

## ANÁLISIS

# REPRESENTACIÓN Y PODER SINDICAL. ELEMENTOS PARA EL DEBATE.

*Representation and power of trade union. Elements for discussion.*

*Reprezentado kaj sindikata povo. Elementoj por la diskuto.*

**Beltrán Roca Marínez** (*Sindicato de Oficios Varios de la CNT-El Puerto de Santa María*).

**Resumen:** En cada país, el Estado utiliza diferentes criterios para otorgar representatividad a las organizaciones sindicales. En todos los casos, el sistema impuesto de relaciones laborales pretende controlar el conflicto laboral e integrar a las estructuras sindicales. Este artículo comienza describiendo los tres grandes modelos de representación de los trabajadores en Europa. Posteriormente, se detiene en el caso español, reconstruyendo sus antecedentes y su actual estructuración. Por último, se reflexiona sobre los elementos que pueden favorecer la combatividad y el potencial transformador del contra-poder sindical.

**Abstract:** In each country, the State use different criterions to recognise the representation of labour organizations. In every case, the imposed labour relations system aims to control labour conflict and integrate trade unions. This article begins with a description of the three great workers representation models in Europe. Then it analyses the Spanish case, reconstructing its origins and its current structure. Lastly, it reflects on the factors which can favour the militancy and the transformative potential of trade union counter-power.

**Resumo:** En ĉiu lando, la Ŝtato uzas diferencajn kriteriojn por atribui reprezentorajton al la sindikataj organizoj. En ĉiuj kazoj, la aplikita sistemo de laborrilataro intencas kontroli la laborkonflikton kaj integri la sindikatajn strukturojn. Tiu artikolo komencas per priskribo de la tri grandaj modeloj de reprezenteco de la laboristaro en Eŭropo. Poste, oni haltas ĉe la hispana kazo, rekonstruante ties antaŭaĵojn kaj ties aktualan strukturon. Laste oni pripensas la elementojn kiuj povas helpi la luktemon kaj la transformajn eblojn de la sindikata kontraŭ-povo.

**Palabras Clave:** sindicatos, sindicalismo, movimiento obrero, representación, relaciones laborales, poder sindical, Estado.

**Key words:** trade unions, trade unionism, workers movement, representation, labour relations, trade union power, State.

**Ŝlosilaj vortoj:** sindikatoj, sindikatismo, laborista movado, reprezenteco, laborrilataro, sindikata povo, Ŝtato.

## INTRODUCCIÓN

Para un sindicato como CNT, participar en la negociación colectiva no es una cuestión sencilla. El marco jurídico que regula las relaciones laborales en España otorga a las Secciones Sindicales un corto margen de maniobra. Mi propia experiencia es que hay que tener en cuenta múltiples factores para prever las posibilidades de éxito de la acción sindical. El tamaño de la empresa importa. En términos generales, los cenetistas nos manejamos mejor en empresas pequeñas y medianas, en las que nuestra actividad no tiene que competir con la de otras centrales sindicales<sup>1</sup>. En empresas grandes, a pesar de que hay mayor tradición sindical en los trabajadores, es más difícil desarrollar nuestra acción sindical. Hay empresas, por ejemplo, donde tenemos la sección sindical con mayor afiliación y ni la empresa ni el Comité de Empresa nos ha permitido estar —ni siquiera con voz pero sin voto— en los espacios de negociación. En ese sentido, el sindicalismo de CNT está peleando con un brazo atado a la espalda. No participamos en el «juego» en las mismas condiciones que el resto de «jugadores». Pondré dos ejemplos para ilustrar esta afirmación.

En 2008, algunos trabajadores de una empresa de recogida de residuos sólidos urbanos de una urbanización de una localidad vecina se acercaron al sindicato en busca de asesoramiento. La empresa tenía unos doce trabajadores y un delegado de personal afiliado a la UGT. El delegado estaba entre ellos. Nos comentaron que no se fiaban de la UGT y estaban buscando otro sindicato para firmar un convenio de empresa. Les explicamos cómo funcionaba la CNT y les pareció bien. A los pocos días se había afiliado la mayor parte de la plantilla y el delegado de UGT había dimitido de su cargo. Los trabajadores acordaron que el mismo delegado fuese el portavoz de la Sección Sindical de CNT. Posteriormente, hicimos una tabla reivindicativa y, tras algunos días de huelga, firmamos con la empresa un convenio extraestatutario que incluía una cláusula por la cual la empresa reconocía al delegado de CNT los derechos recogidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Desde



Lam. 1. Trabajadores de la Construcción México DF.  
Foto, Carlos Martín (Homer).

entonces, esta Sección Sindical ha sido reconocida como interlocutora por la empresa.

En otras ocasiones, las cosas no han sido tan fáciles. En 2011, por ejemplo, un grupo de trabajadores de una empresa local dedicada a la misma actividad, se puso en contacto con nosotros. Les informamos y les gustó nuestro modelo sindical. Se sentían traicionados por el Comité de Empresa (formado por representantes de CCOO y UGT) y querían hacer algo distinto. Poco a poco fue corriendo la voz y se afiliaron más de veinte trabajadores. Constituimos la Sección Sindical y solicitamos a la empresa un tablón para colocar nuestra propaganda. A los pocos días, los compañeros me comunicaron que el Comité de Empresa se había quejado de que se hubiera puesto propaganda de CNT en sus tablones. La Dirección reunió a los portavoces de nuestra Sección Sindical y nos negó el derecho al tablón de anuncios. El Comité de Empresa, además, se negó a cualquier colaboración con nuestra Sección Sindical y ha obstaculizado en todo momento la actividad de la misma. A pesar de la alta afiliación, a día de hoy no nos es posible incidir en el sindicalismo de la empresa. Claro que con formación, insistencia, solidaridad y estrategia, podemos aumentar nuestra capacidad de incidencia, pero lo cierto es que no siempre es posible reunir todas estas condiciones. Los compañeros se han resignado a tener un papel secundario en la película.

