

# LA LARGA DERIVA DEL SINDICALISMO OFICIAL: CRISIS, CONTROL, EROSIÓN Y LA RECONSTRUCCIÓN ANARCOSINDICALISTA DE LA REIVINDICACIÓN.

*The long drifting away of official unionism: crisis, control, weakening and the anarcho-sindicalist comeback of demand.*

*La longdaŭra deriva de la oficiala sindikatisma: krizo, kontrolo, erozio kaj anarkosindikatisma rekonstruo de la depostularo.*

**Miguel Perera** (CNT - AIT, Sindicato de OO'UU de Miranda de Ebro)

**Miguel A. Pérez** (CNT - AIT, Sindicato de Transportes y Comunicaciones de Madrid).

*Enviado: 13/09/2013. Aceptado: 23/09/2013.*

**Resumen:** Tras la Segunda Guerra Mundial, con la clausura de las opciones revolucionarias de transformación social, se generaliza la idea de que la función de los sindicatos es mediar en el conflicto laboral y social, sin atajar sus causas. A partir de aquí el sindicalismo oficial funciona como elemento de control de las reivindicaciones obreras, lo que lleva a una crisis del sindicalismo en general y a su propia eliminación, cuando acaba por volverse redundante. El sindicalismo revolucionario subsistente es arrastrado en este proceso, dada su escasa capacidad de actuación. El objetivo del artículo es analizar sin excusas fáciles las razones internas del estado marginal del único sindicalismo revolucionario persistente, el anarcosindicalismo. Se busca identificar sus potencialidades y necesidades para que pueda llegar a ser una opción funcional y mayoritaria sin perder su carácter transformador.

**Palabras Clave:** Sindicalismo, crisis sindical, legitimidad, representación, sección sindical, anarcosindicalismo.

**Abstract:** *After World War II, once the revolutionary options for social transformation had been closed, the idea that the unions' aim was to negotiate through social and workplace conflict, rather than trying to sort its causes out, became widespread. From that point on, the official union model turned into a mechanism of control for workers' demands, which ultimately led to a generalised crisis of unionism and its own demise, as it became redundant for the system as a whole. Remnants of revolutionary unionism were*

*dragged along in the process, as their ability to influence events was scant. The aim of the paper is to assess, without resorting to simple excuses, the internal reasons for the marginal state of the only remaining revolutionary unionism: anarcho-sindicalism. We intend to identify its potential and needs, so that it can become a functioning option for a majority, without renouncing its aim of social transformation.*

**Key words:** *Unionism, union crisis, legitimacy, representation, union's section, anarcho-sindicalism.*

**Resumo:** *Post la Dua Mondmilito, kaj la fermo de la revoluciaj ebloj por socia transformo, ĝeneraliĝis la ideo ke la funkcio de sindikatoj estas peri en laboraj kaj sociaj konfliktoj, sen rompi ties tialojn. El tiam la oficiala sindikatisma funkcias kiel kontrolilo de la laboristaj depostularoj, kio kondukas al krizo de la sindikatisma ĝenerale kaj al sia propra nuligo, kiam ĝi iĝas superflua. La revolucia sindikatisma survivanta estas trenita en tiu procezo, pro ties malgranda agokapablo. La celo de la artikolo estas analizi sen facilaj ekskuzoj la internajn tialojn de la margena stato de la unika revolucia sindikatisma survivanta, nome anarkosindikatisma. Oni klopodas identigi ties eblojn kaj necesojn por ke ĝi iĝu funkcia eblo kaj majoritata sen perdi ties transforman karakteron.*

**Ŝlosilaj vortoj:** *Sindikatisma, sindikatisma krizo, legitimeco, reprezenteco, sindikata sekcio, anarkosindikatisma.*

## INTRODUCCIÓN

El escenario es conocido para cualquiera que haya trabajado en una empresa mediana o grande, de las que tienen comité. Lo más habitual es que éste brille por su ausencia la mayor parte del tiempo. Día a día, las trabajadoras cumplen sus tareas, buscan resquicios en las normas de la empresa para hacerse la vida un poco más cómoda y esperan su salario a final de mes. El conflicto que caracteriza las relaciones laborales está soterrado, larvado, y se da sólo de forma implícita.

De repente, la empresa pone sobre la mesa alguna modificación importante: cambios de turno, reducción de horarios o directamente el despido de una parte de la plantilla. Se ponen en marcha los engranajes del sindicalismo oficial: Se constituye una mesa de negociación, se celebran reuniones y finalmente se anuncia el mejor de los acuerdos posibles, aunque no sea más que la propuesta inicial de la empresa con alguna que otra modificación. A lo largo de todo el proceso, las trabajadoras han recibido comunicados y tal vez incluso se les haya convocado a algún acto de protesta. Finalmente se les explica, en una asamblea informativa, que no había otra opción más que firmar el acuerdo. Las empleadas han sido las convidadas de piedra en todo el proceso.

