotosa...y te pasabas horas y horas trabajando en casa por cuatro perras, sin seguro ni nada de nada... Así estuve desde los 16 a los 30 años, durante los que no tengo nada cotizado a la Seguridad Social, salvo algunas breves temporadas en que iba a trabajar a una empresa conservera de San Adrian, en Navarra envasando espárragos, tomates y pimientos..., en la que trabajabas 3 meses y te cotizaban uno sólo...”

“Mi marido trabajaba en una fábrica de madera y en 1986, con treinta años cumplidos y tres niños pequeños, nos trasladamos a Logroño, donde encontré trabajo en una empresa de componentes para automóviles, que por entonces tenía una plantilla de ciento y pico trabajadores pero que poco a poco fue reduciendo su actividad y acabó cerrando, dejándonos a veintitantos trabajadoras y trabajadores la calle... De eso ha hecho ya dos años en agosto, con lo que he agotado el seguro de desempleo y estoy ahora gestionando la ayuda esa de los 420 euros...”

Y es que con ser dramáticas las cifras globales de paro, lo peor es su creciente cronificación, el aumento de los parados de larga duración, los que llevan desempleados más de un año que, según la EPA correspondiente al tercer trimestre de 2011, son el 42,5% del total, es decir 2.117.300 personas que van agotando su período de prestación hasta ingresar en el amplio grupo de quienes no perciben ninguna prestación contributiva y sólo tienen la posibilidad de acogerse a las de carácter asistencial.

En septiembre de 2011 la tasa de cobertura del seguro de desempleo, cuya cuantía media bruta era de 853,7 euros/mes, se situó en el 68%, habiendo descendido más de siete puntos porcentuales desde el mismo mes del año anterior. Esta pérdida de prestaciones contributivas ha triplicado, desde 2009, el número de personas que sólo perciben el subsidio asistencial de 428 euros en 12 mensualidades.

“Un hijo mío trabajaba también en la misma empresa y lleva meses echando curriculums por ahí, pero nada...y eso que es un buen mecánico de coches y sigue haciendo cursos de formación..., pero es que la cosa está mal, aquí la tasa de paro es del 17,4%, cuatro puntos por debajo de la media nacional... pero aún así, la cosa pinta mal..., pero no hay que perder la esperanza, hay que seguir luchando...”

“Yo sigo afiliada al sindicato, aunque me haya quedado en el paro...porque pienso que el sindicato no está sólo para negociar los convenios o las reivindicaciones laborales del día a día en las empresas...sino que nos defiende también a nosotros, que tiene propuestas y alternativas más generales, de reforma del sistema económico, de lucha contra el paro, de presión y negociación con la patronal y los gobiernos para mejorar la situación también de quienes nos estamos en activo, tanto de los jubilados como de los parados...”

aunque muchas veces cuesta de entender eso cuando ves que pasan los meses y sigues sin trabajo...

Pacto por el Empleo y la cohesión social

Con dramática contundencia y reiteración, los principales indicadores del mercado de trabajo (contratación, altas y bajas a la Seguridad Social, temporalidad, paro estimado y registrado, etc.) han venido demostrando la inadecuación de la última reforma laboral y la necesidad de abordar, desde el más amplio diálogo social e institucional, una nueva estrategia orientada al cambio de modelo productivo, la creación de empleo y la defensa del Estado de Bienestar.

La huelga general del 29 de septiembre de 2010 constituyó la primera demostración de la oposición sindical a dicha reforma no negociada, cuya revisión se reclamó posteriormente a través de la Iniciativa Legislativa Popular (ILP), avalada por más de un millón de firmas, y presentada en el Parlamento el 16 de junio de 2011.

El 7 de noviembre de 2011, dos semanas antes de las elecciones generales, CC.OO. y UGT hacían pública su propuesta de *Pacto por el Empleo y la cohesión social* en el que se plantea una batería de medidas, de carácter económico y social, a negociar con la patronal, el Gobierno, los partidos políticos y el conjunto de las estructuras del Estado, incluidas las Comunidades Autónomas.

Se trataría de un gran pacto social, a la altura de los requerimientos derivados de la actual crisis y destinado a poner las bases de la recuperación tanto de la competitividad económica como de la cohesión social. La negociación se articularía, según la propuesta sindical, en torno a seis grandes ejes: pacto de rentas, pacto fiscal, reforma del sistema financiero, plan de vivienda que apueste por el alquiler y la rehabilitación y un plan de empleo con especial atención a los jóvenes.

La conexión entre el primero y el último de dichos ejes, pone de manifiesto el sentido profundo de la estrategia sindical que, lejos de orientarse exclusivamente a la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados (*insiders*) a costa de la marginación de los parados y precarios (*outsiders*), como insidiosamente se le acusa desde posiciones neoliberales, pone en valor sus recursos de presión y negociación para defender intereses generales mediante estrategias inclusivas.

El pacto de rentas que se propone apuesta por una adecuada evolución de los salarios y beneficios, asumiendo el esfuerzo de moderación salarial, con la contrapartida de un control de precios y una mayor reinversión de beneficios empresariales, para favorecer la creación de empleo y la cobertura del desempleo.

“Los delegados podemos y debemos actuar como promotores de la afiliación, necesaria para fortalecer al sindicato”

*Entrevista a
Luis Lampérez
Gayarre
Bombero (Aragón)*



La aureola mítica que tradicionalmente ha rodeado al Cuerpo de Bomberos, desde la atracción infantil por el casco reluciente y el ulular de las sirenas hasta los episodios heroicos que han protagonizado, tanto a nivel global (11-S, misiones de solidaridad) como local, distorsiona un tanto la evaluación desapasionada de su situación laboral (salarios, riesgos, formación, carrera profesional, etc.).

Se trata de un colectivo integrado actualmente por algo más de 20.000 trabajadores, distribuidos en 554 parques por todo el territorio nacional y dependientes tanto de la Administración local (Ayuntamientos y Diputaciones), como de la autonómica (tras la aprobación de la Ley 2/1985 de Protección Civil) y central (Ministerio de Defensa y AENA).

Chico de barrio obrero

El sargento bombero y Diplomado en Trabajo Social Luis Lampérez Gayarre (Zaragoza, 1959) lleva casi treinta años en el Cuerpo, en el que ingresó en junio de 1982, con sólo el Certificado de Escolaridad Primaria.

“Había nacido en el barrio de San José, un típico barrio obrero de la periferia zaragozana, en donde apenas cumplíamos los 14 años empezábamos a trabajar... De mis seis hermanos no estudió ninguno y que yo recuerde sólo lo hicieron entonces dos o tres de los chicos del barrio... Yo entré a trabajar en una carpintería el día antes de cumplir los 14... Allí estuve un par de años y luego otros seis más en un taller de reparación de coches.

“Volví a estudiar estando ya de bombero y casado..., primero me saqué el Graduado Escolar en cursos nocturnos, luego el bachiller, el acceso a la Universidad y, finalmente, la diplomatura en Trabajo Social..., y fijate lo que han cambiado las cosas, ahora mis dos hijos son universitarios, uno estudia Física y el otro Periodismo.

“Los estudios me ayudaron en mi objetivo de promoción profesional...y desde 1994 soy sargento en el Parque Municipal de Zaragoza... Creo que fue ese mismo año también cuando me afilié a CCOO, como reacción de protesta contra los tejemanajes de un sindicatito corporativista de cierta influencia en el gremio...y con objeto de ayudar a la mejora de la situación laboral y profesional del Cuerpo que en Aragón está integrado por unos 800 bomberos repartidos en 25 parques...

Situación laboral y demandas reivindicativas

La Ley de Bases de Régimen Local establece que los municipios con una población superior a los 20.000 habitantes deben disponer de su propio servicio de extinción de incendios, mientras que para los pueblos más pequeños y áreas rurales son las Diputaciones quienes proveen de dichos servicios, bien directamente o a través de los correspondientes consorcios comarcales.

“Tanta dispersión y fragmentación en materia de dependencia funcional ha complicado siempre la consolidación de estrategias conjuntas, tanto en la prestación del servicio como en la homogeneización de las condiciones de trabajo y carrera profesional. Mientras que el primer problema se ha ido resolviendo por la coordinación autonómica de los diferentes parques y consorcios... el otro sigue abierto, generando importantes desigualdades entre los trabajadores del sector...que aún haciendo lo mismo tienen salarios, jornadas y prestaciones muy diferentes...

“Mientras que en las grandes ciudades y corporaciones se han ido consiguiendo salarios, condiciones de trabajo y escala profesional relativamente dignas, en comunidades autónomas con mayor dispersión territorial (Galicia, las dos Castillas, Extremadura, etc.) la situación es bastante peor, con salarios que apenas llegan a los 1000€, turnos de trabajo mal regulados, etc...

“Tampoco tenemos un marco propio de relaciones laborales sino que estamos integrados en los convenios generales del ámbito administrativo correspondiente, junto con policías locales y otros colectivos, lo que complica el tratamiento de nuestras reivindicaciones más específicas, derivadas del perfil profesional y la actividad que realizamos...”

“En 2003, CCOO creó un grupo de trabajo a nivel nacional para coordinar las demandas y estrategias sindicales de los bomberos, con objeto de reforzar su identidad colectiva y promover acciones comunes..., identificándose, entre otras, tres líneas de intervención preferente e interconectadas entre sí: el estudio y prevención de las enfermedades profesionales, la regulación de la jubilación anticipada y el diseño y desarrollo de un itinerario formativo propio...”

“El primero de los objetivos planteados se propuso ante la ausencia de conocimiento exhaustivo y sistemático de las patologías que afectan a los bomberos profesionales y su relación con la actividad que desempeñamos, sus causas, efectos, prevención, tratamiento... El estudio se encargó al ‘Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud’ (ISTAS) de CCOO, que en octubre de 2004 presentó un importante informe...”

Dicho estudio (www.netcom.es/ccoo/document/asesor/enfermbomberosistas2004.pdf), realizado en el marco de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, aporta amplia evidencia documental y empírica que acredita cómo los bomberos trabajan en entornos peligrosos y se enfrentan a riesgos específicos que incrementan la posibilidad de sufrir accidentes y enfermedades que pueden ser incapacitantes y mortales a corto y largo plazo. En particular, determinadas patologías (contacto con agentes patógenos, enfermedades cardiovasculares, alteraciones respiratorias, musculoesqueléticas, estresantes, etc.) se consideran muy estrechamente ligadas a la actividad laboral y son objeto de especial tratamiento en diferentes legislaciones sobre enfermedades profesionales, se incorporan en las prácticas y procesos administrativos como causa de jubilación y se limita la edad máxima de jubilación bajo determinadas circunstancias.

“En base a la información aportada por dicho estudio, planteamos a la Administración el reconocimiento de la jubilación anticipada para los trabajadores del cuerpo..., lo que finalmente se consiguió en 2008...”

Efectivamente, el RD 383/2008, de 14 de marzo, regula dicha jubilación antes de la edad ordinaria, en un período equivalente al resultante de aplicar a los años completos efectivamente trabajadores como bombero el coeficiente reductor del 0,20.

“Por lo que se refiere a la formación profesional específica, se ha logrado el reconocimiento por el INCUAL de un programa de ‘Cualificación Profesional sobre extinción de incendios y salvamento’, con una duración de 540 horas, que desde hace varios años se incluye en la oferta formativa de CC.OO, en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (AFEDAP)... y que incorpora también un módulo de salud laboral y prevención de riesgos..., al tiempo que contribuye a mejorar las competencias profesionales, tanto de los compañeros de nueva incorporación como para el reciclaje de los veteranos...”

Entre el corporativismo y el sindicalismo de clase

“Aunque es difícil de precisar..., porque en las elecciones a Junta de Personal y Comités de Empresa en nuestro sector vamos junto a otros colectivos de la Administración, creo que a nivel nacional CCOO es el sindicato más representativo entre los bomberos..., aunque en algunos sitios como en Zaragoza, Sevilla, Valencia y otros, funcionan sindicatos corporativos muy potentes... que juegan a eso tan insolidario y facilón de decir que ‘nosotros somos profesionales..., sólo bomberos, no dependemos de nadie...’, con lo que al final muchas veces acaban dependiendo de la empresa!...”

“En la Junta de Personal del Ayuntamiento de Zaragoza, las últimas elecciones se celebraron el 31 de marzo de 2010, y en ellas participaron el 75,7% de los 5.186 funcionarios censados...La coalición CSL entre dos de estos sindicatos corporativos de policía (CIPOL) y bomberos (SPBA) obtuvo 9 de los 31 delegados elegidos, mientras que nosotros fuimos la segunda fuerza, con 6 delegados electos, UGT la tercera con 5 y el resto se lo repartieron entre otras organizaciones menores...”

Pese a la proliferación de candidaturas corporativas e ‘independientes’, los sindicatos de clase obtienen más de la mitad de los aproximadamente 20.000 delegados elegidos por los funcionarios de las diferentes adminis-

traciones públicas, siendo CCOO la primera fuerza sindical del sector, con el 24,6% del total.

“Yo soy delegado desde hace 12 años y creo que podemos seguir avanzando..., de hecho en las últimas elecciones aquí hemos mejorado en un 8% nuestros resultados..., y es que un sindicato confederal, con presencia en todos los ámbitos y sectores, con capacidad de influencia con la patronal y el Estado, con una visión global de los problemas y de las alternativas... es necesario para defender los intereses de todos los trabajadores..., y creo, además, que los delegados podemos y debemos actuar como promotores de la afiliación..., necesaria para fortalecer al sindicato... Yo mismo recuerdo que me afilié a través del delegado de CCOO en mi servicio..., aunque reconozco que soy mal ‘afiliador’, que me da un poco de corte decirle a la gente lo que tiene que hacer..., aunque reconozco que es necesario y, afortunadamente, hay compañeros que lo hacen mejor...

Ciertamente, los datos demuestran que existe una correlación positiva entre representación y afiliación. Según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), la tasa media de afiliación sindical en España es del 18,9%, pero asciende hasta el 30’1% en las empresas y centros de trabajo en que hay delegados o Comité, mientras que disminuye hasta el 9,6% en las que no disponen de representación sindical, siendo esta variable la que mayor influencia tiene entre los determinantes de la afiliación de los trabajadores.

“Frente al copago, defendemos alternativas que permitan combinar la sostenibilidad del sistema económica con la cobertura universal del sistema sanitario”

*Entrevista a
María Luisa
Lores Aguiñ
Médico (Galicia)*



Se cumple este año el veinticinco aniversario de la aprobación de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de la Sanidad, impulsada por el ministro Ernest Lluch, posteriormente asesinado por ETA en noviembre de 2000.

Durante este tiempo, la Ley ha cumplido globalmente su función con un modelo sanitario que aspira a la cobertura universal, una organización transferida a las CC.AA. que apuesta por la calidad de sus prestaciones, por la atención integral orientada a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad y con el valor que aporta la elevada excelencia y cualificación de sus profesionales, lo que se traduce en una valoración ciudadana globalmente positiva (6,3 sobre 10), según los datos del Barómetro sanitario que elabora anualmente el Ministerio de Sanidad.

Y todo ello lo ha realizado de forma eficiente, porque ha desarrollado esta tarea con un gasto sanitario en relación al PIB (9,5% en 2010) dos puntos por debajo de los principales países de nuestro entorno (Francia, Alemania), pese al importante esfuerzo inversor de los últimos años, con una cobertura universal y con muy buenos resultados en los indicadores de salud.

Sin embargo, el sistema muestra debilidades en aspectos tan esenciales como la organización y la gestión de recursos, que hacen que el Sistema Nacional de Salud (SNS) deba enfrentar una serie de desafíos para mejorar su eficiencia y consolidar un modelo que representa una gran conquista social.

Según datos del informe del ministerio sobre el “Sistema Nacional de Salud. España 2010” (<http://www.msps.es/organizacion/sns/libroSNS.htm>),

el SNS está integrado actualmente por un total de 2.914 centros de salud, 10.202 consultorios locales, 804 hospitales con una dotación de 160.981 camas hospitalarias y un colectivo de más seiscientos mil profesionales sanitarios, de los que 223.484 son médicos y 262.915 enfermeros.

Médico y sindicalista

María Luisa Lores Aguín es médico-radióloga del Complejo Hospitalario de Pontevedra desde 1986, a donde llegó tras cursar la carrera en la Universidad de Santiago de Compostela y realizar el correspondiente período de MIR.

“En julio de 1983 hubo una importante huelga de ‘Médicos Internos y Residentes’ (MIR) que se prolongó durante varios días por todo el país..., en el transcurso de la cual contactamos con CCOO. Recuerdo que fue entonces cuando conocí a los delegados del sindicato en mi hospital..., un compañero de mantenimiento y un fisio, con los que formalicé mi afiliación. Desde entonces he permanecido en CCOO, participando incluso en las elecciones sindicales y siendo elegida miembro de la Junta de Personal...y la mayoría del tiempo como afiliada de base, pero siempre comprometida y dispuesta a colaborar..., aunque la cosa es difícil en este sector, dado el fuerte componente corporativista existente...”

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO cuenta con casi cien mil afiliados y afiliadas de todos los ámbitos y categorías profesionales, siendo asimismo la organización mayoritaria en términos de representatividad electoral.

En el conjunto del sector se habían elegido, a finales de 2010, un total de 16.051 delegados y miembros de Comités de empresa y Juntas de Personal, de los que 5.158 estaban adscritos a CCOO, lo que equivale al 32,1%, 5.044 a UGT (31,4%) y el resto se repartía entre otras candidaturas.

Por lo que se refiere estrictamente al ‘Servicio Nacional de Salud’, los resultados acumulados a mediados de 2011 correspondientes a todas las CC.AA. salvo las de Canarias y Castilla-León que tendrán sus elecciones a finales de año, daban un total de 3.954 representantes electos, de los que el 16,5% correspondía a CCOO, el 15,4% al SATSE, el 15,2% a UGT, el 12,3% a CSIF y el 7,9% a CEMSATSE, repartiéndose el tercio restante entre una larga lista de organizaciones corporativas.

“Es cierto que globalmente ganamos..., pero también lo es que aquí el voto está muy segmentado, tanto por la gran cantidad de organizaciones concurrentes como, sobre todo, por un componente profesional..., incluso en ocasiones ‘clasista’... por aquello que se decía, y aún hay quien lo dice... de ‘la clase médica’...

“No se trata de una división mecánica y rígida pero, aunque invisible, resulta determinante para entender los resultados..., así la CESM (Confederación Española de Sindicatos Médicos) sólo se dirige a los facultativos, mientras que el SATSE lo hace al personal de enfermería..., salvo cuando se presentan juntos..., mientras que los sindicatos confederales, nosotros y la UGT, debemos dirigirnos a todos, a todas las categorías profesionales..., desde celadores y personal de mantenimiento a los cirujanos..., y claro, resulta difícil, no tanto por razones de estrategia y alternativas... pues en eso creo que CCOO es un sindicato respetable y respetado por todos, sino en términos más operativos..., por ejemplo, quién va en la lista, quién se ‘libera’ luego para garantizar el funcionamiento permanente del sindicato y de la Junta de Personal..., y claro ahí nos ganan la partida, pues el SATSE libera a las enfermeras de planta, los médicos no necesitan tener a nadie pues ya tienen el respaldo corporativo de su Colegio y nosotros, al final, somos ‘los de mantenimiento’,... que por mí a mucha honra que me represente un compañero electricista o una celadora..., pero ve tú a explicárselo a un cirujano de los de toda la vida o, incluso, a un MIR que acaba de entrar...

La cuestión es, pues, ciertamente compleja y no puede dilucidarse con explicaciones simplistas, requiriendo de una reflexión sindical en profundidad, basada en investigaciones empíricas solventes sobre los cambios operados en la estructura ocupacional de la población asalariada y sus mecanismos de autoidentificación social, tanto para el conjunto de la clase como, muy especialmente, en sectores y categorías en expansión, de la industria y los servicios, caracterizados por sus altas cualificaciones, ubicación en segmentos de mercado de fuerte perfil profesional, recursos individuales de negociación y poder contractual y una escasa cultura y tradición sindicales.

“Es verdad que lo tenemos complicado, pero creo que no hay que rendirse ante el discurso y la praxis corporativista..., de que cada uno mira por los suyos, y no hacerlo tanto por razones de solidaridad como... y ahí está el quid

de la cuestión, de eficacia..., para lo que debemos ser capaces de construir un nuevo proyecto reivindicativo... que integre las demandas y propuestas de siempre con otras emergentes... Por ejemplo, en nuestro caso, en la sanidad..., articular las alternativas estrictamente laborales con otras nuevas que puedan ser asumidas como propias por los diferentes colectivos... y todo ello en el marco general de la defensa del sistema público de salud...

“Mira, ahora mismo tengo que ir a Mallorca a una reunión sobre el “anillo radiológico”..., ya sé que parece una cosa muy de mi especialidad, pero se trata de analizar las propuestas que se están haciendo en algunas CC.AA. de concentrar a los radiólogos, en la perspectiva de externalizar y privatizar el servicio según el ‘modelo Espe’ ensayado ya en Madrid..., pues bien, ahí creo que hay un objetivo reivindicativo que combina los dos elementos a los que me refería: la defensa de los intereses profesionales de un colectivo y la del conjunto del sistema..., y eso podemos hacerlo en otros ‘nichos reivindicativos’... con objeto de articular una propuesta sindical que combine lo general con lo específico, gestionando la diversidad... desde la base de un proyecto confederal que integra y representa al conjunto de los trabajadores...

En defensa de la sanidad pública

El aumento de la población en más de seis millones en la última década (de los 38 millones de habitantes en 2000 a los 44,5 millones de 2010), su paulatino envejecimiento y el incremento de los costes sanitarios, así como la reiterada infrafinanciación en los presupuestos de cada comunidad autónoma agudizada con la crisis económica, está provocando serias dificultades en el sistema sanitario, hasta el punto de que puede poner en cuestión su sostenibilidad futura, que arrastra un déficit superior a los 10.000 millones de euros.

La amenaza de recortes como los anunciados en Cataluña y Madrid, los realizados ya en Murcia y Canarias y los que puede imponer el PP tras el reciente triunfo electoral, crea un contexto económico, social y político que no hace más que agravar los riesgos de debe afrontar el SNS y exigir una respuesta inmediata a estos desafíos.

“Desde la FSS-CCOO llevamos más de diez años reivindicando la necesidad de establecer medidas de calado en la gestión del sistema sanitario, en la me-

jora de las listas de espera, la profesionalización de la gestión, la potenciación de la Atención Primaria, la sostenibilidad, equidad, eficiencia y universalización del SNS. Todo ello realizando además un esfuerzo conjunto con el resto de los agentes sociales, políticos y Administraciones para alcanzar un pacto común que consiga blindar el sistema en el presente y para el futuro.

“En cuanto a las propuestas encaminadas a la privatización o iniciativas basadas en el copago sanitario, la FSS-CCOO muestra su rechazo más absoluto, porque se encuentran alejadas de la solidaridad y defensa de una sanidad pública que puede contribuir a potenciar el Estado de Bienestar, promover la cohesión social y reducir las desigualdades...

“Por supuesto que hay alternativas que permitan combinar la sostenibilidad económica y la cobertura universal del sistema..., por ejemplo ahorrando en gasto farmacéutico como ya se empieza a hacer..., optimizando los recursos disponibles..., tal como planteamos los agentes sociales..., cuyas alternativas y propuestas tendremos ocasión de desarrollar en la Mesa Sectorial de Sanidad, cuya constitución, tras cuatro años de bloqueo, se ha acordado recientemente..., el pasado 28 de julio en una reunión entre la ministra Pajín y los secretarios generales de CCOO y UGT..., lo que debería contribuir al establecimiento de medidas que fortalezcan el SNS, tanto desde la perspectiva de la calidad y la cohesión como de su sostenibilidad futura...

“Queremos que se reconozca nuestro trabajo, legal y realmente, con todos los derechos propios del trabajo decente”

*Entrevista a
Arabella Lozada
Jaramillo
Trabajadora doméstica
(Comunidad Valenciana)*



El 16 de junio de 2011, la 100ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reunida en Ginebra (Suiza), aprobó por 396 votos a favor, 16 en contra y 63 abstenciones, las normas que por primera vez en la historia protegerán a unos 100 millones de personas que, a nivel mundial, realizan trabajo doméstico por cuenta ajena. Se trata del Convenio 189 y la Recomendación 201 que, en adelante, operarán como referencia reguladora del trabajo decente en un sector integrado mayoritariamente por mujeres y caracterizado hasta ahora por su invisibilidad social, precariedad laboral y escasa cobertura legal.

Apenas diez días más tarde, el 27 de junio, los sindicatos CCOO y UGT suscribían con el gobierno español, y pese al descuelgue de la patronal CEOE, un acuerdo para la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Se daba cumplimiento con ello a un compromiso incluido ya en el Acuerdo Social y Económico (ASE) y que tras su aprobación concreta se trasladó a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. Finalmente, el 11 de noviembre de este mismo año, el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto que regula y dignifica la relación laboral de este importante colectivo de trabajadoras.

Más allá de la coincidencia temporal, se trata de dos procesos convergentes que, iniciados hace décadas a nivel tanto global como local, tienen por objeto mejorar las condiciones de vida y trabajo de un colectivo tan injusta y largamente marginado.

En el caso español estamos ante una reivindicación largamente defendida por el sindicalismo de clase, pese a las dificultades objetivas de intervenir organizativa y propositivamente en la regulación de una actividad que ni siquiera tenía la consideración de laboral y que se desarrolla en los márgenes del sistema cuando no directamente bajo las brumas de la economía sumergida.

De hecho, ni siquiera se dispone de datos precisos sobre el volumen total y composición social de este colectivo, debido al carácter irregular de la contratación que refuerza la tendencia a ocultar información y condiciona la fiabilidad de las principales fuentes estadísticas que, pese a todo, resultan orientativas y ponen de manifiesto alguno de los principales problemas del sector.

Por una parte, la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al segundo trimestre de 2011 calcula que en los hogares empleadores de servicio doméstico trabajan 729.600 personas, el 91,1% de estas mujeres, de las que apenas una cuarta parte trabaja a jornada completa, mientras que el resto distribuye su trabajo entre varias casas.

Por otra parte, en los registros de la Seguridad Social había en junio del mismo año 298.376 personas en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, de las que las mujeres representaban el 91,1% y las personas inmigrantes el 61,6% del total.

Una reciente encuesta del Gobierno Vasco calcula que el 14% de los hogares de esa comunidad cuenta con empleada doméstica, lo que supone más de cien mil personas trabajando en esta actividad, de las que sólo el 18,8% están registradas en la Seguridad Social, situación que de extrapolarse a nivel estatal, con las cautelas correspondientes, elevaría el número de trabajadoras/es domésticas hasta el millón y medio de personas.

De la invisibilidad, a la regulación legal... y real

Sean cuales sean las cifras oficiales, más allá de los números están los nombres, las vidas, las historias reales de miles y miles de personas que a partir de ahora podrán avanzar, no sin problemas ni dificultades, desde la zona de sombras en que toda arbitrariedad resulta posible hacia una normalización de sus relaciones laborales, con mayor cobertura legal y sindical en defensa y protección de sus derechos, poniendo progresivamente fin a uno de los

últimos reductos de discriminación ancestral que durante siglos ha marginado doblemente a millones de mujeres y que desde hace un par de décadas añadía, entre nosotros, una triple discriminación por su condición de emigrantes.

“Llegué a España en octubre de 2005, acogiéndome al programa de reagrupación familiar, pues una de mis 7 hijos vive y trabaja en Valencia..., o sea, que vine con los papeles en regla, aunque sin permiso de trabajo, pese a lo que apenas cinco días después ya estaba trabajando, aunque de forma irregular, y no en una sino en varias casas y actividades, desde costurera a limpiadora en un bar y en una casa por horas..., cuidando por las noches a un matrimonio anciano y algunas mañanas a un bebé... y todo eso por apenas 500 euros al mes, sin apenas tiempo para ir de una cosa a otra ni demasiadas perspectivas de mejora...

“En este trabajo hay mucha explotación, muchos abusos... y aún más si eres extranjera sin papeles..., abusan de una, te dan una tarea y luego otra y otra, te la van ampliando sin ninguna compensación... y si protestas en muchos casos te tiran a la calle... y cogen a otra. Todo esto en medio de una situación de desamparo total..., porque no conoces el país, porque tienes miedo de que te repatrien por trabajar sin permiso, porque al principio no sabes a dónde acudir para protegerte..., cuando, además, muchas veces estás cuidando a viejos o niños que no son nada tuyo... mientras que tus hijos o tus padres están a miles de kilómetros...

Arabella es colombiana, nacida en Cali en junio de 1954. Estudió hasta los 17 años, empezando luego a trabajar en una frutería y casándose poco después. Cuando emigró a nuestro país dejó allá a su madre, enfermera jubilada, 6 de sus hijos y 5 hermanos.

“También es cierto que a veces te encuentras con buena gente... Recuerdo que los hijos de una abuelita que cuidé quisieron hacerme un contrato legal, pero no pudo ser porque no tenía permiso de trabajo..., aunque lamentablemente predomina la gente abusona, la que no te trata como una trabajadora... sino como ‘la criada’ o, en el mejor de los casos, ‘la chica que ayuda en casa’, con lo que no sólo te desprecian como persona sino que te anulan como trabajadora...

Y es que la reivindicación de la visibilidad laboral y social pasa también por las palabras, por el nombre que asignamos a los trabajos y a quienes los desempeñan, razón por la cual, el artículo 1 del Convenio 189 de la OIT, recientemente aprobado, fija la expresión ‘trabajador doméstico’ para designar “...a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”.

Por su parte, el Acuerdo para su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, aprobado por unanimidad por el Parlamento español, establece que a partir del 1 de enero de 2012 estas trabajadoras podrán exigir un contrato escrito en el que se establezcan sus condiciones laborales (jornada semanal, salario mensual o por hora, existencia o no de pacto de presencia o pernoctación, etc.), estando obligados sus empleadores a cotizar por ellas desde el primer día, con independencia de cuantas horas y para cuantos empleadores se trabaje.

“Se trata de un cambio importante que mejorará la situación de quienes trabajamos en este sector y permitirá acabar con las numerosas irregularidades existentes... Y es que hasta ahora, incluso si tenías suerte y te hacían contrato, sólo cotizaban aquellas que trabajasen al menos 80 horas semanales en una misma casa o un mínimo de 72 en varias..., lo que daba lugar a toda clase de trampas e irregularidades...”

“Yo misma he estado trabajando en negro hasta hace apenas unos meses, cuando pude obtener el permiso de trabajo tras la regularización legal de los reagrupados por ascendientes..., y ahora estoy interna en una casa para cuidar a un anciano de 91 años, con un régimen de 5 horas de descanso al día y el domingo libre, por un salario de 790 euros/mes, equivalente al mínimo interprofesional más dos pagas extra de 15 días..., que ahora, tras el acuerdo, deberán ser de 30 días, incorporándose además otras mejoras sociales, como la regulación de los descansos (12 horas entre jornadas y 36 horas continuadas de fin de semana) y el derecho a percibir la prestación por incapacidad temporal en los casos de enfermedad..., desde el 4º día de baja, y no desde el 29º como hasta ahora, a pagar entre el empleador y la propia Seguridad Social...”

Con objeto de mitigar el incremento de costes y facilitar la emergencia de estos empleos, el Acuerdo establece una secuencia de adaptación pro-

gresiva en las cotizaciones hasta 2019, desde el actual tipo especial del 22%, correspondiente el 18,3% al empleador y el 3,7% al trabajador, hasta el tipo general del 28,3%, del que el 23,6 corresponde al empleador y el 4,7% restante al trabajador.

Intervención sindical y reivindicaciones pendientes

“Yo vine al sindicato porque me lo recomendó una amiga a la que había comentado que en la casa en que trabajaba entonces no me daban las pagas extra ni las vacaciones... y mi amiga me dijo: ‘Ve a Comisiones Obreras, que allí te ayudarán’..., vine y me encontré con otras compañeras que trabajan en lo mismo, me afilié y desde entonces estamos impulsando un grupo de mujeres que nos reunimos cada semana para, con la ayuda de los técnicos del sindicato y de varios compañeros voluntarios que nos asesoran legalmente, crear una red de apoyo que informe a todas las mujeres que trabajan en el sector aquí en la Comunidad Valenciana... sobre sus derechos y posibilidades de defenderlos..., para poder denunciar los abusos que se cometen y garantizar que se vayan aplicando las conquistas alcanzadas últimamente..., sin olvidar que aún queda mucho camino por recorrer en defensa de nuestra dignidad como trabajadoras...”

“En nuestra opinión, lo más urgente es conseguir que se cumpla eso de los contratos escritos desde el primer día, lo que permitirá evitar tantos abusos e injusticias como estamos viendo..., mujeres que llevan trabajando en la misma casa 30 años y sólo le han dado de alta en la Seguridad Social en los dos últimos, cuando está a punto de jubilarse..., o la que es despedida sin más ni más, sin ni siquiera pagarle los últimos meses... Y cuando vienen aquí y tratamos de reclamar legalmente, el problema siempre es el mismo, el de demostrar que existía relación laboral, que se trabajaba realmente en aquella casa..., lo que a veces resulta imposible y otras requiere de la colaboración y la buena voluntad de mucha gente, desde vecinos, al médico o el cura del pueblo...”

“Últimamente hemos conseguido que la Inspección de Trabajo de Valencia se comprometa a visitar domicilios particulares y hospitales donde trabajan compañeras nuestras con relación laboral estable pero sin alta en la Seguridad Social, siempre que el sindicato garantice que hay pruebas suficientes que lo acrediten, y si así se considera la Inspección podrá emitir un informe

o acta de infracción, válido de cara a acceder a un arraigo laboral o como prueba ante la Magistratura de Trabajo...

El trabajo sindical en un sector de estas características es, obviamente, difícil pese a lo cual se registran iniciativas interesantes como la que nos cuenta nuestra interlocutora en Valencia, donde son alrededor de 2.000 las afiliadas del sector, en su mayoría emigrantes, que editan su propio boletín informativo, realizan asambleas con amplia participación (a la celebrada el domingo 17 de julio de 2011 asistieron más de 200 personas), promueven talleres y actividades formativas y colaboran con otras organizaciones sociales que trabajan con las trabajadoras domésticas.

“Algo hemos avanzado, pero queda aún mucho por hacer... empezando por el cumplimiento del actual acuerdo y siguiendo luego hacia una mejor regulación de la jornada, del trabajo nocturno, de las indemnizaciones por cese de actividad... y del reconocimiento de otros derechos como del de acceso a las prestaciones por desempleo que ahora no tenemos..., en definitiva, de reconocer legal y realmente nuestro trabajo, como un trabajo normal...con todos los derechos propios del trabajo decente”.

“Si los sindicatos de clase, y especialmente CCOO, no nos decidimos a trabajar este sector..., acabará en manos de asociaciones populistas de confusa trayectoria y funcionamiento”

Entrevista a
**Marcelino
 Montero
 Colombo**
 Trabajador autónomo
 dependiente (Cataluña)



La *Encuesta de Población Activa* clasifica a la población atendiendo a diversas variables de carácter socio-demográfico (edad, sexo, nivel de estudios, hábitat, estado civil, etc.) y ocupacional, en relación con la actividad (activos, ocupados, parados, inactivos), sector económico (agricultura, industria, construcción y servicios), ocupación (directivos, técnicos y profesionales, administrativos, trabajadores cualificados y operarios) y situación profesional, distinguiendo en este último caso entre asalariados, que constituyen el 83,5% del total de la población ocupada (EPA, segundo trimestre de 2011), y no asalariados, categoría que, a su vez, se subdivide en empleadores (empresarios con asalariados), autónomos, cooperativistas y ‘ayuda familiar’.

Según la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA) se considera *autónomos* a “...las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena” (art. 1.1).

En función de dicha clasificación se considera como autónomos a una amplia y diversa relación de figuras ocupacionales, desde socios, directivos y gerentes de sociedades mercantiles a trabajadores autónomos dependientes, pasando por los autónomos clásicos de los sectores agrario, comercial o de servicios, los profesionales liberales y los socios de cooperativas.

En términos estadísticos, la EPA estima en algo más de tres millones el número total de *trabajadores por cuenta propia*, de los que el 62,3% (equiva-

lente a 1.870.900 personas), serían *trabajadores autónomos sin asalariados*, el quince por cien de los cuales (alrededor de 280.000 mil personas aproximadamente), pueden considerarse *trabajadores autónomos económicamente dependientes* (TRADE), repartiéndose el resto entre las demás situaciones profesionales (emprendedores, autónomos tradicionales, profesionales, etc.).

Se trata, pues, de un área de la estructura ocupacional de perfiles borrosos que ha experimentado en las últimas décadas un crecimiento considerable, como resultado tanto de la terciarización global de la economía como de la descentralización productiva y externalización de actividades por parte de las empresas, con la consiguiente diversificación funcional, opacidad fiscal y desregulación laboral.

La regulación de las relaciones laborales en estos colectivos plantea nuevos retos, tanto al legislador como a los actores sociales, para cuya solución apenas se dispone de referencias jurídicas ni experiencias prácticas consolidadas. De hecho, la Ley española del Estatuto del Trabajo Autónomo es la primera que se aprueba en la Unión Europea, al tiempo que sindicatos, patronales y asociaciones corporativistas tratan de definir sus estrategias de intervención y representación del sector.

Otra forma de trabajar

“Aunque nací en Extremadura, en Zarza la Mayor, provincia de Cáceres, hace 59 años..., cuando apenas tenía 16 meses mis padres se vinieron a Cataluña buscando trabajo y una vida mejor..., y aquí he vivido desde entonces, primero en Santa Coloma y desde hace unos años en Badalona..., donde ahora un alcalde populista del PP trata de enfrentar a los emigrantes de hoy con los de ayer...

“Tras sacar el Graduado Escolar, a los 14 años empecé a trabajar..., primero en un despacho de farmacia y luego en una distribuidora... Al volver de la mili entré en la Industrial Carbónica, la de ‘La Casera’..., donde estuve hasta 1992 en que me quedé en paro una temporada...y luego volví a trabajar en una agencia de transporte de mercancías hasta 1996 en que me enteré que en ‘Panrico’ buscaban repartidores..., me presenté y me contrataron como autónomo para la distribución diaria de sus productos...

Con sede central en Esplugues de Llobregat (Barcelona) y once factorías por toda España que emplean a unos 2.100 trabajadores, ‘Panrico’ es la em-

presa líder en pan de molde y bollería (*donuts, bollycao, chiquilin...*), para cuya distribución cuenta con una red de 3.000 transportistas autónomos que diariamente abastece un total de 128.000 puntos de venta en todo el territorio nacional.

“Es otra forma de trabajar..., pues funcionamos con un contrato mercantil, no laboral... y nos toca a nosotros poner el camión o la furgoneta, pagar el gas-oil, las reparaciones..., los módulos de IVA e IRPF, todo..., a cambio de un porcentaje del 10% sobre las ventas..., que cuando la cosa iba bien daba para ir tirando, pero ahora con la crisis no se vende ni la mitad..., hasta el punto de que la empresa lleva tres años en caída de ventas y ahora ha planteado un ERE..., según el cual o los trabajadores aceptan una reducción del 20% del salario o amenaza con cerrar...

Esta nueva figura laboral ha sido definida, no sin cierta contradicción semántica, como ‘trabajador autónomo económicamente dependiente’, sobre cuyo perfil trata la Ley de establecer algunas precisiones, entendiendo por tales a los trabajadores “...que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales” (LETA, art. 11,1). Además, no deberán tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.

A sensu contrario, la citada Ley excluye de esta categoría a “los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho” (art.11.3).

“Se trata de una situación ambigua desde el punto de vista laboral...y no te digo ya sindical, pues mucha gente no tiene claro si somos carne o pescado, si trabajadores o profesionales, si autónomos o dependientes..., y si eso es así en una gran empresa como esta en la que somos muchos, la cosa es aún más complicada en otros casos con contratos similares pero más aislados, como

transportistas, fotógrafos, repartidores de farmacia, mercados..., tanto en términos de identidad como de acción colectiva..., por eso creo que hace falta más información, investigación y reflexión sobre este colectivo de TRADEs y otros similares..., pues el sindicato no puede dejar al páiro a casi dos millones de trabajadores...

TRADE: un debate sindical abierto

Desde hace casi una década los principales sindicatos europeos mantienen abierto un debate sobre las relaciones laborales y posibles vías de intervención entre los trabajadores autónomos (self-employeds, indépendants, para-subordinati, etc.), sin que se haya definido una estrategia homogénea en términos organizativos y/o de representación.

Entre tanto, han ido proliferando diversos proyectos asociativos para la agregación e intermediación de intereses de este colectivo fragmentado y plural, oscilando entre su vinculación sindical, profesional, patronal y/o confusamente indeterminada.

En el caso español, una resolución del Consejo del Trabajo Autónomo, con fecha 3 de junio de 2011, reconocía la condición de representativas del colectivo a cinco organizaciones: UPTA-UGT, la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), la Federación de Organizaciones Profesionales de Autónomos y Emprendedores (FOPAE), la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE) y la Confederación Española de Autónomos (CEAT) integrada en la CEOE.

Dicha resolución fue inmediatamente impugnada por varias organizaciones no reconocidas, por considerar irregular la aplicación de los criterios establecidos por la Ley para el reconocimiento de la representatividad que, a diferencia de los de carácter electoral establecidos por del Estatuto de los Trabajadores, se basan en "...el grado de afiliación de trabajadores autónomos a la asociación, el número de las asociaciones con las que se hayan firmado convenios o acuerdos de representación, los recursos humanos y materiales, los acuerdos de interés profesional en los que se haya participado, la presencia de sedes permanentes en su ámbito de actuación y cualesquiera otros criterios de naturaleza similar y de carácter objetivo" (LETA, art. 21.1).

Nótese, además, que ninguna de las organizaciones oficialmente reconocidas delimita con precisión el colectivo al que se dirige, ofreciendo en

todos los casos un perfil borroso e indeterminado, incluso en el caso de la asociación vinculada a UGT que parece aceptar autónomos con asalariados.

“Eso es algo que en CCOO hemos tenido siempre claro..., y es que como sindicato sólo queremos, y debemos, dirigirnos a trabajadores asalariados o autónomos económicamente dependientes que no obtengan plusvalía del trabajo de otros..., porque si no, eso sería otra cosa, pero no un sindicato... Ahora bien, dicho eso, creo que podemos... y debemos también, hacer mucho más... como ya venimos haciendo en Catalunya, donde desde el 7º Congreso de la CONC en el año 2000, venimos impulsando una alternativa sindical para los autónomos dependientes...que se concretó en 2001 con la creación de la Federación Sindical TRADE-CCOO..., sin que hasta el momento esta iniciativa haya sido asumida por el conjunto de la confederación, salvo en el caso de la Unión de Castilla y León...

“La Federación TRADE de CCOO en Cataluña cuenta actualmente con unos 500 afiliados de distintos sectores y, concretamente en mi empresa tenemos una presencia importante..., que nos ha permitido participar en la negociación y firma del primer Acuerdo de Interés Profesional (AIP) que se alcanza en España conforme a lo establecido en el Estatuto del Trabajo Autónomo..., para la regulación de las condiciones de trabajo y reconocimiento de nuestros derechos para el período 2009-2012... El Acuerdo fue suscrito el 14 de abril de 2009 por representantes de las Federaciones Agroalimentarias de CCOO y UGT, así como por la UPTA y nuestra Federación TRADE, junto a dos asociaciones corporativas, la ASRA y la ATA... En nuestra empresa, el colectivo de distribuidores autónomos tiene índices de afiliación muy altos, entre unos y otros estará cerca del 90 por cien..., y es que los autónomos necesitamos asociarnos para superar la extrema debilidad que supone nuestra relación de dependencia con las empresas que nos contratan, nuestro aislamiento y falta de cobertura..., por eso creo que si los sindicatos de clase, y especialmente CCOO, no nos decidimos a trabajar este sector... acabará en manos de asociaciones populistas de confusa trayectoria y funcionamiento...

Los AIP están regulados por el Estatuto y representan en el ámbito del trabajo autónomo lo que los convenios colectivos en el de los asalariados, si bien incorporan significativas diferencias tales como su eficacia limitada a los afiliados a las organizaciones que lo suscriban (art. 13.4 de la LETA) y

su referencia a la legislación civil en lugar de la jurisdicción laboral, todo lo cual configura un modelo de acción sindical específico que presenta significativas diferencias con el de ámbito general, en materia de acreditación y reconocimiento de la representatividad, contenido y cobertura de los acuerdos, etc.

“Nuestro objetivo fundamental es que CCOO asuma, a nivel confederal, los retos que implica esta nueva realidad derivada de la creciente flexibilidad y externalización en la organización del trabajo de las empresas, para garantizar que deriven fatalmente en precariedad..., y por eso creemos que hace falta una apuesta decidida a nivel confederal para dar respuesta organizativa, sindical y de servicios a este colectivo de TRADEs..., organizando a los que ya tenemos repartidos en diferentes federaciones y actuando como un polo de atracción a quienes confían en nosotros pero no encuentran su sitio...

“Se trataría, en nuestra opinión, de desarrollar a nivel general lo aprobado en el 9º Congreso de CCOO, en cuyo Programa de Acción se acordó organizar y reforzar en cada ámbito del sindicato el trabajo relativo a los trabajadores y trabajadoras autónomos, especialmente a los económicamente dependientes..., por estar más próximos en su relación de trabajo a la población asalariada, sin por ello renunciar a trabajar sindicalmente con otros colectivos de autónomos, con el límite establecido en nuestros Estatutos confederales sobre que no tengan trabajadores a su cargo.

“Las empresas están aprovechando la crisis para recortar derechos y precarizar aún más nuestras condiciones laborales”

*Entrevista a
Rogelio Mouzo
Martínez
Trabajador de la hostelería
(Murcia)*



El sector turístico representa en torno al 11% del PIB y de la población ocupada en nuestro país, habiendo iniciado una progresiva recuperación tras la fase más dura de la crisis, si bien sigue manteniendo algunos de los rasgos específicos del modelo anterior.

Se trata de un modelo altamente dependiente de la estacionalidad, con una oferta poco diversificada, basada en el turismo de masas y en el que la cantidad prevalece sobre la calidad que, sin haber completado su reforma estructural durante la crisis, vuelve a fiarlo todo a la recuperación de la demanda.

En vez de actuar en los ámbitos de gestión de la estacionalidad de la demanda, de diversificación y mejora de la calidad de la oferta, las empresas turísticas han optado por deteriorar aún más las condiciones de empleo (salario, estabilidad) y trabajo (jornada, intensificación de tareas), acelerando el proceso de precarización laboral.