Un papel secundario es precisamente el que la legislación laboral española concede a las secciones sindicales. El criterio impuesto para establecer la representatividad sindical es el de la audiencia electoral, no el de número de afiliados.

<sup>1</sup> Yo mismo he comprobado que, cuando hay un clima de cooperación entre centrales sindicales en una empresa, es más sencillo desarrollar la acción sindical. Por desgracia, en empresas en las que hay otros sindicatos y/o Comités de Empresa es frecuente que impere la competitividad y la lucha entre sindicatos.



Lam. 2. Piquete en Bilbao Huelga general 2011 Euskadi. Foto, Carlos Martín (Homer).

Sin embargo, esto no es así en todos los países europeos. Se puede decir que existen en Europa tres grandes modelos de sistemas laborales, cada uno con sus propios criterios. La presencia de un modelo u otro depende de múltiples factores como la estructura económica del país, el tamaño de las empresas, la historia social y política, las ideologías, la cultura o el marco jurídico. Aunque se puede decir que en todos los casos el sistema ha sido diseñado con el objetivo de controlar el conflicto laboral y neutralizar el movimiento sindical: forma parte de una estrategia de poder. Veamos en qué consisten estos tres modelos.

## REPRESENTATIVIDAD SINDICAL EN EUROPA: TRES GRANDES MODELOS

Hablar de sindicalismo es hablar de (contra)poder. Un sindicato no es otra cosa que la organización colectiva de los trabajadores para constituir una fuerza que contrarreste el poder empresarial. Sin embargo, la forma en que los sindicatos se organizan y actúan varía de unos países a otros. A grandes rasgos, existen en Europa tres grandes modelos de relaciones laborales, cada uno con sus propios sistemas de representación: el pluralismo voluntarista, el unitario y el pluralismo medio (Martín Artiles, 2002).

El modelo pluralista voluntarista está presente en los países anglosajones. Está muy marcado por la historia social de Reino Unido, en especial la tradición gremialista del primer movimiento obrero inglés (Thompson, 1977), la influencia de la ideología liberal y, más recientemente, las políticas neoconservadoras del gobierno de Margaret

Thatcher (1979-1990). Una de sus características es la limitada intervención estatal en la economía, incluidas las relaciones laborales y la labor redistribuidora (salud, educación, pensiones y desempleo).

En el sistema británico, el principal criterio de representación de los trabajadores es la afiliación. Es un modelo de base social. En el ámbito empresarial, la representación de los trabajadores se lleva a cabo a través de los delegados sindicales (shop stewards), los cuales son elegidos entre los afiliados a un sindicato en un centro de trabajo. Estos son los que negocian las condiciones de trabajo con las empresas (García Calavia, 2012: 80).

Subyace la creencia de que los intereses de los trabajadores son diferentes en función de su oficio y categoría. Por ello, existe una gran diversidad (y atomización) de organizaciones sindicales. Estas, además, tienen una alta afiliación y suelen ser muy militantes. Sin embargo, son muy débiles socialmente. Sus estructuras están poco articuladas. Suelen pertenecer al Trade Union Congress, entidad a través de la cual tratan de coordinarse.

La negociación colectiva es muy débil y solo cubre a una reducida proporción de trabajadores. Hay enormes diferencias entre las empresas con trabajadores sindicados y los no sindicados. Las condiciones de empleo para la mayor parte de los trabajadores son más precarias, flexibles y deterioradas.

El modelo unitario de representación se da en Alemania y los países escandinavos, aunque ambas zonas presentan diferencias sustanciales entre sí. Los representantes



Lam. 3. Piquete de CNT, Huelga General 14N. Foto, Carlos Martín (Homer).



Lam. 4. <http://questiondigital.com/wp-content/uploads/2012/01/gb-represion-en-toxteth.jpg>

sindicales en este modelo no representan tanto a los trabajadores, ni siquiera a los afiliados del sindicato, sino que representan sobre todo al sindicato. El criterio de la audiencia electoral no cobra tanto peso como en otros países. La fuerza sindical se deriva, fundamentalmente, del poder otorgado por las instituciones del Estado. En los países escandinavos, por ejemplo, los sindicatos gestionan las pensiones y el desempleo. Desempeñan funciones que en otros países le corresponden al Estado. La tasa de afiliación en estos casos ronda el 80% de la población asalariada.

Dentro de este modelo, es frecuente un escenario de unidad sindical, como el sindicato DGB, ligado al partido socialdemócrata (hegemónico en Alemania). La legislación alemana, como se pudo comprobar en el caso del conflicto del sindicato anarcosindicalista FAU contra los cines Babylon Mitte, no favorece la pluralidad sindical. Durante este conflicto, no se permitió a los anarcosindicalistas ni utilizar en la propaganda el nombre de «sindicato». El Tribunal de Apelaciones de Berlín revocó esta sentencia en base a la «libertad de expresión», sin embargo, aún sigue disputada por vía legal la capacidad de la FAU para participar en la negociación colectiva.