Para no dejar ahí las cosas, estas mismas trabajadoras son testigos indirectos, en numerosas ocasiones, del funcionamiento del sindicalismo oficial a otro nivel. La aparición de los líderes del duopolio CCOO-UGT es rutinaria en los medios de comunicación. De nuevo, el guión es conocido. Se anuncia una negociación sobre alguna propuesta del gobierno o la patronal. Tal vez se convoque alguna huelga, otro paro o una asamblea sectorial y, al final, se anuncia oficialmente (es decir, en televisión) la conclusión del mejor de un pacto inmejorable. Éste se escenifica con una profusión de apretones de manos y firmas de documentos. Las trabajadoras asisten a la enésima modificación de sus condiciones de vida, con el amargo sabor de boca que dejan la impotencia, el hastío y el desinterés.

## LO QUE HAY

### *La larga deriva del sindicalismo oficial*

Estos ejemplos no son más que descripciones esquemáticas de experiencias comunes a todas nosotras. Independientemente de las diferencias que pueda adoptar el modelo

sindical oficial en cada país (Roca, 2012), lo cierto es que en la mayor parte del mundo desarrollado se constata una creciente alienación de las trabajadoras hacia las organizaciones que se supone representan sus intereses. Hasta tal punto es esto habitual que desde hace algunos años se viene hablando de crisis sindical, en general, que se traduciría en bajos porcentajes de afiliación, poca capacidad de movilización y negociación, dependencia creciente de recursos estatales externos, etc. (Dufour y Hege, 2011). Y, lo que es más importante, autores como Levesque y Murray (2011) concluyen que el debilitamiento sindical no es únicamente un efecto externo, sino que es consecuencia de su propia acción, por lo que “el actor sindical debe volver sobre sus fuentes de poder con el fin de actualizarlas y renovarlas”.

En muchas ocasiones se explica esta crisis por las transformaciones que ha introducido el capitalismo globalizado en la estructura tradicional de la clase obrera (precariedad, eventualidad, fragmentación, heterogeneización, etc.) (Gorz, 1982, 66-75). No pocas veces se recurre incluso a conceptos metafísicos, como la nueva personalidad del individuo tardocapitalista que antepone el yo al nosotros (Levesque y Murray, 2004). Algo de cierto puede haber en todo ello, pero este planteamiento ignora en buena medida la agencia de los individuos, a los que concibe como sujetos pasivos de fuerzas económicas externas a ellos. No se puede entender la conciencia sindical (o de cualquier otro tipo) como algo que aparece, o no, de manera automática a los individuos en función de sus condicionantes económicos, sino que es algo que se construye a partir de su actividad colectiva, del propio conflicto y del trabajo sindical reivindicativo. Al desaparecer éstos, se desvanece la identificación y se instala la crisis. De hecho, cabe plantearse si no ha sido necesario llegar primero al sindicalismo oficial, que hace al sindicato partícipe de la estructura del tardocapitalismo, antes de poder dar paso a todos estos cambios. Por ejemplo, la transformación de la estructura de clases tradicional del Reino Unido que trajo consigo el capitalismo popular de Thatcher sólo se pudo hacer efectiva tras la derrota de los sindicatos británicos, sobre todo a partir de la huelga de los mineros de 1984. Por otro lado, el mero hecho de la existencia de análisis como el de Gorz, aquí citado, de principios de los años 80, antes de que se pudiese hablar de globalización, nos debería llevar a cuestionarnos hasta qué punto se pueden atribuir estas modificaciones a la globalización misma y no al revés.



Lam. 1.- No es que ya no se produzca, es que lo hacen otras personas en otros lugares del globo.

En todo caso, tras la Segunda Guerra Mundial se produce un cambio fundamental de paradigma en la manera de entender las relaciones laborales y, por ende, el sindicalismo oficial en sí (Gil Rivero, 2012). De este modo se generaliza la concepción unitaria del conflicto, que en el ámbito sindical tiene su correlato en la teoría consensualista. En el ámbito reducido de este artículo no es posible analizar todos los factores que motivan esta transformación, pero entre ellos se pueden mencionar la instauración del estado de bienestar, la apertura de nuevos ámbitos de negociación con gobiernos y patronales, el aumento del poder adquisitivo de las trabajadoras, el largo ciclo expansivo, la clausura de las perspectivas de transformación revolucionaria, el enquistamiento del estalinismo, la propia devastación de la guerra, etc. Algunos de estos elementos se revelarán determinantes.