Estructura empresarial y del empleo

La industria turística está integrada por diferentes subsectores, desde el de hoteles y restaurantes, que representan el 6,9 y el 26,9 por cien, respectivamente, del Valor Añadido Bruto del sector, hasta el de alquileres y actividades inmobiliarias, pasando por los transportes y otros servicios culturales y recreativos.

Su estructura empresarial resulta especialmente atomizada, con un total de 287.434 unidades, de las que sólo 116.581 cuentan con empleados, según datos del DIRCE'2011, en las que trabajan 1.166.600 asalariados.

El subsector de hoteles y alojamiento cuenta con un total de 13.571 empresas, la mayoría de las cuales son pequeñas (el 77,2% tiene menos de 10 trabajadores) y medianas (17,3% de entre 10 y 49 empleados), y sólo 737 tienen una plantilla superior a los 50 trabajadores.

Por lo que se refiere al empleo, el subsector se caracteriza por una alta estacionalidad, oscilando entre los 296.000 trabajadores en temporada de invierno (EPA, primer trimestre de 2011) y los 392.200 en la de verano (tercer trimestre), lo que indica que un tercio aproximadamente del empleo es estacional, lo que incrementa notablemente su tasa de temporalidad (40,4%, muy superior a la media del 26,1%), constituyendo uno de los factores más determinantes de las relaciones laborales y la acción sindical en el sector.

“Yo trabajo desde hace veinte años en uno de los grandes hoteles de la zona, con una plantilla de 400 personas, más la subcontrata que se ocupa del mantenimiento de los campos de golf..., y aún así resulta complicado hacer sindicalismo, por lo que la situación es mucho más complicada en esos cientos y miles de pequeños establecimientos, con gran parte de la gente con contrato temporal, realizando actividades diversas y dispersas, que impiden la generación de dinámicas colectivas..., incluso con una identidad profesional cada vez más desdibujada por la ruptura de los itinerarios profesionales...”

“La cosa ha cambiado mucho desde que yo entré a trabajar aquí, en el ‘Hotel La Manga Club’, cerca del Mar Menor... Este sector funcionó durante muchos años como receptor de los excedentes de empleo de la agricultura y las minas de por aquí... Mi padre mismo acabó trabajando en la hostelería tras haber sido agricultor y zapatero durante años... Al principio era un trabajo complementario, pero la temporalidad se ha ido haciendo permanente y eso va en detrimento tanto de la cantidad como de la calidad del empleo y del propio servicio..., y ahora con la crisis aún peor, pues las empresas están aprovechando la cosa para reducir empleo y, sobre todo, derechos laborales...”

Los principales rasgos que definen la estructura del empleo y de las relaciones laborales del sector son, además de la temporalidad ya indicada, la

feminización, la utilización de mano de obra inmigrante, los bajos salarios y unas duras condiciones de trabajo.

En el primer caso, la última EPA publicada indica que las mujeres representan el 58,8% del empleo en los servicios de alojamiento, lo que supone una tasa doce puntos superior a la media, al tiempo que la población inmigrante ocupada en el sector alcanza el 21,2%, muy por encima también de la media que se sitúa en el 14,5%. Por lo demás, el salario medio en el sector fue en 2010 de 14.312,7 euros anuales, para una jornada de 1.782 horas de trabajo, con un nivel de intensificación creciente.

“Lo malo no es sólo que tenemos salarios muy bajos, sino que las empresas están aprovechando la crisis para reducir costes laborables, obligándonos a asumir más carga de tarea..., lo que se suma a unas condiciones ya de por sí duras, de trabajo a turnos, fines de semana, que complican mucho la conciliación de la vida laboral y familiar...”

Los datos parecen avalar la crítica sindical sobre la utilización perversa de la crisis por parte de las empresas con el doble objetivo de aumentar su productividad y precarizar el empleo.

En el tercer trimestre de 2011 se registraron 111.760.000 pernoctaciones en los hoteles españoles, según la Encuesta de Ocupación Hotelera, lo que supuso un incremento del 7,7% respecto del mismo período del año anterior, mientras que el empleo en el sector sólo aumentó en un 3,7%.

“Es evidente que los clientes de los hoteles han sido atendidos, que se han limpiado las habitaciones..., que han comido en los restaurantes y recibido los servicios correspondientes..., por tanto, parece lógico que ahí ha habido trabajadores que han tenido que trabajar más horas y otros muchos que lo han hecho sin contrato, en precario y sin ningún tipo de cobertura..., y además de lo que esta situación tiene de injusta e ilegal, es que no contribuye en nada a la renovación del sector que requiere de otras estrategias empresariales..., entre ellas, la de respetar unas condiciones laborales correctas...”

“Eso lo he vivido muy claramente en mi empresa... tras cambiar de accionistas, pasando del grupo inglés fundacional, Inmogolf, a un consorcio catalán, Med-Club... que lo han comprado como inversión inmobiliaria y ahora con la crisis ven cómo se les complica la jugada y... han presentado un concurso de acreedores..., y mientras tanto aprietan por la parte más débil, por la de

nuestros salarios y condiciones de trabajo..., que se han deteriorado notablemente...

“Según nos ha informado recientemente la dirección de la empresa, está en negociaciones con un nuevo inversor lo que, de confirmarse, permitiría salir en breve del concurso de acreedores y pasar a estar gestionados por una cadena de prestigio internacional... Desde el Comité les hemos dicho que tras el último ERE que supuso la reducción de 61 contratos..., no estamos dispuestos a permitir más reducciones de plantilla. En fin, ya veremos en qué queda la cosa...

Un reciente estudio de la Federación Estatal de Hostelería, Comercio y Turismo (FECOHT) de Comisiones Obreras plantea sus alternativas de modernización del sector para revertir dichas situaciones regresivas, con estrategias tales como el desarrollo de sinergias empresariales en forma de cadenas hoteleras socialmente responsables y empresarialmente innovadoras, que respeten y sean sensibles a las condiciones de negociación de la contraparte, así como la apuesta por la especialización en los formatos de oferta turística orientados a satisfacer las nuevas tendencias y necesidades de los diferentes grupos sociales.

Se plantea, asimismo, el desarrollo de una oferta de servicios complementarios (animación turística, actividades culturales y medioambientales, de aventura, etc.), la apuesta por nuevos sistemas de comercialización (internet, centrales de reserva) y de fidelización.

Relaciones laborales y acción sindical

La estructura de la negociación colectiva en el sector se articula en torno al ‘Acuerdo Laboral Estatal para el sector de la Hostelería’ (ALEH), como marco de referencia general que se inició en 1995 y del que el 27 de julio de 2010 se firmaba la cuarta edición entre las patronales (CEHAT y FEHR) y los sindicatos (CC.OO. y UGT) más representativos.

El IVº ALEH tiene una vigencia prevista de cinco años y regula, con carácter de eficacia general, las cuestiones relativas a clasificación profesional, contratación, formación, salud laboral, igualdad y solución extrajudicial de conflictos.

“A partir de las líneas generales fijadas por el ALEH..., luego en los niveles inferiores se negocian los convenios provincial o subsectoriales, de los que el

año pasado se firmaron 28, además de otros 12 correspondientes a las grandes empresas..., tratando de ajustar lo pactado a cada ámbito, así como fijar los salarios, jornada y otros temas de interés... En principio, el esquema es el correcto, lo que pasa es que no siempre se consigue trasladar las recomendaciones del ALEH a los convenios de ámbito inferior..., porque no siempre se tiene la capacidad de presión suficiente, pues aquí el sindicalismo es más débil que en otros sectores...

Según la última 'Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo' (ECVT'2010), la tasa de afiliación en el sector de hostelería y comercio es del 10,9%, muy inferior a la media general que se sitúa en el 18,9% sobre el conjunto de la población asalariada.

En cuanto a las elecciones sindicales, la mayoría relativa corresponde a UGT, con el 39,3% de los 47.407 delegados electos a mediados de 2011, seguida por CC.OO. con el 37,9%.

“Es una especie de círculo vicioso..., somos más débiles porque tenemos más dificultades de influir en las empresas y de mejorar las condiciones salariales y laborales... y viceversa. En parte la cosa se debe a las propias características del sector, su minifundismo, su dispersión, la precariedad contractual..., pero creo que también los sindicatos tenemos parte de responsabilidad, que podemos y debemos hacerlo mejor...”

A este respecto, el citado estudio de FECOHT afirma autocríticamente que “...en lo que concierne a los sindicatos, a pesar de la simpatía o relación instrumental que suscitan entre los y las trabajadoras, cuando se conoce realmente su función y forma de funcionamiento, también viven un distanciamiento y apatía bilateral, entre organización y población asalariada. Los y las trabajadores afirman que sólo saben de la presencia sindical en un 47,9%, según nuestra encuesta. Los y las trabajadoras tienen referencias muy intermitentes, relacionadas con la periodicidad de las elecciones sindicales, lo que ocasiona desconfianza y, sólo marginalmente, recelo”.

“En mi empresa concretamente, las últimas elecciones las tuvimos el 3 de agosto de 2011 y en ellas se eligió un Comité integrado por 4 delegados de UGT, 4 de CSIF, 3 nuestros y 2 de CGT..., habiendo conseguido derrotar la anterior mayoría absoluta que tenía la CSIF y que le permitía toda clase de mangoneos con la dirección... Ahora hemos pactado con UGT y ellos tienen

la presidencia y yo he sido elegido secretario del Comité..., por lo que mejoran nuestras posibilidades de presión y negociación con la empresa en estos momentos difíciles...

“Lo paradójico es que las empresas que lo hacen bien, que contratan legalmente, pagan según convenio..., acaban teniendo problemas por la competencia desleal de las que lo hacen mal”

Entrevista a
Salvador Ortolá Rius

'Collidor' de naranjas
(Comunidad Valenciana)



La producción citrícola española ocupa un total de 260.000 hectáreas, repartidas en 120.000 explotaciones que emplean de forma regular a unos 100.000 trabajadores y con carácter temporal otros 120.000 dedicados a la recolección durante la campaña anual que se desarrolla de septiembre a mayo. Son los jornaleros-recolectores que en la Comunidad Valenciana, donde se concentra casi dos tercios de la producción, reciben el nombre tradicional de *collidors*.

Hasta hace apenas veinte años, la contratación de *collidors* se realizaba diariamente a primeras horas de la mañana en las plazas de los principales pueblos naranjeros de las comarcas litorales valencianas en las que se concentra dichos cultivos, desde la Plana Baja de Castellón a la Marina Alicantina, basando por las centrales del Camp de Morvedre, l'Horta, la Ribera y la Safor. Los capataces o jefes de cuadrilla (*caps de colla*) eran los que cada día elegían a quienes iban a trabajar, a tanto alzado (destajo) y sin ningún tipo de contrato ni seguridad, en los campos que representaban.

Una tradición agrarista de justicia informal valenciana llegó a idealizar este tipo de contractualismo oral que, si bien operaba en muchos casos como garantía de lo pactado (*paraula d'homens*), generaba también en otros situaciones injustas, de carácter tanto económico (pujas a la baja) como social (discriminaciones y represalias).

Hasta que en 1989 una gran huelga en el sector, que se prolongó desde el 30 de octubre al 10 de noviembre, y en la que participaron unas 140.000

personas, tanto ‘collidors’ como mujeres que trabajaban en los almacenes de manipulado y envasado de naranjas, forzó a la patronal a aceptar la inclusión en el convenio colectivo (art. 14) del contrato formal de fijo-discontinuo para un período anual y continuado de 9 meses, con las prestaciones y cobertura correspondientes.

El convenio autonómico, que habría de suponer en adelante un importante avance en la regulación de las relaciones laborales en el sector, se firmó finalmente el 5 de diciembre de 1989 entre la representación de los empresarios (grandes comerciantes y cooperativas citrícolas) y la de los trabajadores, formada por CCOO UGT y el SU, un pequeño sindicato que poco después se integraría en CCOO.

Más recientemente (abril de 2011), se ha alcanzado otra de las reivindicaciones históricas de los jornaleros del campo, la de su equiparación en derechos y prestaciones con el resto de los trabajadores, mediante la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS) en el Régimen General, con lo que ello supone de mejoras en materia de jubilaciones, subsidio de desempleo, acceso a programas de formación, etc., para más de ochocientos mil jornaleros en toda España, de ellos 67.284 en la Comunidad Valenciana, según datos oficiales de la Seguridad Social.

Entre naranjas

“Nací el 7 de octubre de 1965 en la localidad valenciana de Carcaixent, conocida como ‘la cuna de la naranja’... Mi padre era collidor y mi madre trabajaba en un almacén... En la escuela estuve hasta 7º de EGB y a los 14 años andaba ya con mi padre de aprendiz de collidor, acarreando capazos y carretillas..., aprendiendo el oficio a lo largo de toda la campaña que empieza a mediados de septiembre con la recolección de las variedades más temprana como la ‘okitsu’, después toca recoger las clausellinas y a partir del 10 de octubre la satsuma y otras clases... hasta llegar al final de la campaña con la valencia-late y la navelane...

“Entre 1979 y 1985 trabajé para varias empresas de mi pueblo..., ‘Pascual Hermanos’, ‘Escandell’, ‘Dalmau’..., sin contrato ni seguridad social. Luego entré como collidor en ‘Martín Navarro’ por la vía del llamado ‘cupo agrario’, es decir sin seguro tampoco... hasta que en 1990, después de la huelga, me

hicieron mi primer contrato como fijo-discontinuo...y aquí sigo desde entonces, aunque ahora esta sección de la empresa se denomina 'Greenmed SL' y en su centro de Sollana cuenta con una plantilla de unos 400 collidors...

La empresa 'Martin Navarro' constituida en 1946, se orientó en los años sesenta hacia la exportación a los mercados francés e inglés, hasta consolidarse como proveedora de frutas y verduras a grandes superficies comerciales europeas como Mark & Spencer, Tesco, DDK. En la década de los noventa amplió su actividad hacia la producción propia, siendo actualmente una de las primeras compañías del sector, con campos y centros de comercialización en Castellón (Almassora), Valencia (Sollana y Xeraco) y Huelva, habiendo desarrollado importantes procesos de modernización tanto de sus procesos de producción y distribución como de gestión de recursos humanos y relaciones laborales.

“Lo paradójico es que en esta empresa como se hace bien...pues tenemos problemas, porque los demás lo hacen mal, si no todos..una gran parte, con lo que ello supone de competencia desleal respecto de quienes contratan conforme a la legalidad, pagan conforme a convenio... y al final, hasta los que lo hacen bien...acaban haciéndolo mal..., incluso nuestra empresa que reconocemos que se ha portado bien, comparativamente con el resto, tiende ahora a reducir plantilla de fijos-discontinuos para contratar eventuales...

“Ahora muchas empresas del sector buscan collidors a través de las ETTs, con objeto de abaratar costes laborales..., lo que está suponiendo una vuelta atrás... De nuevo vemos a la gente, la mayoría emigrantes... pero también cada vez más gente del terreno que se ha quedado en paro..., esperando aún de noche, en varios puntos de reunión, ya no en las plazas sino en las rotondas del extrarradio de las ciudades, a que llegue el intermediario de la ETT, que muchas veces es de su misma nacionalidad... para subir a la furgoneta hacia los campos... donde tras una jornada de más de 8 horas acaban pagándoles 24 euros, menos de la mitad de los 49 estipulados, para una jornada de cinco horas, por el convenio vigente en la última campaña... y que al final, algunas veces se quedaba en sólo 15 euros, porque les descontaban ilegalmente el desplazamiento e, incluso, el precio de las tijeras con que cortar las naranjas...

Panorama sindical y de la negociación colectiva

Las pretensiones desreguladoras de la patronal del sector han bloqueado la renovación del convenio colectivo, cuya negociación se inició en octubre de 2010 y casi un año después, sigue paralizado por la oposición sindical a la propuesta empresarial de sustituir el modelo de ‘trabajo a jornal’ (salario por unidad de tiempo) por el de salario en función de la productividad que implicaría un cómputo a la baja, en función de variables meteorológicas o físicas, del salario de los collidors.

“Y es que si aceptamos eso...acabaríamos cobrando menos si empezamos a descontar los días de lluvia en que no se puede tocar la fruta, o las condiciones de los campos, las distancias a los camiones... Además, la patronal pretende ampliar la intervención de las ETTs para reducir sus plantillas... intentando incluso que sean los mismos propietarios de los huertos quienes se encarguen de la recolección..., todo lo cual hace que el convenio siga empantanado cuando estamos a punto de empezar la nueva campaña...”

“Yo me apunté a CCOO cuando me hicieron el primer contrato... y es que creo que esto debiera ser como lo de conducir..., cuando te comparas un coche... tienes que tener un seguro... por lo que pueda pasar, pues en el trabajo lo mismo, hay que afiliarse al sindicato... para ir seguro, por lo que pueda pasar...”

“En mi empresa hicimos las primeras elecciones en 1998, que ganamos los de CCOO, y a partir de entonces empezamos a trabajar a jornal, no a destajo como íbamos hasta entonces... y ahora parece que se quiere volver atrás... aunque queda más fino eso de la ‘productividad’... La verdad es que la tendencia es a peor, hacia una mayor desregulación..., por lo que habrá que aguantar el pulso..., tanto en la mesa de negociación como si, hace falta, en el campo de la movilización...”

“En las pequeñas empresas la capacidad de negociación de los trabajadores es muy débil, por lo que necesitamos tener un convenio sectorial de referencia”

*Entrevista a
Isabel Pérez
Lezano
Trabajadora de PYME
(Navarra)*



Las relaciones laborales y los diferentes dispositivos institucionales (negociación colectiva, concertación social), normativos (derecho del trabajo) y organizativos (sindicatos y representación unitaria de los trabajadores) que la integran, se orientan a compensar colectivamente la profunda asimetría que caracteriza a la relación individual de trabajo.

La estructura empresarial y del empleo opera como un factor determinante en la configuración de las relaciones laborales, poniendo de manifiesto la necesidad de disponer de cobertura garantista de ámbito general en materia de fijación de salarios, jornada, prestaciones sociales, etc., tanto legal (derecho) como negocial (convenio), especialmente en el caso de las pequeñas y medianas empresas caracterizadas por su atomización y escasas posibilidades de generar espacios autónomos de regulación laboral.

Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), del 1.455.255 empresas con asalariados registradas en 2011, 1.161.360, equivalente al 79,8% tienen menos de 6 trabajadores, por lo que según la normativa vigente quedan excluidas del sistema regulador de las elecciones sindicales, con lo que ello supone de limitación objetiva para la articulación de unas relaciones laborales mínimamente operativas a nivel de centro de trabajo.

Otras 222.874 empresas (15,3%) cuentan con una plantilla de entre 6 y 19 trabajadores y 46.160 (3,2%) emplean entre 20 y 49 personas, de lo que se deriva que el 42,1% de los asalariados trabaja en pequeñas empresas con una

plantilla inferior a los 49 empleados, de conformidad con los datos de la Seguridad Social.

Se trata, pues, de un condicionante estructural clave en la configuración del modelo español de relaciones laborales, articulado fundamentalmente en torno a la negociación colectiva de ámbito supraempresarial cuya cobertura alcanza el 90% de los trabajadores regulados por convenio, mientras que los de ámbito empresarial apenas afectan a una décima parte del total.

Diversos estudios sociológicos han apuntado la existencia de grandes *zonas oscuras* en el mercado de trabajo español, no cubiertas, o sólo muy débilmente, por la intervención sindical y la regulación laboral directa y que afectarían, aproximadamente, a un tercio de la población asalariada, especialmente en las empresas menores de diez trabajadores y de entre 11 y 50 asalariados, de los sectores agrario, construcción y diversas ramas de los servicios (comercio, hostelería, servicios empresariales y personales).

Tales sectores y trabajadores dependen, en su mayor parte, de una regulación laboral indirecta, a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito supraempresarial, razón por la cual preocupa el impacto posible de los cambios introducidos en la normativa legal a través del RD Ley 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, que suponen una modificación muy significativa del Título III del Estatuto de los Trabajadores, en temas tan fundamentales como su estructura, concurrencia de convenios, contenido y vigencia de los mismos. La prioridad aplicativa otorgada al convenio de empresa en materias esenciales, en detrimento del convenio sectorial, aumenta el poder discrecional de los empresarios para precarizar las condiciones de trabajo y puede aminorar los actuales niveles de cobertura del sistema, con grave deterioro de las condiciones laborales de millones de trabajadores.

Las relaciones laborales en el pequeño comercio

“He trabajado durante 30 años, prácticamente toda mi vida, en pequeñas empresas de comercio, en tiendas tradicionales de Pamplona... Primero, durante veinte años en ‘Archanco’, situada en la Plaza del Castillo..., vendiendo paraguas, bolsos, cinturones...y en los últimos años en ‘Tejidos Rodrigo’, del mismo dueño y dedicada a textil-hogar, a la venta de ropa de cama, cortinas,

edredones, menaje... Somos 22 trabajadoras en total y mi función es la de cajera...

El sector del comercio representa, en su conjunto, el 15% tanto de las empresas (231.000) como de los trabajadores asalariados (2.182.000) a nivel nacional, mientras que el comercio al por menor ocupa a 1.352.000 personas, con una presencia mayoritaria (67,1%) de mujeres.

“En este ramo lo que predomina son las pequeñas empresas, incluso las muy pequeñas, casi familiares en muchos casos..., por lo que todo esto de los convenios, loa sindicatos, elecciones...resulta más complicado, tanto por parte de las empresas como, también en muchos casos, por los propios trabajadores...

De las 3.207 tiendas de comercio al por menor existentes en Navarra, sólo 12 tienen más de 50 empleados, mientras que 2.877 (el 89,7%) tienen menos de 6, por lo que ni siquiera pueden participar en las elecciones sindicales, según la legislación vigente en la materia.

La estructura del sector condiciona notablemente el normal desarrollo de las relaciones laborales, tanto por la atomización de sus ámbitos como por la debilidad de sus agentes.

“En Navarra, para un total de 11.000 trabajadores aproximadamente, hay 12 convenios del pequeño comercio: de alimentación, textil, piel y calzado, droguerías, ferreterías, etc. y a veces es difícil incluso encontrar una asociación patronal con la que negociar...por lo que entre eso y la crisis actual la mayoría de los convenios está actualmente bloqueada, en algunos casos desde hace dos o tres años..., con lo que eso supone de pérdida de poder adquisitivo de unos salarios ya de por sí muy bajos..., así como del deterioro del empleo, de aumento de la precariedad, etc...

“Concretamente en mi sector, el de textil-hogar, CCOO no firmó los dos últimos convenios por considerarlos insuficientes..., tanto en materia de salarios como de jornada, horarios, conciliación de vida laboral y familiar... y ahora estamos intentando renovarlo pese al bloqueo impuesto por la patronal...

Para resolver la situación y mejorar las condiciones laborales en el sector del pequeño comercio, el 18 de octubre de 2011 los sindicatos CCOO, ELA y LAB de Navarra suscribieron un acuerdo para coordinar sus actividades en la materia, empezando por plantear a las patronales respectivas el desblo-

queo de los 8 convenios cuya vigencia ya ha caducado e iniciar, posteriormente, las negociaciones para la integración de todos los subsectoriales en un Convenio General del Comercio de Navarra

“Este es nuestro principal objetivo..., dado que desde el sindicato entendemos que la capacidad de negociación a nivel de empresa es muy débil..., en este tipo de tiendas...cómo vas a plantear un convenio propio, un acuerdo de empresa? Por eso necesitamos tener un convenio sectorial de referencia y luego, en las empresas concretas, nuestra función es la de vigilar su cumplimiento...”

El sindicalismo en las PYMEs

“Los sindicatos lo tenemos difícil porque aquí la afiliación es escasa y, además, estamos divididos en cuatro organizaciones diferentes... Yo me afilié hace 8 años, después de mucho tiempo trabajando porque acabé dándome cuenta que tenía que hacer algo para mejorar mis condiciones de trabajo y las de mis compañeras... Descartaba por principio apuntarme a ELA o LAB...y me decidí por CCOO porque mi hija fue muy bien atendida por este sindicato cuando tuvo un problema en su empresa...”

Las dificultades de organizar y desarrollar la acción sindical en las PYMEs siguen siendo importantes, dada la alta volatilidad de este tipo de empresas, así como sus niveles de precariedad en el empleo y las condiciones en que se desarrolla el trabajo sindical, con una disposición empresarial poco proclive a facilitarlos, lo que dificulta tanto la afiliación como la representación sindical.

La última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT'2010) sitúa en un 18,9% la tasa media de afiliación sindical en nuestro país, oscilando entre un 11,3% en las microempresas (de 1 a 9 trabajadores) y el 30,3% en las grandes (más de 250 trabajadores).

En cuanto a la cobertura de las elecciones sindicales, la misma encuesta la sitúa en un 47,4% sobre el total de trabajadores asalariados, si bien en las microempresas es sólo del 25,2%, en las pequeñas (con una plantilla de 10 a 49 trabajadores) del 48,8% y en las medianas (50-249) y grandes (más de 250) alcanza el 66,9 y el 81,9 por cien, respectivamente.

Considerando la exclusión legal del sistema de representación de las empresas con una plantilla inferior a los 6 trabajadores, la tasa media se in-

crementaría de forma significativa, sin que ello suponga ignorar las notables dificultades con que se encuentra el sindicalismo para intervenir en este segmento de empresas y trabajadores.

“Actualmente soy la delegada sindical de mi empresa, desde hace apenas dos años...y dado el tamaño de nuestra tienda, soy también la Delegada de Prevención... Uno de los principales problemas con que me encuentro es que la afiliación de mis compañeras es prácticamente inexistente... En estos dos años he conseguido afiliar a otra compañera e intento responsabilizar al resto en la tarea sindical..., pero al votarme, prácticamente delegan en mí todas las cuestiones a resolver, por lo que se podría decir que están afiliadas a mí...

La representación sindical en Navarra se reparte entre cuatro grandes organizaciones, siendo UGT la que ocupa el primer lugar con el 29,6% de los 6.579 delegados elegidos a mediados de 2011, mientras que CCOO ocupa el segundo puesto (25,4%), seguidas de los sindicatos nacionalistas ELA y LAB, que alcanzan el 20,9 y el 13,1% respectivamente.

“En mi opinión, esta gran división del mapa sindical navarro hace que disminuya su influencia... Creo que dicha división responde a claves políticas, por lo que estoy especialmente contenta con CCOO, por su autonomía sindical... y además me ayudan mucho, en materia de formación y asesoramiento..., me atienden a cualquier hora que sea, en fin, que estoy encantada porque la atención de mi sindicato para conmigo es excelente...

“La crisis no sólo está destruyendo empleo..., está eliminando también conquistas sociales que creíamos consolidadas”

*Entrevista a
Gustavo Raga
Giménez
Trabajador de la
construcción (Comunidad
Valenciana)*



Si hay algún sector de actividad que concentre en grado máximo las causas y efectos de la actual crisis, es el de la construcción, que ha pasado de representar, en la fase alcista del ciclo, el espejismo del crecimiento continuo, asociado a la especulación financiera e inmobiliaria, a convertirse, tras el estallido de la burbuja, en el juguete roto de un modelo de crecimiento insostenible, con el consiguiente impacto en términos de destrucción de empleo y alarma social, cuya onda expansiva supera ampliamente las fronteras mismas del sector.

En su momento más álgido (2006), el sector de la construcción llegó a representar el 12,1% del PIB español, prácticamente el doble de la media de la UE (6,2%). Esta fase expansiva del ciclo derivó en la formación de una burbuja inmobiliaria favorecida por los bajos tipos de interés, las facilidades de acceso al crédito por la aplicación de criterios laxos de gestión del riesgo, la alta rentabilidad de los negocios en el sector y, sobre todo, las expectativas de un crecimiento persistente de los precios que continuase alimentando al sector, puesto que entre 1997 y 2006 su incrementó fue del 142,3% en términos reales.

A partir de 2007, el ajuste derivado de la crisis financiera provocará una rápida contracción de la demanda y consiguiente desaceleración de la actividad constructora, generando un stock de vivienda próximo al millón de unidades y un espectacular incremento en la destrucción de empresas (promotoras, constructoras, inmobiliarias y auxiliares) y de empleos directos e indirectos.

A la desaceleración del sector residencial se sumó, a partir de 2010, la de las infraestructuras y obras públicas, como resultado del compromiso de la Administración por la reducción del déficit y la consolidación fiscal.

Según datos de la Encuesta de Población Activa, correspondiente al segundo trimestre de cada año, entre 2007 y 2011 el empleo asalariado en nuestro país disminuyó en 1.487.000 trabajadores, de los que las tres cuartas partes (1.118.600 exactamente) correspondían a la construcción, cuyo empleo se redujo en proporción muy superior a la media (51,1 y 8,9 por cien, respectivamente).

Como consecuencia de esta dinámica destructiva, el paro en el sector ha seguido un crecimiento espectacular hasta situarse en los 429.500 personas, según estimaciones de la EPA, o en los 732.400 que registraban las estadísticas del Servicio Público de Empleo (INEM-SPPE), lo que en términos relativos representa entre el 23,1 y el 30,4 por cien sobre la población activa del sector.

“La crisis no sólo está destruyendo empleo...”

“...está eliminando también conquistas sociales que creíamos consolidadas, incluso está erosionando gravemente la propia dignidad de los trabajadores... Y es que en las obras no es que haya miedo, es que hay pánico...a plantear cualquier cuestión que te ponga en el punto de mira del patrón o del encargado, lo que está generando dinámicas de pasividad, de sumisión..., a ver si escampa, y muchos trabajadores prefieren que no les suban el salario... a que pueda ponerse en riesgo su puesto de trabajo, y así hay convenios, como el del subsector de Tejas y Ladrillos, que llevan hasta tres años sin revisión... y, claro, eso hace que cada vez a más gente le sobre mes al final del sueldo...”

“Estamos retrocediendo y volviendo en muchos casos al tipo de empresario de los años cuarenta... y de nuevo se oye aquello de ‘esto es lo que hay...si quieres así, bien... y si no, ahí fuera tengo gente esperando que lo harán por menos!’ Es indignante..., yo puedo entender que en una situación de crisis tan fuerte como esta haya que ajustarse...pero lo que no acepto es la humillación, la amenaza constante..., ver cómo de nuevo en los pueblos como el mío, en los que todo el mundo se conoce... la gente vuelve a agachar la cabeza ante los amos...”

Se refiere nuestro interlocutor a Ontinyent, localidad del interior de la provincia de Valencia en la que vive y tiene su sede central la empresa “Asfaltos Guerola”, en la que trabaja desde hace 14 años.

“Antes había trabajado como conductor de autobuses, primero en itinerarios locales y luego llevando y trayendo todas las semanas excursiones a París, Berlín y otras capitales europeas..., lo que además de lo duros que pueden ser los grandes trayectos, tenía también su lado positivo... pues me permitió, entre otras cosas, conocer el Museo del Louvre como el pasillo de mi casa y asistir en directo a la caída del muro de Berlín...”

Había nacido en Valencia en 1957 (...el año de la riada!) en una familia de madre maestra y padre transportista, que le transmitieron un notable interés tanto por la cultura como por los motores.

“...un día, en Alcoi, mientras estábamos la colla (grupo de trabajo) esperando a descargar, alguien me dijo dándome el librito del convenio: ‘a ver, tú que has estudiado..., mírate esto y cuéntanos’. Yo hasta entonces apenas me había interesado por estas cosas..., pero cuando leí aquello y comparándolo con la realidad en que estábamos, les dije: ‘...hostia, habéis visto lo que pone aquí?, nos están tomando el pelo!’... Poco después vino por la empresa José Luis Linares (secretario de organización de la Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO del País Valenciano) y me propuso presentarme de delegado...”

“De eso hace ya más de diez años... Entonces éramos una plantilla de 136 trabajadores y ganamos todas las elecciones hasta esta última convocatoria, en la que la plantilla se ha reducido a 58, de los que 38 corresponden al colegio de técnicos y administrativos y 20 al de los no cualificados..., habiendo ganado nosotros en este y un sindicato amarillo en el de los técnicos...”

“Yo sigo como delegado, además de ocuparme del área de salud laboral y prevención de riesgos en mi empresa y... Secretario General de FECOMA en las comarcas centrales de la Comunidad..., a todo esto, sin dejar de trabajar todos los días en la empresa..., pues sólo dispongo de 15 horas para asuntos sindicales al mes, lo que me obliga a ocupar gran parte de mi tiempo libre en todo esto..., para que luego digan que si los sindicalistas tal y cual... y es que creo que, ahora más que nunca, es cuando el sindicalismo resulta necesario...”

“Somos el último bastión...”

“...y si nos eliminan, ya queda el campo libre para la injusticia y las irregularidades, por eso es que nos critican tanto y pretenden debilitarnos reduciendo nuestros recursos humanos y materiales... y es por eso, también, que tenemos que hacer un mayor esfuerzo por garantizar nuestra presencia en los centros de trabajo... que es ahí donde está nuestra fuerza, nuestra gente..., a la que tenemos que defender con nuestros propios medios, tanto en la obra como en las negociaciones con la patronal, las denuncias ante la Inspección de Trabajo o cualquier otra instancia...”

La dramática caída del empleo en el sector ha reducido la base potencial y real del sindicato, condicionando asimismo su estrategia de intervención.

En el primer caso, y refiriéndonos sólo a la Comunidad Valenciana, la afiliación a FECOMA-CCOO ha disminuido desde el inicio de la crisis, pasando de 27.000 a 19.900, lo que en términos relativos supone una pérdida del 26,3% que aún siendo alta apenas equivale a la mitad de la pérdida porcentual experimentada por el empleo sectorial en el mismo período (-51,1%).

“Hay gente que está afiliada por convicción... y esos, aunque les vaya mal, aguantan, y otros por necesidad..., que son los que van y vienen, así como hay quienes están de acuerdo contigo y querrían estar o seguir afiliados... pero los diez o doce euros mensuales de la cuota se les hacen cuesta arriba..., y hay que entenderlo cuando hablamos de salarios de mil euros o menos o de seguros de paro de 600, con el agravante de la incertidumbre y la desesperación que afecta a quienes, acostumbrados a trabajar, ven como pasan los días y los meses... y no escampa!...”

Por la misma razón se ha reducido también el número de delegados elegidos en las elecciones sindicales, que habría pasado de 5.113 en julio de 2007 a los 3.492 registrados en el mismo mes de 2011 en la construcción de la Comunidad Valenciana, lo que supone una disminución del 31,7%, derivada del cierre de empresas o reducción de plantillas en muchas otras, aunque dicha reducción no ha alterado la distribución de fuerzas resultante, con una amplia mayoría de CCOO que obtiene el 52,7% sobre el total de los delegados electos.

“Pese a todas las dificultades, seguimos con nuestra actividad sindical de

asesoramiento e interlocución en las empresas, de prevención de riesgos, de negociación colectiva, de dar voz a los que no tienen...

“Por lo que se refiere a la negociación colectiva..., la nuestra es una estructura que hasta ahora se articulaba entre un Convenio Estatal y los 52 provinciales, a parte de los subsectores específicos... y ahora, tras la reforma impuesta que establece la prevalencia del convenio de empresa sobre el provincial, intentamos taponar la vía hacia la desarticulación e individualización de las relaciones laborales, mediante convenios de ámbito autonómico que traten de armonizar los provinciales existentes... En eso andamos mientras tratamos de adecuar lo previsto en el IV Convenio Estatal negociado en 2007 a la actual situación de crisis, estableciendo una serie de garantías y aceptando un incremento salarial del 1,5%, sin el IPC inicialmente previsto, conscientes también nosotros de que las cosas han cambiado desde que se firmó el convenio...

Salud y trabajo

“Aunque en los últimos años, con la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la intervención y seguimiento que hacemos los Delegados de Prevención... ha disminuido bastante la siniestralidad, ahora estamos viendo que con la excusa de la crisis, lo primero que recortan las empresas es en el Plan de Riesgos... y cuando vamos por las obras los Delegados nos dicen que se está retrocediendo en muchos casos, relajando las medidas preventivas...y esa es una tendencia preocupante...

Efectivamente, los índices de siniestralidad laboral (accidentes con baja por cada cien mil trabajadores inscritos en la Seguridad Social) se habrían reducido casi a la mitad desde la aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, si bien en el sector de la construcción sigue siendo aún muy superiores a la media (8.446,1 y 3.870,9 respectivamente).

“Si bien es cierto que las características estructurales del sector generan importantes riesgos potenciales para la seguridad y salud de los trabajadores de la construcción..., también lo es que, por eso mismo, se requiere de una cultura preventiva más desarrollada..., lo que supone formación específica, investigación, medios..., y de una vigilancia y seguimiento permanentes... por

parte tanto de la propia empresa, como de nuestros delegados de prevención y de la Inspección de Trabajo...

“Y es que los Planes de Seguridad, que oscilan entre los 3.000 y los 58.000 euros en las empresas del sector que conozco, se hacen formalmente e incluyen teóricamente en el Plan de Obra..., pero no siempre se cumplen..., incluso por nuestra propia gente, a la que los Delegados de Prevención tenemos que explicarles una y otra vez que aunque sean a veces medidas incómodas, son por su seguridad...

“En cuanto a la Inspección, el problema es que son pocos, creo que sólo 7 en la provincia de Valencia para casi 250.000 centros de trabajo... y ya me dirás! Se propuso crear equipos de trabajo integrados por Delegados de Prevención que colaborasen de forma permanente con los Inspectores, pero al final no se llegó a nada por las reticencias de la Consellería y de la patronal... Nosotros, cuando detectamos algún problema les mandamos la denuncia, con fotos y datos y, más o menos, responden bien..., pero hace falta más gente y más medios..., no sólo para asegurar el cumplimiento de las medidas de seguridad, sino para seguir investigando y desarrollando sistemas de prevención...

“Concretamente en mi empresa..., en la que trabajamos con asfalto, hemos estado varios años peleando para que se dotase a los trabajadores de nuevos equipos para evitar el estrés térmico, reducir el impacto de los humos en la capacidad respiratoria de quien manipula el asfalto..., ten en cuenta que se llega a los 150° en el suelo, porque no hay una normativa específica... y hemos tenido que hacer estudios propios, en colaboración con el Instituto Sindical de Trabajo y Salud (ISTAS) de CCOO... y al final, la propia empresa lo entiende y estamos colaborando en desarrollar planes preventivos, para evitar que dentro de unos años empiecen a salir los efectos retardados de todo esto en la salud de los trabajadores, como ocurrió con los del amianto... y es que con la salud de los trabajadores no se juega!...

“Si los delegados de prevención funcionan bien, al final descende la cantidad y gravedad de los accidentes y mejora la calidad del trabajo”

*Entrevista a
Enrique Rosas
Rodríguez
Delegado de Salud Laboral
(Extremadura)*



El desarrollo y aplicación de las normas, medidas y dispositivos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), supuso un punto de inflexión en la evolución de la siniestralidad laboral en nuestro país, tanto en su dimensión cuantitativa (accidentes y enfermedades profesionales) como cualitativa (acciones preventivas, formación) y operativa (evaluación de riesgos, planes de prevención, Delegados y Comités de salud laboral, inspección, etc.) Se trataba de la traslación a la legislación nacional de la Directiva comunitaria 89/391/CEE, incorporando en su capítulo V el reconocimiento y regulación de los derechos de consulta y participación de los trabajadores en la materia.

En su artículo 35 la LPRL define a los Delegados de Prevención (DP) como “los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”, siendo designados “...por y entre los representantes del personal” en una escala que va desde 1 en las empresas con una plantilla de entre 6 y 50 trabajadores, 2 en las de 50 a 100 y hasta 8 en las de más de 4.000, que integrarían el correspondiente Comité de Seguridad y Salud (CSS) junto a la representación designada por la empresa (art. 38).

Tanto los DP como los CSS tienen reconocidos un amplio régimen de derechos y obligaciones en materia de organización de la prevención, equipos, ambiente y condiciones de trabajo, vigilancia de la salud, acceso a la información necesaria e inspección de los puestos de trabajo, incluyendo la paralización de actividades en caso de riesgo grave.

Desde el primer momento, los sindicatos entendieron que esta nueva figura constituía una oportunidad para intervenir activamente en la mejora de las condiciones de trabajo, democratizándolas y haciéndolas más justas y saludables. Se trataba, en definitiva, de convertir el reconocimiento de un derecho legal en una herramienta para el ejercicio real de la participación de los trabajadores para influir en la mejora de las prácticas empresariales de gestión del trabajo y de la prevención de riesgos laborales.

En los quince años de aplicación de la LPRL, los sindicatos han impulsado un proceso de designación de delegados de prevención, con resultados notables, tanto en el número de delegados designados (alrededor de 187.000) como en el impacto de su intervención preventiva directa y la configuración de una nueva cultura en materia de salud laboral.

Se trata, con todo, de una cobertura aún incompleta, pues sobre el total de 300.000 empresas con plantilla superior a los 6 trabajadores que, conforme a lo establecido por la Ley, podría disponer de DPs, la última Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas, realizada en 2009 por el INSHT fija en 43,3% las que disponen de Delegado de Prevención, si bien dicha tasa de cobertura asciende conforme aumenta el tamaño de la empresa (80% de media en las de más de 50 trabajadores) y varía también según sectores de actividad, siendo significativamente más alta en la industria (57,7%).

Por su parte, CCOO ha creado una importante red de asesoramiento en Salud Laboral dirigida a trabajadores y delegados de prevención, con la cualificada colaboración de su Instituto especializado en la materia (ISTAS). En la actualidad dicha red está formada por unas 180 personas que combinan una alta cualificación técnica con su experiencia sindical, habiendo atendido en los últimos ocho años algo más de 60.000 consultas especializadas.

37 años entre bielas y árboles de leva

“Tras sacar el Graduado Escolar y hacer un par de cursos de Formación Profesional, el 7 de enero de 1974..., me acuerdo como si fuera ayer, entré a trabajar en ‘Deutz Diter SA’, una empresa de motores y recambios de Zafra, provincia de Badajoz, en la que ya trabajaba mi padre..., y aquí ha transcurrido toda mi vida laboral hasta ahora, entre bielas y árboles de leva,... y dedicándome también a la representación y defensa de mis compañeros, que me eligieron delegado sindical por primer vez en 1978...

Se trata de una empresa cuyos orígenes se remontan a 1883, cuando Manuel Díaz Terán crea una pequeña fundición en la que comienza a fabricar maquinaria para usos agrarios, en una de las regiones más pobres y desindustrializadas de España. A mediados del siglo pasado la empresa 'Diter' logra patentar varios motores para prensa continua, grupos electrógenos y de riego, etc., asociándose sucesivamente con varias empresas alemanas (Güldner, MWM, KHD) hasta consolidarse como fabricante de referencia en motores de aplicación industrial y agraria bajo la marca 'Deutz-Diter'.

“Actualmente la empresa tiene una plantilla aproximada de 700 trabajadores, de los que una cuarta parte son eventuales, con contratos temporales que oscilan en función de los ciclos de producción..., debido a que ahora las empresas trabajan cada vez más bajo demanda, sin stocks...”

“Yo me apunté al sindicato al poco de entrar en la fábrica..., aunque ya antes, siendo un chaval, había tenido mi primer contacto con CCOO... cuando, aún en la clandestinidad, vino Camacho a Zafra por primera vez y hubo una reunión en unos corrales a las afueras del pueblo...”

“En esta empresa siempre ha habido presencia e influencia de CCOO..., ahora mismo tenemos 9 de los 13 delegados del Comité, aunque a nivel regional el sindicato encuentra más dificultades para desarrollarse, por tratarse de una Comunidad con escasa tradición sindical, debido a su estructura ocupacional, basada mayoritariamente en la agricultura y las pequeñas empresas de servicios...”

Con todo, la afiliación a CCOO de Extremadura supera las veintidós mil personas y la representación sindical se reparte de forma equilibrada entre las dos grandes confederaciones, con una ligera ventaja para UGT que, en setiembre de 2011 registraba el 39,1% de los 5.627 delegados electos, mientras que CCOO obtenía el 38,2%, repartiéndose el resto entre otras organizaciones menores y delegados no adscritos.

De 'mosca cojonera' a representante de una función necesaria y efectiva

“Cuando en el Comité me encargaron esto de la salud laboral, aún no se había aprobado la ley de Prevención de Riesgos... que es de 1995, ni había nor-

mas demasiado claras..., aunque esta empresa, hay que decirlo, siempre fue pionera en esto..., supongo que por influencia de la parte alemana. El caso es que al principio no teníamos ni idea de cómo diseñar un 'plan de seguridad', pero poco a poco fuimos consiguiendo cosas, tanto en medidas preventivas como en dotación de recursos materiales, ropa y zapatos adecuados..., así como formación específica en la materia...

"Si los delegados de prevención se creen esto bien...y se preparan las cosas, los planes de seguridad y prevención, las inspecciones y seguimiento, la información a los compañeros..., al final la cosa funciona, desciende la cantidad y gravedad de los accidentes y mejora la calidad del trabajo..., incluso la propia empresa acaba reconociéndolo, pese a que al principio te ven como una 'mosca cojonera' todo el día dando por saco con las fichas de seguridad o las normas de prevención..., incluso a veces los propios compañeros te llaman 'pesao', pero, bueno..., al final ellos saben que velas por su seguridad y la empresa acaba valorando también los efectos positivos de la prevención..., incluso venden como un valor añadido la reducción de la siniestralidad...

La aplicación de las normas, dispositivos y recursos establecidos por la LPRL, entre ellos los Delegados de Prevención y su acción cotidiana en las empresas, ha supuesto una importante disminución de la siniestralidad laboral, cuyos principales índices se han reducido a la mitad en tan sólo una década.

Según datos oficiales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), el número total de accidentes con baja en jornada de trabajo pasó de 932.932 en 2000 a 569.523 en 2010. La evolución resulta aún más significativa si la analizamos en términos relativos, habida cuenta que entre ambas fechas el empleo aumento en dos millones y medio de personas. A tal efecto, el índice de siniestralidad registra el número de accidentes por cada cien mil trabajadores en alta en la Seguridad Social, habiendo disminuido en su conjunto del 7.558,4 a 3.870,9 mientras que el de accidentes graves habría pasado del 94,3 al 33,5 durante la pasada década.