El tercer gran modelo se ha denominado pluralista medio. Este modelo, que se da en países como Francia, Italia o España, basa principalmente la representatividad sindical en la audiencia electoral (el criterio de la afiliación tiene poco peso). Además, el Estado respalda el sistema de relaciones laborales a través de leyes que aseguran el control del conflicto laboral y la gobernabilidad.

En estos países suele haber cierta pluralidad de organizaciones sindicales, aunque dos o tres –generalmente ligadas a partidos políticos comunistas, socialdemócratas o cristianos– detentan la hegemonía. Suelen ser países cuya economía padece serios problemas estructurales, como altas tasas de desempleo. El resultado son sindicatos con una gran debilidad organizativa, con baja afiliación, pero con un respaldo legal que favorece la negociación colectiva y les otorga cierto poder social. La concertación social, los acuerdos de gran alcance entre Estado, organizaciones empresariales y sindicatos solo tiene lugar en determinados momentos históricos.

**Tabla 1. Afiliación sindical, representación y cobertura de la negociación colectiva en Europa.**

Área*	Afiliación	Representación	Cobertura de la negociación colectiva
Escandinavia (DK-FI-SE)	74,4	75	86,8
Continental (AT-BE-DE-LU-NL-SI)	35,4	52	82,8
Mediterránea (EL-ES-FR-IT-PT)	20,2	48	75,4
Anglosajona (CY-IE-MT-UK)	33,9	35	35,3
Unión Europea (27)	25,1	50	62,5

Fuente: Comisión Europea, *Industrial Relations in Europe*, 2008 (ICTWSS Database). Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. European Company Survey 2009.

## EL SISTEMA SINDICAL ESPAÑOL

Como hemos mencionado antes, el sistema sindical español encaja dentro del modelo pluralista medio. El criterio principal para determinar la representatividad en nuestro país es el resultado de las elecciones sindicales. Según la legislación vigente, las elecciones sindicales se pueden celebrar en empresas de más de diez trabajadores, aunque en las que tienen entre seis y diez es posible celebrarlas para designar a un delegado de personal si así lo deciden los trabajadores por mayoría. En la práctica, no obstante, en las pequeñas y medianas empresas no suelen celebrarse elecciones. La mayor parte de los representantes sindicales pertenecen a

\* Leyendas de los países: DK (Dinamarca), FI (Finlandia), SE (Suecia), AT (Austria), BE (Bélgica), DE (Alemania), LU (Luxemburgo), NL (Holanda), SI (Suiza), EL (Grecia), ES (España), FR (Francia), IT (Italia), PT (Portugal), CY (Chipre), IE (Irlanda), MT (Malta) y UK (Reino Unido).



Lam.5. [bp.blogspot.com/F2cOS8urFlk/Tx2l9m03H6I/AAAAAAAAAB2o/vUCxU2HfFd4s1600/UITORRjA1.jpg](http://bp.blogspot.com/F2cOS8urFlk/Tx2l9m03H6I/AAAAAAAAAB2o/vUCxU2HfFd4s1600/UITORRjA1.jpg)

empresas de más de 50 trabajadores, en las que el reglamento permite la creación de un Comité de Empresa.

En España, la representatividad electoral permite a los sindicatos formar parte de la negociación colectiva, participar en los grandes acuerdos con patronal y gobierno, recibir subvenciones de diversa índole (Ortiz Vargas, 2011) y, en general, ocupar espacios en las instituciones del Estado (órganos consultivos, consejos de administración de empresas públicas, etc.). Para ello, la legislación concede un plus de representatividad a determinadas organizaciones: aquellas que obtienen al menos el 10% de los representantes de los trabajadores con respecto al Estado, y aquellas que han conseguido al menos el 15% a nivel autonómico. Solo un número reducido de sindicatos alcanzan dichas cifras. En el ámbito estatal, CCOO y UGT son las únicas que sobrepasan dichos porcentajes. A nivel autonómico, solo en el País Vasco el sindicato ELA-STV y en Galicia la CIG han conseguido arrebatarse la hegemonía a CCOO y UGT.

Este sistema de relaciones laborales tiene unos orígenes muy precisos. Es necesario reseñarlos para poder entender su configuración actual. El sistema se fragua durante la transición a la «democracia». Después del golpe de estado fascista, durante el régimen franquista no existía libertad sindical. Trabajadores y empresarios estaban obligados a pertenecer a la OSE (Organización Sindical Española), el llamado «sindicato vertical». Hasta el año 1955, no existía la negociación colectiva y cualquier expresión asociativa fuera de la Iglesia y el Estado era duramente reprimida.

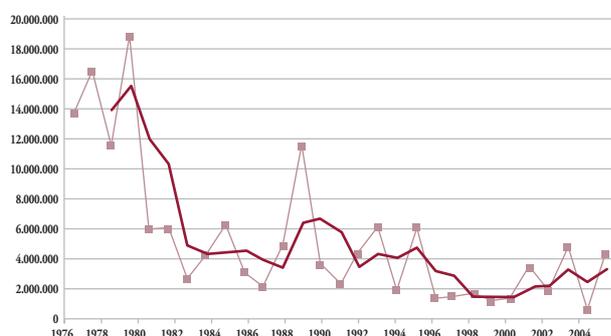
En 1953 se constituyen los jurados de empresa, que eran órganos consultivos presididos por el empresario, en los que participaban varios representantes de los trabajadores. A partir de 1958, se abre la posibilidad de negociar algunos aspectos de las condiciones de trabajo. Poco a poco se empieza a desarrollar una acción sindical clandestina. Ya en los años sesenta se crea la Unión Sindical Obrera, sindicato de influencia cristiana, y las Comisiones Obreras, promovidas por el Partido Comunista de España. Ambos sindicatos llevan a cabo una intensa actividad desde dentro del Sindicato Vertical. La UGT y la CNT rechazan participar en dichas estructuras aunque también llevan a cabo actividad sindical clandestina.