Independientemente de la valoración que nos pueda merecer esta nueva propuesta, lo cierto es que desencadena de manera soterrada una serie de procesos a largo plazo cuya convergencia da lugar a la mentada crisis sindical. Sin duda, los principales son la renuncia a un proyecto transformador, la falta de legitimidad, la erosión de la movilización o la ausencia de alternativas, todos ellos directamente relacionados entre sí. Antes de pasar a analizar estos elementos merece la pena señalar que aunque son propios del sindicalismo oficial, la crisis que inauguran se extiende a todo el sindicalismo. Es decir, se

da un efecto de contagio a partir del modelo mayoritario, cuyo desprestigio acaba por afectar también a las propuestas alternativas y revolucionarias, algo a lo que contribuye en buena medida la propia incapacidad de estos modelos de convertirse en referentes.

#### **La renuncia: consecuencias de la clausura revolucionaria. Control cualitativo y cuantitativo.**

De todos los factores que influyen en el cambio de paradigma que da lugar al desarrollo del sindicalismo oficial, probablemente el más importante haya sido la clausura, en Occidente, de las perspectivas de transformación revolucionaria. Este abandono es el resultado de un largo y complejo proceso político que se corona con la devastación de la Segunda Guerra Mundial y que lleva a la inmensa mayoría de los agentes sociales a buscar un acomodo en las estructuras existentes. Entre ellos los sindicatos, que van a inaugurar el modelo oficial. Por el contrario, aquellas tendencias que no quieren renunciar a esta finalidad de transformación revolucionaria se ven marginadas de este concierto y, lo que es más importante, van perdiendo su capacidad de incidencia sobre el funcionamiento del modelo, por la confluencia de factores señalados. En todo caso, este proceso depende mucho de las condiciones políticas y sociales de cada país.

Con este cambio el sindicalismo oficial renuncia de manera explícita a intentar solventar las causas subya-

centes al conflicto laboral, el cual se percibe ahora como resoluble mediante la negociación, ya que los participantes están unidos por intereses comunes. Así, el foco de su actuación se desplaza de las causas a los efectos del conflicto laboral y social, con lo que implícitamente se sancionan la existencia del sistema capitalista, la institución del trabajo asalariado, la propiedad privada de la estructura productiva, etc. Es sobre este pacto previo que los gobiernos y la patronal acceden a abrir espacios de negociación, de los que por supuesto quedan excluidos todos aquellos grupos que no ratifican el pacto. No en vano, como ha señalado Letamendia (2009), en el modelo de producción fordista, generalizado en esos años, se normaliza el hecho sindical y la mayoría de los sindicatos pasan a formar parte de la estructura política de los estados. Pero a cambio de la sanción legal de ciertos derechos sociales y de la organización de un sistema de negociación colectiva, se les exige que acepten el hecho fundamental de que el trabajo pertenece legalmente al empresario.

Por ejemplo, como ya señalaba Proudhon (1983, 105-106) el hecho de que el producto final de una industria pertenezca por completo al empresario, para disponer de su venta o cualquier otro uso que quiera darle, pero en absoluto a los trabajadores, no deja de ser una distribución arbitraria, fijada por convención social, que se deriva de una cierta forma de comprender las relaciones laborales. Remitir la explicación de este hecho a la propiedad de los medios de producción es parcial, porque si bien éstos son un factor determinante en el modo de producción no son el único que hace falta para poner la producción en marcha. Otros, como las materias primas o la fuerza de trabajo, no generan el mismo derecho de propiedad sobre el producto acabado.

Este pacto previo supone un importante elemento de control cualitativo de las posibilidades de reivindicación de las trabajadoras. Al definir un espacio presindical, es decir, una serie de elementos que no son modificables y que escapan a la actuación de los sindicatos, se sustrae a éstos de toda posibilidad de cuestionamiento. Así, se puede negociar la cantidad de salario o la duración de la jornada, pero no poner en cuestión quién controla la empresa o su objetivo último (la obtención de un beneficio monetario en lugar de la satisfacción de las necesidades de producción y consumo de la población, por ejemplo). Por todo ello, en las ocasiones en que las reivin-



Lam. 2.- Sólo una peculiar concepción del trabajo ha permitido limitar la idea de clase obrera al estereotipo de varón blanco empleado en una fábrica.

dicaciones obreras han superado el estrecho marco de las tablas salariales, o similares, se han visto inmediatamente situadas fuera del espectro de actuación del sindicalismo oficial y, de hecho, en contra de éste.