"Ves..., esta es una de las respuestas posible... y necesaria, a esa pregunta demagógica que se hace a veces sobró a qué se dedican los delegados sindicales..., pues, entre otras cosas, a esto, a reducir los accidentes laborales, mediante actividades cotidianas de prevención, de identificar dónde están

los riesgos y cómo evitarlos..., informando a la empresa y si procede a la Inspección, formando a los trabajadores..., a eso nos dedicamos los miles y miles de delegados de prevención... y eso hay que decirlo, hay que explicarlo, hay que reivindicarlo frente a tanta tontería que se dice por ahí...

Según una encuesta realizada en octubre de 2009 por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) entre 1.194 delegados de prevención de CCOO, las actividades preferentes que declaraban eran las de recoger quejas y opiniones de los trabajadores en la materia, informar y sensibilizar a sus compañeros sobre salud laboral, investigar los problemas denunciados y negociar con la empresa la adopción de las necesarias medidas preventivas. En la misma encuesta se identificaban los principales obstáculos para su intervención preventiva y garantista, señalándose en primer lugar la poca colaboración e interés de la empresa en la materia (51%), la escasa presión y seguimiento de la Inspección de Trabajo (43%) e, incluso, la falta de apoyo e interés de los trabajadores en los planes de prevención (28%).

Pese a sus límites e insuficiencias, la salud laboral ha devenido en un tema cada vez más central de la acción sindical en las empresas, tanto en términos de dinámica cotidiana como de su regulación formal a través de la negociación colectiva.

“Esto de la salud laboral y la prevención de riesgos se está convirtiendo cada vez más en un objetivo sindical..., de manera que el trabajo de los Delegados y los Comités de Seguridad se va reconociendo por unos y por otros..., ampliándose sus funciones y competencias en los propios convenios... Concretamente en el nuestro, hemos pasado de una referencia bastante genérica al tema en el artículo 13 del convenio de 2008, a un desarrollo mucho más amplio y detallado en el de 2011, donde se dedica a este asunto todo el capítulo cuarto, del artículo 15 al 28..., comprometiendo la elaboración de un Plan integral de prevención que incluya, además, a las empresas subcontratadas que trabajen ocasionalmente con nosotros..., para evitar en lo posible accidentes como la que el pasado mes de junio le costó la vida a Miguel Ángel Sánchez, un joven trabajador de 21 años, perteneciente a una empresa auxiliar de electromecánica..., que puso dramáticamente de manifiesto la necesidad permanente de extremar la vigilancia y prevención en el trabajo...

“Tras varios años como ‘liberado sindical’, volví a mi empresa..., ligero de equipaje y con la satisfacción de haber trabajado en la defensa de los intereses colectivos”

*Entrevista a
Fulgencio Ruiz
Serrano*

*Trabajador de una gran
empresa industrial
(Castilla-La Mancha)*



La estructura empresarial y, más concretamente, la plantilla media de los centros de trabajo, condiciona la propia distribución del empleo y el desarrollo mismo de las relaciones laborales, por cuanto su ejercicio requiere de un mínimo espacio colectivo que permita superar la fuerte asimetría que caracteriza al contrato individual y objetivar la interacción entre las partes (capital/trabajo) a través de las correspondientes instancias de intermediación (representación sindical, convenio colectivo, etc.).

Se trata, pues, de una constricción objetiva que afecta muy significativamente al modelo español de relaciones laborales y de las instituciones que intervienen en el mismo, desde la propia estructura de la negociación colectiva (convenios sectoriales y de empresa) a la de los actores sociales que los protagonizan (sindicatos y patronales).

A este respecto, es ya un lugar común la referencia al predominio en nuestro país de las PYMEs e incluso microempresas, cuya fragmentación y dispersión condiciona la intervención sindical que debe articular sus estrategias de afiliación directa, representación indirecta e influencia genérica para agregar y defender los intereses de los trabajadores ocupados en este tipo de empresas que constituyen una amplia mayoría. Concretamente, y según datos del DIRCE (Directorio Central de Empresas, elaborado por el INE) correspondientes a 2011, del total de 1.455.255 empresas con asalariados existentes, el 79,8% tienen menos de 6 trabajadores, quedando por ello legalmente al margen de las elecciones sindicales.

Junto a estas microempresas, se registra un total de 269.034 pequeñas unidades productivas o de distribución de entre 6 y 49 empleados (18,5%) , así como 19.864 empresas medianas de entre 50 y 199 trabajadores (1,5%), 4.211 grandes con una plantilla de entre 200 y 999 (0,3%) y sólo 786 empresas con más de 1000 trabajadores.

Esta estructura empresarial condiciona, obviamente, la distribución del empleo y el espacio mismo de las relaciones laborales. Así vemos como, según datos de la Seguridad Social, la población asalariada se distribuye en cuatro grupos en función del tamaño de las empresas: 21,7 % en microempresas de menos de 10 trabajadores, 20,1% en pequeñas de entre 10 y 49, 17,3% en las medianas con una plantilla de entre 50 y 249 y, finalmente, un 40,1% en grandes empresas de más de 250 trabajadores.

Atendiendo a los principales indicadores de intervención sindical, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT'2010) pone de manifiesto cómo la tasa media de afiliación (18,9%) varía en función del tamaño de las empresas, pasando desde el 11,3% en las microempresas al 30,3% en las grandes, con una distribución similar respecto de la cobertura de las elecciones sindicales que oscila entre el 25,2% de los trabajadores de las pequeñas empresas (los que trabajan en las micro quedan legalmente excluidos, como ya se ha indicado) y el 81,9% en las grandes.

Un viaje de ida y vuelta

“En 1970, con apenas 17 años y estudios de oficialía química, entré a trabajar en la ‘Refinería Calvo Sotelo’ de Puertollano, en la que ya había estado mi padre... La factoría pertenecía entonces al INH y más tarde, tras su privatización, se integró en REPSOL...”

Se trata de una importante empresa multinacional de matriz española fundada en 1987 por agrupación de varias compañías integradas hasta entonces en el Instituto Nacional de Hidrocarburos (INH) y dedicadas a la explotación, producción, transporte y refinado de petróleo, gas natural y derivados. Durante los diez años siguientes el Estado procedió a su paulatina privatización, iniciando posteriormente la empresa una expansión internacional que le llevó en 1999 a adquirir la práctica totalidad de las acciones de la petrolera argentina YPF y desarrollar su participación en varios yacimientos y proyectos de 30 países.

El accionariado de REPSOL-YPF se reparte, fundamentalmente, entre

el 20% de la constructora Sacyr-Vallehermoso, el 10,6% de La Caixa, el 4,6% del grupo mejicano PEMEX, y el 3,9% del BBVA, distribuyéndose el resto entre accionistas minoritarios, habiéndose registrado, desde mediados de 2011, fuertes maniobras especulativas por parte de una alianza entre Sacyr y PEMEX, que amenazan el modelo industrial y de empleo que hasta ahora ha mantenido el grupo.

La plantilla actual de REPSOL es de 37.000 personas, de las que la mitad trabajan en las factorías que tiene en España (Puertollano, Cartagena, Coruña, Bilbao, Tarragona y la sede central de Madrid), generando asimismo alrededor de 44.000 empleos indirectos en toda su red internacional.

“Cuando empecé a trabajar en la empresa estábamos aún en la dictadura y yo era un joven antifranquista que desde niño había visto entrar y salir de casa a compañeros de mi padre que andaban de reuniones clandestinas...de las que acabarían saliendo las Comisiones Obreras del pueblo... Es por eso que mi vinculación al sindicato fue natural..., incluso antes de formalizarla oficialmente cuando en la transición se empezaron a repartir los primeros carnets...

“Así es que tengo tanta antigüedad en el sindicato como en la empresa..., algo así como 40 años, durante los que he hecho de todo en los comités y secciones sindicales, participando en la negociación de 11 convenios colectivos con la empresa...y más tarde, en los años noventa, pasé a tener responsabilidades externas en el Sindicato Provincial de Químicas primero y en la Unión Comarcal de Puertollano-Almadén después...

“En 2008, tras varios años como ‘liberado’, volví a la empresa donde sigo trabajando a turnos en el departamento de energía, con categoría profesional de mando intermedio..., y me reconforta poder decir que sigo aquí, colaborando en lo que puedo con la sección sindical de CCOO, cuarenta años después..., ligero de equipaje y con la satisfacción de haber contribuido, aunque sea modestamente, a la reconstrucción del movimiento obrero...junto a miles y miles de mujeres y hombres que sentimos la lucha sindical con convicción y la vivimos con pasión, sin esperar recompensas ni llevarnos nada al bolsillo..., sino sólo desarrollando una de las más nobles actividades humanas: defender los derechos de los trabajadores...

Relaciones laborales en una gran empresa

Si bien es cierto que la dimensión de la plantilla y la disponibilidad de espacios colectivos para el ejercicio de la actividad sindical contribuyen al desarrollo de las relaciones laborales en las grandes empresas, la complejidad de su estructura ocupacional (grupos y categorías profesionales, áreas de producción, administración y distribución, etc.) genera una amplia diversidad de dinámicas sociales y organizativas que, en ocasiones, derivan en procesos de fragmentación y/o corporativización que dificultan la agregación y representación unitaria de intereses que define al sindicalismo confederal.

“Ahora la crisis mediatiza toda la actividad sindical..., las plataformas reivindicativas se han hecho más defensivas, por la voracidad empresarial que ve una oportunidad para reducir salarios y derechos... No obstante, en REPSOL las relaciones laborales tienen una larga trayectoria de respecto al hecho sindical, con un modelo de diálogo/negociación fuertemente implantado..., lo que nos está permitiendo evitar los efectos más duros de la crisis mediante un Acuerdo Marco para todo el grupo industrial y los respectivos Convenios a nivel de empresa, poniendo el acento en la defensa del empleo, recolocando a trabajadores excedentes, evitando medidas traumáticas y utilizando la contratación externa para sustituir a trabajadores jubilados anticipadamente...

“Pero este ejercicio de responsabilidad que realizamos los sindicatos de clase hace que a veces algunos trabajadores nos perciban como demasiado conciliadores..., lo que aprovechan otros grupos que van de radicales de galería pero que, en realidad, no son sino oportunistas que juegan a todas las cartas... sin mojarse nunca, aprovechando lo que hacemos mientras nos critican por no hacer más...mientras ellos nada hacen, lo que supone un factor de permanente distorsión que amenaza la hegemonía del sindicalismo confederal en grandes empresas como esta...

Lo cierto es que, en las últimas convocatorias de elecciones en grandes empresas, se ha incrementado el porcentaje de representación acumulado en conjunto por toda una sopa de letras de pequeños sindicatos y asociaciones que oscilan entre el radicalismo y el colaboracionismo, con múltiples combinaciones intermedias.

Según datos registrados a mediados de 2011, del total de 323.915 delegados elegidos, CCOO y UGT acumulaban el 75,9%, mientras que el 24,1% restante se repartía entre otras opciones y delegados no adscritos. Sin embargo, el porcentaje de 'otros' no se distribuye homogéneamente según el tamaño de las empresas, sino que disminuye hasta el 14,8% en las empresas más pequeñas y asciende hasta el 37,5% en las más grandes.

“En las últimas elecciones sindicales CCOO y UGT revalidamos nuestra mayoría en el conjunto del grupo REPSOL, así como en muchas de las grandes factorías que lo integran, como la mía de Puertollano, donde nosotros sacamos 10 delegados, UGT 4 y el sindicato de empresa (STR) obtuvo 9 representantes... Sin embargo, en la división de REPSOL-Petróleo la suma de STR con USO y la inestimable colaboración de los nacionalistas de CIGA les da una mayoría de bloqueo..., como la del perro del hortelano, que ni hace ni deja hacer..., y así tienen paralizado el convenio a la espera de que nosotros y UGT nos mojemos con el Acuerdo Marco..., cuyas ventajas aprovecharán mientras se llenan la boca denunciando sus insuficiencias..., tanto es así que nos estamos planteando la posibilidad de ir a un convenio de eficacia limitada, de aplicación sólo a los afiliados a las organizaciones firmantes o a quienes se adhieran después... y así, que cada palo aguante su vela...

“La mesa negociadora del VI Acuerdo Marco de REPSOL alcanzó, a finales de septiembre de 2011, un consenso previo, pendiente sólo de ratificación por las secciones sindicales de CCOO y UGT. En los tiempos que corren..., se trata, globalmente, de un buen acuerdo para tres años, en el que se establecen compromisos sobre estabilidad en el empleo, retribución salarial fija (incremento anual del IPC real) y variable conforme a objetivos, para lo que se destinará el 1% de la masa salarial en 2012 y el 2% al año siguiente, plan de pensiones, beneficios sociales como ayuda escolar y subvención de intereses en préstamos hipotecarios...

“Lo de la retribución variable por objetivos es una novedad que ha requerido, por nuestra parte, de mucha reflexión..., lo que se ha traducido en una serie de garantías incorporadas al Acuerdo, como la de que dicha retribución variable no se aplique individualmente sino de forma colectiva y conforme a objetivos cuantificables sobre los que la representación sindical podrá ob-

jetar de forma razonada si considera que van en contra de los intereses de los trabajadores, resolviéndose necesariamente la controversia mediante la correspondiente negociación y acuerdo entre las partes... En fin, lo dicho, un ejercicio de responsabilidad sindical y eficacia negociadora que no siempre resulta fácil explicar frente a la demagogia de quienes nada aportan y todo lo critican...pero que consideramos necesario hacer para la mejor defensa de los trabajadores que representamos...

“Por eso creo que tenemos que mejorar nuestras estrategias de comunicación, tanto dentro como fuera de las empresas..., porque a veces buenos acuerdos, como este nuestro o, a nivel general, el ASE último, no logran traspasar las barreras informativas y mucha gente acaba quedándose con imágenes tan simples como distorsionadas.

“La defensa de la enseñanza pública, laica y de calidad ha sido una constante del sindicalismo progresista desde la transición”

*Entrevista a
Julia Sánchez
Moreno
Profesora (Illes Balears)*



En las sociedades modernas la educación es, además de un derecho fundamental de los ciudadanos y ciudadanas, un factor de modernización socioeconómica y de socialización civil.

El sistema de educación/formación, constituido por diferentes instituciones, procesos, agentes y recursos públicos y privados, integra a toda la población durante el período de escolarización obligatoria y, cada vez más, opera también como un dispositivo permanente orientado a facilitar el objetivo de “formación a lo largo de la vida”, en interacción con los sistemas productivo y cultural.

Atendiendo sólo a su dimensión formal, el sistema educativo español integra directamente a una cuarta parte de la población, entre alumnos (9.664.071, según datos oficiales correspondientes al curso 2010-2011), profesores (802.188) y personal de administración y servicios.

Por titularidad, las tres cuartas partes del sistema integran el sector público y el 25% restante el privado. En cuanto a los niveles, el ochenta por cien aproximadamente corresponde al régimen general de educación no universitaria (26.652 centros, 681.182 profesores y 7.758.047 alumnos), el quince por cien a la universitaria (72 centros, 107.930 profesores y 1.443.935 alumnos) y el cinco por cien a la educación de adultos (2.708 centros, 13.076 profesores y 462.089 alumnos). Cabe remarcar, asimismo, que en términos globales el 64,4% del profesorado son mujeres.

En este contexto, la intervención sindical se desarrolla simultáneamente en dos dimensiones, orientada una a la agregación y representación de los

intereses laborales de un millón de trabajadores y dirigida la otra a la defensa y promoción de la calidad del sistema educativo y de su contribución a la formación humanística y profesional de sus alumnos y, en definitiva, del conjunto de la población.

Trabajadores de la enseñanza: entre el corporativismo y el sindicalismo de clase

“La defensa de la enseñanza pública, laica y de calidad ha sido una constante del sindicalismo progresista y, más concretamente, de CCOO desde la transición..., al tiempo que luchábamos por la mejora de las condiciones laborales de los profesores, de su carrera docente...y mientras poníamos en marcha nuestra propia organización...”

Julia Sánchez empezó a trabajar en Salamanca, en marzo de 1977, con un contrato de profesora interina. Al año siguiente aprobó las oposiciones al cuerpo de Maestros y continuó trabajando en diferentes pueblos de la provincia hasta que en 1981, ya con destino definitivo, se trasladó a Formentera y, un año más tarde, a Palma, donde continua ejerciendo como profesora de lenguas catalana y castellana en un centro público de educación para personas adultas, el CEPA Camp Rodó.

“Es un centro relativamente pequeño, de doble turno, que cuenta con una plantilla de 23 profesores para impartir diferentes módulos formativos a alumnos mayores de edad (Enseñanzas Iniciales, Graduado en Educación Secundaria, ESPA, enseñanza de idiomas (inglés, castellano, catalán) y preparación para la prueba de acceso a Ciclos Formativos de Grado Superior...”

La Educación de Personas Adultas (EPA) representa un subsistema educativo de notable expansión cuantitativa y significación cualitativa en términos de compensación de las desigualdades sociales y de apoyo a la inserción laboral. Se trata de una oferta a personas mayores de 18 años que o bien no tuvieron acceso a la enseñanza básica o no la concluyeron formalmente. La red CEPA está integrada actualmente por 2.708 centros, en los que trabajan 13.076 profesores y estudiaron en el último curso un total de 462.089 alumnos a la búsqueda de una segunda oportunidad educativa.

“Me afilié al sindicato en Salamanca, a poco de empezar a trabajar..., el 19 de octubre de 1977, tal como consta en el primer carné de afiliación que aún

conservo..., aunque recuerdo algunas reuniones anteriores a esa fecha en el Colegio de Licenciados de Salamanca en las que discutíamos de si debíamos organizarnos como Sindicato de Enseñanza dentro de CCOO... o impulsar un sindicato unitario, optando finalmente por la primera opción, poniéndonos inmediatamente a trabajar...

“La afiliación y la participación en el movimiento sindical fue algo lógico, natural, en una época de gran efervescencia política, recién acabados los estudios... y ya con dificultades para encontrar trabajo y con muchas ganas de cambio y de reivindicación. Todo era nuevo para nosotros y todo estaba por construir. Empezamos con más ilusión que experiencia y con mucho voluntarismo por nuestra parte... Y ahí sigo después de más de 30 años, convencida de que las organizaciones sindicales confederales y de clase, tan denostadas por ciertos sectores hoy en día, son fundamentales..., me atrevería a decir que ahora más que nunca...

La pulsión unitaria que con carácter general sacudió al movimiento obrero en la primera fase de la transición, finalmente frustrada por divergencias tanto estratégicas como organizativas, se confundió en algunos sectores de profesionales y funcionarios, especialmente entre los trabajadores de la enseñanza y de la sanidad, con un latente corporativismo, entendido como promoción y defensa de intereses particulares, no exento de componentes elitistas e insolidarios, que se concretaría en la creación de una miríada de organizaciones sectoriales de maestros, catedráticos, ATS, médicos, etc. que desde entonces tratan infructuosamente de disputar la hegemonía a las grandes confederaciones de clase, pese a su relativa implantación sectorial.

A nivel general, de los 330.000 delegados sindicales elegidos en 2010, las dos confederaciones mayoritarias (CCOO y UGT) acumulan el 76,1%, repartiéndose la cuarta parte restante entre los sindicatos nacionalistas vascos (ELA y LAB) y gallego (CIG) con un 6,1%, otras confederaciones menores (USO, CGT) representando el 4,5%, los candidatos no afiliados (1,9%) y un total de 71 sindicatos corporativos o de empresa, según relación oficial (<http://www.boe.es/boe/dias/2011/02/16/pdfs/3079.pdf>), que en conjunto obtienen apenas el 11,3% de la representatividad.

En el sector de la enseñanza la presencia de estas organizaciones corporativistas es relativamente mayor, distribuyéndose entre las de orientación

conservadora (CSIF, ANPE, FESIE) y las pretendidamente progresistas (STE), sin que ello suponga arrebatar la mayoría global a CCOO, consolidada tras seis convocatorias electorales. Concretamente en la enseñanza pública no universitaria, que es donde los sindicatos corporativos cuentan con mayor influencia, las elecciones de 2010 confirieron a CCOO el 31,7% de los 4.669 delegados elegidos, seguida de UGT con el 19,4% y de las organizaciones corporativas de CSIF, STE y ANP que obtuvieron el 12,8, 6,1 y 5,7 por cien, respectivamente, lo que no es óbice para que alguna de estas organizaciones pueda ser mayoritaria en alguna Comunidad Autónoma como la de Baleares, donde su perfil nacionalista parece superponerse al estrictamente corporativista.

“Como es lógico, en todos estos años como afiliada he pasado por diferentes etapas de mayor o menor entusiasmo con CCOO, de mayor o menor actividad... Actualmente, formo parte de la Comisión de Garantías y Control de la Confederación de les Illes y con anterioridad he sido miembro de la Comisión Ejecutiva de la Federación de Enseñanza... que ha crecido mucho desde aquellos años iniciales en que éramos apenas unos cientos a nivel nacional, hasta ahora en que somos más de 90.000 afiliados...”

En defensa de las reivindicaciones docentes y de la enseñanza pública

Como ya se ha indicado, la intervención sindical en el sector de la enseñanza se articula en torno a demandas de carácter tanto laboral como de política educativa, según se plantea de forma sistemática en las publicaciones y estudios de la Federación de enseñanza de CCOO, entre los que cabe destacar un reciente informe (<http://www.fe.ccoo.es/comunes/temp/recursos/25/664907.pdf>) sobre “La educación en España: situación, problemas y propuestas”.

Por su parte, nuestra interlocutora analiza, desde su experiencia cotidiana, algunas de las principales reivindicaciones docentes, tales como la negociación colectiva, las condiciones laborales de los docentes y la política educativa.

“La ruptura por parte del Gobierno del acuerdo que sobre empleados públicos firmó CCOO en diciembre del 2009, es una muestra evidente de la poca fiabilidad que tiene la negociación colectiva en el sector... La seguridad que proporciona la firma de un convenio colectivo, sobre todo jurídica, no la tene-

mos los funcionarios. El Gobierno de turno puede cambiar las reglas de juego cuando así lo considere y siempre podrá argüir razones para justificar lo injustificable... El objetivo de CCOO es reemprender las negociaciones sobre, además del salarial, otros muchos temas que quedaron pendientes en aquel acuerdo (prórroga de la jubilación LOE, jubilación parcial para docentes funcionarios, etc), pero es fundamental que, de una vez por todas, se arbitren medidas que aseguren el cumplimiento de lo acordado...

“Continuamos esperando el Estatuto del Profesorado desde la época del ministro Maravall, a finales de los 80... así como mantenemos la reivindicación permanente de mejorar la inversión en educación, que si a nivel estatal es del 4,6%, en Baleares se queda en el 3,05%, muy lejos de las recomendaciones europeas de dedicar a esta cuestión un mínimo del 6%. Según el último informe del Consejo Escolar de Baleares, el abandono escolar temprano es superior al 44% y los datos del informe PISA, referidos al mismo año, son igual de desalentadores...

A este respecto, el sindicato defiende, en coincidencia con los más solventes estudios de la UNESCO y la OCDE, que la educación debe ser compensadora de las dificultades personales y socioeconómicas del alumnado y para eso es necesario aumentar la financiación educativa, contra la opinión entre acientífica, clasista y machista expresada al efecto por el think-tank de CEOE, el Instituto de Estudios Económicos (<http://www.elpais.com/articulo/opinion/raros/genes/patronal/Tes>) que remite a la genética el origen de la desigualdad social y cuestiona tanto la inversión educativa como el protagonismo femenino en la misma.

Finalmente, Julia manifiesta su preocupación por la creciente campaña de ataques a la enseñanza pública por parte de los gobiernos regionales del PP y, a partir de ahora, del propio gobierno estatal, conforme se vaya desvelando el programa oculto de Rajoy.

“La derecha considera la inversión en educación como un gasto...y por eso está iniciando una serie de recortes en plantillas, recursos, becas, etc. que ha empezado ensayando en las Comunidades Autónomas que gobierna, como Madrid, Valencia y, más recientemente Castilla-La Mancha y también aquí, en Baleares..., para abrir el camino al próximo gobierno de Rajoy que, mucho me temo, va a suponer un grave retroceso en derechos sociales y cobertura

del Estado de Bienestar, especialmente en lo que se refiere a la enseñanza pública..., justamente ahora, cuando la crisis hace más necesario que nunca un sistema educativo fuerte, con recursos materiales suficientes y profesionales docentes motivados para mejorar la formación humana, profesional y técnica de la población, especialmente los jóvenes..., como palanca para su inserción y desarrollo laboral y vital...

“Espero que las grandes movilizaciones de protesta habidas este principio de curso 2011-2012..., esa oleada verde de esperanza, pueda frenar los planes de recortes y debilitamiento de la enseñanza pública..., porque nos va en ello el futuro!.

“Frente a la influencia creciente de las empresas transnacionales, hay que avanzar en la globalización de los derechos sociales y del sindicalismo”

Entrevista a
**Luis Serrano
Montes**

Presidente de Comité de
Empresa Europeo



En la actual UE-27 son aproximadamente 2.200 las empresas transnacionales de dimensión europea (EDC en sus siglas en inglés), entendiendo por tales las compañías con una plantilla superior a los 1.000 trabajadores en los estados miembros y al menos 150 en dos de ellos.

En términos agregados, la plantilla de estas empresas asciende a unos 24 millones de trabajadores, lo que representa el 13,5% de la población asalariada total de la Unión Europea.

Ante la necesidad de atender las demandas de coordinación laboral e interlocución con dichas empresas transnacionales, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) presionó a la Comisión Europea para que aprobase la Directiva 1995/45/EC sobre derechos de información y consulta de los trabajadores de las EDC, como un primer marco legal de regulación que posteriormente fue trasladado a las legislaciones nacionales y supuso la configuración de un nuevo marco institucional de relaciones laborales a nivel europeo en torno a los Comités de Empresa Europeos (EWC). Más recientemente, se realizó una actualización de dicha norma mediante la Directiva 2009/38/CE, cuya transposición a la legislación española se aprobó por Ley 10/2011, de 19 de mayo.

En estos quince años se han constituido formalmente casi 800 EWC, lo que representa el 36,5% del total, integrados por 22.000 delegados en representación de unos quince millones de trabajadores europeos.

En España son 45 las empresas transnacionales con sede central en el país, de las que apenas una quinta parte ha constituido sus Comités de Em-

presa Europeos, lo que representa un porcentaje sensiblemente inferior a la tasa de cobertura media.

Además de las EDC de matriz nacional, en nuestro país operan alrededor de 1.200 empresas transnacionales, de las que prácticamente la mitad tienen constituido su Comité correspondiente, con una creciente representación de sindicalistas españoles.

Vodafone: entre el modelo anglosajón y el español de RR.LL.

El 6 de julio de 2011, el Comité de Empresa Europeo de la multinacional de telecomunicaciones Vodafone, reunido en la sede central de la compañía en Londres, reelegía por cuarta vez consecutiva a Luis Serrano como su Presidente. Los 28 delegados representaban a unos 60.000 trabajadores de la operadora en 14 países comunitarios, de los cuales 4.071 corresponden a España.

Nacido en Ciudad Real en 1973, economista y experto en informática, Luis Serrano lleva 13 años como empleado de Vodafone-España, tras haber absorbido la empresa a la operadora (Airtel) en que trabajaba y es el coordinador general de la Sección Sindical de CCOO en la empresa.

“Mi primer contacto con el sindicato fue prácticamente accidental, con motivo de una disputa que tuve con la Dirección de RR.HH. de Airtel... Busqué la asesoría de los sindicatos con presencia en la empresa y me decidí por CCOO, por considerarlo más operativo y eficaz en términos laborales..., así como más autónomo políticamente. El incidente se resolvió satisfactoriamente, gracias a la buena interlocución del sindicato con la empresa y..., en justa correspondencia me afilié y empecé a colaborar, especialmente en el área que mejor conozco, que es la de gestión de equipos, planificación por objetivos, comunicación... en fin, poniendo el modelo de gestión de recursos humanos al servicio de la acción sindical..., lo que por otra parte resulta especialmente útil para influir en el diseño y desarrollo de las relaciones laborales en una empresa como esta que opera con criterios anglosajones...”

“En apenas unos años pasamos de tener un número muy pequeño de afiliados a los casi 400 que somos ahora... Y dada la cultura de la empresa en materia de relaciones laborales, optamos por canalizar nuestra intervención conforme al ‘modelo LOLS’, es decir, a través de una Sección Sindical de Empresa fuerte, con capacidad de comunicación horizontal con los trabajadores y de

interlocución vertical con la empresa..., desarrollando un sindicalismo más propositivo que reactivo, con capacidad de plantear propuestas y soluciones, utilizando un lenguaje moderno y unos medios de comunicación adecuados al tipo de empresa y de plantilla a la que nos dirigimos..., muy joven, de nivel formativo alto y escasa vinculación con la cultura sindical tradicional... Considerábamos que este era el modelo más adecuado, dada la gran dispersión de la plantilla, en unos 100 centros de trabajo en todo el país..., por lo que había que reforzar la identidad organizativa del sindicato y mantener una comunicación con la gente utilizando los medios y redes tecnológicas de la propia empresa..., con webb propia, videoconferencias, asambleas on-line, etc...

“Una vez consolidada nuestra presencia...iniciamos una negociación con la dirección de la empresa para la elaboración de un Convenio regulador de las relaciones laborales que, dada nuestra estrategia inicial, ha sido hasta ahora de carácter extraestatutario..., si bien funciona con carácter de eficacia general. Actualmente está aún vigente el IV Convenio, suscrito por nosotros y la UGT con la empresa el 3 de julio de 2008..., cuyo contenido mejora sustancialmente los derechos generales en materia de conciliación de vida laboral y familiar, igualdad de género, movilidad y prestaciones sociales, al tiempo que introduce otros como el Plan de Pensiones, seguros de vida, derechos sindicales... y un importante compromiso de la empresa en Responsabilidad Social Corporativa...

La estrategia sindical que ponía el acento en la dimensión afiliativa y el modelo de interlocución de las secciones sindicales regulado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) se ha complementado recientemente con el impulso a la dimensión representativa, a través de la realización de las primeras elecciones sindicales a Comité de empresa, conforme al modelo establecido por el Estatuto de los Trabajadores (ET). Los comicios se realizaron el 8 de junio de 2011, con el resultado de 48 delegados de UGT, 43 de CCOO y 6 de un pequeño sindicato corporativo (STC).

Comité de Empresa Europeo: hacia un sindicalismo global

“Las empresas transnacionales tienen cada vez más presencia e influencia en los mercados de productos y servicios, en el desarrollo económico y del empleo, en la configuración de una sociedad global..., por lo que procede avan-

zar también en la globalización de los derechos sociales, del sindicalismo y la representación de los trabajadores..., a pesar de la diversidad de entornos económicos, sociales, legislativos... y de la pluralidad de modelos sindicales y de relaciones laborales... Se trata de desarrollar instituciones de representación e interlocución con el núcleo central de estas grandes corporaciones..., donde se define su estrategia..., con objeto de disponer de información necesaria para la defensa de los trabajadores, participar en consultas y negociaciones con la dirección de la empresa...

“A nivel organizativo esto se intenta impulsar desde las Federaciones sindicales sectoriales de la CES y de la CSI (Confederación Sindical Internacional) y a nivel representativo y de negociación, por medio de los Comités de Empresa Europeos... En nuestro sector, el de las telecomunicaciones, disponemos ya de instancias representativas de ambas vías de intervención, como es la ‘Union Network International’ (UNI), que agrupa a 900 sindicatos con dos millones de afiliados en todo el mundo... y, por otra parte, en el ámbito europeo tenemos el ‘European Employee Consultative Council’ de Vodafone, que representa a los 60.000 trabajadores de la compañía a través de los sindicatos y comités de cada país...

“Cuando en 2003 fui elegido por primera vez miembro del Comité Europeo en representación de CCOO, su composición era muy heterogénea..., desde sindicatos de clase como los alemanes, italianos y nosotros... a delegaciones elegidas directamente por la empresa, especialmente en las procedentes de los países del Este, pasando por diversas modalidades de sindicalismo corporativista (Holanda) y de empresa (Reino Unido, Malta)..., hasta el punto de que el Chairman (Presidente) era el representante de la empresa... En 2005 forzamos unas elecciones, lo que provocó un realineamiento de los delegados, entre los sindicalistas y los corporativistas... que supuso mi primera elección con Presidente del Comité, cargo que he renovado recientemente por cuarta vez consecutiva..., habiendo sido en su momento el primer español que alcanzaba esta representación...

“Ahora estamos empeñados en reforzar las competencias del Comité en términos de información, consulta y participación..., así como consolidar el Acuerdo de empresa que alcanzamos a nivel europeo hace dos años..., al

tiempo que participamos en el Comité Sectorial de diálogo social del sector de las telecomunicaciones..., tratando, en definitiva, de globalizar la intervención sindical...

Los sindicalistas tenemos que dar ejemplo

En los últimos meses, coincidiendo con la fase más dura de la crisis económica, y del empleo, asistimos con preocupación a una campaña sistemática contra el sindicalismo por parte de la derecha política y mediática, tanto global (las leyes antisindicales promovidas por el Tea Party en Wisconsin, Indiana y Idaho) como local, que unas veces impugna sus convocatorias reivindicativas y movilizadoras y otras su estrategia dialogante y negociadora, con el objetivo común de deslegitimar socialmente su intervención, recortar sus derechos e imponer sin límites la lógica mercantilista en las relaciones laborales.

No se trata, lamentablemente, de reflexiones o propuestas sobre los efectos de la crisis económica y el cambio ocupacional en el mercado de trabajo, las relaciones laborales y los agentes que participan en las mismas; ni de una evaluación crítica de sus resultados, identificación de sus límites y elaboración de alternativas; sino de un discurso descalificador que, más allá de su sesgo ideológico y formas desabridas, apunta contra las bases mismas de la legitimidad constitucional de los sindicatos y sus funciones de regulación y defensa de los asalariados, en el marco de unas relaciones laborales asimétricas.

En nuestro país, la combinación de viejos resabios reaccionarios con el doctrinarismo neocon proyecta una imagen distorsionada del sindicalismo real, caricaturizado como anacrónico y disfuncional, escasamente representativo y perturbador del libre funcionamiento del mercado, con objeto de justificar así iniciativas y prácticas orientadas a reducir derechos y ampliar desigualdades sociales, como demuestran disposiciones recientes en Comunidades Autónomas gobernadas por el PP (Castilla-La Mancha, Madrid, Comunidad Valenciana) cuyos pretendidos “ajustes” parecen centrarse en la reducción del empleo público y los recursos para la acción sindical, especialmente los llamados “liberados”, a quienes primero se demoniza para terminar luego eliminando.

“Yo creo que esta campaña antisindical nos ha desconcertado..., no estamos sabiendo contestar a tiempo y de una forma efectiva, pues nos pilla en el mo-

mento más duro de la crisis, cuando tenemos que atender tantos frentes..., expedientes, reformas laborales, cierres de empresa... y no hemos sabido... o podido poner en marcha una campaña de comunicación fuerte, clara, transparente... orientada a poner en valor la función sindical, a reivindicar nuestro trabajo, a predicar con el ejemplo..., y claro, la ofensiva conservadora de deslegitimación del sindicalismo está calando en una parte importante de la población...

“Pero aún estamos a tiempo..., porque tenemos razón y tenemos razones, para defender el sindicalismo, demostrar su representatividad y la eficacia de su intervención..., tanto para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores..., como para la propia modernización y adecuado funcionamiento de las empresas y el desarrollo general de la competitividad económica de un país..., como demuestra el caso de empresas importantes como la nuestra..., que reconocen el importante rol de los sindicatos aportando, incluso, recursos para el ejercicio de sus funciones y actividades...”

“Creo que ahí hay una contradicción que hemos de ser capaces de resolver... La mayoría de la gente considera necesaria, incluso imprescindible... la existencia de los sindicatos para la defensa de los trabajadores, para equilibrar las relaciones laborales... lo que en muchos casos se critica, al margen de esas campañas groseras de la derecha, es nuestra retórica que a veces suena anticuada..., parece que hablamos un idioma diferente... y eso podemos y debemos resolverlo... ¿Cómo? Bueno, supongo que la cosa es complicada... pero yo lo primero que haría sería desvincular nuestra organización de cualquier estrategia política, plantear estrategias propositivas..., si hay que protestar se protesta pero desde posiciones razonables..., escuchando a la gente, explicando qué hacemos y cómo lo hacemos..., con transparencia sobre nuestros recursos, las cuotas, las subvenciones legales que recibimos en función de nuestra representatividad, los programas de formación y todo eso...”

“Hay que acabar de una vez con la imagen del sindicalista que no trabaja... y eso sólo puede hacerse con una buena política de comunicación, desde la transparencia y dando ejemplo..., corrigiendo las malas prácticas donde las haya y potenciando las buenas... Todos los delegados., y por supuesto los liberados en primer lugar, deberían hacer pública su agenda ante sus com-

pañeros, dedicando regularmente un tiempo a atenderles directamente, a escuchar sus propuestas, sus críticas, sus demandas..., de manera que los trabajadores sepan siempre a quien dirigirse..., al tiempo que deberíamos establecer un protocolo de seguimiento de la labor de todos nuestros 'liberados', estableciendo mecanismos de rotación, límites de mandato..., impugnando en la práctica las acusaciones que se nos hacen, al tiempo que reforzamos la presencia permanente de nuestros mejores delegados en las empresas... y no sólo en los despachos, donde también son necesarios..., pero sin perder la perspectiva ni las prioridades del sindicalismo que queremos.

“No se puede construir un nuevo sistema productivo basado en el conocimiento, la calidad y la innovación... en base a la precariedad de los investigadores que deben generarlo”

*Entrevista a
Ana María
Torrado Agrasar
Investigadora universitaria
(Galicia)*



El 12 de mayo de 2011, tras un largo y complicado trámite parlamentario, se aprobó la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (BOE 131, de 2 de junio), con el objeto de establecer “...el marco para el fomento de la investigación científica y técnica..., contribuir a la generación, difusión y transferencia del conocimiento... como elementos sobre los que ha de asentarse el desarrollo económico sostenible y el bienestar social” (art.1).

Sistema de ciencia y tecnología

La nueva ley venía a sustituir a otra de 1986 que supuso la primera formulación moderna del sistema español de ciencia y tecnología, articulando los recursos y estrategias de las Administraciones Públicas, Universidades y empresas privadas.

Desde entonces, el gasto total en I+D+i de nuestro país se ha duplicado prácticamente, pasando del 0,72% del PIB en 1.988 al 1,38% de 2010, si bien seguimos aún muy por debajo de la media de la Unión Europea (1,91%).

Este diferencial se debe, fundamentalmente, a la escasa aportación del sector privado español, pues mientras que en los países más avanzados el porcentaje de inversión privada respecto al total supera el 60%, en España la financiación empresarial apenas alcanza el 40%. El sector empresarial español no ha incorporado la innovación tecnológica como elemento estratégico de su actuación, aunque ha contado con una ingente cantidad de instrumentos, alimentados por el exponencialmente creciente capítulo 8 de los PGE,

que ya supone más del 60% del total del gasto en I+D de la Administración General del Estado y con la política fiscal más generosa de la OCDE. Los mecanismos de promoción no han funcionado sino que se ha producido una sustitución de inversiones por ayudas públicas.

Esta débil aportación empresarial al sistema I+D+i se debe a la primacía de modelos de negocio basados en el corto plazo y la competencia en base a costes productivos bajos (en materia de salarios y de precariedad laboral), así como a la escasez de grandes empresas innovadoras que tiren de las PYMEs, la especialización empresarial en sectores de bajo valor añadido (construcción, comercio, hostelería, etc.) y al desmantelamiento del sector público empresarial, tal y como se reconoce en el Preámbulo mismo de la nueva Ley: “...El modelo productivo español basado fundamentalmente en la construcción y el turismo se ha agotado, con lo que es necesario impulsar un cambio a través de la apuesta por la investigación y la innovación como medios para conseguir una economía basada en el conocimiento que permita garantizar un crecimiento más equilibrado, diversificado y sostenible”

La crisis actual ha agravado dicha situación hasta el punto de que en 2010 se produjo un descenso del gasto interno en materia de innovación del -1,7% respecto del año anterior, debido a la reducción del gasto empresarial (-2,4), muy superior a la del sector público (-0,9%).

“La elaboración de la Ley y su posterior discusión parlamentaria y social se situaba, pues, en el marco de una profunda crisis con un aumento vertiginoso del paro y la destrucción de gran parte del sistema productivo. La vinculación entre ciencia y entorno socioeconómico es un factor clave para la innovación, entendida como la aplicación práctica del desarrollo tecnológico y de la generación de conocimiento a la resolución de necesidades empresariales y sociales concretas...”

“Los aspectos centrales de la ley reflejan las presiones de los sectores empresariales para reorientar al sector público hacia la transferencia y la innovación. Ante la incapacidad de generar un tejido tecnológico potente a partir de una inversión propia sostenida y suficiente, se propone la conversión del sector público en el núcleo de la investigación finalista y aplicada...”

“La interacción entre sector público y privado es imprescindible, pero debe establecerse desde el respeto a los objetivos y culturas propias de ambos sec-

tores y dentro del marco de una planificación estratégica de las actividades de I+D+i que exige el cambio de modelo de desarrollo en nuestro país...

En cuanto a los recursos humanos del sector, la Encuesta de Actividades de I+D del INE correspondiente a 2009, cifraba el total de personal empleado a jornada completa en 220.777, de los que 133.803 eran investigadores y el resto personal auxiliar, distribuyéndose entre un 47,2% de investigadores universitarios, 34,5% pertenecientes a empresas privadas y el 18,1% restante a las diferentes Administraciones Públicas.

En el último año, el número de personas dedicadas a la I+D se redujo, según cifras oficiales, en un -2,2% en el sector empresarial, mientras que en el público aumentaba en un +4,1%, si bien sus niveles de precariedad laboral seguían superando ampliamente el cuarenta por cien.

Contra la precariedad laboral y por la dignidad de los investigadores

“No se puede construir un nuevo sistema productivo basado en el conocimiento, la calidad, la investigación y la innovación..., a partir de la precariedad y sobreexplotación de los profesionales que deben generarlo...y en eso, al final, la nueva Ley no ha estado a la altura..., pues sigue manteniendo la inestabilidad de los investigadores...”

Quien así habla es una Doctora en Ciencias que lleva desde 1993 combinando becas y contratos precarios, primero tres años en fase pre-doctoral (Instituto de Investigaciones Marinas del CSIC en Vigo), luego un año a cargo de un proyecto de investigación en la Universidad de Kaiserlautern (Alemania), cinco como investigadora contratada del programa gallego “Isidro Parga Pondal” (equivalente al programa nacional de becas “Ramón y Cajal”), varios más como investigadora-contratada y desde hace poco como Profesor Contratado Doctor (PCD) en la Universidad de Vigo.

La Ley 14/2011 mejora algunos aspectos de la situación laboral de los investigadores pero deja otros sin resolver, debido a las presiones de algunos grupos de oposición que implicaron la ruptura del consenso a que se había llegado entre el MICINN y los sindicatos.

Por una parte, la creación de una agencia de financiación para el nuevo sistema de I+D+i español -con la que se pretende conseguir una mayor eficiencia de los recursos económicos y materiales destinados a este fin-, eliminará de la carrera científica el sistema de becas del sistema público y

concertado de I+D+i, mientras que se introducirán una serie de modalidades de contratación específicas.

Entre ellas, por ejemplo, se halla el contrato predoctoral, que nace con el fin de acabar con la figura del 'becario precario' y que podrá prorrogarse por períodos anuales, o el contrato de acceso para la consolidación de investigadores dentro del sistema de la ciencia. Igualmente, entrará en vigor un contrato de investigador distinguido para atraer talento de otras instituciones.

“Pero donde el proyecto de ley adquiere su mayor nivel de regresión es en la enmienda 304, propuesta por el PP y aprobada por CiU, PNV y PSOE. La disposición adicional 23 implica que a todos los contratos temporales del sector público de la investigación no se les podrán aplicar los artículos 15.1 y 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. Se elimina así la posibilidad de acceder a un contrato indefinido por encadenamiento de contratos en el mismo puesto de trabajo, la popular Ley Caldera. No se resuelve, sino que se profundiza, el problema de la precariedad en el sector público de la investigación, donde el personal investigador y técnico podrá ser precario ad infinitum...

Es pues en este contexto en que se desarrolla la acción sindical para la agregación, representación y defensa de los intereses de un colectivo tan importante cuantitativa y cualitativamente.

“Yo me afilie hace dos o tres años..., cuando comencé a conocer la intensa labor que CCOO estaba realizando por la creación de órganos de representación (Comités de Empresa en primer lugar, y Mesas de Negociación de más amplio espectro después) de una parte importante del personal docente e investigador que hasta entonces no tenía representación social alguna y para la que no existían herramientas de diálogo y negociación dentro de la universidad, y por su interés en la defensa de los distintos colectivos universitarios, y en especial del colectivo de contratados de investigación, que hasta hace muy poco apenas contaban con reconocimiento ni más derechos laborales que los estrictamente recogidos en la legislación general... De hecho, fue CCOO la que más luchó y defendió la inclusión de los investigadores contratados en el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador de las Universidades Gallegas, del que ya forman parte de pleno derecho... Prueba de todo ello, y razón adicional por la que yo y otros compañeros míos tomáramos

mos la decisión de implicarnos activamente en tareas sindicales y afiliarnos a este sindicato, fue la atención que siempre nos prestaron los responsables y compañeros del sindicato y la posibilidad que nos brindaron de formar parte activa dándonos voz y voto en foros tan importantes como la comisión negociadora del Convenio Colectivo antes citado, o la Mesa de universidades de Galicia...

“En el sector del Personal Docente e Investigador hay, en general, poca cultura sindical y, sin embargo, mucha precariedad laboral, en especial entre los muy diversos tipos de contratados y becarios de investigación, y algunas figuras docentes. Por ello, creo que lo primero es tratar de hacer ver a la gente que estas situaciones pueden cambiar y mejorar, y que, de hecho, ya lo han hecho en gran medida (conversión de becas a contratos, incorporación de personal en los órganos de representación de trabajadores, negociación en asuntos que antes se decidían sin consulta si quiera a los trabajadores, elaboración de un futuro Estatuto del Personal Docente e Investigador), y que la mejoría y el cambio están al alcance de las manos de cada uno de nosotros pues todos podemos tener voz y voto dentro del sindicato y dentro de los órganos de representación de la empresa...y a partir de ahí, seguir luchando por dignificar profesional y laboralmente la carrera de investigador...

El nuevo derecho a cotización de los becarios

La reforma de las pensiones, nacida del “Acuerdo Social y Económico” (ASE) que CC.OO. firmó con el gobierno y el resto de los agentes sociales, gracias a la movilización del 29 de septiembre de 2010, incluye una serie de medidas que mejoran las carreras de cotización de colectivos que ven retrasada su incorporación al mercado laboral y son más vulnerables a la precariedad, entre ellos los becarios.