Durante los años setenta, el movimiento sindical adquiere una enorme fuerza social: existe una alta conflictividad laboral y tienen lugar masivas movilizaciones con el objetivo de transformar las anquilosadas estructuras de la dictadura. Sin embargo, en la década de los ochenta los sindicatos son poco a poco relegados a un segundo plano. Fueron las fuerzas políticas las que adquirieron el papel central (Estivill y de la Hoz, 1992). Este cambio de papel queda marcado en los Pactos de la Moncloa de 1977, de los que se excluyó a los sindicatos. Dichos pactos fueron firmados exclusivamente por los partidos, relegando a sindicatos y organizaciones empresariales a su apoyo o rechazo público. El contenido de los Pactos de La Moncloa sienta las bases del modelo sindical español vigente en la actualidad y, desde mi punto de vista, abre el camino para la actual crisis del sindicalismo. El objetivo del acuerdo era claro: consolidar la transición democrática. Para ello, se propusieron apaciguar la conflictividad laboral para lo cual diseñaron, entre otras cosas, un sistema de relaciones laborales en el que los sectores más radicalizados del movimiento obrero (la mayoría de los cuales giraban en torno a la CNT) quedasen aislados.

Ante esta situación, en 1977 se abre un periodo de concertación social que dura hasta 1986. En esta etapa, las organizaciones CCOO y UGT optan por alcanzar grandes pactos con el Gobierno y las organizaciones empresariales para preservar su poder de representación (a pesar de su debilidad organizativa y baja afiliación) y tener influencia política. A cambio, mantuvieron una actitud moderada (especialmente en lo relativo a los salarios), lo que se tradujo en un drástico descenso de la conflictividad laboral. En esta etapa se firmaron seis grandes acuerdos

(Pactos de la Moncloa, Acuerdo Básico Interconfederal, Acuerdo Marco Interconfederal, Acuerdo Nacional de Empleo, Acuerdo Interconfederal y Acuerdo Económico y Social), de los cuales emanaron el Estatuto de los Trabajadores (1980) y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (1985), que, a pesar de sus sucesivas modificaciones, constituyen la piedra angular de la legislación laboral española. El descenso de la conflictividad laboral fue radical: si en 1979 se perdieron dieciséis millones de horas de trabajo debido a las huelgas, en 1981 la cifra descendió a cinco millones (Pérez Infante, 2008).

**Grafico 1. Jornadas perdidas en conflictos laborales. España 1976-2002.**



Fuente: Jodar (2006), elaborado a partir del boletín de Estadísticas Laborales del MTAS.

A partir de 1986, se pone fin a esta etapa de concertación y se suceden periodos de acuerdos puntuales entre los sindicatos mayoritarios, el Gobierno y la CEOE, y periodos de repunte de la conflictividad. Sin embargo, el movimiento sindical, por diversos motivos, adolece de grandes debilidades estructurales, fruto, entre otras cuestiones, de decisiones tomadas a finales de los setenta y principios de los ochenta del siglo pasado. Una de sus debilidades, como hemos señalado, es la baja afiliación, promovida por un sistema en que toda la representatividad proviene de la audiencia electoral y en el que la negociación colectiva protege a trabajadores sindicados y no sindicados.

Precisamente la importancia que la ley –y los sindicatos mayoritarios– otorga a los resultados electorales hace que la afiliación sea desplazada a un segundo plano. De hecho, es muy frecuente que personas que pertenecen a comités de empresa de determinadas organizaciones sindicales ni siquiera estén afiliadas a dichas centrales. Entre los votantes la afiliación es aún menos frecuente, aunque varía según el perfil de los trabajadores (tamaño de la empresa, sector de producción, sexo, edad, cualificación, etc.). Lo

cierto es que España es uno de los países con menor tasa de afiliación de Europa.

Conocer el número de afiliados de los sindicatos no es tarea fácil. Las centrales sindicales ofrecen una información muy poco fiable. Los datos más fidedignos proceden de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del Ministerio de Trabajo. Según algunos estudios, la tasa de afiliación en España ha sufrido altibajos pero se sitúa en la actualidad en torno al 20% de los asalariados.

**Tabla 2. Evolución de la afiliación sindical en España (1977-2009).**

Año	Afiliados		Población Asalariada		Tasa Neta Afiliación
	V. abs	Variación	V. Abs.	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
2009	3.120.400	+15,6	15.680.700	-1,0	19,9

Fuente: Jordana (1977-1994), organizaciones sindicales (1995-2005) y ECVT (2009).

A pesar de la creciente desafección al sindicalismo y las campañas de desprestigio de varios medios de comunicación, la afiliación sindical en España parece haber subido ligeramente en los últimos años. Esto no se debe solo al aumento de la población asalariada. Puede deberse también a que entre los trabajadores existe una actitud crítica aunque utilitarista (Beneyto, 2008) hacia los sindicatos mayoritarios, es decir, se cuestionan muchas de sus actuaciones y características (como el sistema de financiación o la falta de combatividad) pero al mismo tiempo se mantiene la afiliación para obtener ventajas (cursos de formación, protección ante abusos empresariales, asesoramiento legal, etc.).