Pero incluso dentro de este ámbito acotado en el que es posible la negociación, el sindicalismo oficial actúa como pilar del sistema de democracia estatal capitalista. Efectivamente, su inclusión en las instancias negociadoras tiene una clara intención legitimadora de los acuerdos alcanzados en ellas, sin importar lo lesivas que puedan resultar para el conjunto de la población. Si antes del cambio de paradigma la norma era la toma unilateral de decisiones por parte de patronal y gobierno (lo que situaba a las trabajadoras en la tesitura de tener que forzar la inclusión de sus intereses en el proceso desde fuera, mediante la movilización), desde el momento en que se propone que el capitalismo puede aunar intereses comunes a todas las clases, se hace necesario mantener una pretensión de inclusión y abrir cauces que permitan presentar como innecesaria la movilización conflictiva. Se organiza para tal fin un sistema de negociación cuyo objetivo último es representar como incuestionables los acuerdos alcanzados, como si fuesen el resultado de un proceso inclusivo que concilia de la mejor manera posible todos los intereses

en juego. Con ello se introduce un elemento de control cuantitativo, adicional al cualitativo. Es decir, según la teoría del modelo, el acuerdo es posible cuando se determina la posición de equilibrio entre los intereses de todos los actores, de modo que cualquier otra opción implica un menoscabo en la posición de alguno de ellos. Como precisamente lo que se busca es armonizar estos intereses, el acuerdo que resulta de esta negociación es inmejorable y por lo tanto incuestionable. Eso no quiere decir que no resulte en realidad lesivo para el conjunto de la población, pero eso se explica por alteraciones en el contexto (como una mala situación económica) que obligan a aceptar un acuerdo lesivo como mal irremediable.

Por otro lado, las organizaciones implicadas en el proceso tienen que mantenerse dentro de estos límites ineludibles, so pena de romper las reglas del juego.

Desde luego, la inclusión en este proceso se hace en los términos más beneficiosos para la patronal y el gobierno. No sólo se define el mencionado ámbito presindical, sino que se ponen en marcha sistemas a varios niveles para filtrar aquellos sindicatos que se incluyen efectivamente en la negociación, con la intención no disimulada de asegurar que éstos están dispuestos a concluir acuerdos que cumplan con los necesarios criterios de control cuantitativo. Uno de los principales métodos para lograr esto es la investidura de legitimidad.

### **Legitimidad: discontinuidad y ruptura**

En general, se puede decir que el modelo sindical oficial funciona en dos niveles (Pitxer i Campos y Sánchez, 2008, 110-117). Por un lado está el más básico de representación de la fuerza laboral en el centro de trabajo, al que llamaremos nivel micro. Por otro está el de negociación de grandes pactos sociales, de carácter eminentemente político, con la patronal y el gobierno de turno, al que nos referiremos como nivel macro. A grandes rasgos se puede decir que el primero comprende desde las condiciones específicas de las relaciones laborales en el lugar de trabajo hasta los convenios sectoriales. El segundo se refiere a los grandes acuerdos marco, reformas laborales, políticas de empleo, pensiones, etc. No cabe duda de que ambos se solapan, sin que se pueda trazar un límite nítido entre ellos. Por ejemplo, si se pacta una política de moderación salarial, es evidente que el próximo convenio no va a incluir subidas de sueldo. Sin embargo, a pesar

de este solapamiento, existe una clara diferencia entre ambos, la cual plantea serios problemas de legitimidad al sindicalismo oficial.

A este respecto es útil la diferencia que introducen Artiles y Köhler (2007) entre representación y representatividad. En su interpretación, la representatividad es una construcción social que se produce a tenor de las condiciones asociativas, la dinámica de los hechos y las peculiaridades de la estructura económica. Pero además, es un concepto iuslaboralista, que necesita que las autoridades públicas concedan un plus de poder institucional a aquellas organizaciones que se entiende que están mejor preparadas para intermediar en el mercado laboral.

Por supuesto, esta construcción social se realiza en respuesta a unos intereses concretos, de forma compleja, y responde a la intención, únicamente, de mediar en el conflicto, sin atender a sus causas. Como afirman estos autores, la concentración de la representatividad favorece el control del conflicto y la gobernabilidad.

En este modelo a dos niveles y con plus de representatividad, los sindicatos se toman como los interlocutores privilegiados a la hora de representar los intereses de las trabajadoras en la conclusión de grandes pactos de carácter político. Desde este punto de vista, es fundamental la presuposición de que la representación democrática funciona sin interrupciones desde el centro de trabajo hasta el gran pacto de estado, en una línea continua que conecta los representantes electos en la empresa con los dirigentes sindicales, a los que nadie ha votado directamente, más allá de su elección en algún congreso interno. Sin embargo hay varios factores que desmienten este supuesto.