El 27 de octubre se publicaba en el BOE el Real Decreto 1493/2011 que regula la aplicación de la reforma de pensiones y establece, entre otras medidas, que las personas que participen o hayan participado en algún tipo de beca oficial cotizarán por dichos períodos formativos a efectos de protección social y jubilación, con lo que verán notablemente mejorada su carrera de cotización.

“Se trata de una medida importante por sí misma y porque, además ayudará a luchar contra la precariedad laboral de los jóvenes, dado que las becas en ningún caso podrán utilizarse para sustituir un puesto de trabajo que deba estar cubierto por un trabajador con contrato laboral... CC.OO. siempre ha defendido la necesidad de que las personas tituladas accedan a contratos de trabajo ordinarios y las prácticas se utilicen sólo como instrumento de formación...”

La nueva norma de cotización será de aplicación tanto a los becarios en ejercicio, es decir a quienes a la entrada en vigor del RD (1 de noviembre de 2011) se encontraran realizando una beca, incorporándose al Régimen General de la Seguridad Social a partir de esa fecha. Asimismo, se prevé que los becarios que lo hayan sido con anterioridad a la reforma podrán ‘recuperar’ hasta 2 años de cotización por las becas que desarrollaron en el pasado y con independencia del tiempo transcurrido desde entonces.

“Las empresas compiten a la baja y, al final, acabamos pagándolo los trabajadores de las subcontratas, que somos el eslabón más débil de la cadena”

Entrevista a
Yolanda Tranche Conde

Trabajadora en una
subcontrata (Castilla y León)



Uno de los cambios más relevantes que se han registrado en la estructura empresarial durante las últimas décadas ha sido el proceso de fragmentación y especialización de la actividad productiva, por el que cada empresa se concentra en lo que considera el núcleo central de su producción de bienes o servicios y recurre a la externalización (*outsourcing*) para la ejecución de todas aquellas tareas que aún siendo necesarias considera ajenas a dicho núcleo, en el supuesto, más teórico que real en muchos casos, de que un mayor grado de especialización de las empresas implica una mayor cualificación de sus recursos humanos y materiales y, en consecuencia, una mejora de su eficiencia productiva.

Dicha descentralización productiva modifica la tradicional división del trabajo que pasa, en gran parte, del espacio *intra* al *interempresarial*, de manera que, cada vez más, coinciden en el mismo centro de producción trabajadores de diferentes empresas, regulados por condiciones contractuales y convenios distintos.

Se trata, pues, de un proceso de fragmentación no sólo de la estructura empresarial sino también del mercado de trabajo y del sistema de relaciones laborales, con el resultado de una creciente desregulación y empeoramiento de las condiciones de trabajo de numerosos colectivos, derivada de la competencia a la baja entre las subcontratas concurrentes y la debilidad añadida que supone para la intervención sindical.

Si bien no se dispone de datos agregados suficientemente consolidados, diferentes investigaciones (*Encuesta Industrial* del INE) y estudios es-

pecíficos sitúan en torno a los dos millones y medio, aproximadamente, el número de trabajadoras y trabajadores subcontratados, especialmente en la construcción y algunas ramas del sector terciario (limpieza, seguridad, servicios empresariales, etc.)

La primera regulación legal de estas modalidades de organización del trabajo fue establecida por el *Estatuto de los Trabajadores* (art. 42 sobre subcontratación y art. 44 sobre subrogación), si bien su posterior crecimiento y diversificación acabó generando situaciones de creciente fragilidad en el mantenimiento de las garantías contractuales e, incluso, un aumento abusivo en las cadenas de subcontratación, hasta llegar a la cesión ilegal de trabajadores y el aumento del empleo sumergido, especialmente en el sector de la construcción.

Para atajar dicha deriva desreguladora, los sindicatos instaron a la patronal y al Gobierno a adoptar medidas, conforme a los objetivos marcados en el acuerdo sobre “Competitividad, empleo estable y cohesión social”, suscrito por CCOO, UGT y CEOE el 8 de julio de 2004 que se concretó, posteriormente, en la aprobación de dos importantes leyes, de carácter específico en un caso y más general en el otro.

La primera de dichas normas (Ley 32/2006) se centró en la regulación de la subcontratación en el sector de la construcción que, en pleno boom de la burbuja inmobiliaria, concentraba un importante volumen de empleo, gestionado en muchos casos por una cadena de subcontrataciones que presionaba a la baja tanto en materia salarial como de cualificación y prevención de riesgos, con el consiguiente aumento de la siniestralidad.

Por su parte, la Ley 43/2006 para la Mejora del Crecimiento y el Empleo, modificaría (cap. 2) algunos elementos de la legislación vigente con objeto de asegurar que la descentralización productiva sea compatible con la protección de los trabajadores, especialmente cuando empresa principal, contratista y subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo. A tal efecto, se modificaron, entre otros, los apartados 4 y 6 del artículo 42 del ET, fijando la obligación de las empresas principal y contratista a informar de las condiciones de la contrata a sus respectivos representantes sindicales, estableciendo asimismo que en el caso de que no existiera dicha representación legal de los trabajadores en la empresa subcontratada, estos podrían presentar sus demandas en materia de condiciones laborales a través del Comité de Empresa de la principal.

Cambiar de empresa sin cambiar de trabajo

“Nací en Valladolid hace 42 años y llevo casi la mitad de mi vida trabajando en la subcontrata de limpieza de la fábrica de neumáticos ‘Michelin’, que con sus 1400 empleados es una de las más grandes de la zona..., en la que nos ocupamos de limpiar tanto las oficinas como los talleres, máquinas y líneas de producción..., es decir de la limpieza industrial, lo que requiere de procedimientos especializados y productos químicos más fuertes...”

“Había dejado la escuela al terminar 8º de EGB y después hice algunos cursos de corte y confección y estuve trabajando temporalmente en una fábrica de caramelos..., pero a los 20 años, poco después de tener a mi hija, empecé a trabajar aquí..., en la empresa que tenía contratada el servicio de limpieza de la factoría, que sale a subasta cada cuatro años... Desde entonces hemos cambiado cinco veces de jefe, de empresa subcontratada...pero sin cambiar de centro de trabajo. Actualmente, en la empresa que se ha subrogado el servicio, perteneciente al ‘Grupo Norte’, una de las grandes del sector...,somos unos 30 en Michelin, la mitad mujeres...”

A este respecto, el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores establece que “el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.”

Asimismo, se regula que “...las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuera de aplicación”

“Nuestro convenio, el de Limpieza de Edificios y Locales de Valladolid dice claramente..., creo que en su artículo 30, que al término de la adjudicación de una contrata, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones...”

La subrogación complica la actividad sindical

“Es verdad que la subrogación no altera formalmente las condiciones de contrato, convenio, salarios..., pero el problema es anterior, el problema es que al externalizar determinadas actividades por parte de las grandes empresas, estas tratan de reducir costes fijando a la baja las condiciones de la subasta... y acabamos pagándolo nosotros, los trabajadores de las subcontratas que somos el eslabón más débil de la cadena... y al final parece que trabajamos en una empresa con la que no negociamos y negociamos con otra en la que no trabajamos...”

Dicho proceso supone, en términos generales, el debilitamiento del poder contractual de los trabajadores de las empresas subcontratadas por su atomización y dispersión en diferentes centros de trabajo, situación que se agrava en subsectores como el de limpieza considerados como subsidiarios, con el resultado de una condiciones laborales realmente precarias.

“La plantilla nuestra en la subcontrata de limpieza de Michelin se ha reducido casi a la mitad en los últimos años, lo que supone una mayor carga de tarea y, por otra parte, una menor representación sindical..., habiendo pasado de un Comité de 6 delegados a tan sólo tres actualmente, de los que 2 son de CCOO y 1 de UGT...”

“En cuanto a las condiciones laborales... seguimos prácticamente en mínimos... Mi categoría profesional es la de ‘peón especializado–limpiadora, y tras veinte años de trabajo mi salario es de 1.040 euros mensuales, con un plus de 30 euros por domingo alterno trabajado..., según lo establecido en el Convenio vigente para el período 2010–2012..., y aún así, para actualizar las tablas salariales tuvimos que presionar a la patronal hace unos meses, pues pretendían dejarlas congeladas...”

“Y menos mal que estamos los sindicatos..., porque donde no tenemos presencia directa la cosa es mucho peor, tanto en materia de salario y derechos como de salud laboral..., porque en estos procesos se acaban externalizando también los riesgos laborales... y la mayor siniestralidad se registra en las empresas subcontratadas. Eso fue lo que obligó al Gobierno a regular la cosa hace unos años...”

El Real Decreto 171/2004 desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, fijando la necesaria coordinación de las actividades preventivas entre las empresas principal y subcontratada, con objeto de establecer los necesarios protocolos y planes de seguridad.

“Yo soy delegada de prevención y creo que esa coordinación es importante para conocer bien los procesos productivos sobre los que intervenimos, para definir una formación específica en materia de salud laboral..., pero creo que debemos y podemos mejorar también la coordinación con el Comité de Empresa de ‘Michelin’, para sumar fuerzas en beneficio de todos, sea cual sea la empresa de la que se dependa formalmente, en temas de salud laboral y en otros de interés común... Con nuestros compañeros de CCOO de la ‘Michelin’ tenemos buenas relaciones, pero oficialmente no se nos convoca a las reuniones que tiene el Comité con las ‘empresas exteriores’, las que se ocupan de la logística, catering, jardinería, mantenimiento, etc., y yo creo que eso es un error que debemos superar...”

La reforma del Estatuto de los Trabajadores establecida por la Ley 43/2006 introdujo un nuevo artículo (42.7) según el cual la representación legal de los trabajadores de las empresas principal y subcontratada “...podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellas y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral”, lo que sin duda permitiría reforzar su poder contractual y capacidad de intervención.

“La gente joven se mueve mucho por las redes sociales..., y el sindicato tiene que estar ahí”

*Entrevista a
Sandra Tuset
Cervera
Estudiante (Comunidad
Valenciana)*



Según la Encuesta de Población Activa (EPA), se estima que son siete millones y medio los jóvenes de entre 16 y 30 años que residen en nuestro país, el cuarenta por cien de los cuales está trabajando, un treinta por cien en paro y otro tanto son estudiantes, si bien muchos de estos últimos compaginan su situación con alguna de las dos anteriores.

Estudio y trabajo

“Tengo 23 años y estoy haciendo un máster en enfermería oncológica en la Universidad de Valencia, al tiempo que trabajo en una residencia de la tercera edad en Canet d’En Berenguer, cerca de Sagunto, encadenando contratos temporales... Se trata de una situación bastante frecuente entre la gente joven..., tanto de quienes combinan estudios y trabajo como de los que ahora, con la crisis... se han quedado en paro y vuelven a estudiar, bien sea en la FP, la Universidad o en cursos de formación para el empleo...”

En el curso 2010–2011 había 610.000 los alumnos matriculados en BUP, 570.000 en FP y 1.500.000 universitarios, así como 240.000 en programas de FPE, de los que una tercera parte eran jóvenes menores de 30 años.

Aunque no se dispone de datos precisos, se calcula que cada año alrededor de trescientos mil estudiantes de FP (reglada u ocupacional) o Universidad concluyen sus estudios y se incorporan al mercado de trabajo, quienes junto a los que comparten sus estudios con el empleo o la búsqueda del mis-

mo, constituyen un amplio colectivo en transición desde el sistema educativo al productivo.

“Se trata de miles de jóvenes que inician su trayectoria de inserción en el mercado de trabajo sin apenas información o formación sobre sus derechos y el funcionamiento mismo de las relaciones laborales..., gente que en la mayoría de los casos no sabe cuáles son las cláusulas básicas de un contrato de trabajo, ni ha oído hablar de los convenios colectivos o de los sindicatos... o, lo que es peor, tiene una idea equivocada de los mismos...y eso los que llegan al mercado de trabajo con un título bajo el brazo... pues en los otros, los que vienen del fracaso escolar... la cosa es aún más triste...”

“En los programas oficiales de FP se incluye una asignatura de ‘Formación y Orientación Laboral’ (FOL) que, aun siendo insuficiente, aporta al menos unas coordenadas básicas para que los jóvenes puedan moverse en su proceso de inserción laboral..., pero es que en la Universidad ni eso..., y así, claro, cuando después de dar muchos tumbos, entre la cola del paro y los contratos temporales, encuentran su primer trabajo... van despistados, sin las necesarias referencias teóricas ni, en la mayoría de los casos, contacto práctico con los sindicatos, con sus representantes...”

Canales de información y afiliación sindical

“En mi familia no había ninguna vinculación con el sindicato..., pero un amigo de mis padres nos comentó lo de las colonias de verano que organiza CCOO del País Valenciano en ‘El Teularet’... y me apuntaron. Estuve yendo desde los 11 a los 16 años. Eran campamentos de quince días en los que lo pasábamos muy bien, con actividades al aire libre, talleres...”

Se trata de una finca de 47 hectáreas, situada en la sierra valenciana del Caroig, entre los municipios de Enguera y Navalón, en la que CCOO ha venido desarrollando desde 1997 un proyecto de ecoturismo (www.teularet.com) que combina actividades de agricultura y ganadería ecológica con las de oferta general de ocio y tiempo libre y programas de formación socioambiental dirigidos fundamentalmente a jóvenes, para lo que dispone de modernas instalaciones tanto residenciales (apartamentos, albergue, campings, restaurante) como para el desarrollo de las actividades ofertadas (masía, parque multiaventura, aulas de naturaleza, etc.).

“A partir de los 16 años, como ya no podía ir como participante..., hice un curso de monitora de tiempo libre en el Instituto Valenciano de la Juventud (IVAJ), con prácticas en ‘El Teularet’, y desde entonces he seguido vinculada a estas ‘Colònies de la Mediterrànea’..., lo que me permitió ir conociendo los objetivos, actividades y propuestas del sindicato..., de manera que cuando acabe la diplomatura y empecé a trabajar me afilié enseguida... Ahora soy la responsable de la Secretaria de la Juventud en la Unión Intercomarcal del Camp de Morvedre...”

Este tipo de proyectos y actividades cuenta con una larga tradición en el sindicalismo europeo, operando tanto como oferta de turismo social como de punto de encuentro y espacio de sensibilización sindical de jóvenes estudiantes y obreros.

Una reciente encuesta de la Confederación Europea de Sindicatos (*Recruiting, organising and representing Young workers 2010*) inquiría acerca de las formas y espacios iniciales de conexión de los jóvenes con el sindicalismo, identificando entre las más efectivas las reuniones informativas en los centros educativos, los campamentos juveniles y las redes sociales.

“En el equipo confederal de juventud estamos desarrollando varios programas de trabajo con el objetivo de informar, formar y orientar a los jóvenes estudiantes de los últimos cursos de FP y Universidad..., los que están más próximos a incorporarse al mercado de trabajo, sobre sus derechos laborales, la función garantista y protectora del sindicato..., y para ello contamos ya con varios equipos, recursos y metodologías validados en la práctica que, poco a poco, intentamos ampliar y mejorar...”

“Desde hace años estamos atendiendo la invitación de profesores que nos piden ir a sus clases de FOL o similar, para explicar a sus alumnos algunos aspectos de la realidad laboral que van a encontrarse, los servicios del sindicato... Estos ‘bolos’ funcionan bien, la gente pregunta y pone interés... porque te ven como ellos, porque no les damos el típico rollo sino que les contamos las cosas con nuestro lenguaje..., por eso procuramos enviar a chicas y chicos delegados sindicales en su empresa, con práctica y conocimiento reales... La experiencia es muy positiva, por lo que creo que debería generalizarse de una forma sistemática, mediante contacto con los profesores nuestros, de la Federación de Enseñanza de CCOO, que tiene presencia en todos los centros...”

y combinar este contacto directo, presencial, con la entrega de materiales informativos y, sobre todo, dándoles una referencia de contacto on-line para atender sus preguntas, dudas, demandas..., porque la gente joven se mueve mucho por las redes sociales... y nosotros tenemos que estar ahí...

El 28 de junio de 2011 se realizó el “I Encuentro de redes sociales de CC.OO”, con el objetivo de definir una política de comunicación en este ámbito que permita optimizar las nuevas tecnologías para poner en valor la actividad sindical. En la declaración resultante (<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/985412.pdf>) se dice que una vez cubierta la primera fase de visibilidad en Facebook y YouTube, se trata de fijar nuevos objetivos para tomar posiciones estratégicas, diversificar contenidos, extender y adaptar la política de comunicación a las redes y, en sentido inverso, coordinar la presencia en las redes con el estilo de comunicación sindical, a través fundamentalmente del portal confederal y del conjunto de páginas web que identifican la imagen corporativa de la organización.

ELOISE y la Nau dels estudiants

Se trata de dos actividades de la Secretaría de Juventud de CCOO-PV orientadas a conectar jóvenes estudiantes, tanto universitarios como de Formación Profesional, con carácter complementario a las desarrolladas en los propios institutos.

En el primer caso, el nombre ELOISE es el acrónimo de “Equipo Libre Operativo de Intervención Socio-Educativa”, grupo de acción y reflexión de jóvenes sindicalistas valencianos que asumen tareas concretas en el ámbito de la intervención socioeducativa, diseñadas y desarrolladas con el objetivo de hacer del sindicato un agente educador.

“Además de los ‘bolos’ que hacemos por institutos de la red pública, el Proyecto ELOISE se orienta, fundamentalmente, a los jóvenes que participan en cursos de formación ocupacional, Programas de Garantía Social, Escuelas Taller..., a quienes, mediante una metodología participativa, les damos nociones básicas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y las relaciones laborales, la función del sindicalismo, las propuestas de CCOO..., al tiempo que, según el módulo formativo de que se trate (metal, sanidad, peluquería...), les pasamos información sobre el convenio del sector, sus características ocupacionales...

“Tras una primera fase experimental en la provincia de Valencia (2006–2009), ahora estamos tratando de consolidar el proyecto, ampliar su ámbito de intervención y mejorar los recursos didácticos... En términos globales consideramos que la evaluación es positiva... aunque creo que debemos ir más allá de las actividades formativas y de asesoramiento, poniendo en valor la actividad sindical... frente a las campañas de difamación que abundan últimamente..., planteando explícitamente la necesidad de la afiliación sindical como la vía más eficaz de hacer patente nuestra indignación por los altos niveles de paro juvenil, de precariedad... que dificultan nuestra emancipación y el desarrollo de un proyecto vital autónomo...”

La encuesta de la CES anteriormente citada identificaba los principales canales de afiliación de los jóvenes sindicalistas europeos, siendo las más citadas la propuesta del representante sindical en la empresa (31,8%), la de amigos o familiares (15,9%) y la adoptada como estudiante tras participar en cursos o actividades formativas promovidas por el sindicato (14,1%), correspondiendo el resto a otras modalidades de adscripción (campañas de afiliación, contacto on-line o directamente en los locales sindicales, etc.).

Es éste, pues, un ámbito de intervención que merece atención preferente, también a nivel universitario, donde en ausencia de un espacio curricular susceptible de intervención como es la FOL en formación profesional, procede activar otras iniciativas que aporten visibilidad a la oferta sindical.

“En la Universidad la cosa es más difícil..., pero estamos avanzando también, a través del contacto con asociaciones estudiantiles progresistas y, sobre todo, con nuestra participación en ‘La Nau dels estudiants’, en la que desde hace varios años ofrecemos cursos y talleres informativos, en colaboración con la Secretaria de Formació de la confe..., lo que nos permite estar presentes en el campus, aunque sea por unos días...”

“La Nave de los estudiantes” es un espacio de formación y recursos promovido por la Universidad de Valencia desde 1997, por el que, según su declaración de objetivos, los estudiantes pueden acceder a conocimientos prácticos y recursos para el desarrollo de su vida académica y personal, como estudiantes y como jóvenes, así como participar en procesos educativos que contribuyan al análisis de la sociedad y aproximarse a opciones que fomenten las capacidades de relación social, los valores de participación, la responsabilidad y la solidaridad como ciudadanos y ciudadanas.

“Cada año, en los primeros días de septiembre, se realizan en los diferentes campus toda una serie de cursos y talleres de 20 horas de duración, cuya participación es convalidable por créditos de libre opción... Nosotros hemos venido ofreciendo diversos cursos, tanto con nuestra gente y materiales como con profesores de la misma Universidad... Creo que esta vía de colaboración Sindicato–Universidad da para más... y debemos explorar sus potencialidades para el desarrollo, entre otras, de actividades de información a los estudiantes que faciliten y normalicen su aproximación al mundo sindical...”

“Hacer un sindicalismo de proximidad es la mejor manera de contrarrestar las campañas de deslegitimación que arrecian últimamente”

*Entrevista a
Antonio Vázquez
Sarmiento
Empleado de Banca
(Ceuta)*



Enclavada en la orilla africana del Estrecho de Gibraltar, entre el Reino de Marruecos y el mar Mediterráneo, la ciudad de Ceuta concentra en apenas 20 km² una población pluriétnica y multicultural de ochenta mil habitantes, siendo precisamente estos factores de radicación geográfica y composición demográfica los que han configurado tanto su singular trayectoria histórica como su más reciente desarrollo económico, social e institucional.

El Estatuto de Autonomía de Ceuta, establecido por la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, estableció un modelo institucional intermedio entre el Ayuntamiento y la Comunidad Autónoma, a la que tendría derecho según lo fijado en la Disposición Transitoria 5^a de la Constitución, si bien no ha habido acuerdo hasta el momento entre sus representantes políticos para impulsar dicho desarrollo, habiendo experimentado en las últimas convocatorias electorales una considerable oscilación hacia una amplia mayoría conservadora.

Su estructura productiva y ocupacional ha estado siempre muy determinada por su peculiar ubicación, orientada casi exclusivamente a la actividad portuaria, comercial y de servicios, con muy escasa presencia del sector primario, salvo la pesca, e industrial y con evidentes límites para la construcción.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), correspondiente al segundo trimestre de 2011, la población asalariada ceutí asciende a 20.900 personas, de las que el 92,1% trabajan en los servicios y el 6,5% en la cons-

trucción, con presencia testimonial de la industria y el sector primario. En el mismo período el paro en Ceuta afectaba a 9.500 personas, lo que representa una tasa del 28.7% de su población activa, muy superior a la media nacional ya considerablemente desbordada por la crisis.

Vida y trabajo en los años duros

“Nací en Ceuta el 23 de febrero de 1945..., en una familia obrera residente en un barrio marginal de la ciudad. Eran años duros..., años de hambre y miseria..., mi padre trabajaba de albañil y apenas ganaba para sacarnos adelante a los ocho hermanos, por lo que pasamos todo tipo de penalidades...

“Fui a la escuela hasta los 14 años y luego empecé a trabajar con mi padre en la obra..., mientras por las noches estudiaba en la Escuela de Comercio, lo que me permitió sacar una oposición del Banco Exterior cuando cumplí los 18 años... Estuve un tiempo fuera, primero en Barcelona y luego en Huelva... pero cuando pude me volví para Ceuta, donde estaba mi gente, mi mundo... y eso contribuyó a que mi familia empezara a salir adelante... con un nuevo sueldo, una casa... Me casé a los 26 y tuve dos hijos..., mientras seguí trabajando en el mismo banco, hasta llegar a subjefe de servicios..., por la vía chusquera, porque para promocionar más rápidamente tenía que ir a la península..., pero mi vida estaba aquí y no me quise ir... y aquí he desarrollado toda mi vida laboral, incluyendo mi compromiso sindical...

“Mis primeros contactos con el sindicalismo se iniciaron aún durante la dictadura, en la época del Vertical..., a través de algunos compañeros bancarios que eran delegados..., lo que entonces llamábamos ‘Jurados de empresa’..., que era una forma de aprovechar las pocas oportunidades legales que daba la estructura verticalista... para plantear nuestras reivindicaciones, tanto laborales como..., poco a poco, también de tipo político, en demanda de libertades democráticas...

“Luego, tras la muerte de Franco y ya en los inicios de la transición... pues cada cual fue orientándose hacia las opciones que considerábamos más adecuadas... y yo opté por Comisiones Obreras, habiendo sido reiteradamente elegido como delegado sindical por mis compañeros de banca durante varias convocatorias..., hasta que lo dejé por incompatibilidad con el cargo político

a que accedí en el Ayuntamiento de la ciudad... Luego tuve otras responsabilidades en el sindicato y aún ahora, cuando ya estoy jubilado, sigo vinculado a CCOO, colaborando en lo que puedo...

De la UCD a la coalición “Caballas”

“Entre 1978 y 1993 fui concejal..., primero en las listas de UCD y luego con el CDS, desde donde formamos en 1984 una coalición con el PSOE y el PSPC que gobernó la ciudad durante cuatro años..., hasta que en 1988 se produjo el primer triunfo del PP que, desde entonces ha ido consolidando una fuerte mayoría conservadora...

En las últimas elecciones, celebradas el 22 de mayo de 2011, fue elegida una Asamblea local integrada por 25 concejales–diputados, de los que 18 corresponden al PP, 3 al PSOE y 4 a la coalición integrada por la Unión Democrática de Ceuta (UDCE) y el Partido Socialista del Pueblo de Ceuta (PSPC) constituida en marzo de 2010 con el nombre de “Caballas”, gentilicio tradicional por el que se conoce a los ceutíes y que recientemente ha sido reconocido por el propio diccionario de la Real Academia de la Lengua.

“Esta mayoría conservadora se corresponde en gran medida con el perfil sociológico de la clase dominante en la ciudad desde siempre, con una larga tradición militarista y funcional..., con poca actividad productiva, mecanismos clientelares... que hacen difícil un proceso de cambio que, sin embargo, resulta cada vez más necesario...dado el estancamiento no sólo institucional sino económico y social en que estamos..., con unos niveles de paro que superan la media nacional, con procesos de segmentación social que amenazan los avances realizados en materia de integración entre las diferentes comunidades..., pues el paro castiga mucho más aún a la población musulmana, lo que puede generar conflictos y brotes de un racismo latente cuya expansión ha sido evitada, en gran medida, por la intervención integradora del sindicalismo...

“Aquí el sindicato funciona muy bien”

Según un estudio sociológico encargado por la Consejería de Bienestar Social de la Ciudad (<http://www.ceuta.es/cam/documentos/EstudioSociologicoCeuta.pdf>), la tasa de afiliación sindical en Ceuta era en 2004 del 27,2%

entre los hombres y del 20,8% en las mujeres, casi diez puntos porcentuales por encima de la media nacional, habiendo seguido desde entonces una evolución creciente, con una muy amplia mayoría de CCOO (49,1% del total de afiliados) sobre UGT (32,6%) y el resto de organizaciones menores de carácter sectorial.

Dicha distribución se reproduce, lógicamente, entre la representación resultante de las elecciones sindicales que, a primeros de 2011, confería a CCOO el 53,1% de los 567 delegados electos, el 36,2 a UGT y el 10,7% a otros sindicatos y delegados no adscritos.

“El perfil mayoritario de nuestra afiliación se corresponde con trabajadores de la construcción, docentes y de los servicios..., con una importante presencia de la comunidad musulmana, cuyos miembros son especialmente solidarios y reivindicativos...”

“Aquí el sindicato funciona bien...lo que explica la alta afiliación, representación y visibilidad social..., que le confiere una importante capacidad de influencia ante las empresas e instituciones públicas...al tiempo que garantiza una atención y servicio permanente a los trabajadores..., de manera que aquí nadie queda nunca desatendido, tanto por los servicios jurídicos del sindicato, para lo que tenemos tres abogados a tiempo completo en nuestra asesoría..., como por el equipo humano que coordina y dirige la organización... que está siempre disponible para cualquier consulta o atención que se le requiera por parte de los afiliados y trabajadores en general... Este sindicalismo de proximidad creemos que es la mejor manera de contrarrestar las campañas de deslegitimación que arrecian últimamente...”

“Es cierto que la propia configuración de la ciudad y de su población trabajadora contribuye a esa visibilidad de la intervención sindical... pero resulta decisivo el factor humano, el compromiso de la gente, la capacidad de integrar y la voluntad de atender a los trabajadores... aportando asesoría, propuestas, soluciones a sus demandas y problemas..., la cosa no tiene más misterio, esa es la explicación de cómo y por qué funciona bien aquí el sindicato...y queremos seguir avanzando en esa línea...”

“La integración de los trabajadores agrarios en el Régimen General de la Seguridad Social ha sido una importante victoria sindical”

Entrevista a
Mónica Dolores Vega Fariña
Jornalera del campo
(Andalucía)



Según datos oficiales (*Anuario de Estadísticas Laborales 2010*), los trabajadores agrícolas por cuenta ajena adscritos al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS) son un total de 819.980, lo que representa el 4,6% de la población asalariada española.

Su distribución territorial es aún hoy resultado de la desigual configuración histórica de la estructura de la propiedad de la tierra, presentando un alto grado de concentración en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura, en las que trabajan algo más de dos tercios de todos los jornaleros (*“persona que trabaja a jornal o pago diario; por ext., trabajador agrícola”*).

Concretamente en Andalucía se contabilizan 488.400 jornaleros y jornaleras (el 45,7% del total), que representan en su conjunto el 16,9% del empleo asalariado en la región, proporción que prácticamente cuatricula la media nacional.

El de los jornaleros andaluces ha sido un sector marcado por una injusticia de siglos de explotación, trabajo duro, salarios bajos y alta precariedad social, con una larga historia de luchas, emigraciones y esperanzas.

Especialmente significativo fue el gran éxodo migratorio de los años cincuenta y sesenta del siglo pasado, cuando desde el campo andaluz salieron casi dos millones de jornaleros hacia las regiones industriales de Europa y la periferia española, con el consiguiente impacto en la estructura demográfica, productiva y social de Andalucía.

Manijera y delegada sindical

Hija y nieta de sindicalistas, Mónica Dolores Vega Fariña nació hace 36 años en Utrillas (Teruel), cuyas minas de lignito (MFU) funcionaron hasta 1991, generando en torno a ellas una importante tradición de dignidad obrera y lucha sindical. Allí vivió hasta los catorce años, cuando su familia pasó a Sevilla, donde el padre siguió trabajando en otra explotación hullera de la misma empresa, en la localidad de Villanueva de las Minas, junto a la Ribera del Huesna y ella, tras acabar el BUP, empezó a trabajar como jornalera agrícola en la finca “El Tarje” de Cantillana, localidad próxima al Guadalquivir, en el centro de la provincia de Sevilla y de la que fue notario durante las dos primeras décadas del siglo XX Blas Infante, el *padre de la patria andaluza*, en cuyo himno hablaba de...*tierra y libertad!*

“Recuerdo que empecé a trabajar con 18 estando embarazada de mi hija... ,que ahora tiene esa misma edad y está estudiando enfermería. Mi marido es albañil... y los dos están afiliados también a comisiones Obreras...

En esta primera finca, propiedad de la empresa “Frutas del Guadalquivir”, aprendió el oficio, pasando por las diferentes faenas del mismo, desde la recolección de cítricos y otros frutales a la plantación, riego, poda, etc., con temporadas de invierno en el olivar. Desde 1999 trabaja en la finca “El Oidor”, de 200 hectáreas y propiedad del grupo KGM Inversiones, que la compró tras la liquidación de RUMASA.

“Hasta hace siete años en que me hicieron contrato de fija-discontinua, siempre había trabajado como eventual..., como la mayoría de la gente de por aquí: vas por campañas, primero con los frutales hasta julio, luego unos meses de paro hasta que empieza la recogida de la aceituna..., y siempre pendiente de que te llame la empresa..., trabajando con suerte unas 200 jornadas al año y si vienen mal dadas, pues eso, a intentar sacar como mínimo las 35 peonadas que hacen falta para acceder al subsidio...al que mucha gente ni siquiera llega, viéndose obligada a “comprar” las que le faltan..., es ilegal, claro, pero hay gente que lo necesita...y empresarios que las firman a cambio de 30€/día..., todo para poder cobrar unos 400€ durante seis meses., bueno eso era lo que aquí llamamos el “paro viejo”, porque desde la huelga de 2005 hemos logrado cambiar el sistema y hacerlo proporcional a las jornadas trabajadas...

La plantilla de la finca está integrada por 20 fijos-discontinuos y entre 150 y 200 eventuales, dependiendo de la temporada. Mónica es delegada sindical de CCOO desde 2005 y “manijera”, es decir, responsable de una cuadrilla de trabajo.

Como delegada sindical y de prevención de riesgos laborales tiene derecho a unas 60 horas al mes para el desarrollo de sus actividades de representación, tanto en la empresa como en el sindicato... y como “manijera” organiza y coordina una cuadrilla de entre 40 y 50 personas, la mayoría mujeres.

Cabe decir a este respecto que casi la mitad de la población jornalera de Andalucía son mujeres, que participan en las diferentes tareas agrícolas, tratando de conciliar su trabajo con su vida personal y familiar, de defender sus derechos como jornaleras y como mujeres a un trabajo digno y en condiciones de igualdad.

“Para mí eso de la igualdad no es sólo una cuestión legal sino... sobre todo social..., porque aquí a las mujeres, tradicionalmente, sólo se nos quería para las tareas de aclare y recolección, mientras que para la poda, injerta y otras actividades se contrataba hombres... Pero en los años del crecimiento de la construcción, como en la obra se ganaba más, los hombres se fueron... y hubo que contratar mujeres... de las que ahora se pretende prescindir para dar trabajo a los parados de la construcción... y yo creo que si las mujeres hemos demostrado que sabemos y podemos trabajar bien, no hay que pasar por ahí... y las mujeres de mi cuadrilla, que llevamos juntas ocho años, hacen 82 palos mientras los hombres de la finca de al lado podan 80..., así es que, aquí estamos... y aquí nos quedamos!...”

Una conquista histórica

Aún con los cambios habidos en las últimas décadas, las condiciones laborales del sector siguen presentando importantes déficits. Así por ejemplo, su tasa de temporalidad alcanza el 80%, lo que implica que una gran parte del colectivo no logra trabajar el mínimo de 35 jornadas que dan derecho, como ya se ha indicado, al subsidio agrario. Su adscripción al Régimen Especial de la Seguridad Social desde 1971, con bajas cotizaciones y exiguas prestaciones, ha generado, asimismo, importantes desajustes en la protección social de estos trabajadores que redundan, además, en falta de incentivos para incrementar la productividad agraria y el desarrollo de nuevas iniciativas.

“Es por eso que la integración de los trabajadores agrarios en el Régimen General de la Seguridad Social ha venido siendo una reivindicación central de los sindicatos del sector..., porque trabajando igual o más que los demás, hasta ahora hemos estado muy discriminados..., con pensiones muy bajas, sin poder acceder al subsidio de desempleo, pese a cotizar igual que todo el mundo, sin prestaciones sociales, sin poder acceder a la formación profesional...”

Concretamente, la pensión media de jubilación en el Régimen General asciende en 2011 a 1.130,33 euros/ mes y en el Agrario, a 580,87 euros/mes. Por su parte, la pensión media por Incapacidad permanente es de 958,13 euros mes en el Régimen General y de 500,27 euros en el Agrario. En cuanto a la cotización, la base media en el Régimen General es de 1.700 euros, mientras que la base media de cotización en el REASS es de 986 euros.

“Han sido muchos años de presentar esta demanda en las negociaciones con los empresarios y el Gobierno, en los convenios, en las asambleas, en las huelgas del campo...y ahora, por fin, parece que lo hemos conseguido. El Gobierno acaba de aprobar (abril’2011) el Proyecto de Ley por el que se establece la integración del REASS en el Régimen General de la Seguridad Social... que tras el correspondiente trámite parlamentario, entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2012..., culminando con ello un largo proceso de presión sindical y diálogo social... Pa que luego digan que los sindicatos no servimos para ná...!”

Efectivamente, el Proyecto sigue las directrices del acuerdo firmado el 8 de marzo de 2011 por el Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y Cepyme y las organizaciones sectoriales Federación Agroalimentaria de CCOO, FTA-UGT, Asaja, Fepex y Comité de Gestión de Cítricos, en cumplimiento de los acuerdos de 13 de julio de 2006 (*Acuerdo sobre medidas de reforma de la Seguridad Social*) y del 2 de febrero de 2011 (*Acuerdo Social y Económico, ASE*) suscritos en el marco del diálogo social. Además representa un paso más en el mandato del Pacto de Toledo de integración de regímenes del sistema de Seguridad Social en dos grandes bloques, el de trabajadores por cuenta ajena dentro del Régimen General y el de trabajadores autónomos, dentro del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

Gracias a este acuerdo se equiparan los derechos y obligaciones de los trabajadores agrarios con los del resto de la población asalariada del Régi-

men General, abriendo paso a un nuevo marco de relaciones laborales en el sector que favorecerá, además, los ingresos del sistema público de Seguridad Social y permitirá proteger más y mejor a este importante colectivo de trabajadores. Entre las novedades de la nueva situación cabe distinguir, en síntesis, las siguientes:

- Cotización por salarios reales, de forma que se corrige el agravio actual que les obligaba a cotizar por bases fijas históricamente ligadas al mínimo y por las que los trabajadores generan hasta ahora derecho a pensiones y prestaciones muy inferiores a las que realmente tendrían derecho en relación a su verdadero salario.
- Extensión de la cobertura de los subsidios de desempleo. El acuerdo incluye un compromiso expreso del Gobierno para que en el plazo de 3 meses a partir de la aprobación de la Ley se regule un primer nivel de protección en materia de subsidios, que irá incrementándose con el tiempo hasta que en 2014 se alcance la plena equiparación de las coberturas que actualmente existen para el Régimen General.
- Cotización a cargo del empresario durante las situaciones de Incapacidad Temporal de todos los trabajadores (indefinidos, eventuales y fijos-discontinuos). Durante las situaciones de Incapacidad Temporal, los empresarios estarán obligados a cotizar por contingencias comunes y profesionales de todos sus trabajadores, con independencia del contrato que tengan y mientras éste tenga vigencia, por lo que los trabajadores en dicha situación no estarán obligados a pagar el cupón como hasta ahora.
- Cobertura de las prestaciones económicas de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia.
- Se crea la cotización por Formación Profesional, de forma que los trabajadores podrán acceder a estos recursos formativos en términos de igualdad con el resto.
- Aumento de la cotización a cargo del empresario, en línea de aproximarse a la equiparación de tipos del Régimen General.

“Ahora, una vez que hemos conseguido lo de la integración..., los próximos objetivos sindicales que tenemos en el sector son los de mejorar la estabilidad de los contratos... El mismo acuerdo que ha permitido lo de la Seguridad Social incluye también bonificaciones y otras medidas de fomento dirigidas a

transformar a los eventuales en fijos-discontinuos..., porque es que los eventuales no tienen derecho a nada..., ni a seguro de paro ni a nada... Hace falta, además, mejorar el control de los contratos, tanto a través de la Inspección de Trabajo como de la intervención sindical... para evitar muchas injusticias que se siguen cometiendo, especialmente con emigrantes, a los que se llega a pagar 20 euros por jornadas de 10 horas..., sin contrato y sin nada, porque si lo pillan, el empresario puede darles de alta hasta las 12 del día siguiente... y eso no puede ser, ni por ellos ni por nosotros, ni por nadie...

“O sea..., que aquí aún queda mucho tajo en la lucha por dignificar el trabajo de los jornaleros del campo..., y para eso los sindicatos juegan un papel fundamental, como se ha demostrado ahora...”.

“Reivindicamos la dignidad de nuestro trabajo y su consideración social, porque somos necesarias... pero invisibles”

*Entrevista a
Cristina Yuste
Redondo
Trabajadora de limpieza
(Madrid)*



El sector de Limpieza de Edificios y Locales (CNAEs 8121, 8122 y 8129) está integrado, según la Encuesta de Población Activa, por 19.000 empresas y 470.000 trabajadores, aproximadamente, con un volumen de negocio global entorno a los 8.000 millones de euros.

Se trata de un sector muy feminizado (el 90% del empleo son mujeres), precarizado (casi la mitad trabaja a tiempo parcial) y con bajos salarios (alrededor de 850 euros mensuales por jornada completa y apenas 400 por jornada parcial), constituyendo un claro exponente de la segregación ocupacional por razones de género.

A este respecto, un reciente estudio de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO señalaba que, sobre el conjunto de la población asalariada, las mujeres suponen el 64,2% de quienes perciben salarios menores (por debajo de los 2/3 de la media), correspondiendo la mayor diferencia a quienes trabajan con jornada a tiempo parcial (modalidad contractual que en un 83% recae sobre las mujeres), lo que contribuye decisivamente a la brecha salarial entre mujeres y hombres, que se estima en torno al 22% en términos globales.

Díaz-Ferrán: un empresario poco ejemplar

“Nací en 1967, en las proximidades de Paris, a donde habían emigrado mis padres para trabajar, ella de cocinera y él de conserje... De allí volvimos cuando yo tenía 8 años y ya aquí seguí estudiando hasta 3º de BUP y luego

empecé a trabajar de cajera en un supermercado... Cuando me casé dejé el trabajo..., pero luego vinieron los problemas, me separé y en 2000 volví a trabajar, primero en una residencia de ancianos y desde hace ya casi diez años en el aeropuerto de Barajas, como limpiadora de plataforma en aviones...en la empresa 'Limpiezas RODA', perteneciente al grupo de Díaz-Ferrán, presidente hasta hace poco de la patronal CEOE...

Acuciado por la desastrosa gestión de su grupo empresarial, Gerardo Díaz-Ferrán presentó su dimisión como presidente de CEOE el 20 de octubre de 2010, siendo sustituido dos meses después por Joan Rosell, mientras sus empresas (Viajes Marsans, Air Comett, Autobuses Urbanos del Sur, Newco, Seguros Mercurio, Limpiezas Roda...) iban cayendo una tras otra en concurso de acreedores, acuciadas por impagos a trabajadores, Seguridad Social y proveedores, o vendidas en una oscura operación a un grupo empresarial ("Posibilitum Business") especializado en la compra de empresas en quiebra para la posterior reventa de sus mejores activos y liquidación final.

"En nuestro caso los problemas se arrastraban desde 2007, cuando Limpiezas Roda contaba con 632 trabajadores y facturaba 14,6 millones de euros al año... Aunque tiene bases en Galicia, Andalucía, Baleares y Levante, casi la mitad de su facturación está en Madrid. El grueso de la actividad de la compañía se centraba en limpiar el interior de los aviones de Spanair y Air Comet en las terminales T1, T2 y T3 de Barajas... aunque también en ocasiones realiza trabajos para Iberworld en la T4..., pero tras la drástica caída de rutas de Spanair, la empresa optó primero por rescindir unos 200 contratos eventuales y luego, a partir de mediados de 2008, empezó a incumplir lo pactado en convenio sobre la fecha de pago de los salarios, estipulada para el último día del mes...y los fue demorando hasta mediados del mes siguiente...y claro, con salarios de 800 euros ya me dirás... Desde la Sección Sindical de CCOO interpusimos una denuncia ante la Inspección de Trabajo que, tras el correspondiente expediente, impuso a la empresa una sanción de 100.000 euros..., a lo que esta contestó con un incremento de la persecución sindical...

"Yo me afilié a CCOO hace siete u ocho años..., por mediación de Antonia Alcaraz la representante del sindicato en el aeropuerto. Luego fui elegida miembro del comité de empresa nuestro y ahora soy delegada de la sección sindical... En el área nuestra, el Comité está integrado por 4 delegadas de

CC.OO, 3 de USO y 2 de UGT..., mientras que en oficinas los 5 delegados son de CCOO...

En el conjunto del sector de limpieza de edificios y locales, los datos registrados a finales de 2010 daban un total de 11.733 delegadas y delegados electos, de los que 5.061 (el 43,1% correspondían a CCOO, 4.526 a UGT (38,6%) y los 2.146 restantes (18,3%) a otras candidaturas menores.

“Ahora estamos en concurso de acreedores... y la cosa no pinta bien, no sabemos qué van a hacer los nuevos propietarios..., parece que este Ángel Cabo, el dueño de ‘Posibilitum’ es un ‘enterrador’ de empresas..., aunque el problema viene de antes, del agujero de deuda que dejó Díaz-Ferrán, el que decía que había que trabajar más y ganar menos!...”

Por la defensa del empleo con derechos

El 10 de mayo de 2011 se realizaron, convocadas por la Federación de Actividades Diversas de CCOO, más de 20 concentraciones de trabajadoras de limpieza de edificios y locales en las principales ciudades españolas, con objeto de poner de manifiesto la grave crisis que afecta al sector y que los empresarios repercuten exclusivamente sobre sus plantillas, mediante el recorte de sus salarios y derechos.

“Además de los problemas concretos de cada empresa..., están los que son comunes a todo el sector. De los primeros, de los de mi empresa... ya he comentado la situación de incertidumbre actual, pero habría que añadir que se trata de un trabajo duro..., porque tenemos poco tiempo para limpiar un avión que llega antes de que vuelva a salir..., y por ejemplo un Jumbo son 8 cocinas, 16 baños, 500 asientos...y montarlo todo rápidamente, a temperaturas muy altas o muy bajas... que a veces te asfixias a casi 50º grados dentro de un avión y otras se congelan hasta las bayetas, con horarios a turnos rotatorios, con un pequeño complemento de 25 euros si te toca un domingo...”

“A nivel sectorial, la crisis está agravando una situación ya de por sí precaria..., pues el recorte presupuestario de las administraciones autonómicas y locales..., y de las grandes compañías a quienes prestamos servicio, está provocando que las empresas de limpieza entren en una dura competencia desleal entre ellas, yendo a ‘baja temeraria’ en los pliegos de condiciones de

los concursos de adjudicación..., reduciendo hasta en un 20% los presupuestos de hace un par de años..., lo que repercute tanto en la calidad del servicio como, sobre todo, en los salarios y condiciones de trabajo..., despidiendo gente, reduciéndonos la jornada para pagarnos menos... y teniendo que hacer lo mismo en la mitad de tiempo...

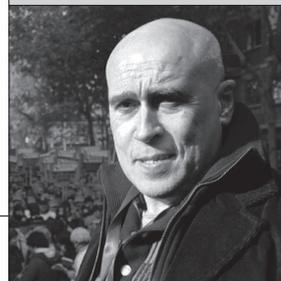
“Y es que la cadena se rompe siempre por el eslabón más débil... que en estos casos somos nosotras, que acabamos cobrando menos, trabajando más y haciéndolo en peores condiciones..., pues las empresas reducen costes también en los materiales y productos... y eso aún las que tenemos contrato fijo, pues cada vez hay más contratos basura, de un mes, una semana... y una serie de subrogaciones que impiden saber al final quien es realmente el que contrata, complicando con ello las relaciones laborales, el seguimiento sobre lo fijado en convenio..., todo lo cual, además, genera una situación de inseguridad, de miedo a reclamar cualquier cosa, de protestar ante las irregularidades e injusticias que se comenten...