Por supuesto, el perfil de los trabajadores sindicados no es homogéneo. Según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2006, el perfil del trabajador afiliado es: varón, trabajador del sector público, con un salario mayor a 1200 euros mensuales, con contrato indefinido y a tiempo completo, de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, de ocupación operario o técnico o profesional superior, y de edad entre cuarenta y cinco y sesenta y cinco años. Los datos de dicha encuesta dejan una cosa clara: hay enormes masas de trabajadores a los

que las organizaciones sindicales no alcanzan a afiliarse. Esto se debe a múltiples motivos, pero uno de mucho peso es que trabajan en pequeñas empresas en las que es difícil desarrollar actividad sindical y, además, no es posible realizar elecciones sindicales. Por ello, las centrales sindicales mayoritarias se esfuerzan en implantarse en empresas de mayor tamaño, pues en ellas consiguen delegados en base a los cuales reciben poder institucional y subvenciones.

En efecto, son las elecciones sindicales el centro de la actuación de los sindicatos en España. Desde las primeras elecciones sindicales, celebradas en 1978, hasta la actualidad, el panorama sindical ha variado sustancialmente.

Tabla 3 Elecciones sindicales (1978-2007).

Año	CC.OO.		UGT		Otros		No Afiliados	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1978	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	80.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
1986	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	87.730	36,9	99.737	42,0	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
2000	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2005	113.768	38,7	108.546	36,9	62.551	21,3	8.793	2,9
2007*	119.702	38,9	113.320	36,9	74.212	24,1	-	-

Fuente: Ministerios de Trabajo y Administración Pública para los datos de 1978 a 1990 y (\*) Cómputo dinámico a fecha 30-09-07 (Se acumulan los datos de «otros» y «no afiliados»).

Como vemos en la Tabla 3, el número de delegados electos no ha parado de crecer desde 1978. Además, el número de delegados no afiliados a ninguna central sindical ha decrecido radicalmente: desde el 30,4% de los delegados en 1978 hasta tan solo el 2,9% en 2005. Paralelamente, CCOO se ha mantenido como primera fuerza sindical seguida de UGT. Ambos suman actualmente el 75% de los delegados en todo el Estado (Beneyto, 2008). Otras fuerzas sindicales –entre las que podemos encontrar organizaciones tan diversas como los sindicatos nacionalistas ELA-STV, LAB o CIG, de inspiración libertaria como CGT, de influencia cristiana como USO, y sindicatos corporativos o de empresa– han experimentado en términos globales un ligero aumento, pero sin llegar a hacer sombra a CCOO y UGT (salvo los nacionalistas en el ámbito de su comunidad autónoma). La participación en las elecciones sindicales oscila entre el 40 y el 50%, cifra bastante mayor que el porcentaje de afiliación, por cierto.



Lam. 6. Mineros en Madrid, "marcha negra". Foto: Carlos Martín (Homer).

El modelo sindical hegemónico en España ha producido el efecto buscado entre sus promotores durante la «transición democrática»: asegurar la gobernabilidad del país atenuando y controlando la conflictividad laboral. Fernando Ventura (2005) es posiblemente el autor que mejor ha identificado los efectos del sistema sindical español, que él denomina *sindicalismo de Estado*. Para Ventura, los sindicatos se han convertido en un apéndice de las instituciones políticas, y han perdido su componente revolucionario y obrero. Esto se refleja en que han adoptado un modelo reconciliador. A pesar de las declaraciones meramente formales de sus estatutos, los sindicatos de Estado han aceptado el marco del capitalismo y sus prácticas y discursos no van dirigidas a superarlo.

Este antropólogo nos ofrece un *retrato robot* de las organizaciones sindicales: I) el proceso electoral y la práctica sindical se desarrollan sin la participación de los trabajadores; II) es de destacar la importancia de la figura del «liberado», los profesionales del sindicalismo, no elegidos por los trabajadores sino por las estructuras del sindicato. Estos defienden sus propios intereses (como no volver a su puesto de trabajo, o codearse con los superiores) o los intereses de sus organizaciones (o facción dentro del sindicato), pero en raras ocasiones defienden los intereses de los trabajadores; III) las elecciones funcionan como simulación de participación que otorga legitimidad a todo este sistema antidemocrático; IV) la campaña electoral se convierte en un espectáculo, un acto de marketing político, y se pierde el componente ideológico o de elaboración de propuestas alternativas; V) el comportamiento de estos sindicalistas a la hora de conseguir votos suele estar absolutamente

falto de toda ética. Parece que «todo vale» para los participantes; VI) los programas electorales son una purga, una selección caprichosa, de las demandas de los trabajadores. La selección obedece al rédito electoral, desplazando totalmente el componente ideológico y revolucionario; VII) la contienda electoral favorece las fisuras y la desunión entre gremios, sectores y organizaciones sindicales, así como de facciones en el interior de los sindicatos. En definitiva, el caso descrito por Ventura ilustra que hemos pasado de un *sindicalismo de movilización* a un *sindicalismo de gestión*, profundamente antidemocrático y financiado por los gobiernos para adaptar las masas al capitalismo.