Por un lado, los propios sindicatos oficiales suelen tener importantes déficits de democracia interna (Gallardo, 2011, 235). Por otro, aunque esto depende mucho de los niveles de afiliación y del modelo local en cada país, la misma representación es cuestionable. Lo más habitual es que en el propio centro de trabajo se elijan delegados de diferentes organizaciones, que en conjunto constituyen la representación unitaria. Hay que insistir en que este proceso no tiene por qué darse a través de elecciones sindicales. Aunque éste es el procedimiento más habitual, hay países en los que el modelo funciona de manera diferente.

A partir de ésta y por medio de la proporcionalidad se favorece la concentración de la representatividad, con el consiguiente control del conflicto a que hacían mención Artiles y Köhler. El resultado habitual es convertir a los sindicatos mayoritarios en fuerzas hegemónicas a todos los niveles.

Aparte de la crítica a la representación, sigue habiendo una diferencia fundamental entre los niveles micro y macro de la actividad sindical, que cuestiona el salto a una representatividad políticamente construida. A pesar del solapamiento que ya se ha mencionado, los asuntos que conciernen a ambos son radicalmente diferentes, por lo que remitir la legitimidad en el nivel macro a la representación en el micro es más que cuestionable. Los asuntos políticos que se debaten en aquél no suelen figurar, salvo excepciones y de manera marginal, a la hora de elegir representantes para el centro de trabajo. Dicho de otro modo, para poner un ejemplo, alguien que vote a CCOO o UGT para que supervise las condiciones de seguridad e higiene en su oficina o el cumplimiento del convenio en la fábrica no está autorizando a Toxo ni a Méndez para que firmen la reforma de las pensiones. Entre el voto de una y las firmas de los otros no hay solución de continuidad que pueda garantizar la representatividad. Estamos, pues, ante una crisis de legitimidad.

Para superar esta situación se introduce legalmente el plus de representatividad anteriormente mencionado. Es decir, la legitimidad de los sindicatos oficiales depende de los otros actores incluidos en el juego, gobierno y patronal, que son quienes tienen la capacidad de asignarla. Dejando a un lado, a su vez, la representatividad de estos, lo cierto es que el actual sistema sindical oficial se sustenta sólo por el reconocimiento mutuo de los actores implicados (Dufour y Hege, 2011, 47).

Esta investidura recíproca de la ilegitimidad hace depender a los sindicatos por completo de los otros actores, sobre todo dados los bajos niveles de afiliación que se dan en muchos países y el crecimiento de la burocracia sindical, que hacen que los recursos propios sean totalmente insuficientes. Aunque varía mucho de unos casos a otros, Artiles y Köhler (2007) han señalado la contradicción latente en aquellas organizaciones que tienen una mayor presencia institucional de la que correspondería a su baja afiliación, como resultado del sistema oficial.

Además, el filtro mencionado anteriormente en la selección de aquellas organizaciones que reciben este plus de legitimidad, con todos sus beneficios asociados, pone a las elegidas en la situación precaria de tener que mantener su estatus hegemónico, justificando esta asignación frente a quienes lo otorgan. El mecanismo que produce un sindicalismo conciliador se refuerza constantemente, llevándolo a cuotas cada vez mayores de dependencia.

### **La movilización: un juego de bases y líderes**

El modelo sindical oficial introduce, por lo tanto, una tensión entre las reivindicaciones de las trabajadoras y lo que los dirigentes están dispuestos o en condiciones de demandar, sobre todo a la luz de su dependencia de patronal y gobiernos, con lo que se crea una relación viciada en su seno. Por un lado las bases plantean sus reivindicaciones y las promueven de una manera más o menos eficaz, dependiendo del nivel de democracia interna de la organización que, como se ha visto, suele ser bastante deficitaria. Por otro lado, los dirigentes, si bien no pueden ignorarlas sin más, tienen que asegurarse de alcanzar el grado necesario de integración en el sistema para superar el filtro de entrada a las negociaciones, lo que a menudo implica desvirtuar las reivindicaciones originales para situarlas en el nivel de lo que los otros actores están dispuestos a considerar, so pena de verse excluidos en favor de otras organizaciones más conciliadoras.

A menudo, la idea de recurrir a la movilización de afiliadas y simpatizantes se debe a la necesidad de encontrar una válvula de escape para las tensiones internas acumuladas en la organización sindical. Pero hay otros casos en los que se busca genuinamente reforzar la posición en una mesa de negociación, bien sea para forzar su misma apertura, desbloquearla, o presionar en contra de una actitud patronal que se considera irrazonable. Aun en estos casos se sigue dentro del paradigma oficial. Porque bien pudiera ser que la parte empresarial adoptase una actitud que se perciba como irracional u obstinada, que impida el acercamiento al punto de equilibrio que se busca en la negociación. Cuando el sindicato se enfrenta a esta situación sólo puede recurrir a la movilización.