Un informe de CCOO indica que el bloqueo de la negociación colectiva en el sector alcanza prácticamente al 80% del mismo, habiendo unos 40 convenios sin renegociar desde 2009.

“Pero más allá de las reivindicaciones concretas..., que son muchas y muy importantes, hay algo que yo considero aún más importante, que es reivindicar la dignidad de nuestro trabajo..., su visibilidad y consideración social..., porque somos necesarias, imprescindibles...pero invisibles..., somos quienes trabajamos cuando los demás descansan, somos las que limpiamos los aviones, despachos, edificios, hospitales..., pero solamente se nos tiene en cuenta, se habla de nosotras, nos hacemos ‘visibles’... cuando una huelga deja todo eso sin limpiar varios días..., entonces sí se ve lo imprescindible que es nuestro trabajo... y queremos que no sea necesario llegar a eso para que éste sea también un empleo digno y con derechos..., tal como decía el lema de la última movilización sindical que realizamos...

“Somos militares, hemos elegido este trabajo digno y honroso, pero por vestir uniforme no podemos tener disminuidos nuestros derechos como ciudadanos”

*Entrevista a
Jorge Bravo
Álvarez
Militar (AUME-Madrid)*



El 14 de julio de 2011 el Congreso de los Diputados aprobó por unanimidad la Ley de Derechos y Deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, para su entrada en vigor a partir del 1 de octubre como Ley Orgánica 9/2011.

Aún con sus insuficiencias y desarrollos pendientes, la aprobación de la Ley de Derechos y Deberes constituye un paso fundamental en el proceso de modernización de nuestras FF.AA. que, en los últimos años han experimentado importantes mutaciones tanto en su profesionalización como adecuación a los nuevos requerimientos de una sociedad democrática y global, con su participación en misiones internacionales de paz o en situaciones locales de emergencia.

Se trata de un colectivo integrado por 180.000 profesionales, que se distribuye casi por mitades entre militares de carrera y personal de complemento, tropa y marinería, con una presencia aún minoritaria pero en ascenso de mujeres (9,1% del total, según datos de 2011).

Militares y ciudadanos

La nueva Ley tiene por objeto completar dicho proceso de modernización mediante el reconocimiento de los derechos profesionales y de ciudadanía de los militares, siendo sus principales novedades la regulación del derecho de asociación, la creación del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas y la del Observatorio de la vida militar.

En el primer caso, se regulan las asociaciones profesionales integradas por miembros de las Fuerzas Armadas para la defensa y promoción de sus in-

tereses profesionales, económicos y sociales, se fijan las normas relativas a su constitución y régimen jurídico y se crea un Registro específico para estas asociaciones en el Ministerio de Defensa (Orden DEF/3217/2011, de 18 de noviembre).

Las asociaciones podrán realizar propuestas y dirigir solicitudes y sugerencias, así como recibir información sobre los asuntos que favorezcan la consecución de sus fines estatutarios. Las que tengan un porcentaje determinado de afiliados participarán en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas y podrán contribuir, por medio de informes o consultas, en el proceso de elaboración de proyectos normativos que afecten al régimen de personal. El Gobierno, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta ley, procederá a regular el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas y a establecer el calendario para su constitución.

Con el citado Consejo se establecen y formalizan las relaciones entre el Ministerio de Defensa y las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas y se ponen en marcha mecanismos de información, consulta y propuesta sobre el régimen del personal militar. Se pretende que esta vía sea un complemento adecuado de la representación institucional que se ejerce a través de la cadena de mando militar y de los cauces previstos en esta ley para la presentación por los miembros de las Fuerzas Armadas de iniciativas y quejas en el ámbito interno.

Finalmente, se crea el Observatorio de la vida militar, que se configura como un órgano colegiado, asesor y consultivo, cuyas funciones son analizar aquellas cuestiones que incidan en el ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas de los miembros de las Fuerzas Armadas y fomentar aquellas actuaciones.

AUME: motor del cambio

El asociacionismo profesional en las FF.AA. surge en paralelo al de la Policía y la Guardia Civil, aunque en condiciones más difíciles, dado el peculiar estatus del personal militar. Con todo, en enero de 2005 se constituyó la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME), inscrita en el registro nacional de asociaciones del Ministerio del Interior el 12 de abril de aquel mismo año, que cuenta actualmente con 4.000 afiliados (www.aume.org) y es miembro de la "European Organisation of Military Association" (EURO-

MIL), creada en 1972 e integrada por los sindicatos y asociaciones profesionales de militares de 25 países europeos (www.euromil.org), con una afiliación global de 500.000 personas.

La AUME ha valorado como globalmente positiva la nueva Ley, si bien lamenta las restricciones que se mantienen respecto de los derechos de reunión y manifestación y defiende sus propuestas respecto de la reforma de la Carrera Militar, añadiendo por último que “...AUME quiere recordar ahora a todos los compañeros y compañeras que apostaron por las libertades y los derechos de los militares en España. Algunos incluso perdieron la libertad por ello; otros, fueron desprestigiados y represaliados en su carrera militar por defender precisamente la aprobación de una ley de derechos y deberes.– AUME quiere agradecer la labor de los miles de afiliados, de sus equipos humanos y técnicos y de sus representantes. La Ley ha sido posible porque nos movilizamos, reivindicamos, aportamos y negociamos”.

Entre los pioneros del asociacionismo militar destaca nuestro interlocutor, el brigada del Ejército de Tierra Jorge Bravo Álvarez, miembro del Ejército de Tierra desde 1976 y actual Presidente de AUME, varias veces represaliado por defender los derechos de sus compañeros, la más dura de las cuales le mantuvo durante 71 largos días de prisión, o lo que es lo mismo, 1.704 horas arrestado en un establecimiento militar. Los motivos aducidos por el Ministerio de Defensa fueron su participación, sin uniforme, en el acto convocado por AUGC el 20 de enero de 2007 en defensa de los derechos laborales y ciudadanos de los guardias civiles y que reuniera a tres mil agentes de uniforme en la Plaza Mayor de Madrid.

Este injusto encarcelamiento provocó una amplia oleada de solidaridad. Y la primera concentración frente al Ministerio de Defensa, el sábado 24 de noviembre de 2007, bajo el lema “Jorge Bravo, Gracias!”. Aquel mismo día, CCOO, el SUP y AUGC publicaron en la prensa un manifiesto en que se decía, entre otras cosas, lo siguiente:

“Los militares españoles no son insensatos, ni egoístas, ni se han olvidado de lo que es la milicia cuando reclaman, por ejemplo, disponer de cauces auténticos, normalizados y democráticos para poder expresar sus opiniones en materias sociales, económicas y profesionales. Lo hacen con toda la normalidad democrática los militares de ejércitos tan operativos y que comparten con España misiones delicadas como el ejército alemán, el belga o el holandés,

países que además pertenecen a la OTAN igual que nosotros. El asociacionismo militar en Europa no es un enemigo del ejército ni le hurta operatividad o eficacia alguna. Ni pone en peligro la disciplina, sino todo lo contrario, es un antídoto que combate la burocracia ineficiente y eleva la moral. En nuestro país es un factor clave para culminar la modernización de nuestro modelo de Defensa Nacional...

Jorge Bravo todavía recuerda aquella fecha con orgullo, con sentimientos encontrados: *"...fue un día emotivo, muy emotivo pero a la vez duro y triste por no poder vivir en directo la primera manifestación de militares..., estaba encerrado pero sentía dentro la solidaridad y el apoyo de tantos y tantos compañeros"*.

"Fueron la suma de injusticias, los problemas sin resolver, los recursos e instancias sin atender, que no iban a ninguna parte..., todo ello me llevó al convencimiento de la necesidad de poner en marcha una asociación que reivindicara nuestros derechos..."

Como él mismo reconoce, fue muy importante la experiencia acumulada por los guardias civiles ya que AUGC llevaba unos años funcionando y extendiendo sus reivindicaciones en el colectivo. De ahí surge en enero de 2005 AUME: *"La salida a los problemas de los militares es el asociacionismo, ir sumando, la unión"*. El propio Jorge advierte de las dificultades, sobre todo iniciales, de los celos, de la falta de cultura asociativa de los militares, del individualismo y el falso paternalismo de la institución. Pero él insiste: *"... lo fundamental es la determinación de mostrar a todos los compañeros y compañeras, a todos los militares, que existe la posibilidad de defender nuestros legítimos derechos asociándonos, que unidos tenemos la suficiente fuerza para que el Ministerio nos escuche y nos atienda... como ocurre en la mayoría de los países europeos"*.

Efectivamente, las asociaciones profesionales, incluso los sindicatos, existen con toda normalidad en los ejércitos de nuestro entorno europeo y es su reconocimiento e institucionalización un mecanismo más de la modernización de sus ejércitos, tal y como consta en la Recomendación 1742 de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa que, con fecha 11 de abril de 2006, pedía a los Estados miembros *"...garantizar una protección real y efectiva de los derechos humanos de los miembros de las FF.AA."* y en particular a *"...autorizarles a unirse a asociaciones profesionales representativas"*

o a sindicatos para negociar asuntos relativos a remuneraciones o condiciones de empleo, así como la creación de órganos consultivos en todos los niveles de participación que incluyan a las asociaciones mencionadas o a los sindicatos, en los que estén representadas todas las categorías de personal “ (art. 9).

Y es que el reconocimiento y ejercicio de los derechos sociales de los militares no supone contradicción alguna con la estructura y eficacia de los ejércitos, como afirmaba el dirigente de AUME en una entrevista concedida al diario *El País* (24 de noviembre 2007): “...algunos quieren hacernos creer que si se ordena a una compañía ir a combatir, hará una asamblea para decidir si cumple o no con la orden, pero eso es una caricatura ridícula. El asociacionismo no está reñido para nada con la disciplina. Una cosa es la operatividad de las Fuerzas Armadas, el cumplimiento de la misión, y otra la atención social a los militares y a sus familias o los problemas derivados de las retribuciones”.

Y es que Jorge Bravo sobre todo es un luchador por la dignidad: “somos militares, hemos elegido este trabajo digno y honroso, pero por vestir un uniforme no podemos tener disminuidos todos nuestros derechos..., ni nosotros ni nuestras familias, que son la mayoría de veces quienes más sufren las injusticias laborales que padecemos...”.

El movimiento asociativo en la FFAA ha recorrido ya su primera etapa organizativa y conquistado el reconocimiento legal y formal, “...lo que no ha sido nada fácil..., pues se trataba de hacer ver a los militares las carencias existentes y sobre todo que se pueden solucionar, culturalizar en la idea de que la unión hace la fuerza, que podemos aspirar a mejorar nuestras condiciones de trabajo y de vida... como militares y como ciudadanos..., es una tarea de largo recorrido, pero ya hoy es una realidad que cada día se hace más fuerte y con más compañeros y compañeras en el proyecto”.

“Unos guardias civiles con derechos, es la mejor garantía para una sociedad libre y democrática”

*Entrevista a
Alfonso Carrasco
Llamas
Guardia Civil (AUGC-
Madrid)*



Lograr el derecho de asociación y manifestación, la libertad de expresión, los derechos civiles de los trabajadores y trabajadoras de la Guardia Civil no han sido batallas fáciles en nuestro país pero, pese a las dificultades, estamos convencidos de que unos guardias civiles con derechos son la mejor garantía para una sociedad libre y democrática. Porque quienes velan por nuestras libertades no pueden estar privadas de la mismas de una forma arbitraria y arcaica. Y esto es lo que ha sucedido demasiado tiempo en la Guardia Civil.

La lucha por los derechos y la dignidad laboral de los guardias civiles viene de lejos. Los orígenes se remontan a la manifestación que realizaron en Madrid un 17 de diciembre de 1976, recién estrenada la democracia en nuestro país. Más de treinta años después, el 18 de octubre de 2008, las calles de Madrid volvieron a ser escenario de las demandas de 20.000 policías y guardias civiles reclamando juntos dignidad profesional.

Las organizaciones clandestinas de guardias civiles proliferaron en los años ochenta. La más conocida y de mayor impacto fue, sin duda, el Sindicato Unificado de Guardias Civiles (SUGC). La persecución por parte del Ministerio de Interior y de los servicios de inteligencia militares contra los afiliados y dirigentes de estos comités clandestinos fue muy intensa y llevó a muchos guardias civiles, por su simple militancia asociativa y por reclamar derechos y libertades, a los penales militares y hasta la expulsión del Cuerpo. Uno de estos represaliados, el sargento José Morata, fue expulsado en 1996 de la Guardia Civil. Se trataba de uno de los fundadores de la Asocia-

ción Unificada de Guardias Civiles (AUGC) cuyo reingreso fue solicitado al Gobierno por resolución unánime del Parlamento, sin que hasta el momento se haya resuelto positivamente.

Hay que señalar que si bien la llegada de los socialistas en 1982 al Gobierno de la nación posibilitó el reconocimiento de los derechos básicos a los policías nacionales, que vieron reconocidos sus sindicatos, por el contrario a los guardias civiles les siguieron negando estos mismos o similares derechos.

El escándalo del director general de la Guardia Civil, Luis Roldan, facilitó la legalización de la primera asociación de guardias civiles, COPROPER-6J, germen de la actual AUGC, en 1994.

En junio de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 11/2007, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, que incluía el reconocimiento de su derecho de reunión y manifestación, así como el establecimiento de un régimen disciplinario más moderno y adecuado a las funciones policiales de la institución.

El asociacionismo en la Guardia Civil era por vez primera legal y reconocido dentro de la institución. La democracia había entrado en los cuarteles y la AUGC inició un rápido crecimiento hasta alcanzar los más de 31.000 afiliados con que cuenta actualmente, equivalente a más de un tercio del total de guardias civiles (79.000 en activo y 10.500 en la reserva).

La AUGC siempre ha defendido un asociacionismo de negociación y de movilización, razonable y razonado, de diálogo y acuerdo, pero también de firmeza. Por ello apostó decididamente por las elecciones al Consejo de la Guardia Civil y ganó la mayoría de este Consejo (9 sobre un total de 15 miembros) en las elecciones celebradas el 20 de enero de 2009, en la confianza de que dicho Consejo sirviera como un instrumento de avance y progreso social, profesional y laboral de todos los guardias civiles, si bien tras más de dos años presenta un balance de resultados poco satisfactorio.

En 2011 las principales reivindicaciones laborales de la AUGC giran en torno a la homologación con el Cuerpo Nacional de Policía (CNP) en materia de jornada, una política de prevención de riesgos laborales y de igualdad y una reestructuración del despliegue más acorde a los tiempos actuales. En términos sindicales, la demanda preferente consiste en el mantenimiento del derecho de reunión y manifestación, que la Ley Orgánica 11/2011, que

entrará en vigor a partir del 2 de noviembre, deroga, lo que supone un preocupante retroceso en la normalización democrática del Cuerpo.

Protagonista del cambio y la modernización en la Guardia Civil

Hacia un frío siberiano en Madrid aquel 17 de diciembre de 1976. Pero nada iba a impedir que se produjera un hecho insólito, el Día D del movimiento asociativo de guardias civiles y policías. *“Todos a la Plaza de Oriente, a las 12 horas”* se repetía insistentemente y de forma anónima por las radios de los vehículos policiales. Y a esa hora comenzaron a llegar en gran cantidad, más de seiscientos, entre guardias civiles y policías. En la misma plaza improvisaron una asamblea, aprobaron un manifiesto que exigía la Seguridad Social para los agentes, mejoras retributivas y revisión de los reglamentos internos en los que se les conceptuaba de *soldados* y no como *profesionales del orden público*. Luego, en manifestación, se dirigieron al Ministerio, entonces de la Gobernación, donde hubo serios altercados con oficiales que pretendieron disolver la concentración ante sus puertas. Incluso, según la prensa de la época, un general, pistola en mano, quiso detener a los cabecillas y fue desarmado...

Alfonso Carrasco Llamas, 57 años, guardia civil en la reserva, estuvo allí, fue uno de aquellos bravos y decididos compañeros que participaron en la histórica primera manifestación de guardias civiles y policías por sus derechos laborales, estos mismos que hoy se disfrutan todos con entera normalidad.

Aquello me marcó profundamente, reconoce aún hoy Alfonso Carrasco.

Concentrado en el Escorial, veía como iban expulsando a compañeros (fueron condenados por sedición 240 guardias civiles y policías identificados), esperando ser el próximo lo que, finalmente, no sucedió. Enviado a casa, a los pocos meses, se le ordenó incorporarse a un destino duro y difícil en aquellos años, Gerona.

“Fue un destino dirigido a quebrar nuestra afán reivindicativo. Nunca sabré por qué no me expulsaron del Cuerpo. Pero desde luego estábamos señalados por los oficiales a nuestro mando..., que no nos dejaban pasar ni una. Para ellos éramos ‘... los sindicalistas del Móvil’. En menos de un año tuve abiertos tres expedientes disciplinarios ante cualquier falta, incluso por nimiedades... Fue un calvario...

Este acoso y persecución estuvo a punto de hacerle dejar la Guardia Civil. Pero, afortunadamente, pudo cambiar el destino y tras, un tiempo forzoso en el País Vasco, logró bajar a su estimada tierra andaluza. La Guardia Civil conservó a un excelente profesional, curtido en el trabajo rural, en los pequeños puestos. Pero lo más importante, quizás, es que el movimiento asociativo democrático en la institución iba a tener en él un activo militante, en la clandestinidad, con el SUGC, en la semilegalidad y en la legalidad. Que de todo ha habido en la Benemérita para esta generación de combativos guardias civiles. Un todoterreno.

Alfonso recuerda especialmente los primeros años, difíciles, de la Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC), en los años noventa, *“ hacíamos gala de nuestra militancia, casi desafiando a los jefes para hacer ver a los compañeros que se podía estar afiliado, que no nos escondíamos y que no estábamos locos. Había mucho miedo pero la semilla prosperó”*.

“Que germinara con tanta fuerza el asociacionismo en la Guardia Civil es una auténtica proeza, pues durante años la AUGC no dispuso de ningún tipo de medios oficiales ni apoyo alguno, todo lo contrario..., ni locales, ni subvenciones ni crédito horario alguno para tareas de representación..., y se ha logrado gracias a la honradez profesional, voluntad de ayudar a los compañeros y compañeras, vamos..., de estar con ellos y por ellos...”

Alfonso Carrasco no es de los que callan y otorgan. Ello le ha costado más de un disgusto. Más de un paquete. Pero los compañeros siempre han sabido que podían contar con él. Uno recuerda verlo repartir hojas de afiliación en la puerta de la Academia de Baeza, un tórrido verano, y dedicarles a los jóvenes guardias civiles su experiencia de más de treinta años de servicio con un consejo contundente, de *caimán* (denominación de un guardia con muchos años de servicio) de la institución: *“ haz caso a tu compañero más veterano, haz lo que él haga”*.

El joven guardia civil del Móvil de Madrid, Alfonso Carrasco, que acudió aquella fría mañana del 17 de diciembre a la franquista Plaza de Oriente tenía un sueño: guardias civiles dignos y con derechos. Y hoy, con una pizca de orgullo cordobés y con la natural modestia, que le caracteriza, señala: *“ el asociacionismo en la Guardia Civil ha hecho una gran labor. No estábamos locos como nos decían. Con el tiempo se nos ha ido respetando. Tenemos, sin embargo, mucho camino por recorrer”*.

¿Cuáles son los valores de este peculiar *sindicalista del móvil* para los tiempos complejos y difíciles del sindicalismo de nuestros días?

“Predicar con el ejemplo, ello nos hace creíbles y fuertes, que es lo que necesitamos ahora, como siempre, y sobre todo la cercanía a los guardias civiles, estar muy cerca de ellos, de sus problemas e inquietudes...”

La legitimación de los sindicatos, de cualquier asociación representativa, siempre vendrá de la mano de esta voluntad sindical, de este compromiso.

Lo dicho, Alfonso Carrasco. Una buena persona, un excelente profesional y un sindicalista como la copa de un pino.

“El sindicalismo ha sido un factor clave para el reconocimiento de los derechos y la dignidad laboral de los policías”

Entrevista a
**Roberto Villena
López**
Policía (SUP-Comunidad
Valenciana)



Como servidores públicos, los policías se legitiman socialmente sirviendo a los ciudadanos, protegiendo el ejercicio de sus derechos y libertades y acatando las órdenes de quienes han sido elegidos democráticamente por la ciudadanía.

Asimismo, para el adecuado ejercicio de sus funciones, los hombres y mujeres que integran los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado y velan por los derechos y libertades de todos los ciudadanos, no pueden quedar excluidos de los mismos. Tal es, en definitiva, el origen del sindicalismo en la policía.

El 14 de julio de 2011 fue aprobada por el Congreso de los Diputados y remitida al Senado para su correspondiente tramitación, la *Ley de Derechos y Deberes de los Funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía*, orientada a proveer un estatuto legal específico. A expensas de su definitiva aprobación, dicha norma incorpora como novedad el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva (art. 3.3b) y una más amplia regulación de los mecanismos e instancias de representación sindical, si bien mantiene las restricciones al derecho de sindicación a organizaciones no policiales.

Según el censo correspondiente a 2011, son alrededor de 80.000 los integrantes del Cuerpo Nacional de Policía, de los que el ochenta por cien, aproximadamente, pertenecen a la escala básica y una décima parte son mujeres.

El 13 de junio se celebraron elecciones al Consejo de la Policía, en las que se registraron un total de 67.659 votos, lo que supone un índice de participación del 81,9% del censo.

Los resultados constituyeron un claro triunfo de la 'Plataforma Sindical Unitaria' integrada por el 'Sindicato Unificado de Policía' (SUP) y la 'Unión Federal de la Policía' (UFP), que obtuvieron el 57,7% de los votos y 6 de los 12 miembros del Consejo, seguidos a mucha distancia por la derechista Confederación Española de la Policía (CEP), con 20.175 votos, habiéndose denunciado por parte del SUP numerosas irregularidades en el proceso, pendientes de aclaración en el momento de redactar estas líneas.

Sindicalista y policía

Campechano, sin pelos en la lengua, con mucha experiencia sobre sus hombros en la lucha por los derechos de los policías. Roberto Villena López, 58 años, policía, nos recibe en la sede del Sindicato Unificado de Policía (SUP), en la comisaría principal de Valencia, la de "Zapadores", como es conocida entre los ciudadanos. El edificio, para vergüenza de los poderes públicos, presenta desde años y años, y cada vez es peor, un aspecto ruinoso y lamentable. El propio Roberto cuando me acompaña a la salida no puede evitar señalar la decrepitud de las instalaciones principales de la policía nacional en la tercera ciudad de nuestro país. Efectivamente esta es la paradoja del modelo policial de España, donde se dan cita las mas modernas tecnologías de investigación, los medidos mas sofisticados junto a las mas penosas instalaciones y a la falta de los medios mas elementales de trabajo policial (chalecos antibalas, guantes, botas,...).

"No pararemos en nuestro empeño de tener cuanto antes una comisaría digna para los policías y ciudadanos de esta ciudad" sentencia Roberto cuando se despide.

Y sin duda lo lograrán, puesto que la tenacidad y la capacidad de movilización y negociación que siempre ha distinguido a los sindicatos policiales en nuestro país es muy notable e importante.

Roberto Villena se pregunta *por qué el noventa y seis por ciento de la plantilla de la Policía Nacional esta afiliada a los sindicatos del sector y de forma mayoritaria al SUP, cuando ello no sucede en el mundo civil, entre los trabajadores y trabajadoras, con lo que esta cayendo.*

¿Cuál es la razón?

Pues no es otra, según Roberto, *que por la falta de respeto a los derechos*

laborales y profesionales por parte de muchos mandos y oficiales de la policía, que con todas las excepciones que existen, abusan del ordeno y mando.

“Hoy, señala Roberto, en la policía no existe la bota militar pero los compañeros, sobre todo los mas jóvenes, tienen la necesidad de conocer sus derechos, de saber si se les puede nombrar tal servicio, si su jornada excede el horario fijado, los nocturnos, vamos..., todas las cuestiones laborales relacionadas con su servicio...”

A Roberto le gusta hablar de los policías como trabajadores y trabajadoras porque así lo ve él mismo y así ha sido toda su larga trayectoria en la Policía desde que ingreso en ella en 1976. Cuando recuerda aquellos primeros años de policía todavía se enciende de indignación: *“la losa del militarismo no nos dejaba respirar. Todavía me acuerdo de cómo nos trataban en la sanidad militar, que era donde estaban apuntados, mientras hubiese delante un militar, pues eso, los policías y los guardias civiles los últimos. Aquello tenía que acabar. Por eso aquella histórica manifestación por la seguridad social el 17 de diciembre de 1976 en Madrid... fue fundamental en el proceso de recuperación de nuestra dignidad como trabajadores, de la emergencia de un discurso reivindicativo y, en definitiva, de la construcción del sindicalismo en la policía”*.

El SUP se constituye apenas año y medio después de esta manifestación. El acta fundacional del SUP tiene como fecha el 28 de febrero de 1978 y está firmada por los policías José López, Guillermo Gómez, José María Osorio, Manuel Tapiada y Carlos Jiménez.

Precisamente Roberto tiene unas palabras de recuerdo para aquellos primeros sindicalistas de la policía (con *“un tremendo esfuerzo y coraje dieron la cara en aquellos tiempos difíciles donde había mucho miedo, los admiro, sinceramente”*).

Aquellos compañeros y compañeras *“lograron que a los agentes no se nos tratara como a cosas para cumplir lo que se les ordenaba. Éramos trabajadores con nuestra dignidad y con nuestros derechos”*.

Tiene un especial recuerdo para el policía Juan Rocati, ya fallecido, y que fue un hombre clave en el desarrollo del sindicalismo policial y cuya solidaridad y apoyo al movimiento asociativo clandestino y perseguido de los compañeros de la Guardia Civil fue muy importante y generoso.

“ Se avanzó mucho en derechos y dignidad laboral en la Policía los primeros años de legalización de los sindicatos” El SUP celebró su primer congre-

so en enero de 1985, recién legalizados. *"Ahora estamos asistiendo a una clara involución laboral que no solo se produce fuera, en el mundo laboral externo, de los trabajadores, sino también en la Policía"*.

Roberto afirma con su habitual vehemencia que *"el hecho de muchos jefes de unidad, de comisarios sean buenos profesionales, que lo son, no quiere decir que sepan dirigir sus unidades y comisarías pensando en los hombres y mujeres bajo su mando. Que no son máquinas sino personas que como todos tenemos familias... Esto es un trabajo, con más o menos sacrificio, pero es un trabajo. Los sindicatos en la Policía tendríamos mucho menos trabajo si los jefes cumplieran y conocieran mejor a sus hombres y mujeres a su mando"*.

La entrevista esta salpicada de interrupciones telefónicas, de compañeros y compañeras que entran en la sede del SUP buscando esta información, aquel horario del abogado, el papel de tal reclamación. La vida de un sindicato, así de sencillo, pero en el interior de una comisaría y entre buena gente de uniforme.

6

**EL SINDICALISMO Y LA SOCIEDAD
CIVIL. REFLEXIONES INDEPENDIENTES**

Entrevistas realizadas por Carmen Rivas Ávilas

El trabajo es el mayor ámbito de compromiso y de socialización de los ciudadanos. En una economía enfocada únicamente a los beneficios económicos, el sindicato supone para mí la defensa del capital humano y de la dignidad de las personas. En una sociedad que tiende a la soledad y el individualismo, el sindicato supone para mí la capacidad de organizarse a la hora de reivindicar las ilusiones y los derechos colectivos.

Luís García Montero, poeta

“A la derecha le preocupan los trabajadores con conciencia”

Entrevista a
Cristina Almeida
Abogada, política y
feminista



Nació hace 67 años en la localidad extremeña de Castro (Badajoz). Su padre, el periodista Manuel Almeida Segura, perteneció a Acción Popular y escribió para el diario Hoy de Badajoz.

Cuando tenía once años, su familia se trasladó a Madrid. Hizo los estudios de secundaria, como casi todos los niños y niñas de la época, en un colegio religioso. Después cursó estudios de Derecho en la Universidad Central de Madrid. Durante su etapa universitaria, ingresó en el Partido Comunista de España (PCE).

Nada más terminar la carrera, con 22 años, ejerció la abogacía y un año después, en 1967 abrió un despacho profesional.

Su sensibilidad social y su compromiso con los valores democráticos le hizo muy pronto destacar como abogada laboralista defendiendo ante los tribunales de justicia los derechos de los trabajadores y de los presos políticos durante el franquismo. En 1977, fue una de las abogadas de la acusación en el juicio por la Matanza de Atocha en un despacho de abogados laboralistas. Compartió la acusación junto a José María Mohedano y José Bono. Por este motivo, forma parte del Patronato de la Fundación Abogados de Atocha.

En 1979, Cristina Almeida fue elegida concejala del Ayuntamiento de Madrid por el PCE y formó parte del equipo municipal dirigido por Enrique Tierno Galván. En 1981 fue expulsada, junto a otros miembros del sector renovador del PCE, al enfrentarse al entonces secretario general Santiago Carrillo. Participó en la fundación de la coalición electoral Izquierda Unida en 1986, siendo elegida diputada en 1989. En 1996, fundó junto con otros miembros de IU, el Partido Democrático Nueva Izquierda.

Tras la llegada de la democracia, centró también sus esfuerzos profesionales en el campo del feminismo y la lucha por los derechos de la mujer. De esta forma, participó en las conferencias mundiales organizadas por las Naciones Unidas en Nairobi, en 1985, y en Pekín, en 1995.

Entre sus publicaciones, figura el ensayo "La mujer y el mundo del trabajo", publicado en 1982.

En 1995 fundó junto con Ana Clara Belío el despacho profesional ABA abogadas del que sigue siendo socia.

P.: Desde su actividad profesional y también como ciudadana me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo en términos generales.

R.: Es muy importante garantizar los derechos de los trabajadores, su defensa, la representación democrática en una sociedad democrática y también, preocuparse mucho de la actuación democrática de sus propios miembros porque si no los sindicatos caen, muchas veces, como los partidos en una prepotencia, que les preocupa más su presencia que la defensa de los derechos que le dan sentido. Pasa con los partidos que cada vez se convierten más en una profesión que en un compromiso político.

A mi me parece que eso es un error y que los sindicatos, en una situación de crisis, deben ser también motor del diálogo democrático. Porque si no hay diálogo democrático, hay pérdidas democráticas. Yo prefiero saber que se tomen medidas, que a lo mejor no están bien, pero en las que los sindicatos hayan llegado a un acuerdo a que se tomen medidas que no están consensuadas con los sindicatos. Eso no quiere decir que no tenga que haber conflictos. El dialogo democrático de los sindicatos me parece esencial para poder defender mejor a los trabajadores.

P.: ¿Cual es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?

R.: Absoluta y total. Antes de ser legales los sindicatos, era ya legítima la actuación sindical. Los sindicatos no han tenido que existir para ser sindicatos democráticos. Lo eran porque en su lucha había una parte laboral y también un lado político, de lucha por la libertad, una lucha común por la consecución de un sistema democrático. Los sindicatos, en particular CCOO, pusieron la semilla de la democracia en la transición.

La democracia no la hicieron unos señores sentados firmando unos docu-

mentos, la hicieron la gente que creyó que la democracia era posible y luchó por ella. Lo hicieron casi desde el mismo momento en que terminó la guerra civil. Unos se echaron al monte, otros se metieron en las estructuras del sindicato vertical en las empresas en las que trabajaban para ir conquistando parcelas de libertad.

Antes de que formalmente se legalizara a los sindicatos, estos ya eran legales por la vía de los hechos.

P.: ¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?

R.: Fue decisiva. Yo me siento de los sindicatos, aunque nunca estuve organizada porque siempre he sido mi propia jefa, era autónoma, nunca quise trabajar para otros. Los sindicatos han vivido la lucha contra la dictadura en primera persona y yo me siento comprometida con eso. Los sindicatos existían sin estructura porque había gente que se dedicaba a la defensa de los derechos de los trabajadores en una situación de ilegalidad, donde los sindicatos, excepto el vertical que representaba a los trabajadores y a los empresarios, estaban fuera de la ley. Después se legalizó una estructura.

Los sindicatos, en particular CCOO, pusieron la semilla de la democracia.

Tenemos que ser muy pedagógicos sobre todo con los jóvenes. Hay que explicar lo que son los sindicatos en los institutos y las escuelas.

P.: En relación con lo anterior ¿Podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.: En este momento, en toda la sociedad hay una falta de respeto a la política, a la representación sindical. Hay desprecio y descalificaciones.

Los sindicatos cada vez están representando más a los trabajadores con trabajo que a los que no lo tienen. La verdad es que si uno lo piensa bien un sindicato de parados tiene poco que ver con lo que es un sindicato como lo hemos entendido siempre.

Sin duda es más fácil afiliarse y representar a quienes están en un centro de trabajo que a los que están dispersos fuera del mercado laboral. Es muy difícil representar a los parados.

Al mismo tiempo vemos como los trabajadores se atomizan, en opciones más de grupo que de intereses de clase.

Me preocupa que se piense en los partidos políticos y en los sindicatos más como en una profesión que como organizaciones para mejorar las condiciones de vida. El discurso dominante es que hoy la honradez no vende, que lo que vende es la corrupción. Todo esto forma parte de los intentos de parar las luchas democráticas. Y hay que hacer mucha pedagogía

Es necesario llegar a los jóvenes porque se les están enviando valores de insolidaridad muy peligrosos.

P.: ¿Cómo valora Usted la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R.: La única forma de desanimar a la gente es hacerles creer que los sindicatos no tienen sus problemas porque tienen el trabajo garantizado y disponen de liberados para hacer las convocatorias de huelga. Presentan a los sindicatos como enemigos de los propios trabajadores para conseguir desmovilizarlos.

En el fondo lo que les preocupa son los trabajadores con conciencia. De ahí que intenten desacreditar a los sindicatos. Se han dicho auténticas barbaridades. Se ha llegado a decir que la huelga era ilegal. Se ha hablado de la huelga de los controladores cuando eso no ha sido una huelga sino un plante y quieren ponerlo todo en el mismo nivel cuando son cosas que no tienen nada que ver.

Los sindicatos tienen que tener escuelas de jóvenes y hacer mucha más pedagogía social, igual que tenemos que hacerlo en los institutos y en las escuelas para que la base de la democracia no se transforme. De alguna manera, atacar a los sindicatos, es atacar la base de la democracia.

P.: ¿Considera necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?

R.: Por supuesto que sí. Pero hay que hacerlo de una forma muy pedagógica. Porque las campañas tienen que ser pedagógicas. ¿Que ha supuesto la creación de los sindicatos en la historia de la humanidad?

Hay que explicar muchas cosas y pedir a los parados que se comprometan porque cuantos más se organicen más impulso se tiene para conseguir tra-

bajo. Todo no se soluciona con una huelga general y más cuando hay riesgos reales. Hoy no tenemos tranquilidad para ejercer el derecho de huelga.

Que conste que a mi Zapatero me da tranquilidad personal. Me gusta una persona que no se excite, pero también estamos en una situación en la que hay que tirar de la manta y yo sé que los sindicatos han tirado de la manta y a lo mejor por eso reciben críticas. Lo que yo digo es que si nosotros no tiramos de la manta a lo mejor van a tirar otros y esa lección tenemos que tenerla aprendida.

El mal menor no es que el post zapaterismo no se llame Mariano Rajoy. Tenemos que tener claro que tipo de sociedad queremos y aunque yo no estoy de acuerdo y me opongo a que la crisis la paguen los trabajadores, no podemos perder de vista ni renunciar a los avances sociales de los últimos años.

O tomamos una actitud positiva para que el voto sea útil y no vaya a la abstención o si no otra vez estaremos con la historia del voto inútil. Por eso me gustaría que la izquierda fuera capaz de tener un diálogo mucho más abierto. Estoy muy preocupada porque aquí, el mal menor se llame Mariano Rajoy.

“La representación y mediación de los sindicatos en nuestro sistema universitario está consolidada”

Entrevista a
Margarita Bareño

Vicerrectora de alumnos
Universidad Complutense
de Madrid (2003-2011)



Es profesora titular en la Universidad Complutense de Madrid y Miembro del Consejo Asesor del CIS. Toda una vida dedicada al estudio y a la investigación que le han llevado en varias ocasiones a la Universidad británica de Cambridge donde ha efectuado parte de sus líneas de investigación referidas a la Globalización, la reestructuración espacial y urbana y las migraciones transnacionales.

Nacida en Madrid, sus inquietudes intelectuales y humanas le llevaron a matricularse en la Facultad de Sociología, pese a que hizo un bachillerato de ciencias. Una Facultad que, junto con la de Ciencias de la Información, había abierto sus puertas el curso anterior pues hasta entonces no se había considerado que el aprendizaje de sus conocimientos y la profundización de los mismos requiriesen de estudios universitarios superiores.

Se licenció y doctoró en sociología en la Universidad Complutense de Madrid.

Sin embargo, su vida en la facultad fue muy activa. Con otros estudiantes organizaba seminarios relacionados con la política, la sociedad, la cultura, el género. Leía mucho y luchaba contra la dictadura, sin descuidar sus estudios.

Ha publicado artículos en revistas científicas y libros en solitario o como coautora. Entre sus publicaciones más recientes destacamos: Reestructuración de los hogares y las familias. El contexto de una conciliación problemática de la vida familiar y laboral: algunas hipótesis y reflexiones en Los desafíos de la conciliación laboral y familiar en el siglo XXI.

P.: Desde su actividad profesional y también como ciudadano me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo en términos generales.

R.: Considero que los sindicatos son agentes de creación y recreación de vida universitaria, en contacto con otros muchos actores y partes interesadas, de dentro y de fuera de la universidad. Además, con ser importante, creo que su función no se restringe al ámbito socio-laboral, sino que va más allá. Los sindicatos juegan también un papel relevante en la propia concepción de los fines de la universidad, subrayando su dimensión social y la necesidad del compromiso de esta institución con la formación, el bienestar de las personas, su inserción laboral y la igualdad de oportunidades.

Además, los sindicatos fueron actores esenciales en la transición política y en el proceso de democratización del sistema universitario español. Algunos de los más reputados profesores de hoy contribuyeron en aquellos años, de forma significativa, a la transición democrática, apoyándose, entre otros instrumentos, en las estructuras sindicales de entonces, algo de lo que, hoy en día, nos beneficiamos todos y que ha enriquecido nuestras instituciones.

P.: *¿Cuál es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de la ciudadanía?*

R.: Creo que esta contribución está perfectamente documentada por la historiografía, y apenas puede ser objeto de discusión. Esta aportación resulta especialmente destacada en el caso de la sociedad española, donde, como ya se ha comentado, los sindicatos jugaron un importante papel en la modernización social y en la transición a la democracia. Además, la configuración del estado de bienestar español es también inseparable de los sindicatos, como sucede, de forma general, con el modelo social europeo y la ciudadanía vinculada a los derechos sociales, que se entronizan en la segunda mitad del siglo XX.

...la configuración del estado de bienestar español es también inseparable de los sindicatos...

P.: *¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?*

R.: Como ya se ha señalado, esta contribución ha sido esencial. Y en buena medida lo sigue siendo, puesto que, una vez producido el paso a la democracia, continúa siendo fundamental seguir profundizando en la democratización de la vida social. Y ello desde diversos puntos de vista. En primer lugar, en relación con la formación de los ciudadanos en los valores democráticos esenciales. En

segundo lugar, por la necesidad de ampliar la penetración de la democracia en el conjunto del tejido institucional. En todo este complejo proceso de avance, la contribución de los sindicatos ha sido importante, y lo sigue siendo en el contexto de los desafíos actuales, vinculados a la necesidad de superar esta crisis y de impulsar un nuevo modelo de desarrollo responsable y sostenible.

P.: ¿Qué tiene que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?

En consonancia con lo que se ha señalado, estimo que los sindicatos son un agente de gran importancia en la construcción de la ciudadanía social y en la defensa de los derechos individuales y colectivos. Además, creo que su ámbito de acción no se debe circunscribir a las personas que ejercen un trabajo remunerado, sino que ha de incluir también el respaldo a la formación, los derechos o la integración laboral o social de quienes han sido expulsados del mercado de trabajo, lo han abandonado ya, o no consiguen entrar en el mismo.

P.: En relación con lo anterior, ¿podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

Por lo que hace a lo más relevante, cabe citar su contribución a la entronización de los derechos sociales y el respaldo que ello ha supuesto, en un sentido amplio, a la profundización democrática. Creo que ha sido también fundamental su aportación al diálogo social y a la concepción negociada de la sociedad y de sus instituciones.

Otro reto fundamental se refiere a la incorporación a la vida sindical de los múltiples actores que forman parte de las complejas sociedades de hoy, donde proliferan nuevos sujetos débiles y distintas formas de vulnerabilidad, bien sea por razón de edad, género, origen social, económico o nacional o debido a la orientación sexual. Creo que uno de los principales retos que afrontan hoy los sindicatos es atender a esta variedad de situaciones y de

La contribución de los sindicatos ha sido importante, y lo sigue siendo en el contexto de los desafíos actuales, vinculados a la necesidad de superar esta crisis y de impulsar un nuevo modelo de desarrollo responsable y sostenible.

agentes, e incorporar esta heterogeneidad en su propia estructura y en sus discursos, aportando nuevas formulaciones que tengan en cuenta esta diversidad de posiciones y de perspectivas, de derechos y responsabilidades, que caracteriza a la compleja ciudadanía de nuestros días.

Es importante seguir profundizando en aspectos tales como la incorporación de la perspectiva de género al enfoque de las políticas y estrategias de los sindicatos, así como también las que afectan a los trabajadores jóvenes, a los inmigrantes o a los que apenas consiguen incorporarse al mercado de trabajo, o en fin, a las personas con discapacidad o con otras circunstancias derivadas de sus necesidades específicas.

P.: ¿Cómo valora usted la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R.: Más allá de las peculiaridades que ha adoptado recientemente, creo que la deslegitimación de los sindicatos como agentes de la vida social entronca con una larga historia, también documentada por los investigadores. Probablemente, sus primeras versiones remiten al temor del pensamiento conservador ante la amenaza que para el orden establecido representaba la entrada en escena de la clase obrera de la primera industrialización, etiquetada en algunas lecturas, al igual que los sindicatos, como un actor histórico extraño y peligroso.

Algo similar sucede respecto de la representación de la vida social, ya que la deslegitimación de los sindicatos se vincula en otros discursos a la negación implícita de los intereses divergentes y de las asimetrías presentes en el mundo de las relaciones laborales, sustituidos por una consideración de los empleados o de los empleadores desde una perspectiva estrictamente individual, al margen del contexto en el que se desenvuelven sus relaciones.

En definitiva, creo que el corazón de la deslegitimación de los sindicatos se apoya, en la negación de su función social, así como en una concepción muy limitada de lo social, en la que se relega la importancia de paliar las asimetrías, canalizar los conflictos y avanzar en fórmulas negociadas, socialmente responsables y sostenibles.

P.: ¿Considera necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/as trabajadores/ras a participar y afiliarse?

R.: Creo que las sociedades son tanto más ricas cuanto más lo son sus instituciones, incluyendo, de forma relevante, a los sindicatos. Igualmente sucede

con la participación política y social, y por ello llamar a la participación en los sindicatos me parece oportuna, así como procurar el aumento de su afiliación. Ello resulta doblemente relevante en un contexto de crisis y cambio como el que vivimos, así como en un marco de ascenso de nuevas diferencias y de nuevos agentes sociales. Todas las voces y todos los actores son necesarios para impulsar el cambio de paradigma que hemos de perseguir, y, en este marco, cada vez más globalizado, los sindicatos tienen, a mi juicio, la gran oportunidad y la gran responsabilidad de poner todo su bagaje acumulado, al servicio del proyecto de progreso que hoy necesitamos.

“Todo trabajador debería afiliarse al sindicato de su elección”

Entrevista a
Antonio Baylos
Catedrático universitario
de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social



Es catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla La Mancha en Ciudad Real. Entre sus libros más recientes se encuentran: *Inmigración y Derechos Sindicales* y *Sindicalismo y Derecho Sindical*. En esta Editorial también ha publicado *Derecho del Trabajo: modelo para armar* y, en colaboración con Juan Terradillos: *Derecho Penal del Trabajo*, con Jesús Cruz y María Fernanda Fernández es autor de *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, y con Joaquín Aparicio ha coordinado: *Autoridad y democracia en la empresa* y el volumen colectivo *Estudios sobre la huelga*. El último libro coordinado por él aborda la reforma laboral de la Ley 35/2010.

Es director de la Revista de Derecho Social y el Instituto de Investigación Universitario del Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social.

Entre sus libros más recientes se encuentran, *El despido o la violencia del poder privado* y escrito con Joaquín Pérez Rey: *Inmigración y Derechos Sindicales y Sindicalismo y Derecho Sindical*.

P.: Desde su actividad profesional y también como ciudadano me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo en términos generales.

R.: Mi formación como jurista del trabajo me relaciona directamente con el sindicato como organización de representación del interés colectivo de los trabajadores y con el sindicalismo como sistema de relaciones colectivas en imbricación con el poder económico y el poder político. Hay muchos sindicalismos, los que inciden en la defensa directa del interés económico de

un grupo concreto de trabajadores, los que asocian a la tutela colectiva la impronta identitaria de un territorio nacional determinado en el marco de un federalismo asimétrico estatal, o los que dentro de las fronteras de un Estado, pretenden ir configurando un espacio de representación general de todos los trabajadores, con independencia de la posición que éstos ocupen en el proceso de producción de bienes y servicios, sean por tanto trabajadores “activos”, desempleados, o excedentes del proceso por incapacitación o jubilación. Este sindicalismo “generalista” es el que desempeña una función política decisiva de integración del trabajo en el sistema político y económico definido como liberal y capitalista. Mediante el reconocimiento de las facultades de acción del sindicato se introduce una dinámica de cambio y de reforma en las estructuras desiguales de la sociedad que se corresponde tanto con la cláusula del Estado Social como con el reconocimiento de un principio de nivelación social y económica guiado por un proceso de consecución del principio de igualdad material o sustancial.