Ventura focaliza toda la crítica en el sistema de elecciones sindicales. Es cierto que este sistema es en buena medida responsable de la situación del sindicalismo. Sin embargo, confluyen una gran diversidad de factores como para reducirlo todo a una sola causa. El marco ofrecido por el autor no explica, por ejemplo, por qué en determinados casos (empresas o conflictos), a pesar de existir representación unitaria de los trabajadores, la lucha sindical adquiere unas dimensiones y una radicalidad significativa. En todo caso, este estudio acierta desvelando el carácter antidemocrático y desmovilizador del sistema sindical actual.

Para comprender el funcionamiento –y la crisis de legitimidad– del sindicalismo actual, debemos regresar al momento de su creación (Roca y Ventura, 2009; Gutiérrez, Florido y Roca, 2009). El sistema sindical fue configurado en el proceso de conversión de la dictadura franquista en una monarquía parlamentaria –más conocido como «transición democrática»–. Como explican los manuales, todo proceso de «transición» implica, en primer lugar, la negociación de unas nuevas reglas del juego político. Según este esquema, este momento tiene dos fechas clave: la firma de los Pactos de la Moncloa en 1977, suscritos por todas las fuerzas sociales, y el referéndum sobre la Constitución en 1978. Posteriormente, se abre una etapa de «consolidación» en la que hay expectativas de que esas nuevas reglas sean respetadas. Según algunos autores, este periodo coincide con la primera legislatura del partido socialista, entre 1982 y 1986. Por último, habría un proceso de «institucionalización», en el que las reglas serían interiorizadas y por tanto el régimen disfrutaría de legitimidad ante la mayoría de la población. Este periodo iría desde 1986 hasta la actualidad (Pérez Díaz, 1993).

Por supuesto, en un contexto de liberación de las energías ideológicas soterradas por la dictadura, ningún acuerdo podía ser tomado sin tener en consideración a las organizaciones obreras. En el año 1977, a partir de los Pactos de la Moncloa, las diversas fuerzas sociales –a excepción de la histórica central anarcosindicalista Confederación Nacional del Trabajo– aceptaron estas reglas del juego para el movimiento sindical, que dieron lugar a la aparición de este sindicalismo de Estado, un tipo de sindicalismo que tiene lugar en connivencia desde dentro –y no al margen– de las redes gubernamentales. Las dos principales características del sindicalismo de estado son: la práctica de la democracia delegada (principalmente a través de elecciones sindicales y comités de empresa) y la existencia de un generoso sistema de financiación pública. La dependencia financiera de los sindicatos de Estado se hizo evidente en las declaraciones públicas de Julio Anguita tras la firma de la Reforma Laboral de 1997 que suponía un importante recorte de derechos para los trabajadores. El por entonces dirigente de Izquierda Unida solicitaba que la financiación pública a los sindicatos fuese regulada por ley e inspeccionada por el Tribunal de Cuentas. Se trataba de favorecer la transparencia y evitar acuerdos ad hoc con el correspondiente gobierno<sup>2</sup>.

Los resultados de este modelo sindical no han escapado a la atención de diversos investigadores. Oliet Palá (2006), por ejemplo, pone de manifiesto que las organizaciones sindicales tienden hacia la desideologización, la pérdida de combatividad y el carácter clientelar-corporativo. Basta con repasar las sucesivas reformas del marco de las relaciones laborales en España en los últimos treinta años, con el acuerdo de los «sindicatos representativos», para comprobar la veracidad de lo que apuntamos. La dependencia económica y la falta de democracia interna han debilitado enormemente a las organizaciones sindicales.

Dentro del campo sindical español, el sindicato CNT es el único que rechaza tajantemente el sistema electoral para llevar a cabo la acción sindical. La posición de CNT respecto a la cuestión de las elecciones es su máxima fortaleza al mismo tiempo que su principal debilidad. Fortaleza porque, al mantenerse al margen de este sistema, y explotar la vía más directa de las secciones sindicales,

<sup>2</sup> Véase, por ejemplo, el diario *El Mundo* del martes 29 de abril de 1997.

favorece la afiliación, la participación de los trabajadores y su movilización en mayor grado que otros sindicatos. Y debilidad porque en determinados contextos (principalmente, empresas de cierto tamaño) es muy difícil desarrollar actividad sindical, ser reconocido como interlocutor y competir en igualdad de condiciones con las demás centrales sindicales. Así, esta cuestión, sumada a otros factores en los que no vamos a entrar, es una de las causas de la situación periférica de CNT en el Estado español.

## ELEMENTOS PARA EL DEBATE

Desde una óptica revolucionaria, incidir en el mundo del trabajo implica trascender las limitaciones de los sistemas de relaciones laborales para fortalecer el contra-poder obrero, promover el conflicto laboral y construir espacios de autogestión y democracia directa entre los trabajadores. En cada país, la existencia de un marco normativo, un tejido empresarial y unas tradiciones sociopolíticas distintas hacen que las estrategias del sindicalismo revolucionario sean de lo más diverso (desde crear tendencias dentro de sindicatos mayoritarios hasta constituir organizaciones propias de carácter anarcosindicalista). Sin embargo, por diversos factores, los éxitos cosechados por unas y otras son notablemente diferentes.