Por lo tanto, cuando ésta se produce, se da integrada, o se dirige a iniciar un proceso de diálogo en un ámbito al que las afiliadas no suelen tener acceso y en el que no pueden influir de manera decisiva, salvo excepciones. En este

esquema, por lo tanto, el papel de la afiliación consiste sobre todo en secundar mecánicamente las convocatorias emanadas de la dirección, cuando ésta lo considera oportuno. Por el contrario, una movilización continuada en el tiempo o exigencias perentorias por parte de las bases suponen un riesgo importante para los líderes, porque les colocan ante la posibilidad de verse excluidos de la negociación. Por eso es importante para ellos controlar a su afiliación, manteniendo un difícil equilibrio entre ninguna y demasiada movilización.

Sin embargo, esta relación de tira y afloja no carece de efectos secundarios. La participación y la movilización no son una goma elástica que se pueda tensar y destensar indefinidamente, con independencia de los resultados obtenidos. Lo cierto es que, en el caso de la mayoría de la población, frente a un contexto generalizado de baja conflictividad, de renuncia a un proyecto transformador a largo plazo y con muy poca movilización, el sentido de pertenencia a un conjunto de población con intereses comunes se diluye y termina por ser sólo un residuo ideológico no sustentado por la práctica. La conciencia sindical o de clase a la que se apela cuando se convoca la movilización, sólo puede fraguarse en el contexto de la misma participación colectiva en el planteamiento de reivindicaciones, y al no darse ésta de manera regular no puede tampoco aparecer la primera. De esta forma se inicia un círculo vicioso en el que la desmovilización impide la formación de la conciencia, lo que refuerza la desmovilización y así sucesivamente.

Por otro lado, el mismo proceso de gestión de la representación en el centro de trabajo incide en la erosión del concepto de clase. Aunque autores como López y Baylos (2008) defienden las bondades de la representación unitaria precisamente porque, según ellos, mantiene la unidad de clase al remitir la representatividad al centro de trabajo, lo cierto es que ésta segrega conscientemente a las trabajadoras en función de su categoría o situación: subcontratadas, empleadas de ETT, eventuales, etc. Difícilmente se puede mantener ese argumento hoy en día, cuando los procesos de externalización son una práctica generalizada en la mayoría de empresas. En todo caso, la lógica de las representaciones unitarias lleva a éstas a prestar atención sólo a los sujetos estables en la estructura, marginando doblemente a quienes ya sufren la precariedad más alta. De hecho, en muchos casos ni siquiera pueden ostentar su



Lám. 3.- Sustituir la delegación por la participación es el primer paso para conseguir el control del centro de trabajo.

representación legal al depender de otra empresa subcontratada. Los ejemplos más característicos se encuentran en muchas grandes empresas de todo el mundo, en las que los eventuales añaden a su mayor precariedad salarios significativamente menores. En todo caso, la conciencia de clase no puede surgir de un proceso de representación delegada, sino que se tiene que crear a partir de la agencia de los propios sujetos, mediante su participación directa en el conflicto y la actividad sindical.

Además, la propia dinámica de la representación define la agenda de los representantes, cuyo principal esfuerzo se dirige al mantenimiento de su estatus en el sistema, como paso previo a la investidura de la legitimidad. También Boltanski y Chiapello (2002) se refieren a esta realidad: “De este modo, el proceso de descalificación de los sindicatos se vio de nuevo alimentado porque el protagonismo de las elecciones contribuyó al olvido de los afiliados, hasta el momento en que se advirtió que una pérdida de la implantación demasiado avanzada contribuía a la regresión electoral y que la abstención vaciaba de sentido la organización de elecciones” (Labbé, Croizat y Bevort, 1989). Como se ve, las crisis de militancia y de legitimidad se retroalimentan.

Finalmente, los sindicatos oficiales han acabado por verse atrapados en esta espiral de efectos convergentes. El hecho de que la mayoría de la población ya no secunde las convocatorias les ha llevado a tratar de evitarlas en todo lo posible, lo que desde luego no hace sino echar más leña al fuego. A su vez, esto erosiona su capacidad de presión



Lám. 4.- Cualquier proyecto de transformación social tiene que contener los elementos para poder ser mayoritario e incluyente.

y debilita su posición en las mesas de negociación puesto que dependen de patronal y gobierno para su inclusión en ellas. Y una vez debilitada su capacidad de actuación acaba por asentarse la certeza de que ya no son necesarios. Es cierto que constituyen uno de los pilares fundamentales del modelo capitalista desarrollado por su función de control de las reivindicaciones. Pero cuando éstas desaparecen o han menguado hasta volverse residuales, cabe plantearse la necesidad de mantener una estructura cuya única finalidad es impedir que se desborde lo que ya no existe. No es de extrañar, por lo tanto, que desde los sectores más a la derecha de la política internacional se venga produciendo una ofensiva antisindical con el fin de liquidar lo que se describe como un residuo obsoleto de un status quo anterior.