Cualquier propuesta de política del derecho sobre las relaciones laborales debe partir del fortalecimiento de la dimensión colectiva de las relaciones laborales. La componente colectiva no sólo se expresa en la capacidad de presentar un sujeto lo suficientemente “general” como para compensar la atomización individual y la segregación en grupos que propone la consideración mercantil de la fuerza de trabajo y su forma contractual. También propone un proceso de cambio y de transformación social que necesariamente implica una modificación de las relaciones de poder que se manifiestan en el trabajo asalariado.

P.: ¿Cual es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?

R.: El sindicalismo es una de las fórmulas organizativas en las que se plasmaba el sujeto colectivo que se definía en términos de clase. Por tanto el sindicalismo se inscribe en una dinámica de emancipación social de amplias masas de personas a las que el sistema liberal y capitalista generalizado en Europa y en USA a partir del siglo XIX situaba en una posición de miseria moral y material y de sujeción política. La implantación de los primeros espacios de dignidad en el trabajo es inseparable de la presencia de una organización de los trabajadores. El movimiento obrero construyó colectivamente un conjunto de derechos en el trabajo a la vez que exigía la ampliación de los derechos políticos reservados a los propietarios de sexo masculino.

P.: ¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?

R.: Creo que es muy conocida y reconocida la entrega y la lucha del movimiento obrero español contra la dictadura y en defensa de las libertades. El franquismo era ante todo un mecanismo coactivo basado en la imposición de un extremo autoritarismo social que favoreciera una drástica recomposición de la tasa de ganancia a las distintas fracciones del capitalismo español. Desde esa perspectiva, las organizaciones colectivas de resistencia y la huelga eran el principal enemigo del sistema y su objetivo declarado fue siempre – hasta 1975 – la destrucción y aniquilación de cualquier interés colectivo que no fuera el que construía la unidad de producción en torno a una organización del trabajo “competencia exclusiva” del jefe de empresa.

La combinatoria de las reivindicaciones obreras y las exigencias políticas –amnistía y libertades democráticas– fueron una constante en el movimiento obrero de los 60 y de los 70 en España. La democracia, antes, durante y sobre todo después de la muerte del dictador, se fue forjando en las luchas obreras. No se entiende la transición española sin el proceso 1001 y la reacción de solidaridad dentro y fuera del país que este concitó, la formidable movilización obrera y ciudadana que se desarrolla en 1976 y 1977, y que generó tantas víctimas entre los demócratas por obra de unos aparatos de estado acostumbrados a la impunidad de la tortura y del crimen y de sus poderosos protectores de la economía y las finanzas. Entre ellos, y los recuerdo especialmente, los Abogados de Atocha, abogados laboristas que eran un símbolo de la convergencia ideológica y política de la clase obrera y las capas medias profesionales que con ese asesinato quiso ser abatida. Gran parte de los jóvenes obreros que se incorporaron a ese movimiento de lucha por la conquista de las libertades democráticas como condición de un conjunto de derechos laborales y sociales son hoy la generación dirigente de los sindicatos de clase actuales. Es decir, en el ADN del sindicalismo “generalista” se encuentra la lucha antifranquista y la consideración central de la democracia social como un objetivo irrenunciable. Este papel democratizador del movimiento obrero debe ser recuperado por la memoria histórica en

La implantación de los primeros espacios de dignidad en el trabajo es inseparable de la presencia de una organización de los trabajadores.

sus verdaderos términos, sin “revisiones” a la baja del papel decisivo que en la conquista de las libertades desempeñó el sindicalismo.

P.: ¿Qué tiene que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?

R.: Es un lugar común afirmar que el sindicalismo como movimiento social ha sido uno de los principales actores de la consecución y estabilización de

Es importante el debate y la reflexión sobre el papel de los medios de comunicación respecto del sindicalismo.

derechos económicos y sociales, pero también de la lucha por la dignidad humana en general. En el siglo XX, después de las dos guerras mundiales, el sindicalismo ha sido un elemento decisivo en la reconstrucción económica y del tejido social de un mundo desolado, y en los años 60, con el auge de las políticas keynesianas y la implantación a

nivel mundial del fordismo como fórmula de organización del trabajo y de regulación social, ha colaborado decisivamente en el desarrollo de los derechos económicos, sociales y culturales que constituyen la base del Estado del Bienestar en las sociedades democráticas avanzadas.

P.: En relación con lo anterior ¿Podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.: El problema más grave del sindicalismo es la quiebra de su capacidad de reforma. Habitado a convivir con la dimensión político-electoral que se transforma en político-gubernamental tanto en el nivel del Estado como en el de las Comunidades Autónomas, mantiene una esfera de autonomía en la regulación colectiva de las condiciones de trabajo y de empleo, mientras que condiciona y encauza las reformas en la normativa laboral y social y en general, ciertas políticas sociales y económicas cuyo diseño corresponde al poder público tal como viene definido por las preferencias y mayorías electorales. El sindicato por consiguiente 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 más reciente homogeneización política a partir de un diseño planificado por el comando financiero y económico que Europa ha hecho suyo como política *de régimen*. La visibilidad del proyecto de emancipación social que el sindicato significa

y su concreta discusión, debe hacerse presente en el terreno de la orientación de la opinión pública.

P.: ¿Cómo valora Usted la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R.: Hay varios frentes en este torbellino de deslegitimación que el sindicalismo confederal ha venido sufriendo a partir fundamentalmente de junio del 2010 y la ruptura del diálogo social y que ha recrudecido la convocatoria de la huelga general del 29 de septiembre de ese mismo año.

La crítica de estos discursos es útil, una vez que se delimitan y se aíslan, pero la fuerza de los mismos reside precisamente en que siempre reflejan distorsionadamente una parte de la realidad. Es decir que no solo hay que combatir el sesgo antidemocrático que llevan consigo, sino entender que se están refiriendo a problemas existentes en las relaciones laborales actuales que el sindicalismo tiene que afrontar y resolver en el marco de su propio debate político-ideológico. Se trata, en gran medida, de problemas que afectan a la función representativa del sindicato y su actualización en un momento histórico concreto.

Pero hay que distinguir estos elementos de hostilidad antisindical, que provienen de declaraciones políticas muy agresivas, como las que suelen acompañar a los gobernantes de la Comunidad de Madrid o de “creadores de opinión” especialmente activos en la descalificación, el insulto y la mentira antisindical. Esa antisindicalidad no es tan preocupante como la que normalmente se destila en los medios de comunicación para los cuales la acción sindical es inexistente y los argumentos de los sindicatos algo sin valor. Es sin embargo importante que el debate y la reflexión sobre el papel de los medios de comunicación respecto del sindicalismo se abra camino de forma natural, ligado a la necesidad de repensar, en este contexto, la garantía del derecho a la información que reconoce la Constitución española.

Este papel democratizador del movimiento obrero debe ser recuperado por la memoria histórica en sus verdaderos términos, sin “revisiones” a la baja del papel decisivo que en la conquista de las libertades desempeñó el sindicalismo.

P.: ¿Considera necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?

R.: Entiendo que todo trabajador o empleado público debería afiliarse al sindicato de su elección y participar activamente en la discusión de los programas de acción, las medidas concretas a adoptar y en la toma de decisiones sobre los aspectos estratégicos de la organización. De hecho yo estoy afiliado a CCOO desde 1976 y mi primer carnet lo tuve un año después, al constituir oficialmente las CCOO de las universidades de Madrid. Me parece que el hecho asociativo crea tejido social y forma parte de un hecho civilizatorio que se debería practicar de forma automática.

Sin embargo, es evidente que aún en este país la afiliación a un sindicato se sigue viendo en ciertos ambientes laborales como un acto de riesgo. Un acto que puede poner en peligro el empleo o la promoción profesional de quienes opten por esa adhesión voluntaria al sindicato.

Hay que insistir ante trabajadores, empleados y estudiantes para que no se confundan de enemigo

Entrevista a
Carlos Berzosa
Rector Universidad
Complutense de Madrid
desde 2003 a 2011



Carlos Berzosa Alonso–Martínez, nacido en Madrid en 1945 es catedrático de Economía Aplicada y, antes de ser rector, fue decano en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de dicha Universidad.

Cumplidos los dos mandatos para los que fue elegido como máxima autoridad de la acreditada y más antigua universidad de Madrid, el despacho del todavía rector, sigue abierto a todo el que lo necesita aunque, algunas cajas encima de la mesa y una cierta sensación de provisionalidad, hablan ya de la llegada del nuevo rector, José Carrillo que ha ganado las últimas elecciones.

Después de ocho años, agotadas las convocatorias a las que podía presentar candidatura, Carlos Berzosa y su equipo han dejado su responsabilidad. En esta entrevista, recorreremos algunos de los pasos e iniciativas puestos en marcha y aquellos aspectos que han hecho posible el diálogo y un mayor grado de comunicación y proximidad entre la universidad Complutense y la ciudadanía de Madrid.

En estos años, la Complutense no ha sido ajena a casi ningún asunto de relevancia, de interés social que requiriese una toma de posición de los estudiosos, de los expertos, de esas personas que por su formación y dedicación pueden y deben ayudar a comprender mejor las situaciones de conflicto.

En algunos casos, como el acto que se hizo en la universidad de apoyo al juez Baltasar Garzón, y el homenaje a Lázaro Cárdenas, el presidente de México que acogió en su país, con los brazos abiertos, a los exiliados españoles tras la guerra civil, tuvieron para el rector un alto coste y hasta consecuencias legales que posteriormente quedaron en nada. Con ello se demostró que las actuaciones del rectorado se hicieron desde el respeto y al amparo de la ley.

P.: Desde su actividad profesional y también como ciudadano me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo en términos generales.

R.: Los sindicatos han jugado tradicionalmente un papel primordial en la defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores. Habiendo sido esto así desde los albores de la era industrial y habiendo contribuido con su acción a conseguir unas condiciones de trabajo más favorables para la gran masa de empleados, es evidente que los tiempos actuales exigen otros tipos de intervención de estos potentes agentes sociales. Ahora deben jugar su papel primordial en el cambio hacia una economía más sostenible, más regulada, más equitativa e igualitaria, más social, y en donde el desarrollo sostenible sea una prioridad a la par que se combate para conseguir un trabajo digno y decente para todos y no sólo para unos cuantos. Los sindicatos se tienen que movilizar para avanzar en estos fines, y esas movilizaciones tienen que adquirir una dimensión cada vez más internacional. Los sindicatos deberán tener un papel con mayor protagonismo en el cambio necesario que hay que hacer en el futuro si no queremos caer prisioneros una vez más del mercado, es decir del poder del dinero y de los grandes intereses económicos y financieros.

P.: ¿Cual es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?

R.: Los derechos que hoy se disfrutan como normales no siempre han existido y ha sido gracias al tesón y la persistencia en unas ideas que entrocán con la libertad, la igualdad y el progreso lo que ha permitido llegar a conquistarlos. Partidos de izquierda y sindicatos han jugado en esto un papel fundamental, con la colaboración a veces también de otras corrientes relacionadas con el humanismo, el pacifismo e incluso con ciertos valores sociales de la Iglesia.

P.: ¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?

R.: Cualquiera que sea mínimamente conocedor de nuestra historia sabe del papel desempeñado por el movimiento obrero en la lucha contra la dictadura y por la conquista de la democracia. Desde que se constituyeron las primeras Comisiones Obreras en la mina La Camocha allá por 1957, e incluso desde antes, desde que el movimiento obrero comenzó a conducirse de for-

ma separada y antagónica al sindicalismo vertical que imponía la dictadura, el sindicalismo de clase fue una escuela de democracia y participación. Las reivindicaciones estrictamente laborales de los sindicatos siempre iban acompañadas de la petición de libertad, algo que contribuyó a que cuando se produjo la muerte del dictador estuviesen ya creadas las condiciones propicias para el desarrollo de un país en libertad bajo un sistema democrático.

P.:¿Podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.:Una de las críticas que se hace a los sindicatos es que viven de los fondos públicos en general, ya sean europeos o españoles, que se han burocratizado en exceso, y que cuentan con una gran legión de liberados. También, que apenas se ocupan de los derechos de los trabajadores en empresas concretas o sectores determinados cuando tantos han ido al paro. De todo esto lógicamente se debe discutir, y hasta cuestionar la labor de los sindicatos en sus actuaciones cuando parezca oportuno, pero en ningún caso resulta conveniente hacer un discurso antisindical desde los sectores asalariados y menos caer en la trampa de los que desearían acabar con los sindicatos.

Los sindicatos..., no deberían hacer oídos sordos a las críticas que se les hacen desde los sectores asalariados.

Los sindicatos, no obstante el papel positivo y necesario que desempeñan en cualquier economía, no deberían hacer oídos sordos a las críticas que se les hacen desde los sectores asalariados. Deben además hacer un esfuerzo para acomodarse a las nuevas condiciones económicas y sociales. No pueden seguir con clichés antiguos, y tienen que atender a los más desprotegidos laboralmente hablando, así como luchar contra todas las injusticias, y mostrar acciones de solidaridad y cooperación con los pobres del mundo subdesarrollado.

A su vez, tienen que combatir en su propio seno el exceso de burocratización, lo que ha conducido a que muchos líderes y sindicalistas hayan perdido el contacto con los puestos de trabajo cambiándolos por despachos, haciendo una labor más que discutible. Los sindicalistas no pueden descolgarse de las verdaderas condiciones de trabajo y de las inquietudes de los trabajadores. Tienen que combatir tendencias que a veces se producen, desgraciadamen-

te, como actitudes corporativas, gremiales o interesadas personalmente, en vez de defender lo que verdaderamente tienen que defender. Conviene ver la película *Las invasiones bárbaras*, del director Denys Arcand (2003), precisamente para evitar caer en lo que allí se denuncia, pues en algunos casos se dan comportamientos que se acercan a la situación que se describe en este buen film.

P.: ¿Cómo valora Usted la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R.: Desde diferentes medios de comunicación, ámbitos académicos y fuerzas políticas se está tratando de demonizar a los sindicatos. Desde hace tiempo hay en marcha una campaña en toda regla de deslegitimación sindical que pretende cuestionarlos y desprestigiarlos. Ese discurso antisindical, por desgracia, prende en la sociedad más de lo que nos podemos imaginar, incluso entre trabajadores, empleados y estudiantes. Por lo que concierne a los estudiantes, lo pude comprobar de primera mano en mis clases, en un debate que se planteó en el máster de formación de profesorado de

secundaria, o sea, con licenciados universitarios. La controversia surgió a la hora de plantear cuestiones como desempleo, mercado laboral y papel desempeñado por los sindicatos.

No todos opinaban lo mismo, pero entre ellos estaba bastante arraigada una visión muy negativa acerca de los sindicatos. Las opiniones vertidas no se sustentaban en bases firmes, como debería corresponder a estudiantes universitarios, y en algunos casos tan solo se basaban en discursos oídos en determinados medios de comunicación y se trataba de mensajes simples y llenos de tópicos.

Por eso, hay que insistir ante trabajadores, empleados y estudiantes que no se confundan de enemigo. Los sindicatos es posible que se equivoquen, y de hecho su labor puede y debe ser objeto de crítica, pero son fundamentales en cualquier economía y sociedad. Llama la atención que en algunos casos se

Los sindicatos deberán tener un papel con mayor protagonismo en el cambio necesario que hay que hacer en el futuro si no queremos caer prisioneros una vez más del mercado, es decir del poder del dinero y de los grandes intereses económicos y financieros.

observan críticas acérrimas a los sindicatos, y sin embargo no se critica con la misma indignación la gran desigualdad económica existente, los abusos que se cometen diariamente contra los trabajadores, las discriminaciones que se dan en el mercado de trabajo, la corrupción, la especulación, el fraude fiscal o la evasión de capitales a paraísos fiscales y bancos suizos.

P.: ¿Considera necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?

R. Los sindicatos son más fuertes en la medida en que tengan más afiliados, seguidores y votantes. Invitar a la afiliación me parece que es algo lógico y necesario. El enemigo principal lo veo en la precariedad laboral, que hace al trabajador temeroso ante la posible sindicación. La debilidad sindical que se padece se debe precisamente a la existencia de tanto trabajo precario y temporal, además de a los cambios que se han producido en la estructura productiva en las últimas décadas. No cabe suponer, por tanto, que los sindicatos vayan contra sus propios intereses. Lo que tampoco se puede pedir a los sindicatos, como señalan repetidamente algunos economistas, es que desnaturalicen su razón de ser, que es la defensa de los derechos de los trabajadores, la lucha por un trabajo estable y digno, y que éste tenga lugar en condiciones de seguridad laboral. Por eso hay que fomentar la afiliación sindical.

“Sin sindicatos los trabajadores no tendríamos derechos”

Entrevista a
**Amanda Castro
García**
Directora de cine



Nació casualmente en Sevilla en 1975 porque su padre, que es geólogo, esperaba trabajar en las minas de Río Tinto. Toda su familia es asturiana y ella se siente de allí. En Oviedo ha vivido prácticamente toda la vida, excepto los primeros años y desde BUP hasta finalizar la carrera en que se fue a estudiar a Madrid porque quería hacer danza. Su preparación como bailarina la simultaneó con los estudios universitarios. Es licenciada en Ciencias de la Información, en la especialidad de Imagen, por la Universidad Complutense de Madrid.

En el Área de Comunicación Audiovisual de la Universidad de Oviedo, está preparando su tesis doctoral sobre la adaptación de biografías de mujeres al cine.

Trabaja en la televisión autonómica de Asturias como jefa de producción de informativos.

Con anterioridad ha trabajado en los equipos de dirección y producción de las series “Villarriba y Villabajo”, “La Banda de Pérez” o “Don Juan” de José Luis Berlanga, producidas por Juan Gona para TVE. También en las películas “Dama de Porto Pim” de Toni Salgot y “Abre los ojos” de Alejandro Amenábar, en diversas campañas publicitarias.

Ha sido directora de una Escuela Taller de Imagen y Sonido en Avilés y estuvo becada para el taller de García Márquez “Cómo se cuenta un cuento”, impartido en la Escuela Internacional de Cine de San Antonio de los Baños (Cuba).

Es autora del libro “La representación de la mujer en el cine español de la Transición (1973-1982)” de la editorial KRK y miembro de la Academia de las Ciencias y las Artes de Televisión, de CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales) y de ARDA (Asociación de Realizadores de Asturias).

Pregunta.: ¿Cómo realizadora, ¿tiene algún trabajo del que se sienta especialmente satisfecha?

R.: He dirigido dos cortometrajes “Tierra de guerrilleros” y “A golpe de tacón”, estrenado en la SEMINCI y galardonado con numerosos premios en España, Latinoamérica y EEUU, entre ellos la Mención Especial Salvador Allende del Festival de Cine y Derechos Humanos de Valparaíso (Chile), el Premio al Mérito en el Indie Fest (EEUU) o el Premio Trece Rosas a la igualdad de CCOO. El corto “A golpe de Tacón” me ha dado, como acabo de decir muchas satisfacciones.

P.: ¿Cuáles son sus proyectos a corto plazo?

R.: Como investigadora, estoy terminando la tesis de mi doctorado y como directora tengo todos los pasos dados para hacer un largometraje sobre el mundo de la danza en relación con la emigración. Creo que la investigación es muy importante como paso previo para la dirección de calidad.

*El sindicalismo es la
lucha por la sanidad y
la educación públicas,
los derechos sociales y
laborales.*

P.: Hablando de dirección, ¿es admiradora de algún director en particular?

R.: Admiro mucho al director polaco Krzysztof Kieslowski. Para mi representa el ideal de cineasta porque lo que busca a través del cine es la interacción con el espectador para que reflexione sobre las cosas que el considera importantes: la libertad, el amor, el azar.

P.: Desde su actividad profesional y también como ciudadana me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo en términos generales.

R.: Creo que su función social es necesaria. Los sindicatos se han hecho imprescindibles a lo largo de sus más de 150 años de historia. Solamente un vistazo a la historia contemporánea revela que los sindicatos son la base del estado social y del estado de bienestar.

Gracias a ellos existen ciudadanos y no masas trabajadoras sin derechos. Sin sindicatos los trabajadores no tendríamos derechos, ni en el centro de trabajo ni fuera de él.

Dentro de mi profesión los considero esenciales debido a que se trata de un medio especialmente precario (horarios, contratos...) y esto lo hace más pro-

picio a la vulnerabilidad del trabajador. Se necesita esa protección por la que vela el sindicato.

P.: ¿Cual es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?

R.: Como sabemos, la historia de parte del siglo XIX y XX es la historia de nuestro sindicalismo luchando por conseguir derechos que se hicieron realidad después de la 2ª Guerra Mundial. Es la lucha por la sanidad y la educación públicas, los derechos sociales y laborales. Es la historia de la lucha por la negociación colectiva y por la democracia en los centros de trabajo. También simbolizan, para mí, la toma de conciencia de la sociedad, el implicarse en la mejora de lo que vamos construyendo a lo largo de nuestras vidas y otros van recogiendo.

Dentro de mi profesión los considero esenciales debido a que se trata de un medio especialmente precario (horarios, contratos...) y esto lo hace más propicio a la vulnerabilidad del trabajador.

P.: ¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?

R.: Decisiva. Sin su aportación, en especial la de CCOO, el fin de la dictadura hubiera sido mucho más complicado y la Transición Democrática probablemente un fracaso porque habría existido demasiada inestabilidad.

Un ejemplo claro lo tenemos en el papel que desempeñaron durante las huelgas mineras de los años sesenta en Asturias como elemento vertebrador de la lucha contra la injusticia y como expresión del gran descontento social hacia el Régimen.

P.: ¿Qué tiene que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?

R.: Son la clave, la herramienta del ciudadano, su protección frente al capitalismo deshumanizado que impera implacable en estos tiempos.

Creo que los centros de trabajo sin sindicatos se convierten en centros de explotación. Sin democracia en los centros de trabajo la democracia sería

irreal y se volvería a los primeros momentos de la Revolución Industrial en los que el trabajador era solamente una mercancía más.

P.: En relación con lo anterior ¿Podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.: Lo que considero más relevante es su presencia en los pequeños y medianos centros de trabajo porque estos forman la base de la capacidad sindical para intervenir en la vida política. Sin sindicalismo la política pierde fuerza transformadora. Es en lo pequeños y medianos centros de trabajo donde se ganan o se pierden las huelgas generales y creo que es ahí donde todavía queda mucho por hacer. Lo más importante sería ganar base sindical, afiliados.

Sin sindicalismo no hay ciudadanos y la organización sindical ha de tener una expresión política que se traduzca en el apoyo a las fuerzas de izquierda.

P.: ¿Cómo valora Usted la campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R.: En la misma línea de la deslegitimación de lo público por ser público, del desprecio hacia el control de la riqueza por parte del Estado.

Es una campaña dirigida por la derecha extrema y por los grandes empresarios y banqueros, los que nunca enseñan su rostro pero dirigen la economía, los que nos quieren despojar de nuestros derechos, labrados con el esfuerzo de cientos de miles de personas.

P.: ¿Considera necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?

R.: Absolutamente. Sin sindicalismo no hay ciudadanos y la organización sindical ha de tener una expresión política que se traduzca en el apoyo a las fuerzas de izquierda. Todos debemos contribuir a que nuestra sociedad no sea cada vez más injusta y desigual y se necesitan cauces para esa labor. Creo que los sindicatos son algunos de estos cauces.

“Tenemos unos sindicatos que no nos merecemos”

Entrevista a
Antón Costas Comesaña
Catedrático de Política
Económica. Universidad
de Barcelona



El profesor Costas nació en Vigo en 1949, cursando primero estudios de ingeniería industrial para licenciarse posteriormente en Economía por la Universidad de Barcelona, en la que ocupa actualmente la cátedra de Política Económica. En el ámbito empresarial y social es Presidente del Consejo Asesor de ENDESA en Cataluña y Vicepresidente del Círculo de Economía, formando parte asimismo de otras fundaciones y patronatos. Su línea de investigación y publicaciones se centra, especialmente, en el estudio del papel de las ideas, los intereses y las instituciones en los procesos de formación de las políticas públicas, en particular la reforma económica y la regulación de los servicios públicos, siendo autor de una docena de libros y numerosos ensayos y artículos sobre tales cuestiones. Especialmente sugerentes resultan sus artículos periódicos en el diario El País y sus dos últimos libros: *La torre de la arrogancia. Políticas y mercados después de la tormenta* (Ed. Ariel, Barcelona, 2011) y *La crisis de 2008. De la Economía a la Política y más allá* (Fundación Cajamar, Almería, 2010), en los que realiza una aproximación crítica a las causas y efectos de la actual crisis.

La entrevista con el profesor Costas se realizó en su despacho universitario el viernes 10 de junio de 2011, el mismo día en que el Consejo de Ministros aprobó el decreto para la reforma de la negociación colectiva, tras fracasar las negociaciones desarrolladas al efecto entre sindicatos y patronal.

P.: ¿Cómo valora el actual proceso de reformas económicas, del mercado de trabajo y de las relaciones laborales..., en el que se alternan acuerdos con rupturas, diálogo y conflicto entre los agente sociales e institucionales...?

R.: A diferencia de la reforma laboral que se cerró en falso y sin acuerdo entre las partes..., el *Acuerdo Social y Económico* suscrito el 2 de febrero de 2011 entre el Gobierno y los agentes sociales...creo que es positivo, tanto en su contenido como por la voluntad de concertación que refleja....y, por la misma razón, la ruptura del diálogo entre patronal y sindicatos para la necesaria reforma de la negociación colectiva..., y su consiguiente regulación por decreto..., creo que es una mala noticia... Y es que, simplificando..., creo que vale más un mal acuerdo que un buen pleito...

P.: Pero, ¿por qué un acuerdo sobre un paquete de cambios es mejor que una reforma aislada hecha con conflicto?

R.: Hay dos razones..., una tiene que ver con la percepción de legitimidad y de justicia... y la otra con la eficacia de las medidas, siendo ambas inseparables.

La política económica democrática tiene dos dimensiones que es conveniente diferenciar. Una son las medidas que lleva a cabo un Gobierno dentro de las reglas de juego existentes, ya sea para aumentar impuestos o reducir gastos. Está legitimado para hacerlo sin necesidad de buscar el consentimiento en cada caso. Otra son las medidas que cambian las reglas de juego..., lo que llamamos reformas. En este caso, el Gobierno, como el árbitro de un partido, no está legitimado para cambiar

las reglas a las bravas, sino que tiene que tomar en cuenta las preferencias de la sociedad. Al menos, en buena lógica democrática...

Las reformas aisladas, hechas “cueste lo que cueste”, son poco eficaces e inestables. Hay dos motivos que son evidentes. Es un juego de suma cero, donde lo que gana uno lo pierde el otro. Dan lugar a ganadores y perdedores y llevan al conflicto abierto... Además, frecuentemente se consideran ilegítimas e injustas por alguna de las partes..., especialmente en esta crisis, llena de desmanes financieros. Ese es el problema de la reforma laboral centrada en la modificación del coste del despido.

Por el contrario, cuando se negocia un paquete de cambios, cada parte se puede ver perdedora en un aspecto, pero ganadora en otro. Como dice el re-

...las reformas sociales tomadas a través de algún tipo de mecanismo de participación son más eficaces porque se ven como más legítimas y justas.

frán..., lo comido por lo servido. Esto hace que el efecto neto sea ambiguo y que no existan ganadores ni perdedores claros. Esta incertidumbre es como un velo que nos hace más proclives al acuerdo.

La experiencia de las sociedades democráticas de corte occidental, que respetan las preferencias de la población..., nos enseña que las reformas sociales tomadas a través de algún tipo de mecanismo de participación son más eficaces porque se ven como más legítimas y justas.

P.: En un reciente artículo en 'El País' (18-04-11), hablaba de "la quiebra moral de la economía de mercado", como una de las causas... y efecto de la actual crisis...

R.: Para comprender las raíces de esa quiebra moral, es necesario cruzar las fronteras del análisis económico y adentrarse en otras disciplinas que captan mejor los fundamentos éticos de la economía, basados en valores como la confianza, la equidad, la justicia o la buena fe en las relaciones económicas; y las consecuencias negativas de la desigualdad, el fraude, el expolio o la corrupción.

Los economistas ofrecen cuatro tipos de explicaciones que hay que atender... por necesarias aunque no suficientes para un diagnóstico adecuado de la crisis y el diseño de sus posibles vías de superación... Se habla a tal efecto de los "fallos" del mercado, de la desregulación financiera que propició la desaparición del viejo modelo de banca prudente y aburrida, que mantenía el riesgo en su propio balance y fomentó nuevas prácticas que llevaron a la toma de riesgos excesiva, cuando no directamente a la corrupción dolosa... Se habla, asimismo de los "errores" y "desequilibrios" de las grandes economías..., incluso del factor de desigualdad subyacente a la burbuja crediticia e inmobiliaria, según la cual, incapaces de hacer frente a las desigualdades sociales mediante políticas redistributivas, los gobiernos habrían utilizado el crédito barato y las políticas de desgravación a la vivienda para compensar la caída de ingresos de las clases medias y trabajadoras...

Por su parte, los no economistas dirigen la mirada hacia otro lugar. Buscan las raíces de la crisis en una "quiebra moral" de la economía que se habría producido en los años noventa.

...yo doy una gran importancia históricamente a los Sindicatos como institución social.

Estamos ante un fenómeno intrigante. Algo sucedió en los ochenta que invirtió la tendencia a la reducción de la desigualdad desde la II Guerra Mundial. A partir de los ochenta la distribución de la renta se hizo más desigual. Los ricos, especialmente en el sector financiero, se han hecho cada vez más ricos.

Las causas no están claras. Coincidió con cambios de diverso tipo: tecnológicos (las nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones), económicos (la globalización), políticos (caída del muro de Berlín) e ideológicos (aparición de la ideología del mercado libre de trabas). Pero parecen haber tenido más influencia las políticas desreguladoras y la debilitación de instituciones que ejercían un cierto control social, como los sindicatos y los medios de comunicación.

Los economistas han tenido un papel importante en esa quiebra ética... Aunque saben poco de cómo funciona el mundo real, practican una economía arrogante, basada en supuestos idealizados del comportamiento económico, que han utilizado para apoyar políticas de libre mercado... Solo una economía humilde, que reconozca que sabe poco sobre los mercados financieros, será fuente de progreso y estabilidad.

La teoría financiera y de la empresa que se ha enseñado a los largo de las últimas décadas en las escuelas de negocios y universidades es, además de pura soberbia analítica, una verdadera bancarrota moral... La idea de que los mercados son eficientes sólo cuando se autorregulan y están libres de cualquier control público es, además de mala teoría, una ideología encubridora de intereses privados... y mientras no se la erradique, la corrupción seguirá campando a sus anchas.

Es necesario, pues, introducir una dimensión ética y elementos de interés general en el comportamiento de las instituciones financieras, los mercados y las corporaciones empresariales..., para lo que se requiere de la intensificación de su control social y el fortalecimiento de instituciones de regulación y supervisión pública como los medios de comunicación social independiente y los propios sindicatos...

P.: Hablemos, pues, de esa función de los sindicatos como instituciones de regulación social, en el marco de la sociedad capitalista..., de sus déficits y potencialidades...

R.: Cuando yo analizo al capitalismo..., y no es un sistema que me disguste o incomode, lo veo como un sistema económica y socialmente muy dinámico, al menos en términos potenciales... El capitalismo, para mí, es como un

sistema homeostático que está en posición de equilibrio inestable, siempre y cuando funcionen bien dos reguladores..., uno es la regulación pública, la convencional, la regulación de carácter legal, fiscal, comercial... incluso de las propias relaciones laborales... Y el otro regulador, el segundo, que es básico a mi juicio, es lo que podríamos llamar la regulación social..., a través de la cual se introducen en el funcionamiento del mercado valores sociales, valores culturales y mecanismos de control de las conductas económicas... Entre estos reguladores sociales, entre los que están las instituciones de control democrático y los medios de comunicación independientes..., yo doy una gran importancia históricamente a los Sindicatos como institución social, una institución de regulación social, no sólo en el ámbito estricto de la negociación colectiva y de las relaciones laborales..., sino como interlocutor social de empresas e instituciones públicas...

El período final del siglo XIX y comienzos del XX, incluyendo la primera guerra mundial..., nos enseñó que ese mecanismo eficiente de asignación de recursos y de creación de riqueza..., no es un buen mecanismo de distribución de esa riqueza, crea desigualdades e ineficiencias sociales... y la experiencia, a mi juicio, de la gran depresión y de la segunda guerra..., fue el descubrimiento de que al lado del mercado como generación de riqueza había que poner esos dos reguladores y ahí es donde aparece, después de la segunda guerra mundial..., la *regulación pública* en la que se incluye lo que llamamos convencionalmente prestaciones del Estado de Bienestar y la *regulación social*, porque es cuando se les da a los Sindicatos y a los Medios de comunicación independientes y a otras instituciones de naturaleza democrática..., se les da un papel muy fuerte de control social a través no tanto de la legislación, que eso es la regulación pública, como de los valores de equidad, respeto al trabajo, derecho universal a la educación, la sanidad, la jubilación... del diálogo social y la gobernanza democrática...

Ese modelo empezó a quebrarse en la crisis de los años setenta..., en base al debilitamiento de los dos tipos de regulación a los que he aludido, tanto la

...se proyecta una imagen del sindicalismo con tintes anacrónicos, poco representativo, disfuncional... y eso es peligroso, no sólo para el sindicalismo sino para el conjunto del sistema en el que este debe actuar como un regulador social eficiente.

pública como la social..., especialmente en este último caso, con el debilitamiento del sindicalismo, tanto por causas estructurales como por la ofensiva desreguladora del neoliberalismo... así como, también, por sus dificultades para adaptarse a la nueva realidad...

P.: Y si eso fue así en la Europa democrática..., el caso español presenta una desventaja añadida, pues aquí la transición se iniciaba a mediados de la década de los setenta, justo en mitad de la crisis que, a nivel europeo, ponía fin a los 25 años dorados de crecimiento económico, de consolidación del Estado de Bienestar...

Sí, es cierto... y a pesar de todo creo que los sindicatos españoles han hecho un gran esfuerzo de modernización, de construcción de una cultura del diálogo social de la que aquí no había antecedentes... y que, globalmente, ha dado buenos resultados... Yo en algunos encuentros empresariales, siendo un poco provocador, he dicho en varias ocasiones que tenemos unos sindicatos que no nos los merecemos..., por su responsabilidad y contribución a las reformas..., desde los Pactos de la Moncloa hasta ahora mismo...

Es decir..., que cuando se analiza, con una cierta distancia y objetividad, el comportamiento de los sindicatos españoles en los procesos de modernización de muchos ámbitos..., ves una actitud muy colaborativa que no se refleja después en la imagen, en la percepción, en términos sociológicos que parecen tener tanto las élites económicas y empresariales como las élites políticas..., incluso la opinión pública en general, incluyendo los medios de comunicación, no reflejan eso..., sino que se proyecta una imagen del sindicalismo con tintes anacrónicos, poco representativo, disfuncional... y eso es peligroso, no sólo para el sindicalismo sino para el conjunto del sistema en el que este debe actuar como un regulador social eficiente..., por lo que me parece bien este esfuerzo que estáis haciendo por desactivar los tópicos negativos y poner de manifiesto la cara amable del sindicalismo, su representatividad social y, en definitiva, reivindicar la función sindical en el marco de una sociedad moderna que pugna por salir de la crisis y avanzar en términos de competitividad económica, cohesión social y gobernanza democrática.

“No se puede entender la democracia en España sin las Comisiones Obreras”

Entrevista a
Alicia Durán
Profesora de Investigación
del Consejo Superior de
Investigaciones Científicas
(CSIC)



Nacida en Neuquén, Argentina, y cordobesa de adopción, estudió Físicas en la Universidad Nacional de Córdoba (IMAF). Se doctoró en la Universidad Autónoma de Madrid en 1984, accediendo a la plantilla de investigadores del CSIC en 1986. En la actualidad es Profesora de investigación del CSIC.

Acaba de cumplir 61 años y se vino de Argentina por motivos políticos. Ya licenciada en Físicas fue contratada por la Universidad, pero con el golpe de Estado del General Videla en 1976 fue expulsada junto a una gran cantidad de profesores. La causa: haber participado en la creación del sindicato de profesores de universidad en su facultad.

Allí nació su trabajo sindical que continuó cuando llegó a España con una beca del Ministerio de Trabajo para hijos y nietos de españoles.

En aquella época España reconocía que era un país de emigrantes y pretendía recompensar con becas (de 9 meses por año y máximo de 2 años) a los hijos y nietos de aquellos españoles emigrados a América. Lástima que aquel reconocimiento diera paso, poco después, a la soberbia de despreciar a los que ahora venían de aquellas tierras empujados por las dictaduras o por la mala situación económica.

Alicia Durán recuerda aquella llegada como un acontecimiento muy hermoso. “Venía de un país oscurecido por la dictadura donde la muerte era habitual. Llegar a España, que estaba construyendo la democracia, fue una bendición. Que la beca fuera mínima se compensaba con creces con el ambiente de fiesta democrática y de construcción colectiva”.

Y así hasta ahora. Alicia Durán sigue avanzando en su profesión, donde ha conseguido llegar a Profesora de investigación, y también con su compromiso sindical.

Profundiza en todo lo que puede ser de su interés y colabora en llegar al fondo en la discusión, con nuevos argumentos y, sobre todo, intentando que la construcción de una nueva sociedad de personas iguales sea posible. Un reto difícil pero imprescindible. Esta profesora-investigadora del CSIC es una de las científicas promotoras del manifiesto "Críticos y ciudadanos".

P.: ¿Cual es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?

R: El sindicalismo ha jugado una función trascendental en la construcción de la sociedad del bienestar en Europa y también en la defensa de la paz y de los derechos de los trabajadores. La Europa de las libertades y del bienestar no se entiende sin la participación activa de las organizaciones sindicales y de los sindicatos de clase.

P.: ¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?

R.: Los sindicatos españoles fueron organizaciones clave en la lucha contra la dictadura. En particular, las Comisiones Obreras, organizadas horizontalmente y con capacidad de eludir a las fuerzas del orden, fueron el catalizador de las movilizaciones y concentraron la lucha de los trabajadores en la última etapa del franquismo. No se puede entender la democracia en España sin las Comisiones Obreras, cuyo papel no ha sido reconocido por la historiografía oficial.

P.: ¿Qué tiene que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?

R.: Este es el papel más específico de los sindicatos, lo cual no excluye el carácter sociopolítico que trasciende la mera negociación de salarios. La actuación de los sindicatos como referencia de defensa de los trabajadores, sobre todo en épocas de crisis, ha significado un paraguas bajo el cual refugiarse y un dique de contención a las actuaciones y reivindicaciones de la patronal y las finanzas.

Su alineación con la defensa de lo público, sanidad, educación, vivienda digna y sobre todo trabajo digno, los convierten en un referente imprescindible de la defensa de la igualdad de oportunidades, de la solidaridad y del estado del bienestar.

P.: En relación con lo anterior ¿Podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.: El trabajo más relevante de los sindicatos está en la negociación de las condiciones de trabajo, que no solo consiste en salarios, sino en seguridad y prevención, en acceso a condiciones y vivienda digna, sanidad y educación gratuitas y de calidad. Como mayor debilidad, el creciente distanciamiento entre la militancia sindical y los trabajadores. El escaso seguimiento de las movilizaciones puede explicarse por campañas mediáticas y campañas de deslegitimación pero parte de la responsabilidad es sindical, de estructuras antiguas y caducas que no saben llegar a las bases y que son vistas como burocracias que dependen y viven del Estado.

La derecha sabe que los sindicatos son, tal vez, el último bastión a derrotar en esta batalla de nunca acabar en la cual se rebajan, de forma continua y constante, los derechos de los trabajadores.

P.: ¿Cómo valora Usted la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R.: No es la primera ni será la última, y sin recordar la terrible campaña de deslegitimación en los lejanos 80 cuando el PSOE prefería romper con sus propias bases para enfrentarse a los trabajadores. La derecha sabe que los sindicatos son tal vez el último bastión a derrotar en esta batalla de nunca acabar en la cual se rebajan, de forma continua y constante, los derechos de los trabajadores, bajo la dictadura de los mercados. Para enfrentarse a esa deslegitimación hay que cambiar desde dentro las estructuras sindicales, haciéndolas más transparentes, más cercanas, más dispuestas a escuchar y entender las reivindicaciones de las bases.

P.: ¿Considera necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?

R.: Por supuesto, pero para ello hay que cambiar las formas de llegar a la gente. No basta con escribir en Twitter y utilizar las redes sociales, hay que llegar a los centros de trabajo, discutir con la gente y que nos sientan cercanos y comprometidos, rompiendo con la figura del liberado que se despega de sus compañeros.

“Los sindicatos en España han sido determinantes para la conquista de los derechos sociales”

Entrevista a
Pilar de Luna
Jiménez de
Parga
Jueza



Es de Málaga. Tiene 55 años y estudió derecho aunque le encantaban las artes y las bellas artes. De hecho ahora hace las dos cosas, pinta cuadros, con los que ha demostrado su talento y originalidad y es magistrada en Madrid.

Estudió derecho por dos cosas, porque proviene de una familia de juristas y porque le pareció que el derecho podía ser una buena herramienta de lucha en aquellos momentos en los que estudiaba en la universidad. Se especializó en derecho penal, una materia que tiene que ver con las desigualdades sociales, con la conducta humana, con la delincuencia juvenil con las tribus urbanas que luego vinieron, con la problemática del consumo de drogas, con la marginación, con la extranjería. Cada vez le interesó más esa materia del derecho penal.

Hizo la carrera trabajando. Cuando era muy joven cayó en sus manos un texto marxista sobre la lucha de clases y las desigualdades. Eso le llevó a plantear un ruptura en su casa y se fue a vivir a Vallecas y a trabajar para sacarse la carrera. Primero de carrera le pareció un mundo muy teórico. En segundo empezó a trabajar y entonces ya trabajaba y estudiaba y vivió una dimensión completamente distinta de lo que era la universidad. En aquella época, en Vallecas estaban los curas obreros: el padre Llanos, Díez Alegría que eran entonces referentes. Vivió dos años en el barrio mientras estudiaba y trabajaba en despachos laboristas. Aunque ella siempre tuvo claro que lo suyo era lo penal.

Al terminar la carrera montó su propio despacho porque tenía muy claro que quería defender a un determinado tipo de gente. Un despacho en un local muy pequeñito de la calle Rafael Calvo y se vinculó al grupo de coordinadoras de barrio. Atendía gente

de toda la periferia de Madrid: Entrevías, Móstoles, Parla, Coslada, Pan Bendito. A su consulta iba gente de todos los barrios y fueron unos años muy importantes, muy decisivos, donde se formó como penalista con una gran implicación personal. Fueron años muy duros, años en los que se extendió la droga, en los que moría gente a mansalva como consecuencia del consumo de estupefacientes.

Para hacer las oposiciones a judicatura tuvo que cerrar el despacho para lo que fue necesario que previamente ganase un juicio muy importante que le permitió pagarse tres años de estudio.

P.: Desde su actividad profesional y también como ciudadana me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo en términos generales.

R.: Creo que los sindicatos en España han sido determinantes para la conquista de los derechos sociales de los trabajadores de nuestro país, y además los sindicalistas más comprometidos contribuyeron a la instauración de la democracia en España. Muchos de ellos pagaron con la prisión el precio de la libertad de la que hoy todos disfrutamos.

P.: ¿Cual es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?

R.: Por un lado, contribuyeron a que los trabajadores/as tuvieran una conciencia social, y a que conocieran conceptos tan importantes como el de “alienación”, es decir, esa transformación de la conciencia de un individuo o de una colectividad que hace que pierda su propia identidad. Por otro lado, fomentaron que los trabajadores/as se agruparan en torno a un conflicto y lucharan frente a las injusticias laborales desde una perspectiva colectiva. No se trataba de “mi casa, mi trabajo, mi hipoteca...” sino de una lucha de todos por conseguir salarios dignos, denunciando las condiciones laborales abusivas. Algo a lo que hoy asistimos impasibles cuando miramos a nuestro entorno.

P.: ¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?

R.: Positivamente. Algunas personas afiliadas a los sindicatos pasaban a tener primero una conciencia de su yo, y segundo, una conciencia colectiva. Algunos de ellos daban un salto cualitativo en sus vidas porque reflexionaban acerca de lo que ocurría en la sociedad y no sólo en su medio laboral, y

así poco a poco fueron adquiriendo una conciencia acerca de lo que era la explotación, pero no todos llegaron a tener una conciencia colectiva, ni a comprender los problemas de la dictadura. Pero cuando ocurría, se fomentaba un espíritu de solidaridad, no sentir lástima de sí mismo, y un ánimo de lucha frente a las adversidades. Nos percatábamos de los problemas del entorno poniendo la mirada más allá del estrecho mundo laboral, y luchábamos en las redes sociales de la época (células y asambleas) para poder pasar del silencio a una democracia participativa, pero esto a veces suponía la pérdida del puesto de trabajo. En esa lucha murieron compañeros estudiantes y trabajadores que dieron su vida por la conquista de las libertades, en las protestas y manifestaciones, que era el medio más explícito donde se planteaban las reivindicaciones.

Como decía el cantante Sting, ya no sabemos de donde viene la suela de los zapatos que usamos.

P.: ¿Qué tiene que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?

R.: Ya lo he dicho. Pero quiero añadir que los sindicatos contribuyeron a la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores/as, y especialmente algunos sindicalistas. Muchos de ellos se jugaron sus puestos de trabajo luchando por aquello en lo que creían, a pesar de que ello representaba su despido, afectando a su estabilidad personal y familiar. Algunos de ellos sufrieron además la prisión por defender derechos laborales. Sus hijos crecieron sin que sus padres tuvieran una presencia cotidiana en sus vidas. Otros no podían arriesgar tanto porque sentían el miedo a la pérdida del puesto de trabajo y a la prisión.

Las condiciones laborales de la clase trabajadora mejoraron gracias a la lucha que llevaron estas personas que estaban convencidas ideológicamente de lo que tenían que hacer y lo hicieron, sin esperar ninguna recompensa. Cuando salían de la prisión tenían que volver a luchar de nuevo, y estaban estigmatizados. Desde aquí les quiero dar las gracias y trasladarles todo mi cariño y mi reconocimiento por cómo nos enseñaron a luchar a los que entonces éramos más jóvenes.