En el Estado español, el sindicalismo revolucionario pretende acumular fuerzas para disputar la hegemonía del sindicalismo socialdemócrata de CCOO y UGT. Pero no se trata solo de participar en el «juego» acatando sus reglas. Pretender transformar la sociedad significa aspirar a ir más allá. El sindicalismo combativo es consciente de que el sistema sindical español está diseñado para neutralizar la protesta obrera. Así lo reconocen, por ejemplo los documentos de la central CNT:

- La ley estipula que para ser un sindicato «representativo» hay que presentarse a unas elecciones sindicales en las que se eligen delegados sindicales y comités de empresa. CNT no participa en esas elecciones y propone su boicot por las siguientes razones: a) Si eres precario o trabajas en una pequeña empresa ni siquiera puedes participar. Solo una minoría de trabajadores tiene elecciones sindicales; b) Mediante las elecciones le das a tus «representantes» el poder de decidir, firmar y negociar por ti e imponerte su voluntad y quedan durante cuatro años fuera de tu control. En cambio, sí que están controlados por

las cúpulas de las organizaciones sindicales a las que pertenecen; c) Con las elecciones, las organizaciones sindicales obtienen liberados y subvenciones con las que se mantienen. En el fondo, es una cuestión de intereses económicos; [...]; e) Una vez que te han arrebatado la «representatividad» y que han conseguido liberados y subvenciones y un cierto margen de influencia, ya no les interesas, los programas electorales se olvidan y mejor que te calles y seas sumiso, tal vez así consigas algún favor (en vez de que se respeten tus derechos). Solo quieren tu voto y que no des problemas (Confederación Nacional del Trabajo).

Incluso el SAT, un sindicato combativo andaluz con mayores influencias marxistas y nacionalistas que libertarias, reconoce los efectos negativos de las elecciones sindicales y trata de paliar sus efectos. Así reza el artículo 25 de sus Estatutos:

- Artículo 25. DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

El SAT podrá constituir secciones sindicales y nombrar delegados sindicales dentro de los distintos ámbitos en los que se desarrolla su acción sindical, gozando estas de todas las atribuciones establecidas por la Ley. La sección sindical, como agrupación de los afiliados en la empresa, debe estar necesariamente en contacto permanente con el sindicato local, dirigir la actividad de los delegados o representantes y extender el sindicato en la empresa. La sección sindical es la base de la acción sindical en la empresa y a ella deben corresponder prácticamente todas las competencias.



Lam. 7. Piquete de CNT, Huelga General 14N. Foto, Carlos Martín (Homer).



Lam. 8. Manifestación en Toledo. M31 Jornada lucha internacional AIT.  
Foto, Carlos Martín (Homer).

Los delegados de personal son los representantes de todos los trabajadores tras superar el proceso electoral. En nuestro caso, deben acatar las decisiones de las secciones sindicales y tener un comportamiento ejemplar. Sus derechos por ostentar tal condición deben estar siempre al servicio del sindicato y no obtener nunca beneficios a partir de tal condición. Se intentará que los delegados de personal electos por el SAT mantengan íntegras sus horas sindicales y que por otra parte dediquen un porcentaje de las mismas a otros sectores y al territorio. (Estatutos del Sindicato Andaluz de Trabajadores).

A pesar de la coincidencia en la crítica al sistema sindical, las tácticas empleadas por las centrales del sindicalismo alternativo son diferentes. Las tácticas de cada sindicato tienen sus luces y sus sombras. Unas favorecen más la implicación, otras son más efectivas en la gran empresa, algunas son capaces de movilizar a determinados sectores sociales, etc. Sin embargo, si algo hemos aprendido de la pasada huelga general del 29 de marzo es que la colaboración entre sindicatos ofrece nuevas oportunidades. Las grandes movilizaciones que acompañaron a la huelga general promovidas principalmente por CGT, CNT y otras organizaciones no fueron solo expresión del descontento social ante la crisis y los recortes y la desafección hacia los sindicatos CCOO y UGT: fueron el resultado de una línea de trabajo y de una madurez organizativa que, al menos para CNT, no ha hecho más que comenzar.

En el caso de muchas federaciones locales de CNT, el poder de convocatoria y la alta participación en la huelga

fue el efecto visible de un trabajo diario, silencioso, de asesoramiento laboral al exterior, de formación militante, de creación de secciones sindicales, de acción social y de propaganda inteligente. Es a esto a lo que nos referimos cuando hablamos de «madurez organizativa». Como señala el titular de la portada del periódico *CNT* del mes de abril, este 29-M nos marca el «camino a seguir». A mi modo de ver, las líneas de actuación que han llevado a la CNT a experimentar un significativo crecimiento en los últimos años y a comenzar a recuperar el poder social que había perdido desde finales de los años setenta son del plano sindical, formativo comunicativo y de investigación.

En el plano sindical, la CNT ha recuperado su interés por la acción sindical dirigida hacia los problemas cotidianos de los trabajadores. La práctica ya no se limita a emitir discursos maximalistas y estériles contra el orden establecido, sino que se centra en aglutinar fuerzas (en forma de militantes, afiliados y simpatizantes, redes organizacionales, conocimientos y recursos) que permiten ganar conflictos laborales y participar en movilizaciones sociales más amplias. A esto es a lo que me refiero por contra-poder o poder sindical: contar con una organización-herramienta poderosa con la que los trabajadores se identifiquen, se eduquen y consigan defender sus derechos laborales y sociales.