A la vista de todo lo dicho, la crisis sindical no puede sino percibirse como el resultado lógico de los presupuestos fundamentales del paradigma oficial. Es decir, es el propio funcionamiento de los sindicatos oficiales el que aleja a las trabajadoras de la organización, el que los vuelve dependientes de gobiernos y patronal, el que inhibe la participación y la movilización y el que les sitúa en una posición débil que les hace vulnerables a los ataques externos.

#### **La ausencia de alternativas: El contagio de la crisis**

Puede que el origen de la actual crisis del sindicalismo se halle en la propia base del modelo oficial, pero eso no quiere decir que se limite a éste. Lo cierto es que la mayoría de las trabajadoras no están en capacidad de hacer sutiles distinciones entre diferentes propuestas sindicales,

sobre todo cuando las alternativas no están respaldadas por una práctica generalizada de cuya eficacia puedan ser testigos. De ese modo se confunden todas las formas del sindicalismo y caen en el mismo saco del desprestigio.

Cabe preguntarse por qué las formas de sindicalismo distintas al mayoritario no sólo siguen siendo marginales, sino que se han visto atrapadas en la espiral de crisis del modelo oficial, contagiadas por los efectos de un paradigma que no comparten. Por un lado, como ya se ha visto, este último está organizado de tal forma que sanciona los acuerdos alcanzados y su propio funcionamiento como incuestionables y por tanto presenta toda alternativa como innecesaria e irrealizable. Por otro, no debemos olvidar el contexto de clausura de las opciones de transformación revolucionaria, lo que incide en la adopción mayoritaria de actitudes pactistas.

No cabe duda de que las dificultades para poner en pie y generalizar cualquier propuesta diferente al modelo oficial son enormes. No sólo la propia crisis del sindicalismo se extiende por contagio a toda posible alternativa sino que, como se sabe de sobra, hay una serie de herramientas que operan en beneficio de los actores del sistema oficial con exclusión de los demás (desde los medios de comunicación hasta la represión pura y dura). Sin embargo, no podemos pasar por alto que también los modelos alternativos han presentado importantes déficits que los han limitado severamente en su desarrollo, tanto en el aspecto teórico como en el práctico.

Entre las limitaciones teóricas destaca la incapacidad de elaborar una estrategia reconocible y cohesionada para aplicar metódicamente en el centro de trabajo y a nivel social. Esto ha situado al sindicalismo alternativo en una posición de desventaja a la hora de construir un discurso/praxis de la acción sindical en la empresa, con el consiguiente déficit en afiliación, y por tanto en crecimiento militante. Esta ausencia de un modelo de implantación reconocible no sólo ha impedido que el sindicalismo alternativo haya desarrollado técnicas o iniciativas para lograr sus objetivos, sino que ha posibilitado la creación de discursos vacíos de un mínimo rigor (por ejemplo, intentar equipararse o competir con los comités) o la formación, en ocasiones, de una militancia ajena a la realidad laboral, que desconoce los mecanismos básicos de la actividad sindical.

Por otro lado, en el terreno práctico y salvo excepciones, los sindicatos alternativos padecen una paralizante incapacidad de utilizar los recursos a su alcance o de dotarse de los necesarios para hacer realidad sus proyectos. Numerosos estudios han resaltado la importancia de la variedad y el tipo de recursos que hacen falta de cara a la actividad sindical (Levesque y Murray, 2011), tanto para construir la acción como para edificar el discurso. Sin embargo, identificar los recursos con los medios materiales (locales, ordenadores, dinero, etc.) no deja de ser una visión reducida de la realidad. Para desarrollar una actividad adecuada es necesario contar previamente con un diseño estratégico, un discurso definido o una capacidad formativa y de análisis tanto como elementos físicos, que no son sino una parte del conjunto. Siguiendo este análisis (Levesque, *Ibid.*), los recursos de infraestructura engloban los aspectos materiales y humanos tanto como las prácticas de organización, las políticas y los programas que se pueden utilizar para conseguir los objetivos propuestos.

A menudo los sindicatos alternativos no han sabido dotarse de estos recursos de infraestructura, desde la formación interna a la propia práctica sindical (herramientas para afrontar conflictos colectivos, más allá de los casos individuales) hasta la ausencia de alternativas socioeconómicas identificables con aplicación práctica real. Tampoco se suele tener una conciencia clara de las diferencias en el funcionamiento del modelo alternativo, con una comprensión profunda de los factores que explican los resultados de la actividad sindical (no puede ser de otro modo desde el momento en que a un nivel teórico estas diferencias no están suficientemente explicitadas, como ya se ha visto).