P.: En relación con lo anterior ¿Podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.: Creo que la contribución más importante que hicieron los sindicatos fue la de fomentar la toma de conciencia del individuo. Los sindicalistas denunciaban en aquella época situaciones de injusticia y canalizaban a los trabajadores de forma adecuada para que éstos pudieran luchar por sus derechos de forma no sólo individual sino colectiva. Estaban en contacto con los despachos laboristas del país, que eran los que planteaban sus reivindicaciones en la antigua “Magistratura del Trabajo”. Se hacían planteamientos comprometidos en los tribunales de justicia. Un buen laborista no sólo reivindicaba la paga de beneficios, sino que desmontaba cómo se obtenían esos beneficios por la empresa, y averiguaba, si era necesario, las cotizaciones que tenía en Bolsa, para combatir los argumentos del contrario. Y cuando reivindicaba el reconocimiento de una incapacidad laboral, analizaba no sólo las condiciones de ese puesto de trabajo sino los riesgos que determinadas condiciones laborales entrañaban en la vida de los trabajadores.

Hoy esto se ha perdido. No se pueden establecer los mismos métodos de lucha, y no siempre se inventan métodos nuevos. Por una parte, es más difícil ver dónde está el enemigo, quiénes son los responsables de las injusticias, y por otra, ha desaparecido la conciencia colectiva ante los problemas.

Las empresas no son tan familiares ni tan locales. Asistimos a un alambicado mundo laboral formado por redes empresariales, de filiales, de contratas y subcontratas, que dificultan conocer quienes son los responsables de las injusticias. Hay una gran distancia geográfica entre el empleador y el trabajador con las transnacionalizaciones. Y presiento que las personas están más desasistidas que antes. Muchos jóvenes hoy no saben para qué sirve la Inspección de Trabajo, por ejemplo, y jamás plantearon un problema laboral ante el Juzgado de lo Social, teniendo sobradas razones para ello. Ni siquiera comprenden la nómina, ni saben para qué sirve un convenio colectivo.

Por otro lado, asistimos a un mercado laboral formado por personas extranjeras, que, en determinados sectores de la producción, vienen a España para hacer las labores que otros no quieren. Por citar un ejemplo. Las cuadrillas de trabajadores/as para llevar a cabo la recogida de la naranja, están formadas por personas extranjeras a las que se les impone unas condiciones laborales indignas y se les paga un salario de miseria, con bastante frecuencia. Hay un capataz con el que se entienden a duras penas, y nunca saben quienes son los responsables del negocio para el que trabajan, ni pueden entenderse con ellos porque no hablan la lengua del país de acogida. Este capataz es el que

los selecciona (a los más fuertes y robustos), el que fija unas horas de trabajo y un salario hora. Los he visto así trabajar año tras año en las costas del Mediterráneo. ¿Dónde están aquí los sindicatos? Me pregunto si no pueden o no quieren llegar a esta clase de trabajadores (fundamentalmente rumanos, latinoamericanos, marroquíes, y personas de etnia gitana).

Como decía el cantante Sting, ya no sabemos de donde viene la suela de los zapatos que usamos.

No me extraña que los jóvenes del mundo árabe hayan terminado haciendo la revolución en Túnez, Egipto, Libia, Yemen,...etc., pues es evidente que la lucha por mejorar las condiciones de vida ya no reside en Europa.

Interesa restar validez a los sindicatos porque de esta forma se pueden hacer cosas que de otra forma no sería posible llevar a cabo.

P.: ¿Cómo valora Usted la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R.: Como resultado del liberalismo económico, una vez más. Precisamente en un momento histórico en el que los Estados han intervenido más que nunca en la economía, que era lo contrario de lo que el liberalismo económico pregona. Interesa restar validez a los sindicatos porque de esta forma se pueden hacer cosas que de otra forma no sería posible llevar a cabo. Por ejemplo, despedir masivamente a la gente sin que nadie proteste. No interesa negociar convenios colectivos para todo un sector de la producción, sino empresa por empresa (esto último lo hacen los alemanes, y creo que da buenos resultados, pero los alemanes tienen unos hábitos de trabajo que no tienen los españoles).

P.: ¿Considera necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?

R.: La respuesta no puede ser igual para todos. Vivimos en una sociedad plural que requiere respuestas diferentes. Hay personas a las que les convendría afiliarse a los sindicatos y no lo están. Se potenciarían mutuamente y les harían crecer. Les permitiría tener una información importante para comprender el mundo económico en el que nos movemos. Pero para otros, que gozan de una gran formación, el sindicato los reduce. Ese sentimiento de que hay que estar arrastrando a los demás, agota. Esa falta de creatividad, empobre-

ce. Posiblemente el sitio de estas personas esté en otro lugar. Hay gente a la que le gusta nutrirse en las redes sociales u otros grupos de presión sociales para conseguir el dinamismo que necesitan. Y todas las opciones tienen que ser respetadas.

“Hay que debilitar a los sindicatos para reestructurar el mercado laboral”

Entrevista a
Jorge Martínez Reverte
Periodista y escritor



Jorge Martínez Reverte nació en Madrid en 1948. Estudió cuatro años de Ciencias Físicas y Periodismo y es, en el ámbito de los medios de comunicación, donde ha desarrollado buena parte de su actividad profesional.

Ha colaborado con numerosos periódicos y revistas, como Posible, Ciudadano, Triunfo, Cambio 16, La Calle, Zona Abierta o El País, El Sol y El Periódico de Cataluña. Ha dirigido la revista mensual Mayo, y ha trabajado para la agencia Pyresa. Fue el primer director general de Radio Televisión de Madrid y director de informativos no diarios de TVE. También ha colaborado en Radio Nacional de España (RNE), Canal Sur y la agencia Pyeresa.

Coordinó el documental “Yoyes”, que obtuvo la Ninfa de Plata en el Festival de Montecarlo. En 2009 recibió el premio Ortega y Gasset de Periodismo al mejor trabajo de prensa por el reportaje en el que narraba la muerte de su madre, y que tituló “Una muerte digna”.

Ha publicado siete novelas de ficción y es el creador del personaje literario de novela negra, el periodista Julio Gálvez que ha protagoniza los títulos: “Demasiado para Gálvez”, (1979), “Gálvez en Euskadi” (1981), “Una vida de héroe” (1991), “Gálvez y el cambio del cambio” (1995), “Gálvez en la frontera”, 2001, “Gudari Gálvez”, 2005, “Triple agente”, 2007, entre otros.

Su obra de ficción la completa el libro de relatos “El último café” y “Perro come perro: guía para leer periódicos”.

Además ha publicado libros relacionados con la historia y la memoria histórica: “Hijos de la guerra”, en colaboración con Socorro Thomas, “Soldado de poca fortuna”, en colaboración con Javier Reverte y Jesús Martínez Tessier, “La batalla del

Ebro" y "La batalla de Madrid", La Furia y el silencio, y El arte de matar: cómo se hizo la guerra civil española.

P.: Desde tu actividad profesional y también como ciudadano me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo en términos generales.

R.: Es una función imprescindible.

P.: ¿Cual es, a tu juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?

R.: En la historia, los sindicatos jugaron, primero, un papel de defensa contra los abusos de las oligarquías para establecer derechos que desde nuestra perspectiva casi entran en el capítulo de los derechos humanos (jornadas de trabajo disparatadas, trabajo infantil, salarios de subsistencia) A lo largo del siglo

En España los sindicatos fueron los protagonistas fundamentales de la instauración de la democracia.

XX, su papel ha significado la instalación del Estado de Bienestar, normalmente asociado a la acción de partidos socialdemócratas.

P.: ¿Cómo valoras la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?

R.: En España los sindicatos fueron los protagonistas fundamentales de la instauración de la democracia. Y eso significa que desbordaron su papel de defensa de los derechos de los trabajadores y contribuyeron a la puesta en vigor de los derechos ciudadanos propios de una democracia adulta.

P.: ¿Qué tienes que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?

R.: Es muy sencillo: es fundamental.

P.: En relación con lo anterior ¿Podrías decirnos lo que consideras más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.: Lo que me parece más relevante es lo que se refiere al control de los procesos de trabajo, los límites de la acción empresarial... La debilidad mayor es el corporativismo interno. Muchas veces, como creo que está sucediendo

ahora, el discurso se quiebra porque no es posible hacer compatibles, por ejemplo, las prejubilaciones masivas en ciertos sectores con la negociación sobre la edad de jubilación. Esa acción debería ser global.

P.: ¿Cómo valoras la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R.: Me he opuesto con todas las armas a mi alcance. Además, a nadie de los que han entrado en esa campaña se le ha ocurrido hablar de los ejecutivos de grandes empresas y bancos, que son los que nos han metido en la crisis.

El objeto de la campaña es obscenamente obvio: hay que debilitar a los sindicatos para reestructurar el mercado laboral.

P.: ¿Consideras necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?

R.: Ese es uno de los grandes fallos del sindicalismo español. Porque a los sindicatos, como a los partidos políticos, habría que pedirles autosuficiencia, sin necesidad de recurrir al apoyo de los Estados a través de los Presupuestos Generales.

*En la historia, los
sindicatos jugaron,...,
un papel de defensa
contra los abusos de las
oligarquías...*

“Los sindicatos han sabido pasar de la protesta a la propuesta”

Entrevista a
**Federico Mayor
Zaragoza**
Ex-Director General de la
UNESCO



Mayor Zaragoza es, probablemente una de las personas que en España suscita más consenso. Tiene una trayectoria profesional y política de profundas raíces y su nombre aparece vinculado a todas las causas que merecen tal nombre. Nació en Barcelona en 1934 y en la Universidad de Madrid se licenció en Farmacia con premio extraordinario cuando tenía 22 años. En 1958 se doctoró con la calificación de sobresaliente cum laude. Su actividad docente le llevó primero a ser nombrado rector de la Universidad de Granada y en 1972 presidente de la Delegación del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, CSIC.

En su calidad de rector, fue designado procurador en Cortes en 1968 y, entre 1969 y 1972, desempeñó el puesto de Consejero Nacional de Educación. En 1972 asumió el rectorado honorario de la Universidad de Granada, y dos años más tarde fue nombrado subsecretario de Educación y Ciencia en el gobierno presidido por Arias Navarro. Desde este puesto asumió la presidencia de la Comisión para el Estudio de un régimen especial de enseñanza para las cuatro provincias catalanas, y en 1975 cesó como subsecretario de Educación.

También en enero de 1974 accedió al cargo de presidente de la Comisión Gestora de Inversión Científica y Técnica de la Presidencia del Gobierno. En abril asumió la dirección del Instituto de Biología Molecular, y posteriormente, la vicepresidencia de la Comisión Nacional de Cooperación en la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

En las elecciones generales del 15 de junio de 1977, Mayor Zaragoza se presentó como candidato independiente en la lista de Unión de Centro Democrático (UCD) por la provincia de Granada, y obtuvo escaño de diputado. En la Cámara Baja ocupó la

presidencia de la Comisión de Educación y Ciencias y la de la Comisión Asesora de Investigación Científica y Técnica.

Pese a su intensa actividad política, Mayor Zaragoza no abandonó su trayectoria docente. En 1978 obtuvo la cátedra de Bioquímica y Biología Molecular en la Facultad de Ciencias de la Universidad Autónoma de Madrid y fue nombrado director del departamento de Bioquímica. El 7 de junio de ese año accedió al puesto de director general adjunto de la UNESCO, con sede en París. Por primera vez un español ocupaba un puesto relevante en Naciones Unidas y, a raíz de este nombramiento, renunció a su escaño parlamentario y a su condición de consejero del entonces presidente del Gobierno, Adolfo Suárez.

En 1981 regresó a España y fue nombrado ministro de Educación y Ciencia en el segundo gobierno de Leopoldo Calvo-Sotelo. En 1983 fue elegido presidente científico del Centro de Biología Molecular de la Universidad Autónoma de Madrid, puesto que compatibilizó con el de director del Instituto de Ciencias del Hombre. Fue candidato en junio del 87 al parlamento de Estrasburgo, en las primeras elecciones europeas, y resultó elegido eurodiputado por el Centro Democrático y Social (CDS).

A mediados de julio de ese año, fue presentado al Comité Ejecutivo de la UNESCO como candidato a la dirección general de este organismo. En las votaciones Federico Mayor Zaragoza contó con el apoyo de la mayor parte de los países de Europa Occidental y Latinoamérica y en 1987 fue elegido director general del organismo mundial de la Ciencia y la Cultura, para un período de seis años. El 6 de noviembre de 1993 obtuvo la reelección al cargo y permaneció en el puesto hasta noviembre de 1999 en que fue sustituido por el japonés Koichiro Matsuura.

***La paz social
debe vigilarse
permanentemente. No
se trata sólo de salarios
y bienes materiales,
sino de igualdad
de oportunidades y
dignidad.***

P.: Desde su actividad profesional y también como ciudadano me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo en términos generales.

R.: Las principales funciones sociales del sindicalismo han sido las representativa, mediadora y reivindicativa. En el momento actual va más allá, para situarse en funciones políticas, estratégicas y, sobre todo, prospectivas. La anticipación es siempre la mejor victoria.

P.: ¿Cual es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?

R.: La gran contribución histórica –y actual– de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de la ciudadanía es la de haber aparecido en las instancias de la toma de decisión como actores indispensables para la formulación de las normas y pautas adecuadas para asegurar la igual dignidad de todos los seres humanos, el pleno ejercicio de sus derechos y la prevención de conflictos. Lo más significativo ha sido pasar de la protesta a la propuesta.

P.: ¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?

R.: Su aportación durante esos años fue muy importante para emplazar, en la transición, los derechos laborales y de la ciudadanía como pilar esencial de una transformación de hondo calado, que la mayoría de los españoles, con independencia de su identidad e ideología, procuraron pacífica. Los sindicatos tuvieron –al facilitar la transición, a pesar de tantos pesares– un papel que debe elogiarse y recordarse.

...los pueblos ya no guardarán silencio, porque tiene la posibilidad de manifestarse a través de la participación no presencial. El siglo XXI será el siglo de la gente.

P.: ¿Qué tiene que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?

R.: Que ha sido crucial. Deseo que siga siéndolo, pero interpretando las nuevas funciones que ahora les corresponde desempeñar, teniendo una visión global que module sus acciones locales. Creo que es indispensable, a este respecto, la defensa del multilateralismo a escala internacional, terminando de una vez con los grupos plutocráticos (G-7, G-8, G-20) que nos han conducido, a través de una economía de especulación, deslocalización productiva y guerra a las actuales crisis.

P.: En relación con lo anterior ¿Podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.: La “paz social” debe vigilarse permanentemente. No se trata sólo de sala-

rios y bienes materiales... sino de iguales oportunidades, de igual acceso, de igual dignidad.

P.: ¿Cómo valora Usted la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R.: Inútil. Pero los sindicatos tienen que manifestar su rechazo y aversión a unas posiciones ideológicas que pretenden seguir utilizando las seculares formas de intimidación. Este rechazo debe ser muy claro y ampliamente difundido porque, en caso contrario, podríamos facilitar que nos gobernarán quienes a través de medios audiovisuales y escritos “adictos”, que tergiversan lo que sucede, seguirían protegiendo el dominio de los pocos sobre los muchos. Es necesario, con urgencia, la regularización de los flujos financieros, la desaparición de los paraísos fiscales, la re-localización productiva y evitar el acoso del “mercado”, ejercido por agencias de calificación sesgadas e impresentables, para la pronta “normalización” de la vida democrática. Ahora, los pueblos ya no guardarán silencio, porque tiene la posibilidad de manifestarse a través de la participación no presencial. El siglo XXI será el siglo de la gente.

P.: ¿Considera necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?

R.: Sí.

“Los sindicatos tienen una función inicial extremadamente compleja”

Entrevista a
**José María Mena
Alvarez**
Ex fiscal jefe del Tribunal
de Justicia de Cataluña



Nació en 1936 en la localidad burgalesa de Villarcayo y en 1964 ingresó en la carrera fiscal. Desde entonces y, hasta su jubilación en 2006, ha ejercido su profesión en Tenerife, Lérida y Barcelona, donde fue fiscal jefe del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Su padre y su abuelo también fueron fiscales.

Profesor de la facultad de Derecho, durante muchos años estuvo en la cátedra de Octavio Pérez Vitoria. Se le considera de talante humanitario y flexible en su cometido de fiscal. Es considerado ideológicamente como progresista. Militante del PSUC bajo el franquismo, la carrera de José María Mena se ha caracterizado también por su visión progresista de la función de la fiscalía.

Durante años hizo compatible la fiscalía con la docencia universitaria. Fue fiscal antidroga de Barcelona y, después, fiscal jefe de Cataluña desde 1996.

Participó en la constitución de Justicia Democrática y, posteriormente, en la Asociación de Fiscales y la Unión Progresista de Fiscales, así como en la entidad internacional Magistrados Europeos por la Democracia y las Libertades.

En la actualidad es presidente de la Asociación Catalana de Juristas Demócratas. En 2010 le fue concedida la Cruz de Sant Jordi. Acaba de publicar el libro De oficio, fiscal, que analiza lo que significa ser fiscal y reflexiona sobre las demandas sociales en el campo de la justicia.

Una obra que hace un recorrido por el mundo jurídico de la mano de uno de los fiscales más relevantes de la democracia española. El libro habla de los policías, los jueces, los fiscales o los jurados. No deja de lado la prevaricación, la corrupción, lo que él define como filibusteros o posibles errores judiciales, el papel de los jueces estrella, así como la politización de la justicia y la judicialización de la política.

P.: Desde su actividad profesional y también como ciudadano me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo en términos generales.

R.: Como ciudadano creo que la función social del sindicalismo, en general, es cambiante, según los momentos históricos. Hay que tener presente que desde el siglo XIX, y en distintos Continentes, con y sin crisis económicas, guerras, preguerras y post-guerras, y con situaciones políticas diferentes, la función inicial de los sindicatos, de defender a la clase obrera tradicional, ha ido adaptándose a esas circunstancias, a veces en condiciones dramática y heroicas.

P.: ¿Cual es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?

R.: Continuando con la anterior cuestión, en el inicio decimonónico las formaciones políticas que constituían la estructura formal democrática, es decir, los partidos liberales o conservadores etc., no representaban adecuadamente a los trabajadores, ni defendían efectivamente sus intereses. Las asociaciones de trabajadores eran expresión colectiva de esta insuficiencia, y tenían, por ello, un marcado carácter político, de suplencia, y consecuentemente de voluntad transformadora de las graves injusticias. Sus movilizaciones, con los niveles de crispación o violencia ocasionales que correspondían a las desigualdades económicas, sociales y políticas existentes, fueron la base necesaria e inevitable del progreso social, y, finalmente, un siglo después, del Estado Social, ahora mal-llamado del bienestar.

*...los sindicatos
constituyen el eje
vertebrador de
cualquier perspectiva de
transformación social.*

P.: ¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?

R.: Esta parte de la historia no es más que un trozo mínimo de la historia general a que acabo de referirme. Las luchas sindicales durante la dictadura eran, además de sindicales, políticas, en la medida en que la dictadura no admitía la más mínima parcela de libertad sindical. La inteligencia histórica de la infiltración en los sindicatos verticales, franquistas, unida al extraordinario sacrificio de los sindicalistas democráticos de entonces, fueron uno de

los soportes fundamentales de las fuerzas políticas democráticas. Es decir, que estas, sin la fuerza colectiva y organizada de los trabajadores, habrían carecido de la potencia que mostraron.

P.: ¿Qué tiene que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?

R.: Supongo que es más fácil decir algo que trabajar día a día en conseguirlo. No soy capaz de decir nada que pueda parecer un consejo, por modesto que fuera. Mi respeto por el trabajo de los sindicalistas me obliga a decir esto.

El papel actual de los sindicatos es, sin duda, el de siempre. Pero las circunstancias de ahora, y en concreto en España, no son las del siglo XIX, ni las del final de la dictadura. Y las nostalgias nunca fueron progresistas. El abanico social de los trabajadores ya no se corresponde con la homogeneidad en bloque de la clase obrera industrial histórica. Los patronos ya no son únicamente los señores de la chistera y el puro. Y, por fin, ya se ha aparecido el nuevo dios de “los mercados”, que no es nuevo, pero no se había aparecido, potente, supremo, infalible, o sea, dios. Los sindicatos, ahora, tienen una función inicial extremadamente compleja, con una complejidad superior a la de ninguna otra ocasión anterior, que es interpretar la realidad económica y social concreta y global. Y a partir de ella, tratar de transformarla. Ahí es nada.

Los sindicatos, ahora, tienen una función inicial extremadamente compleja, con una complejidad superior a la de ninguna otra ocasión anterior...

P.: En relación con lo anterior ¿Podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.: La nueva realidad, con su complejidad, hace más complejo el mundo de los trabajadores. Su representación, por lo tanto, también es cada vez más difícil. El objetivo ideal de la transformación social parece cada vez más alejado, más utópico, e incluso más innecesario. Las exigencias y necesidades inmediatas alejan, en ocasiones, cualquier otro objetivo histórico. La función sindical de protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, pasa, en ocasiones, en primer lugar, por amparar a los sindicados. En determinados casos, parece imponerse, como inevitable, la de-

fensa de posiciones de privilegio comparativo, e incluso de situaciones de afiliados difícilmente aceptables para amplias capas de trabajadores, y de los ciudadanos en general. Esta exigencia derivada de las necesidades objetivas de cualquier organización, parece acompañar inexorablemente a las estructuras sindicales. La resignación ante esta dimensión negativa de cualquier gran organización, no solo política, sino también sindical, debería ser combatida, desde dentro de las organizaciones que la sufren.

P.: ¿Cómo valora Usted la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R.: Es un índice clarísimo de que los sindicatos constituyen el eje vertebrador de cualquier perspectiva de transformación social. Si no fuera así, los sectores socialmente conservadores (estén o no en partidos políticos conservadores), no dedicarían ni un minuto a denigrar a las únicas organizaciones que hoy, en España, agrupan a centenares de miles de personas, y disponen de capacidad de exigencia, de movilización y de coordinación.

P.: ¿Considera necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?

R.: Sí.

“El sindicato debe preservar el valor del trabajo, su dignidad y significación social”

Entrevista a
Amparo Merino Segovia
Profesora titular
universitaria de Derecho
del Trabajo y de la
Seguridad Social



Nació en Segovia en 1965. Es doctora en Derecho con la calificación de sobresaliente cumlaude por unanimidad y profesora universitaria en la especialidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Ha desarrollado una intensa actividad investigadora en el Istituto di Diritto del Lavoro, Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli studi di Catania (Italia), bajo la dirección de S. Bruno Caruso (2000) y en el Dipartimento di Scienze Giuridiche Privatistiche, Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli studi di Siena (Italia), bajo la dirección de Lorenzo Gaeta. Ha sido profesora invitada en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Es autora de 10 monografías sobre La estructuración legal y convencional de la negociación colectiva, el régimen legal y convencional de los acuerdos de empresa, la negociación colectiva, la legitimación para negociar convenios colectivos de eficacia general, Igualdad de género, empresa y responsabilidad social.

Tiene más de 60 publicaciones sobre diversos temas, entre los que destacan, sus aportaciones en responsabilidad social de las empresas, desplazamiento temporal de trabajadores y libre prestación de servicios, códigos de conducta, soft law y globalización y negociación colectiva.

En la actualidad es miembro del Tribunal Internacional de Libertad Sindical.

P.: Desde su actividad profesional y también como ciudadana me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo en términos generales.

R.: La institucionalización del sindicato como sujeto sociopolítico y su funcionalidad como pieza clave del sistema, que contribuye a que la igualdad

del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas para la consecución de los objetivos que la Constitución española atribuye al estado social y democrático de derecho, deben quedar fuera de toda duda. La razón de ser del sindicato, su objetivo prioritario, que no puede quedar subordinado a cualquier otro, es la representación y defensa de los intereses generales de la clase trabajadora. De ahí que el sindicato deba preservar el valor del trabajo humano, su dignidad y significación social porque, a fin de cuentas, el trabajo es un elemento esencial para el adecuado ejercicio de los derechos de ciudadanía. También debe salvaguardar y promocionar la igualdad de trato y de oportunidades e inspirar su actuación en el principio de solidaridad, garantizando su autonomía frente a cualquier otro núcleo de poder.

P.: ¿Cual es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?

R. No cabe duda que la contribución del sindicalismo a lo largo de la historia ha ido evolucionando al igual que las conquistas sociales se iban consiguiendo. Hoy la aportación del sindicato se circunscribe en esencia a la configuración del Estado social y democrático de derecho. Sin su institucionalización no sería posible hablar ni entender el Estado constitucional de derecho en términos democráticos. Habrá que esperar, no obstante, al nacimiento del movimiento obrero, como fuerza organizada de los trabajadores, para cuestionar el sistema de explotación y el modelo de sociedad asentado sobre relaciones de poder de una clase social –la burguesía–, sobre otra, –los trabajadores–.

P.: ¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?

R.: La aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura ha sido esencial para la instauración del sistema democrático actual, tras cuarenta años de dictadura franquista, donde la explotación de los trabajadores por parte de quienes controlaban el poder económico y político fue una constante.

P.: ¿Qué tiene que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?

R.: En este escenario tan poco alentador el movimiento sindical debe contribuir a superar la situación recién descrita y fortalecer la acción colectiva.

Combatir y conjurar las medidas antisociales de restricción del gasto público y asegurar que el mercado de trabajo es con diferencia la parte más importante de la economía. Modificar las políticas gubernativas y coadyuvar al progreso social a través del diálogo social resulta crucial para así garantizar una distribución más justa y equitativa de la riqueza, reducir la pobreza y erradicar las desigualdades sociales. Potenciar la acción colectiva y la negociación colectiva, asegurar un adecuado desarrollo de los mecanismos de participación de los trabajadores en la empresa y crear canales eficaces de representación colectiva, son, en fin, algunos de los retos del sindicato, esenciales en la consolidación de la democracia.

P.: En relación con lo anterior ¿Podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.: Hay, no obstante, algunos temas pendientes para la formación sindical que le abocan a emprender un camino hacia la auto reforma.

La necesidad de culminar un proceso de modernización y adaptación a las circunstancias vigentes, la búsqueda de nuevas fórmulas de representación en espacios donde se dan mayores dificultades de vertebración sindical, ya sea a nivel sectorial o de empresa, o la

complejidad de penetrar y llegar a determinados colectivos de trabajadores, dan cuenta de algunas de las cuestiones que al día de hoy al sindicato le quedan por resolver. El sindicato debe atraer a nuevos colectivos de asalariados, también a los grupos minoritarios, y poner en funcionamiento estructuras idóneas que certifiquen una representación adecuada de los trabajadores y trabajadoras de la pequeña y mediana empresa.

“La aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura ha sido esencial para el sistema democrático”.

P.: ¿Cómo valora usted la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R: Se trata de una ofensiva ideológica clara, delimitada en el tiempo, fruto de la convocatoria de huelga general del 29 S, con el claro objetivo de deslegitimar al sindicato como sujeto sociopolítico. Obviamente, el sindicato debe de estar preparado ante estas campañas de deslegitimación, de ataques que, en algunos casos, serán puntuales y en otros periódicos, debiendo comenzar

a “armar ideológicamente” a las bases del sindicato para que hagan llegar a los trabajadores y trabajadoras, y al conjunto de la sociedad, que no hay democracia política sin sindicatos.

P.: ¿Considera necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?

R.: No cabe duda de que la intervención social de los sindicatos es central para salir de la crisis, y para contrarrestar las políticas neoliberales que se vienen defendiendo desde Europa. Es esencial, en esta dirección, hacer oír las voces de apoyo al sindicato, y dar a conocer a la sociedad los logros obtenidos. La campaña de deslegitimación social de los sindicatos debe ser neutralizada a través de la movilización de quienes desde nuestra experiencia, podemos certificar y acreditar el esfuerzo sindical en la conquista de derechos. No debe olvidarse, en cualquier caso, la importancia de fortalecer la representatividad del sindicato, porque únicamente las formaciones que respetan a la mayoría de la clase trabajadora podrán actuar en nombre de los asalariados y asalariadas.

“La clase trabajadora fue la fuerza social más importante en la lucha por la democracia”

Entrevista a
Vicenç Navarro
Catedrático de Universidad



Nació en la localidad barcelonesa de Gironella en 1931. Tuvo que exiliarse por razones políticas y esto le llevó a vivir y trabajar en Suecia, Gran Bretaña y EEUU, donde ha sido Catedrático de Políticas Públicas y Ciencias Políticas. Fue propuesto como Catedrático Extraordinario de Economía Aplicada por la Universidad Complutense de Madrid. Ha asesorado a las Naciones Unidas, a la Organización Mundial de la Salud y a muchos gobiernos, entre ellos: el gobierno de Unidad Popular de Chile, el gobierno cubano (en su reforma sanitaria), el gobierno socialdemócrata sueco, el gobierno socialista español, los gobiernos tripartitos y “d’entesa” catalanes, así como al gobierno federal de EEUU. Ha sido miembro del grupo de trabajo sobre la reforma sanitaria de la Casa Blanca dirigido por Hillary Clinton. Sus áreas de investigación son Economía Política, Estado de Bienestar y Estudios Políticos.

Ha sido Catedrático de Economía Aplicada en la Universidad de Barcelona y en la actualidad es Catedrático de Ciencias Políticas y Sociales en la Universidad Pompeu Fabra. Es también profesor de Políticas Públicas en The Johns Hopkins University (Baltimore, EEUU) donde ha impartido docencia durante 35 años. Dirige el Programa en Políticas Públicas y Sociales patrocinado conjuntamente por la Universidad Pompeu Fabra donde en la actualidad dirige el programa de Políticas Públicas y Sociales patrocinado junto con The Johns Hopkins University, en la que continúa siendo profesor.

P.: ¿Cual es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?

R.: Los sindicatos son los movimientos sociales que han presionado más para

la mejora de los derechos laborales, sociales y políticos de la población. La evidencia que muestro en mi libro *El Subdesarrollo social de España. Causas y Consecuencias* sobre este hecho es clara y contundente. Ello ocurre en España y en la mayoría de países de la Unión Europea.

P.: ¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?

R.: La clase trabajadora fue la fuerza social más importante en la lucha por la democracia en España. El número de huelgas y otras medidas de agitación social en los últimos años de la dictadura fue el número más elevado que existió en Europa en los años setenta. Tales movilizaciones fueron determinantes en la concienciación de la necesidad de cambio por parte de la nomenclatura de la dictadura. Este hecho se ha intentado olvidar, redefiniendo la historia de nuestro país, mostrando erróneamente a las clases medias como las que impulsaron la democracia.

Los sindicatos clandestinos fueron determinantes en aquella lucha. Y durante la democracia han sido los agentes sociales, que junto con los partidos de izquierdas, han hecho más para mejorar el que todavía es un estado del bienestar poco desarrollado y poco financiado. La Transición de la dictadura a la democracia, se hizo en condiciones muy favorables a las fuerzas conservadoras que controlaban los aparatos del estado y la mayoría de los medios de información del país, lo cual dificultó el desarrollo de un bienestar suficiente y de una democracia completa. De ahí que los sindicatos han tenido siempre que defender a los trabajadores en condiciones muy duras y difíciles.

P.: ¿Qué tiene que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?

R.: Sin la presión sindical, el estado del bienestar en España sería incluso más pobre de lo que es. No hay plena conciencia en los establishments políticos y mediáticos del país del subdesarrollo social de España. Utilizan los servicios privados tales como enviar sus hijos a las escuelas privadas (concertadas) y van a la sanidad privada o reciben trato especial cuando van a la pública. Y no conocen la vida real de la clase trabajadora a la cual redefinen y la llaman clase media. En el lenguaje que utiliza la narrativa del discurso dominante, la clase trabajadora ha desaparecido. Este término no se utiliza ya en el discurso dominante para definir a la mayoría de la ciudadanía.

La estructura social del país se ha redefinido, y ha desaparecido el lenguaje de clases sociales. En su lugar se habla de clase alta (los ricos), la clase media (la gran mayoría de la población) y las clases bajas (los pobres). Esta descripción es profundamente ideológica y tiene como objetivo intentar que el concepto de clase y conciencia de clase desaparezcan. Es de extraordinaria importancia para la estructura de poder en este país, que la conciencia de clase desaparezca y con ello debilitar a la clase trabajadora y a los sindicatos de clase. El intento de tal estructura es convertir a la clase trabajadora en clases medias y a los sindicatos de clase en sindicatos corporativistas que cuiden única y exclusivamente de intereses particulares y locales (lo que en terminología anglosajona se llama *business unionism*). Esto es lo que llaman “modernizar el país”.

Es muy importante para el bienestar de las clases populares en nuestro país que los sindicatos sean mucho más fuertes. Existe un claro desequilibrio en las fuerzas sociales en España donde el mundo de la banca y las grandes empresas, así como las rentas superiores, tienen mucho más poder que las clases populares y sus sindicatos.

En el lenguaje que utiliza la narrativa del discurso dominante, la clase trabajadora ha desaparecido.

P.: En relación con lo anterior ¿Podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.: Creo que sería aconsejable que se fuera hacia una federación sindical en la que los sindicatos mayoritarios de clase no estuvieran compitiendo entre ellos, pues esto les debilita y con ello debilitan a todas las izquierdas. Por otra parte, cuando actúan juntos, como lo han hecho últimamente, pueden conseguir grandes avances sociales, aunque la aceptación del retraso obligatorio de jubilación de 65 a 67 años ha sido un error que han cometido y que yo no comparto. Entiendo que la presión sobre los sindicatos fue enorme y que tuvieron que aceptar esta medida. Soy consciente de que los sindicatos hicieron una gran labor en la defensa de los trabajadores al mejorar considerablemente las propuestas que había hecho el gobierno.

Me preocupa, sin embargo, que en lugar de presentar el retraso obligatorio de la edad de jubilación como una cesión, necesaria en el contexto político de gran desigualdad de fuerzas, se presente ahora, por algunos dirigentes sindicales, como una medida necesaria, utilizando ahora los mismos argumentos

que utilizaron los economistas neoliberales (tales como la famosa transición demográfica), argumentos que muchos de nosotros, economistas progresistas, hemos documentado como carentes de credibilidad científica. El hecho de que el número de pensionistas se doble en cuarenta años no es un problema, pues el PIB crecerá, y será más del doble del existente ahora, proporcionando recursos más que suficientes para financiar las pensiones. Ningún economista neoliberal ha podido contestar los datos científicos que hemos aportado.

La clase trabajadora, en su práctica cotidiana, adquiere un enorme conocimiento y percibe, con razón, que hay otras maneras de garantizar la viabilidad de las pensiones –que no está amenazada– que retrasar obligatoriamente la edad de jubilación. Y lleva toda la razón. De ahí su rechazo al retraso obligatorio de la edad de jubilación. Hay otras maneras de garantizar la viabilidad del sistema público de las pensiones. España es el país donde hay más fraude fiscal, la carga fiscal es más regresiva y más baja para las rentas superiores, y con el gasto público social más bajo de la UE. El famoso eslogan de que bajar los impuestos es de izquierdas nos ha llevado a esta situación.

Los sindicatos y los partidos a la izquierda del PSOE han sido las voces que han denunciado esta situación. Y no comparto la acusación de que los sindicatos, al aceptar el retraso obligatorio de las pensiones, traicionaron a la clase trabajadora. Tal acusación es una frivolidad que debilita a los sindicatos y refuerza a las derechas. Los sindicatos hicieron lo que tenían que hacer: defender los intereses de los trabajadores en una situación difícil y en una relación de fuerzas muy desfavorable. Como he dicho antes, creo que se equivocaron, pues la enorme impopularidad de la medida –el 89% de la población estaba en contra– hubiera permitido una movilización masiva. Dudo que haya una medida más movilizadora que ésta. Pero su lectura de la situación es distinta, y la respeto. Después de todo, hay que tener en cuenta que ni CCOO, ni UGT pueden o deben ser como Solidarnosc en Polonia. La función sindical es distinta a la función política, y el retraso obligatorio en la edad de jubilación ha sido una medida tan política como económica.

La derechización del gobierno, y muy en especial, el neoliberalismo de su equipo económico, ha debilitado enormemente a las izquierdas. Pero, en estas circunstancias, no se puede siempre pedir a los sindicatos que llenen este espacio.

P.: *¿Cómo valora Usted la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?*

R.: Es una campaña que forma parte de un proyecto de debilitar a la clase trabajadora. Nunca antes se había visto en Europa una agresividad tan marcada en contra de esta clase.

P.: *¿Considera necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?*

R.: Sí, es muy importante reforzar a los sindicatos, pues la calidad de vida de las clases populares depende de ello. Es un error, por cierto, tomar la tasa de afiliación a los sindicatos como indicador de su fuerza. España tiene el mismo porcentaje de afiliación que los sindicatos que EE.UU. Y en cambio, los sindicatos son más fuertes en España que en EE.UU. y ello se debe a que los convenios colectivos en España cubren a todos los trabajadores, sean afiliados o no. No así en EE.UU. Por lo tanto, la motivación para que los trabajadores se afilien es relativamente baja. Habría que facilitar, sin embargo, esta afiliación. Y en este aspecto el gobierno español ha hecho muy poco.

La función sindical es distinta a la política, y el retraso obligatorio en la edad de jubilación ha sido una medida tan política como económica.

“El sindicalismo es una alianza estratégica para la defensa de los trabajadores”

Entrevista a
Trinidad Núñez Domínguez
Profesora y vicedecana
de la facultad de
Comunicación de la
Universidad de Sevilla



Nació en Constantina, un pueblo de Sevilla en 1961. Allí estudió hasta el último curso de bachillerato.

Se siente, fundamentalmente, profesora. Pertenece a la función pública desde 1985 y ha impartido clases en todos los niveles educativos: Infantil, primaria, secundaria y universidad. Es Doctora en Psicología y está adscrita al Departamento de Psicología Social de la Universidad de Sevilla. Su desempeño profesional se centra en el género, la comunicación y los medios de comunicación.

Es profesora en la Facultad de Comunicación y en otras Escuelas y Facultades. Esta circunstancia le permiten trabajar con un alumnado muy diverso: profesionales de la psicología, de la arquitectura técnica, de la ingeniería técnica, de la criminología, de la medicina o de la pedagogía.

Ha participado en diferentes proyectos de investigación, aunque sobresalen tres de ámbito europeo y otros tres de ámbito nacional (I+D). El más reciente se denomina Construcción mediática televisiva de la nueva masculinidad en España. (Proyecto I+D+I) del Ministerio de Ciencia e Industria.

Es autora de varios libros: El grupo y su eficacia; La prensa en la formación de docentes; ¿Cómo se ven las mujeres en TV?; Nombres de mujer en las calles de Sevilla; Violencia en las aulas. El cine como espejo social; Andaluzas de hoy. Mujeres que abren caminos en la comunicación; Andaluzas de mañana. Aspiraciones, expectativas y valores de las universitarias andaluzas; Avanzando hacia la igualdad. Argumentos para el cambio.

P.: Desde su actividad profesional y también como ciudadana me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo.

R.: Existe un dicho popular que mantiene que “la unión hace la fuerza”. Pues es esto mismo es lo que defiende la Psicología Social y lo que ya aseguró Kurt Lewin en los años cincuenta; que esa unión de fuerzas permite afrontar problemas con mayor capacidad resolutive. Y esa es la aportación de las agrupaciones, evidentemente, de las agrupaciones sindicales, poder reivindicar con fuerza.

La Psicología Social sostiene que el grupo es más que la suma de sus partes. Desde este punto de vista, la cultura de las alianzas, la suma de fuerzas, se convierte en un valor estratégico en la calidad de vida.

La función social de un sindicato supone, precisamente eso, una unión de fuerzas (de personas y grupos), que justo al unirse, adquieren un valor y un peso distintos (y, sin duda, superior). Por lo tanto, al sindicalismo se le puede considerar como una alianza estratégica en la defensa de aquellas y aquellos que trabajan o aspiran a hacerlo en condiciones dignas.

Me parece peligroso desacreditar a los sindicatos.....porque es atentar contra la esencia de la democracia.

P.: ¿Cual es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?

R.: Entiendo que la contribución básica es velar por que se mantenga el respeto a los derechos humanos porque, en demasiadas ocasiones, el progreso social se pone en peligro. Hay que recordar que el artículo 23 de la Declaración de los Derechos Humanos deja claro, entre otras cuestiones, que toda persona tiene derecho al trabajo con libre elección del mismo, en condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo. También se deben tener en cuenta el artículo 24 e incluso el 4 que afirma que nadie estará sometido a la esclavitud ni a la servidumbre.

P.: ¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?

R.: Los sindicatos han contribuido a establecer un nuevo modelo de sociedad en unos momentos donde la ciudadanía necesitaba referentes, modelos...

Después de cuarenta años de dictadura, parte de la ciudadanía había olvidado que la sumisión no impulsa el bienestar social y se necesitó que personas rebeldes, limpias, honestas, valientes, sagaces..., lideraran propuestas para mejorar en lo laboral y hasta en lo más vital. Porque no sólo se ha tratado de luchar por un reparto justo de la propiedad y de la riqueza sino que, sobre todo, se trata de establecer un estilo de vida solidario y sostenible.

P.: ¿Qué tiene que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?

R: Las organizaciones obreras españolas lucharon, desde su constitución, por la mejora de las condiciones de trabajo y de calidad de vida de la clase trabajadora. En concreto, la lucha por reducir la jornada laboral a ocho horas o la celebración del primero de mayo como día reivindicativo y de empoderamiento fueron algunas de las principales actividades de este movimiento en sus primeros años de andadura.

Los sindicatos aportan la fuerza necesaria para poder reivindicar mejoras como la que se obtuvo cuando se consiguió la jornada de 8 horas.

P.: En relación con lo anterior ¿Podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.: Para mí, lo más importante es la defensa que ejercen sobre el trabajo de las personas y sobre las personas mismas. Sin embargo, comparto con el profesor Cabero (Catedrático de Didáctica), que el sindicalismo se ajustó muy bien en la sociedad post industrial pero no lo ha hecho de igual manera en la sociedad del conocimiento.

En estos momentos, la clase trabajadora ha dejado de serlo. Se ha perdido esa conciencia de clase, posiblemente porque los tiempos son otros y las necesidades también. La propia sociedad ha generado otros intereses y necesidades. Me cuesta definirlas, de todas formas, porque no soy especialista.

Lo que si me parece, desde la ingenuidad quizá, es que cualquiera no puede defender el trabajo de cualquiera. En una sociedad hiper-especializada y super-individualista se necesitan representantes que “sepan” del oficio para establecer reivindicaciones y que hagan “equipo” pero no especialistas (o profesionales) del sindicalismo.

Por otro lado, la “sociedad del bienestar” ha traído grandes avances, pero también algunos efectos secundarios, como la impresión de que ya no hace falta estar unidos para seguir logrando beneficios (en el mejor sentido de la palabra).

P.: ¿Cómo valora Usted la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R.: Realmente me parece un atentado. Me parece un verdadero peligro, como me lo parecería el que se desacreditasen los partidos políticos (que no exactamente a los políticos). Es atentar contra la esencia de la democracia. No quisiera pensar que es una estrategia del poder económico para quitarse de en medio algunas incómodas peticiones.

Y quisiera añadir un matiz. La campaña de deslegitimación social va más allá de los propios artículos de opinión política al uso. Creo que se deben tener muy en consideración lo que se ha venido diciendo a través del humor gráfico. Chistes donde se prejuizan las funciones de los sindicatos son más frecuentes de lo que somos conscientes y trascienden a momentos puntuales de negociación con otros agentes sociales. El humor gráfico se debe tener en cuenta porque se dirige más a la emoción que a la razón y logran remover creencias casi sin que lo percibamos claramente. En ese sentido, ayudan a mantener prejuicios de una manera perversa. Y esto es mucho peor que las campañas donde explícita y racionalmente se ataca al sindicalismo, se comparte o no: “se ven venir”, se diría en mi pueblo. Pero cuidado con los ataques que no se ven, que son más velados porque tienen una fuerza propagandística mayor.

P.: ¿Considera necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?

R.: Vuelvo a mi consideración primera: las personas unidas son más fuertes, más ágiles resolviendo problemas, más eficaces en sus acciones. Esto está demostrado. Quizá la cuestión está en replantearse las intervenciones, en pensar qué se está ofreciendo y qué se podría ofrecer. Habría que invertir algunas energías en hacer “didáctica” del sindicalismo y explicar a las personas jóvenes lo que supone de defensa del trabajo y de las personas que trabajan.

“Solo con sindicatos fuertes es posible avanzar”

Entrevista a
Vicente Olmos
Licenciado en Ingeniería
Química



Nació en Madrid hace 61 años y estudió el bachillerato en el colegio Maravillas. Aunque se le daban y se le dan bien las letras, hizo la carrera de químicas con muy buenos resultados, en la facultad de ciencias de la Universidad Complutense. Es en esa universidad donde entra en contacto con el movimiento de oposición al franquismo.

Nada más terminar la carrera encontró trabajo y poco después, en 1974, entró en la empresa Técnicas Reunidas, donde todavía sigue.

Técnicas Reunidas, es una empresa con 2.500 trabajadores dedicada a hacer proyectos, montajes, construcción y puesta en marcha de plantas químicas, sobre todo refinerías, pero también centrales nucleares, centrales térmicas y equipos para plantas de energía solar. Es de las pocas personas en el mundo que ha puesto en marcha cuatro centrales termo eléctrico solares.

La primera en Almería en 1983, que fue la segunda del mundo y la primera de Europa. En 2006 hizo otra en Sanlúcar la Mayor (Sevilla), en 2009 pusieron en marcha una en Puertollano y en el año 2010 en Marruecos.

Unos meses después de entrar a trabajar en Técnicas Reunidas hubo elecciones sindicales en el sindicato vertical y se puso a buscar gente para hacer una candidatura. Asegura que era muy fácil reconocerse. Los que tenían barba hicieron una candidatura democrática y unitaria y salieron elegidos como enlaces sindicales y jurados de empresa. Después, ya en candidatura de CCOO, concurrieron a las primeras elecciones sindicales libres, en 1978.

Ha sido presidente del comité de empresa desde 1979 hasta hace dos años, toda una vida.

P.: ¿En qué consiste exactamente su trabajo?

R.: Actualmente sobre todo en desarrollar métodos para informatizar el cálculo y el diseño de equipos de transferencia de calor. En energía solar, participo en el diseño del receptor solar de las plantas de torre central, así como en las puestas en marcha. El diseño del receptor solar de Sevilla nos llevó tres años desde que empezamos hasta su puesta en marcha. Este equipo recibe la mayor radiación energética que existe en el planeta. Cuando la terminamos no había nada que tuviera una concentración de energía tan grande, ni siquiera en una central nuclear. Esa planta está funcionando como un reloj desde el principio.