Para lograr esto se han dado solo unos primeros pasos. Una fecha clave ha sido el X Congreso, cuyos acuerdos están desarrollando en la actualidad el Secretariado Permanente y el Comité Confederal. Un paso muy importante ha sido la apuesta por una formación más allá de la ideológica. En muchos sindicatos locales hemos pasado de discutir colectivamente las obras de Kropotkin o Ricardo Mella a organizar periódicamente sesiones de formación sindical, para que los afiliados sean la referencia en sus empresas y círculos de amistades en relación a los problemas laborales. El Comité Confederal ha dado un salto cualitativo creando una Secretaría de Formación (la cual emana del X Congreso), planes de formación y la edición de materiales, en los que han participado de manera transversal otras secretarías como la de Jurídica y la de Acción Sindical. Seguir profundizando en esa línea es fundamental.

Por otro lado, hay que distinguir entre comunicación interna y externa. A nivel interno, con la incorporación de nuevas tecnologías disponemos de información casi instantánea de los conflictos, acontecimientos y activida-

des no solo de España, sino del conjunto de organizaciones que componen la Asociación Internacional de Trabajadores. No obstante, lo que más interesa es la comunicación hacia el exterior. Ahí, las organizaciones que aspiran a un cambio social deben caminar en la delgada línea que separa el discurso revolucionario y el discurso capaz de movilizar a la población en cada preciso momento. En relación a este punto, es clave la formación especializada en la actividad comunicativa, es decir, que las personas encargadas de dicha tarea (o encargadas de formar a los militantes en dicha tarea) cuenten con un conocimiento solvente en la materia: diseño web, publicidad, marketing, periodismo, etc.

Por último, es preciso destacar la labor investigadora. No se necesitan tanto estudios de carácter academicista, como estudios ligados a la actividad que se desarrolla. Por ejemplo, en los últimos tiempos, los análisis económicos del gabinete técnico confederal están siendo imprescindibles para la acción sindical en determinadas empresas. Igualmente, un conocimiento exhaustivo de determinadas empresas, ramas de actividad, sectores del mercado de trabajo o instituciones políticas, puede contribuir a afinar la acción sindical y social de los sindicatos. Insisto en que la CNT no ha hecho más que comenzar a explorar una senda que puede fortalecer su posición en el campo sindical.

## A MODO DE CONCLUSIÓN

En definitiva, los sistemas de representación sindical impuestos por los Estados tienen por finalidad controlar el conflicto laboral y asegurar la gobernabilidad. Hemos visto que en cada país este sistema contiene distintas regulaciones y estructuras que obligan a los sindicatos y organizaciones de trabajadores a desarrollar estrategias distintas. En todo caso, el mundo sindical, si aspira a transformar radicalmente la sociedad, debe desenvolverse en esa sutil –y a menudo contradictoria– línea entre la legalidad y la acción directa. Solo así es posible ganar espacios y acumular fuerzas sin integrarse completamente en las estructuras del Estado. Solo así es posible que el sindicalismo alcance todo su potencial transformador.

## BIBLIOGRAFÍA

- BENEYTO, P. J. (2008): «El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26 (1), pp. 55-88.
- ESTIVILL, J. y J. M. DE LA HOZ (1992): «Transición y crisis: la complejidad de las relaciones laborales en España», en BAGLIONI, G. y C. CROUCH (comps.) *Las relaciones laborales en Europa*, Madrid, MTSS.
- GARCÍA CALAVIA, M. Á. (2012): *Relaciones laborales en Europa Occidental*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- GUTIERREZ, J. L., FLORIDO, D. y B. ROCA (2009): *El pueblo en la calle. Reconversión naval, sindicalismo y protesta popular en el astillero de Puerto Real*, Sevilla, Centro de Estudios Andaluces.
- JODAR, P. (2006): *Conflictividad y huelgas generales en España (1993-2004)*, Barcelona, Universidad Pompeu Fabra.
- JORDANA, J. (1994): «Sindicatos y política en España: La influencia de las condiciones organizativas en las estrategias sindicales», en *Revista Internacional de Sociología*, nº 8-9, pp. 137-186.
- MARTÍN ARTILES, A. (2002): *Actores y modelos de las relaciones laborales. Modelos comparados*, Editorial UOC, Barcelona.
- OLIET PALÁ, A. (2006): «Del sindicalismo ideológico al clientelar», en MURILLO, F., y J. L. GARCÍA DE LA SERRANA, *Transformaciones políticas y sociales en la España democrática*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 333-398.
- ORTIZ VARGAS, F. J. (2011): *Legitimidad y financiación de los sindicatos considerados «más representativos» en España*. Confederación Nacional del Trabajo, Córdoba. Disponible en: [http://cnt.es/sites/default/files/dossier\\_legitimidad\\_sindicatos.pdf](http://cnt.es/sites/default/files/dossier_legitimidad_sindicatos.pdf)
- PÉREZ DÍAZ, V. (1993): *La primacía de la sociedad civil. El proceso de formación de la España democrática*, Madrid, Alianza.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2008): «La concertación y el diálogo social en España: 1977-2007», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81, pp. 41-70.
- ROCA, B. y VENTURA, F. (2009): «Damocle's sword: Democratic governmentality and State Trade Unionism in Spain», en IVARRA, A. and P. AGUERO (ed.), *Contemporary Studies in Ethnography*. New York: Nova Publishers.
- THOMPSON, E. P. (1977): *La formación histórica de la clase obrera*, Barcelona, Editorial Laia.
- VENTURA, F. (2004): *Democracia y sindicalismo de Estado*, Madrid, Fundación Anselmo Lorenzo.