P.: ¿Estamos hablando de la energía del futuro?

R.: En parte, pero sí. Entre las diversas energías renovables, ahora mismo se espera, que en 20 o 30 años el cuarenta o cincuenta por ciento de la energía que se consume en el mundo provenga de estas fuentes naturales y renovables, en particular de la energía eólica y solar.

P.: Desde su actividad profesional y también como ciudadano me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo, en términos generales.

R.: Yo concibo el sindicalismo como un movimiento social que, para que sea un elemento de avance, debe formar parte de un conjunto en el que coexista con otros movimientos sociales, todos ellos teniendo como referentes al resto, en especial a un referente político. Cada movimiento con absoluta autonomía e independencia en su ámbito, ya que en caso contrario no cumpliría bien su cometido. Pero teniendo en cuenta que, primero, no son posibles grandes avances en un ámbito social si no se dan avances en todos; y segundo, que la consolidación de los avances siempre es política.

Alguien dijo con razón que el sindicalismo sin referente político acaba por no ir más allá de las meras reivindicaciones económicas inmediatas. Se convierte en un movimiento defensivo –lo que en muchos momentos no es poco– pero esencialmente limitado. Claro que la función del referente político no se establece proclamándolo, no es así como funciona, se basa en que se produzcan sistemáticamente identificaciones y coincidencias que vayan más allá de lo táctico o voluntarista.

Desde la jornada de 8 horas a las pensiones de jubilación o la asistencia sanitaria, todo ha surgido por la presión de la lucha sindical organizada...

P.: *¿Cuál es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?*

R.: Parece mentira, pero habría que recordar a muchísima gente que derechos sociales que ahora parecen evidentes ni son así desde siempre, ni han surgido de la nada, ni han sido regalados. Desde la jornada de 8 horas a las pensiones de jubilación o la asistencia sanitaria, todo ha surgido por la presión de la lucha sindical organizada, coordinada con una expresión política correspondiente a su momento histórico.

P.: *¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?*

R.: Mi recuerdo es muy claro al respecto. La organización que sacaba todos los días a la calle a miles y miles de personas en toda España reclamando reivindicaciones laborales concretas, pero también –eso lo sabíamos todos– libertad y democracia, era CCOO. Había otros sindicatos (UGT, USO, CNT, CSUT, SU), pero eran muy, muy minoritarios. La movilización que realizó CCOO. fue el elemento mayor de la lucha por la democracia en los años decisivos de 1975 a 1977. Marcelino Camacho era el gran personaje de la España de la época. Hubo más factores, claro, muy principalmente la lucha del PCE desde el frente político. También la inquietud que ETA sembraba desde el norte (que todos pensábamos que acabaría en un régimen de libertades); el que la burguesía inteligente sabía que España no sería admitida en Europa si no era democrática; el deseo de la gente de vivir en una sociedad de costumbres más liberales...

...estamos perdiendo la oportunidad de legitimarnos mucho más, en un momento en el que se ve con claridad la deslegitimación social de adversarios históricos como los mercados financieros, la banca,...

P.: *¿Qué tiene que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?*

R.: Actualmente se da cada vez más una paradoja: según se avanza en ciertos derechos sociales se reducen determinadas barreras, lo que aumenta la igualdad de oportunidades. Pero resulta que esto genera actitudes indivi-

dualistas porque se extiende la idea de que cada uno puede defenderse por sí mismo, que el éxito es posible y por definición individual. De ahí a la insolidaridad hay un paso muy pequeño. Pero eso es un espejismo: no hay espacio para todos en ese éxito. Los problemas de base siguen siendo los mismos y siguen siendo comunes. La defensa por tanto debe ser colectiva y en el ámbito laboral sólo los sindicatos pueden llevarla a cabo. Sólo sindicatos fuertes y con un referente político eficaz pueden conseguir avances. Y además se ha demostrado lo opuesto: con sindicatos débiles y sin referente político, o con referente político ineficaz, no sólo no se avanza, es que se retrocede. Ningún derecho social está asegurado para siempre.

P.: En relación con lo anterior ¿Podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.: En cuanto a CCOO, el balance que hago es su éxito en la negociación colectiva teniendo en cuenta las condiciones objetivas. En el lado negativo, la poca afiliación sindical que hemos conseguido en este país, sin que hayamos realizado un análisis adecuado de sus causas. Asimismo, en mi opinión, CCOO ha perdido completamente el referente político del que hablaba antes y eso nos limita extraordinariamente.

P.: ¿Cómo valora Usted la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R.: Realmente no veo una campaña reciente, veo siempre la misma campaña eterna y cansina. Lo que sí veo es que estamos perdiendo la oportunidad de legitimarnos mucho más, en un momento en el que se ve con claridad la deslegitimación social de adversarios históricos como los mercados financieros, la banca,...

P.: ¿Considera necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?

R.: Como decía antes, los sindicatos constituyen un movimiento social que es el de mayor importancia desde un punto de vista de clase, ya que en él los trabajadores se manifiestan directamente como tales. Es verdad que nunca ningún sindicato ha realizado por sí solo una gran transformación política, pero en nuestro contexto tampoco pueden concebirse grandes avances ni

sociales ni políticos sin un sindicato fuerte, activo, eficaz y con objetivos claros. Y esto exige afiliación: actualmente los trabajadores en su mayoría ven a los sindicatos como algo que está ahí, con lo que cuentan más o menos, pero siguen sin entender que el sindicato son ellos mismos, no algo diferente ni ajeno. Pero claro, no basta con explicárselo, las ideas no se cambian sólo con explicar la realidad: a este respecto cambiarán en la medida en que la acción sindical vaya sirviendo para conseguir transformar sus condiciones materiales.

“Los sindicatos son claves para entender nuestra sociedad”

Entrevista a
Marcos Peña
Presidente del Consejo
Económico y Social



Marcos Peña Pinto nació en Teruel en 1948. Licenciado en Derecho, es inspector de trabajo y catedrático de Derecho del Trabajo.

Experto en temas sindicales y en negociaciones colectivas, ha desempeñado toda su carrera profesional en la Administración, en la embajada de España en Roma, como agregado laboral, en el Ministerio de Sanidad como responsable de la Secretaría General de Salud y en el de Trabajo como secretario general de Empleo.

En esta etapa intervino en las negociaciones con los sindicatos para el Pacto Social, en el que se alcanzaron acuerdos en materia de convenios y en la derogación de las ordenanzas laborales.

A consecuencia de la reforma del mercado laboral, también tuvo que hacer frente a la huelga general del 27 de enero de 1994 y al paro del 11 de mayo de 1994, cuando el Gobierno aprobó las empresas privadas de colocación (ETT).

Tras ganar el PP las elecciones generales de 1996 fue cesado como secretario general de Empleo y en mayo de ese mismo año destituido como miembro del Consejo de Administración de Telefónica, al haber sido nombrado por el gobierno saliente.

Además, ha sido mediador de conflictos en empresas como Izar, donde consiguió acordar el convenio colectivo de 2003 y 2004, tras seis meses de ruptura de las negociaciones.

En julio de 2007 sustituyó a Jaime Montalvo como presidente del Consejo Económico y Social.

P.: Desde su actividad profesional y también como ciudadano, me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo en términos generales.

R.: Me resulta difícil encontrar alguna etapa de mi vida profesional que no haya tenido relación con el sindicalismo. Como Inspector de Trabajo, como mediador, como responsable de la Administración Sanitaria y Laboral o, ahora, como Presidente del CES, el sindicato ha sido siempre mi interlocutor. Esta interlocución ha tenido lugar en una variedad de ámbitos: las visitas a empresas y las reuniones con los Comités, las negociaciones de convenios y de reestructuraciones con las Federaciones, los debates sobre las reformas laborales con las Confederaciones, la elaboración de los Dictámenes y la memoria del CES con los consejeros. Esta interlocución que comenzó en la dictadura, continuó en los últimos años de la transición, el periodo de la reconversión industrial, la integración en la UE, las crisis y las bonanzas de la economía y del dialogo social, hasta hoy.

P.: ¿Cuál es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?

R.: En uno de esos libros que, en la época de la transición trataba de ofrecer en no más de 60 páginas las esencias del pensamiento progresista, iniciaba mi reflexión sobre el sindicalismo diciendo que así como para Hegel la filosofía era la historia de la filosofía, para nosotros el sindicalismo es la historia del sindicalismo.

Los sindicatos tienen ya una larga historia. Nacieron cuando la Revolución Industrial puso las bases de lo que ha sido el mundo moderno, y desde entonces siguen siendo un elemento clave para entender lo que son nuestras sociedades. E igual que hablamos de la historia del sindicato, también hay que decir que los sindicatos han hecho historia. No se puede entender la Historia desde el siglo XIX sin conocer el papel que en ella han desempeñado los sindicatos.

P.: ¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?

R.: La tentación retórica no es fácilmente evitable cuando se habla de lucha contra la dictadura. Prefiero por eso ceñirme a la objetividad de los datos. Recuerden las noticias de prensa de los años finales del franquismo y de la transición, recuerden la presencia en ellas de los nombres de Marcelino Camacho y Nicolás Redondo, y serán así conscientes de lo que supusieron los sindicatos en este periodo. Piensen en una docena de lugares: la Naval de Sestao, el Pozo María Luisa, Perkins, Ferrol, la Mina de la Camocha, Altos

Hornos, Vitoria, Euskalduna, Carabanchel, Pegaso, Marconi, Standard, Atocha 55.

Prueben a borrar estas referencias del retrato de los años de la dictadura franquista y la transición. Verán como los perfiles se difuminan, como lo gris de aquellos años se hace aún más oscuro, como la aplastante uniformidad de la dictadura va quedándose casi sin ningún grito que rompa su silencio. Verán como no se puede hablar de la lucha contra la dictadura y de la transición a la democracia sin hablar de los sindicatos.

P. ¿Qué tiene que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?

R.: Lo primero, recordar que en España los sindicatos tienen un reconocimiento constitucional. La Constitución Española reconoce los derechos a la libre sindicación, a la huelga, a la adopción de medidas de conflicto y a la negociación colectiva, incluida la fuerza vinculante de los convenios. Para entender este marco constitucional hay que recordar que el artículo 7 de la Constitución declara que los sindicatos de trabajadores, junto con las asociaciones empresariales, contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, fórmula esta que es una manifestación de la configuración de España como Estado Social y Democrático de Derecho.

Si a este reconocimiento constitucional unimos lo que hemos comentado acerca de la actividad sindical en los últimos años, no cabe otra conclusión que la de que los sindicatos, además de tener este reconocimiento jurídico, también se lo han ganado en la práctica. Y para soportar esta afirmación, no está tampoco demás recordar como los sindicatos renuevan periódicamente su legitimación, en la democracia de las urnas de las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas.

P.: En relación con lo anterior, ¿podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.: La adaptación a los cambios socioeconómicos es uno de los grandes desafíos de los sindicatos. Ha cambiado el perfil del trabajador, en singular y en

No se puede entender la Historia desde el siglo XIX sin conocer el papel que en ella han desempeñado los sindicatos.

masculino, que desarrollaba su vida laboral entre las paredes de una fábrica industrial. Hay una diversidad de trabajadores, por género, edad, o nacionalidad, las carreras laborales son discontinuas y frágiles. Incluso dentro de la misma empresa, la actividad laboral va cambiando con el tiempo. El cambio tecnológico, unas veces disminuye el empleo y las más de ellas lo hace cambiar, y el conocimiento es la gran divisoria entre los que tienen empleo y los que difícilmente lo encuentran, y, dentro de los que tienen empleo entre quiénes tienen unas mejores condiciones de trabajo y aquéllos con vidas laborales más inestables.

Antes pensábamos en sindicatos y pensábamos en grandes concentraciones industriales. Ahora es difícil hablar de concentraciones, porque las empresas disminuyen su tamaño con reestructuraciones y subcontrataciones, y la economía es una economía de servicios, en muchos casos de servicios financieros en los que la tangibilidad de lo producido es cada vez más evanescente. Y hablamos de una economía globalizada, con empresas multinacionales en las que las decisiones se alejan de los centros productivos, y en la que el propio concepto de empresa se diluye en una red de unidades aisladas, que parcelan los procesos productivos, de managers, consultores o inversores –no siempre fácilmente identificables. Y junto a estas corporaciones en red, coexiste una diversidad de empresas de pequeño tamaño a las que también se puede aplicar la nota de precariedad, en muchos casos por su dependencia de aquéllas.

P.: ¿Cómo valora usted la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R.: Las críticas a los sindicatos, basadas en su carácter anacrónico en el mundo moderno, no son algo nuevo. Cuando la resaca de las crisis petrolíferas de los 70 puso de manifiesto los límites del modelo económico en que se sustentó la prosperidad de la posguerra, hubo quien calificó a los sindicatos de dinosaurios, que sobrevivían en una era que no era la que los había visto nacer. Ya hemos comentado que la adaptación a los nuevos entornos laboral y económico es uno de los grandes retos del sindicalismo, un reto del que los sindicatos son conscientes. Y tampoco hay que escandalizarse más que lo justo porque en épocas de cambio, la incertidumbre sobre la orientación de las medidas a tomar provoque discrepancias, incluso en los entornos políticos con los que el sindicato solía tener mayor proximidad.

Pero el tono de bastantes de las críticas que se dirigen a los sindicatos no es el de quienes buscan con ellas cambios en determinadas orientaciones de la actividad sindical. Es el tono de quienes cuestionan el propio papel institucional del sindicato, al margen de las discrepancias en temas concretos. En los últimos tiempos, hemos visto como, en una combinación de ignorancia y manipulación, se mezclaban el número de miembros de Comités con el de delegados sindicales y (por supuesto) de liberados sindicales, o las cifras de las subvenciones que la actividad sindical, como la de otras muchas entidades sociales o empresariales, recibe de los Presupuestos desde 1978, con las de los costes de los cursos de formación profesional. Y hemos visto también como se iban sucediendo las críticas a los sindicatos por no pactar, y entonces eran unos irresponsables que llevaban la economía al abismo, y por pactar, y entonces devenían acomodados cómplices del Poder establecido.

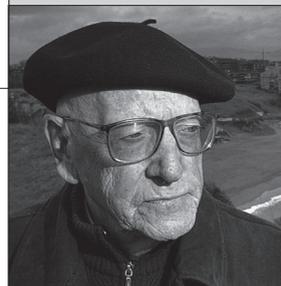
...los sindicatos renuevan periódicamente su legitimación, en la democracia de las urnas de las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas.

P.: *¿Considera necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?*

R.: Antes hablamos de cómo el sindicato puede actuar en empresas de muy diverso tamaño y características. El sindicato negocia convenios en las empresas y en los sectores, negocia reestructuraciones y gestiona el día a día de las relaciones laborales en los centros de trabajo. El sindicato participa en concertación social, estatal y autonómico, forma parte de los órganos de participación institucional, y también desarrolla actividades relacionadas con el funcionamiento del mercado de trabajo, como las de Formación Profesional. El sindicato actúa más allá de las fronteras españolas, en las empresas, con los comités europeos, en instituciones de la UE, como el CESE o en la negociación de los Acuerdos Sociales Europeos. Más allá de la UE, el sindicato actúa en ámbitos, como la OIT, o desarrolla actividades de cooperación internacional.

“He vibrado con las luchas de CCOO contra la dictadura”

Entrevista a
Ramiro Pinilla
Escritor



Nación en Bilbao en 1923. Fue marino mercante durante dos años y, tras un largo viaje que le llevó al otro lado del Atlántico, pisó y besó tierra firme y se dijo así mismo que eso no era lo suyo, que lo tenía que dejar.

Durante 20 años trabajó como chupatintas en una fábrica de gas de Bilbao, actividad que compatibilizó con la de escritor de biografías por encargo para una editorial. Trabajaba por la mañana en la fábrica y por la tarde en la editorial.

Siempre tuvo muy claro lo que quería ser y quería ser escritor, pero al mismo tiempo sabía que con otra profesión, con otros ingresos, iba a ser libre. Por eso sus libros han sido libres, no han dependido de nada. Si hubiera tenido que escribir para alimentar a su familia hubiese tenido que hacer otro tipo de literatura.

Para poder publicar sus primeros cuentos fundó con un amigo su propia editorial. Fue una editorial artesanal que vendía los libros a precio de coste, sin ánimo de lucro y que, en cada ejemplar, daba cuenta del precio total desglosado por conceptos. La llamaron ediciones Libro pueblo y los domingos por la mañana se ponían en las plazas a vender lo que escribían.

Vive en Getxo, en una casa semejante a los caseríos vascos que, como su obra literaria, ha sido construida poco a poco hasta que la casa de sus sueños se convirtió en realidad.

Al lado de la liviana cancela, que da paso a un sendero recto que conduce a la casa, se puede leer el título de la novela de Henry David Thoreau: “Walden” o lo que es lo mismo, Mi vida en los bosques. Un libro que da muchas claves sobre quien es y como es Ramiro Pinilla.

Todas las mañanas, da un paseo de una hora por la playa de Getxo, un lugar ya má-

gico porque es allí, donde la obra de Pinilla, sitúa el origen de la vida del pueblo vasco y es allí, donde los 48 primigenios apellidos vascos se reunían en torno al, también primigenio, árbol de Guernika. De esa vida que alumbró el mar deviene una cultura y una lengua propias, vehículo imprescindible para entender lo que realmente siente e importa a la gente.

A los 83 años y después de veinte de trabajo publicó su trilogía: "Verdes valles, colinas rojas". Una obra fascinante, con grandes dosis de realismo mágico, imprescindible para conocer mejor la cultura e historia vasca y para aproximarnos a uno de los mejores novelistas españoles del momento.

Ha recibido el premio de la crítica, el premio nacional de literatura vasca, y fue finalista del premio Planeta con su novela "Seno". Previamente había escrito Las ciegas hormigas, ahora reeditada.

Otros títulos de su trabajo literario son: Antonio B el ruso, ciudadano de tercera, una historia real y una denuncia de la miseria de la postguerra También es autor de "La higuera", "Cuentos" y de "Sólo un muerto más", una novela de intriga con la que Ramiro Pinilla hace incursión en el género de la novela negra. En estos momentos trabaja en su próximo libro que se publicará a primeros de año.

P.: Desde su actividad profesional y también como ciudadano me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo en términos generales.

R. Que la existencia del sindicalismo es tan obligada y necesaria lo demuestra el que hasta el propio Franco así lo entendió al fundar su propio sindicalismo, el Vertical, trasunto de su poder omnímodo ostentado desde el punto alto de su vertical. Era de risa su aireado Sindicato Vertical, con un gran edificio en cada ciudad, numerosos empleados-enchufados desarrollando una actividad sindical en la que parte fundamental la constituían los ascensores que siempre habían de estar en funcionamiento arriba y abajo, para lo que se necesitaban en ellos trabajadores arriba y abajo con fútiles papeles en la mano que no servían para arreglar problemas laborales ni siquiera nimios, menos fundamentales. Los ojos inocentes veían un movimiento frenético en el edificio, que era de lo que se trataba.

*¿Quién puede hoy
dudar de la función
social del sindicalismo?
¿Quién va a defender
a los trabajadores en
un mundo laboral de
piratas?*

¿Quién puede hoy dudar de la función social del sindicalismo? ¿Quién va a defender a los trabajadores en un mundo laboral de piratas? Los patronos disponen de buenos abogados para defender sus injusticias. Pongamos fuertes sindicatos al servicio de los siempre explotados trabajadores. Sindicatos horizontales.

P.: *¿Cual es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?*

R.: No soy historiador, sino novelista. En mi 'Verdes valles, colinas rojas' dedico dos largos capítulos al comienzo de la lucha política y sindical en las minas e industrias vascas, hacia 1880, donde obreros mineros o industriales eran explotados sin piedad. En las 'colinas rojas' se extraía el hierro que trajo el florecimiento económico de Vizcaya, y los 'verdes valles' son la cuna del nacionalismo vasco que siempre silenció esa injusticia social. En esta novela, la lucha de mis personajes consigue dignificar las condiciones de trabajo como sucedió en la realidad.

Lo más relevante de la intervención sindical es el freno del abuso y la negociación de nuevos marcos de relación laboral.

P.: *¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?*

R.: Vivo en la margen derecha de la Ría de Bilbao y he vibrado con la lucha de Comisiones Obreras contra la Dictadura. La vieja Ría industrial fue un heroico campo de batalla sindical y político contra la Dictadura.

P.: *¿Qué tiene que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?*

R.: ¿Quién puede dudar de ese papel? Si dudáramos de su valor nos bastaría conocer cómo arremete contra él el capital por la merma de beneficios que le ocasiona. Inhumanidad contra justicia social. Con una mano acarician gatos y cabezas de niños y con la otra destripan obreros.

P.: *En relación con lo anterior ¿Podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?*

R.: Lo más relevante de la intervención sindical es el freno del abuso y la negociación de nuevos marcos de relación laboral. En cuanto a déficits y debilidades, serán los propios de una debilidad sindical, bien por excesiva preponderancia de la patronal o conflictos de liderazgo en el propio sindicato.

Se necesitan buenas campañas de afiliación y firmeza en las reivindicaciones para obtener resultados.

P.: ¿Cómo valora usted la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R.: España avanza hacia un pensamiento de derechas y esta deslegitimación es su consecuencia. Es la prueba patente de que un fuerte sindicalismo es el gran enemigo del capital.

P.: ¿Considera necesario apoyar la intervención de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participara y afiliarse?

R.: El sindicato será fuerte en la medida del número de afiliados. Se necesitan buenas campañas de afiliación y firmeza en las reivindicaciones para obtener resultados. El trabajador apoyará a quien demuestre que le apoya él.

“Hay una ofensiva ideológica para deslegitimar a los sindicatos”

Entrevista a
María José Romero Rodenas
Profesora Titular de
Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social



Nació en Albacete y es Magistrada de Refuerzo en el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. Fue subdirectora de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UCLM.

Profundamente conocedora del mundo del trabajo, se ha especializado en Derecho de la Seguridad Social.

En la actualidad, Coordina el Master de Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa.

Así mismo, en su calidad de cooperante internacional, es profesora en la Universidad de San Carlos (Guatemala) y ha sido docente en las Universidades de La Plata, La Matanza, y la U. de Buenos Aires (Argentina) y en la Universidad de la Republica (Uruguay).

Es autora de seis monografías, entre las que destaca: “La protección frente al acoso moral en el trabajo”.

Coordinadora, Editora y Directora de cuatro obras colectivas, en torno a accidentes de trabajo y sistema de prestaciones y Coautora de dos manuales docentes en materia de contratación laboral y de seguridad social.

Su vida, siempre ha estado vinculada a la docencia y a la investigación que le han llevado a escribir artículos en lengua portuguesa sobre seguridad social, en lengua italiana sobre conciliación de la vida laboral y familiar, en lengua inglesa sobre siniestralidad laboral y más de cuarenta artículos científicos publicados en revistas españolas y libros colectivos.

Forma parte del equipo de investigación de la Universidad de Varsovia y es coauto-

ra del libro colectivo sobre América Latina: Dos siglos de Independencia: fracturas sociales, políticas y culturales.

P.: Desde su actividad profesional y también como ciudadana me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo en términos generales.

R.: La crisis económica actual ha puesto de manifiesto que el sindicato ha sido el único sujeto de naturaleza sociopolítica que ha expresado su rotunda oposición a la actuación del gobierno; de una parte, ofreciendo un catálogo de propuestas orientadas a preservar el Estado de Bienestar y tutelar los derechos de los trabajadores y trabajadoras del país, y de otra, bregando por superar las políticas regresivas impuestas, con la convocatoria de dos huelgas. Es básico, por tanto, que el sindicato sea conocido y reconocido como elemento integral en el proceso de desarrollo, y no olvidar el papel crucial que ha desempeñado para consolidar en muchos países la democracia y lograr que se repete el estado de derecho.

P.: ¿Cual es, a su juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?

R. La contribución histórica del sindicalismo arranca de su propia existencia, como instrumento de lucha obrera en el conflicto entre capital y trabajo. Estas luchas reivindicativas marcan el inicio de la asunción, por parte de la clase obrera, de un papel protagonista en la lucha por la liberación, y la consecución de cierto grado de autonomía y organización, logrando, así, una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales. Son muchos los hechos históricos que ejemplifican la insumisión y enfrentamiento de los que nada tienen, para conseguir mejoras en sus condiciones de vida.

P.: ¿Cómo valora la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?

R.: Por más que unas formas de opresión hayan sustituido a otras, y nuevas modalidades de acción se hayan incorporado al patrimonio del movimiento obrero, la lucha de clases continua, con renovadas formas de expresión y como motor dinamizador de la historia, a través del papel de los sindicatos contra la dictadura y en su continua batalla por garantizar la libertades y de-

rechos de la clase trabajadora. No puede hablarse, por tanto, de democracia política integral sin un movimiento sindical políticamente relevante configurado como espacio de emancipación social.

P.: ¿Qué tiene que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?

R.: Es un hecho indiscutible la aportación histórica del sindicalismo a la democracia en las sociedades capitalistas. En el contexto actual, la flexibilidad laboral, los procesos de privatización, la desregulación y la liberalización de los mercados han degradado los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y trabajadoras del planeta, conquistados tras largas luchas. En este escenario el movimiento sindical debe contribuir a superar la situación descrita y fortalecer la acción colectiva. Hay que combatir las medidas antisociales de restricción del gasto público y asegurar que el mercado de trabajo es con diferencia la parte más importante de la economía. Modificar las políticas gubernativas y coadyuvar al progreso a través del diálogo social resulta crucial para garantizar una distribución más justa y equitativa de la riqueza, reducir la pobreza y erradicar las desigualdades sociales. Potenciar la acción y la negociación colectiva, asegurar un adecuado desarrollo de los mecanismos de participación de los trabajadores en la empresa y crear canales eficaces de representación colectiva, son algunos de los retos del sindicato.

No puede hablarse, por tanto, de democracia política integral sin un movimiento sindical políticamente relevante.

P.: En relación con lo anterior ¿Podría decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.: El esfuerzo realizado por el movimiento sindical para la conquista de los derechos sociales, las relaciones intersindicales y las alianzas con otros movimientos sociales para hacer frente a los efectos más perversos que acompañan a la globalización, son hechos notables. También el enorme trabajo realizado en la construcción de estructuras sindicales de proyección supranacional y la expansión transnacional del sindicato. Huelga mencionar otros logros esenciales de intervención sindical conseguidos a través del diálogo social, la negociación colectiva y la puesta en funcionamiento de medidas de autotutela colectiva.

P.: ¿Cómo valora Usted la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

R: La campaña de deslegitimación social de los sindicatos, orquestada por posiciones muy conservadoras, se articula claramente sobre la base de dos ideas: la pugna por la hegemonía de ideas ultra-conservadoras, y la manipulación de un conflicto político creado para convencer a la ciudadanía con falsas, manipuladas, maquilladas y antidemocráticas interpretaciones de la realidad.

P.: ¿Considera necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?

R.: Los sindicatos son protagonistas claves para “reinventar la democracia” y frenar el fascismo social en sus diversas formas tal y como teoriza Boaventura De Sousa (2009), que entiende que dicho fascismo social “no sacrifica la democracia ante las exigencias del capitalismo sino que la fomenta hasta el punto de que ya no resulta necesario, ni siquiera conveniente, sacrificarla para promover el capitalismo. El momento político y económico es delicado, pero más lo será sin la movilización y participación de la clase trabajadora para contrarrestar la brutalidad del poder financiero reinante.

“La huelga es el gran invento de la lucha de los trabajadores”

Entrevista a
Carmen Sarmiento
Periodista, escritora y feminista



Carmen Sarmiento nació en Madrid en 1944. Desde sus comienzos en el periodismo se orientó a los reportajes y los trabajos en el extranjero. En 1968 entró a trabajar en Televisión española.

Allí desempeñó su profesión en programas como Informe Semanal (1979–1980) y Objetivo (1981).

Entre los acontecimientos históricos del siglo XX que vivió en primera persona y trasladó a los espectadores, se incluyen los golpes de Estado en la isla de Granada, la revolución de los claveles en Portugal y fue corresponsal de guerra en El Salvador, Nicaragua y Líbano.

Además, ha logrado a entrevistar a personajes clave de los últimos veinticinco años, como Fidel Castro o Yasser Arafat

En 1982 estrenó en TVE su serie de reportajes de mayor éxito: Los Marginados, que cosechó premios y prestigio y que se mantuvo en pantalla casi 10 años, hasta 1991. Un programa informativo que trataba de las difíciles condiciones de vida de los más desfavorecidos del planeta.

En 1994 abordó la problemática femenina en el Tercer Mundo con Mujeres de América Latina y en 2000 realizó Los Excluidos, de similares características que la anterior.

Ha publicado libros como: La mujer, una revolución en marcha; Sánchez Albornoz, cuarenta años después; Los marginados; Viajes a la marginación; Cuaderno de viaje de Los Excluidos.

La calidad de su trabajo ha recibido numerosos premios:

Premio Nacional de Periodismo; Premio Nacional del Instituto de la Mujer por el

programa “La mujer y el Tercer Mundo” y por el tratamiento dado a la mujer en sus documentales de TVE; Premio Nacional de Derechos Humanos (1984); Premio de la Asociación de Informadores Gráficos (1984); Premio Manos Unidas (1988) por “Etiopía el hambre que no cesa”; Premio Unicef (1988) por “Hijos de la pobreza”; Premio al Mejor Documental del VIII Festival de Cine realizado por Mujeres por “Perú, la cólera del hambre”; TOP de Oro (2001) por su trayectoria profesional; Premio Agustín Merello de la Comunicación (2002).

P.: Desde tu actividad profesional y también como ciudadana me gustaría conocer su opinión en torno a la función social del sindicalismo en términos generales.

R.: Los sindicatos, igual que cualquier organización social, tienen que presionar para que los gobiernos cumplan sus promesas electorales. Estamos asistiendo a algo bastante espectacular. Estamos ante una dimensión, hasta ahora desconocida, en el uso de las nuevas tecnologías. En Túnez, en todo el norte de África, vemos como a través de los ordenadores se está convocando y haciendo una revolución. Este espíritu revolucionario de los sindicatos, que no deben perder en ningún momento, se está trasladando a los individuos. Yo siempre cuento algo que me impresionó mucho en Guatemala. Allí, en un pequeño despacho había una mujer que tenía un ordenador. Aquella mujer, vestida con el traje típico de su tierra me dijo: ahora nos siguen matando pero ya no lo podrán hacer con absoluta impunidad.

Por otro lado, vivimos una crisis económica, que nos lleva a vivir con inquietud. Personas que han cotizado durante 30 o 40 años que viven con el temor de que eso no haya servido para nada. Los sindicatos a lo largo de la historia lo que han hecho es defender los derechos sociales y laborales.

P.: ¿Cual es, a tu juicio, la contribución histórica de los sindicatos al desarrollo de los derechos laborales y de ciudadanía?

R.: Los derechos humanos y los derechos sociales es aquello por lo que se ha luchado fundamentalmente en occidente. Y yo que soy una mujer abierta al mundo, que valoro todas las religiones, considero que hay un valor extraor-

Y, aunque todo el pueblo español contribuyó a derribar el franquismo, la historia ya ha recogido que CCOO fue una de las organizaciones que más luchó y movilizó contra la dictadura.

dinario en occidente y ese valor no se nos puede negar. En ese mundo por donde yo me he movido: América Latina, África y Asia no existen los derechos laborales. La gente trabaja de sol a sol por sueldos miserables.

P.: ¿Cómo valoras la aportación de los sindicatos españoles en la lucha contra la dictadura y su participación en la conquista de la democracia?

R.: Los sindicatos han cumplido un papel muy importante, lo cual no significa que a veces no se dobleguen. Los sindicatos han trabajado muy bien cuando han hecho una serie de huelgas a todos los partidos que han gobernado. Y, aunque todo el pueblo español contribuyó a derribar el franquismo, la historia ya ha recogido que CCOO fue una de las organizaciones que más luchó y movilizó contra la dictadura.

P.: ¿Qué tiene que decirnos sobre el papel de los sindicatos en la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores?

R.: Me parece fundamental la capacidad de movilización y las huelgas que se han hecho. Porque aunque la huelga es el último recurso, dado que trastorna los intereses de un país, cuando ya no se puede más, cuando los políticos o los partidos que nos han prometido aquello y aquello otro, no cumplen con sus promesas, y el pueblo y los trabajadores, que son los que realmente sacan adelante su país, sienten que están atentado contra sus derechos, a mí la huelga me parece un instrumento básico, extraordinario. El gran invento de la lucha obrera.

Vivimos unos años muy inquietantes. Se apoya a la banca para que siga haciendo cosas vergonzosas como lo que hacen con las hipotecas. En otros países cuando los ciudadanos no pueden hacer frente a la hipoteca y devuelven el piso, ahí se acabó la deuda.

P.: En relación con lo anterior ¿Podrías decirnos lo que considera más relevante de la intervención sindical y los posibles déficits y debilidades que pueda tener?

R.: En cuanto a los déficits, a veces se ha contemporizado, no se ha apretado lo suficiente a un gobierno que, como todos los gobiernos europeos, han salido en ayuda de los bancos que son los verdugos de la sociedad.

Los partidos políticos de izquierda deben estar más unidos, unirse más y defender así mejor a los trabajadores.

Vivimos unos años muy inquietantes. Se apoya a la banca para que siga haciendo cosas vergonzosas como lo que hacen con las hipotecas. En otros países cuando los ciudadanos no pueden hacer frente a la hipoteca y devuelven el piso, ahí se acabó la deuda. Aquí no. Aquí se sigue adeudando de por vida. Yo creo que ahí los sindicatos tendrían que presionar más al gobierno, sea el que sea, para que no pacten con la banca y las instituciones financieras.

P.: ¿Cómo valoras la reciente campaña de deslegitimación social de los sindicatos?

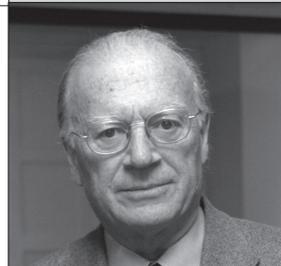
R.: La deslegitimación ha venido sobre todo del mundo empresarial. Ellos quieren ganar más y para eso tienen que pagar menos. Yo como ciudadana creo que los que han luchado por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores han sido los sindicatos y eso es socialmente incontestable. Los medios de comunicación están haciendo un periodismo muy pegado al poder, hay muy pocos periodistas que escapen a eso. Aunque, de vez en cuando, ves a una periodista o a un periodista que ha recogido la antorcha del periodismo como testigo de la realidad solamente al servicio de contar lo que realmente está pasando.

P.: ¿Consideras necesario apoyar la intervención social de los sindicatos y convocar a los/las trabajadores/as a participar y afiliarse?

R.: Los españoles no se afilian a casi nada. Estaría muy bien que cambie el carácter y la gente se afilie más a los sindicatos, a los partidos y a las organizaciones solidarias. Porque para todo se necesitan medios económicos y gente comprometida.

“Es importante recuperar la autoestima colectiva”

Entrevista a
Nicolás Sartorius
Abogado, político y
periodista



Tiene 72 años. Es abogado y periodista pero ahora su actividad se centra en la Fundación Alternativas, de la que es vicepresidente. Está considerado como una referencia intelectual y política, siempre interesado y comprometido con los asuntos públicos desde la seguridad de que son los de su país y los del mundo.

Nació en Madrid en 1938. Desde muy joven se opuso al franquismo y tomó parte activa en la lucha contra la dictadura. Pegado al terreno de la movilización a favor de la libertad y la igualdad y, al mismo tiempo, como dirigente intelectual antifranquista en el Partido Comunista de España (PCE). Su militancia le lleva a ser uno de los fundadores del sindicato Comisiones Obreras.

Detenido y condenado en varias ocasiones, estuvo imputado en el Proceso 1001. En total pasó seis años en prisión. Fue miembro del Secretariado, el Comité Ejecutivo y el Comité Central del PCE.

Participó activamente desde CCOO en las negociaciones políticas durante la Transición Española y fue elegido diputado por Madrid en las candidaturas del PCE e Izquierda Unida, en tres legislaturas. Después se unió a la corriente Nueva Izquierda que terminó por constituirse en partido político con el nombre de Partido Democrático de la Nueva Izquierda.

P.: Como fundador y dirigente de CCOO ¿Cómo definiría el papel de esta organización desde su nacimiento en plena clandestinidad?

R.: Ha cumplido un doble papel. Ha sido un elemento decisivo para acabar con la dictadura. CCOO ha sido el factor más importante de movilización que ha habido en España para acabar con la dictadura de Franco. Segundo,

también fue un factor importantísimo en la transición para estabilizar el país y conseguir que los derechos sindicales, laborales, sociales estuvieran reconocidos en la Constitución y en tercer lugar, yo creo que ha tenido un papel fundamental en la consecución de todo lo que ha significado el Estado del Bienestar que no teníamos y que ha tenido como elemento dinamizador la negociación colectiva.

P.: *Usted participó en esa lucha en la calle y también desde la política...*

R: Sí, en aquellos momentos más desde la calle pero también desde la dirección política. Fui quien negoció la legalización de CCOO, pero siempre estuve también organizando movilizaciones y huelgas. Creo que es importante recuperar la autoestima colectiva. Es nefasto para la cultura democrática de este país decir a los ciudadanos que la democracia nos la otorgaron. Nadie nos ha regalado nada, fuimos nosotros quienes luchamos por ella. Y esto debe de convertirse en una seña de identidad, en una causa de orgullo. Siempre se dijo que Franco murió en la cama, lo que se ha dicho poco es que la Dictadura murió en la calle.

P.: *¿Cómo valora la campaña de desprestigio, de puesta en cuestión del papel de los sindicatos?*

R.: Es una campaña obvia que no se produce solo ahora. Ha ocurrido en el pasado muchísimas veces. En la historia, la derecha económica y política, la intelectualidad y los medios de comunicación de derechas siempre han dicho que los sindicatos no valen ¿por qué? Porque una crisis brutal como es esta alguien tiene que pagarla y ellos tienen interés en que la paguen fundamentalmente los trabajadores. Necesitan desprestigiar a los instrumentos que tienen los trabajadores para defenderse, que son los sindicatos. En la línea que está manteniendo todo lo que es el pensamiento digamos de derechas, para entendernos, los sindicatos son un obstáculo para sus planes. La gran batalla que se está librando hoy en el mundo, pero sobre todo en Europa y en España, es cómo vamos a salir de esta crisis, si con los derechos sociales disminuidos o no. ¿Quién va a pagar la crisis?, pues bien, el obstáculo para que la crisis no se resuelva muy a la derecha son los sindicatos. Entonces hay

Es nefasto para la cultura democrática de este país decir a los ciudadanos que la democracia nos la otorgaron. Nadie nos ha regalado nada, fuimos nosotros quienes luchamos por ella.

que desprestigiarles, hay que decir que no sirven, que están obsoletos. Sin embargo, lo que sería extraño es que los sindicatos aceptasen que se recortasen los derechos sociales, que se suba la edad de jubilación, que se bajen los salarios, que se bajen los impuestos. Si los sindicatos aceptasen eso desaparecerían, su existencia no tendría ningún sentido.

P.: La ofensiva de las posiciones económicas y políticas más conservadoras ponen en cuestión derechos que creíamos conquistados para siempre, al menos en Europa...

R.: Yo creo que las contradicciones de clase no han desaparecido nunca. Es evidente que los intereses de los trabajadores no son los mismos que los de los empresarios. La lucha de clases existe aunque la terminología pueda parecer anticuada. Otra cosa es que trabajadores y empresarios tengan el interés común de que la empresa vaya bien porque ambas partes salen beneficiadas de ello. Ahora, ahí se acaba el interés común. Luego viene el reparto del beneficio de la empresa y es dónde se produce la contraposición de intereses. La lucha de clases o la confrontación de intereses, como lo queramos llamar, ha existido, existe y existirá mientras existan intereses diferentes.

Hay que hacer una gran alianza con los trabajadores de EEUU, de China. Es necesario como mínimo un sindicalismo europeo.

P.: En su opinión, ¿esta crisis es una crisis del modelo productivo o, por el contrario, considera que es una crisis de crecimiento?

R.: Estamos ante la quiebra total de un modelo. Un modelo neoliberal que empieza en el 89/90 con el famoso encuentro de Washington, que coincide con la caída del muro de Berlín, que coincide con la caída de la URSS y del campo socialista y que trae consigo una ofensiva de la derecha neoliberal fortísima, que está representada en Estados Unidos por Reagan y en Gran Bretaña por Thatcher y que representan un modelo económico distinto al que había surgido tras la 2ª Guerra Mundial. Un modelo capitalista pero con un estado fuerte.

Esta ofensiva es para ir disminuyendo ese Estado de Bienestar a través de una disminución del papel del estado y de la privatización de bienes y servicios. Esta es la crisis de un modelo y se pretende salir de la crisis sosteniendo

el mismo modelo. La gran lucha social, política y económica en el mundo es si vamos a salir con un modelo de capitalismo más regulado, con más intervención del Estado, de la política, de los ciudadanos o si van a seguir decidiendo los mismos grupos financieros. Esa es la batalla que tienen que librar los sindicatos.

P.: En lo que se refiere a España y a Europa ¿Cual es la auténtica raíz de la crisis?

R.: En Europa y, en general, en occidente, el capital se ha refugiado en la economía financiera, en el poder financiero. Esa burbuja financiera se ha inflado desmesuradamente y ha estallado. Estamos ante una lucha por el poder económico. El gran capital de occidente ha dejado de ser la manufactura del mundo, ya no produce bienes y por lo tanto, se han metido a controlar el poder financiero que es un gran poder porque todo el mundo necesita dinero para hacer cosas. Por tanto, esa gran burbuja financiera ha reventado junto a la burbuja inmobiliaria y es lo que ha provocado esta situación.

P.: ¿Cómo ve la salida de la crisis en España?

R.: No hay soluciones en cada país. La salida tiene que ser global o al menos en lo que se refiere a España tiene que estar en el marco como mínimo europeo. Sin embargo, se pueden hacer cosas, pero cosas parciales. España no tiene mucho margen de maniobra. En lugar de bajar las pensiones se pueden aumentar los impuestos, se pueden poner impuestos sobre las grandes fortunas como lo tienen en Francia con un gobierno de derechas.

P.: Nos piden que consumamos y que ahorremos. ¿No son dos cuestiones incompatibles cuando se reduce el poder adquisitivo?

R.: El crecimiento de la economía española depende mucho del consumo, dos tercios de nuestra economía depende del consumo, entonces evidentemente algunas de las medidas que el gobierno ha puesto en marcha no favorecen el consumo. Si recortas salarios, pensiones, prestaciones, pues no se consume más. Si además haces recortes en la inversión la única manera que tenemos de crecer es exportando más. Por tanto España está en una contradicción muy seria. Por un lado le dicen que recorte gastos y por otro que tiene que crecer. De esa contradicción no es fácil salir. La única manera que yo veo que habría que insistir en ella es que en España hay mucho dinero

que no paga impuestos. Hay economía sumergida y grandes fortunas en paraísos fiscales. La única salida que yo veo es esa, que el gobierno haga una política más agresiva en términos fiscales.

P.: En este contexto, ¿apoyar a los sindicatos es favorecer una salida más social de la crisis?

R: Por supuesto que sí. Yo lo que creo es que los sindicatos llegan a esta crisis con retraso de instrumento. Porque para hacer frente a una crisis como esta debe haber sindicatos de ámbito europeo que pueda dar una respuesta. El capital es global se mueven en todo el mundo al unísono. Tiene que haber una organización de los trabajadores capaz de decir basta. Tiene que tener fuerza suficiente para que la otra parte tenga que pactar y por tanto impedirle actuar como le da la gana. La fuerza, la movilización de los sindicatos es siempre para pactar. Esta crisis lo que demuestra es que el movimiento sindical de cada país ya no es un instrumento suficiente y por lo tanto es necesario, como mínimo, un sindicalismo europeo y hay que ir a un planteamiento global de los intereses de los trabajadores. Hay que hacer una gran alianza con los trabajadores de EEUU, de China. Hay una cosa muy curiosa, la clase obrera que era una clase internacionalista, como decía Marx: proletarios de todos los países uníos. Pero quienes han llevado a la práctica el internacionalismo han sido los capitalistas que son los que se han unido y los trabajadores no. Ellos se han convertido en una fuerza global y les da igual que al frente de una multinacional esté un indio o un chino. En cambio los trabajadores siguen con sus sindicatos en cada país.

En España hay mucho dinero que no paga impuestos. Hay mucha economía sumergida y muchos paraísos fiscales.

P.: De sus palabras parece desprenderse que la organización de los trabajadores es más importante que nunca.

R: Desde luego, si los trabajadores no se organizan no hay solución. Les impondrán lo que quieran. Yo espero que esto no suceda. Que los sindicatos sean capaces de establecer una interlocución en Europa. Aquí lo que cuenta es la fuerza que tengas. Y la fuerza, pacífica por supuesto, se mide en movilización, en la capacidad de movilizar. Los trabajadores tienen que compren-

der que hoy es la reforma laboral, mañana las pensiones y pasado mañana la educación o la salud. Por eso hay que responder con movilizaciones a estos recortes, a estas políticas.

Los sindicatos están siendo sometidos a un auténtico linchamiento. La verdad es que este linchamiento empezó años atrás, cuando el pensamiento neocon necesitaba despejar todos sus caminos para avanzar sin la menor obstrucción.

El ninguneo, el desdén, la burla se estaban dando incluso cuando los sindicatos exhibían una flexibilidad y una generosidad máximas. En aquellos momentos se les regalaba con una media sonrisa y se les trataba como a perritos falderos. Los reproches luego han ido variando de acento pero se han sucedido sin pausa hasta llegar al momento actual, en el cual, sin disimulo alguno se pide casi su liquidación: “Son una antigualla –dicen–, así que al desván de los trastos inútiles con ellos”.

Es un estado de opinión que ha llegado a contagiar a sectores que se autodefinen como progresistas.

Desde nuestro punto de vista, es cierto que los sindicatos tienen que actualizarse y adaptarse a los tiempos. Puede ser verdad que hayan quedado anticuados, pero no más que nuestros partidos políticos, no me parece que más que nuestra justicia, no más que nuestras empresas o que la mayoría de ellas, no más que los medios de comunicación o que la mayoría de ellos.

Los derechos de los trabajadores no se habrían logrado sin los sindicatos y no se sostendrán sin ellos. Así que estén de acuerdo o no con ellos, recomendamos respeto.

Iñaki Gabilondo, periodista