A su vez, estas limitaciones se retroalimentan con las teóricas, porque no se puede utilizar el análisis de estas estrategias para mejorar su efectividad. En general, la necesidad de recursos de infraestructura interna pasa, principalmente, por la dimensión formativa, ya que socializar el conocimiento permite aumentar la capacidad de utilizar estrategias y combinarlas para plantear nuevos supuestos de acción.

Por supuesto, esto no quiere decir que el sindicalismo alternativo no experimente limitaciones materiales importantes, sobre todo financieras. Mientras que las organizaciones del modelo oficial dependen en gran medida de las

aportaciones externas, aunque lo nieguen o lo disfracen (Beneyto, 2012), desde las alternativas se ha buscado la independencia económica, rechazando las subvenciones del estado. No cabe duda de que esta política es acertada, en tanto que defiende un modelo autogestionario que pasa por una financiación mantenida exclusivamente con la recaudación de cuotas. Sin embargo, no se puede reducir la autogestión a no recibir subvenciones. Es decir, busca satisfacer, sobre todo, las necesidades de la organización. No sólo pretende la independencia económica, sino que además tiene que satisfacer las necesidades internas, aportando los recursos necesarios para la actividad sindical y para implementar las estrategias que se diseñan.

Este punto es crucial, porque para que las propuestas del sindicalismo alternativo sean viables y asumibles se requieren refuerzos importantes a su actividad, lo que a menudo exige más gasto, una mejor gestión de los medios materiales y el incremento de los recursos humanos, siempre buscando la autogestión integral del sindicato. El poseer mayor capacidad económica no sólo permite mantener un grado de solidaridad interna más alto (por ejemplo, mediante el apoyo en conflictos, traslados de militantes, gastos de propaganda, coordinación más eficiente, etc.), sino que también amplía el abanico de las situaciones a las que se puede hacer frente con posibilidades de éxito (huelgas, negociación colectiva, costes judiciales, asesoramiento sindical/económico/jurídico, etc.).

Finalmente, como señalan Levesque y Murray (2011), los medios, por sí mismos, no son suficientes, sino que “las capacidades de los actores también juegan un papel fundamental”. En este sentido, el sindicalismo alternativo posee importantes recursos en aspectos determinantes como solidaridad interna y redes de arraigo pero, al carecer de una visión estratégica a medio y largo plazo, y de una adecuada comprensión teórica del momento actual, no dispone de la capacidad de movilizarlos. No cabe duda de que aun en este caso las dificultades para que el modelo alternativo se generalizase seguirían siendo muy importantes, pero al menos de este modo podría escapar a la crisis general del sindicalismo, logrando su reconocimiento como una alternativa diferenciada.

### **Resultados**

Ya se ha visto cuál ha sido el resultado a largo plazo para el conjunto del sindicalismo, a nivel internacional, del

cambio de paradigma: la crisis que trae consigo la alienación y el desinterés de la mayoría de las trabajadoras.

Pero abandonar la defensa de sus intereses en manos de una burocracia profesionalizada también ha tenido importantes consecuencias indeseables para las trabajadoras. De nuevo se estaría escurriendo el bulto si no se reconociese que, si bien es muy cierto que las cúpulas sindicales han hecho todo lo posible para desmovilizar y mantener controladas a las trabajadoras, muchas de ellas se han instalado en una cómoda apatía. No cabe duda de que exigencias más radicales planteadas con mayor firmeza y determinación, incluso en este contexto, hubiesen aumentado la tensión entre militancia y “responsabilidad” negociadora. En todo caso, el juego entre ambos factores es complejo y no se puede culpar a unos en exclusión de los otros.

Sea como sea, lo cierto es que en las últimas décadas se ha dado un proceso continuo de degradación de las condiciones laborales y de vida de las asalariadas, hasta desembocar en la actual ofensiva patronal con ocasión y excusa de la crisis financiera. De hecho, sólo la introducción de nuevas tecnologías de consumo (desde el walkman a los smartphones) y el recurso al endeudamiento y el préstamo han podido disimular esta pérdida.

Sería interesante, aunque no se puede desarrollar aquí, analizar hasta qué punto el creciente desfase entre salarios estancados y precios de la vivienda en España ha abocado a las trabajadoras a pillarse los dedos en préstamos de pago imposible como único medio de acceder a la compra de una casa, sentando las bases para la actual crisis hipotecaria. Sin perder de vista, desde luego, el papel de bancos, constructoras, administraciones públicas y los propios compradores.

En todo caso, independientemente del oscuro futuro que se cierne sobre el sindicalismo oficial, condenado a morir de éxito, o por lo menos a languidecer en espera del momento en que vuelva a hacerse necesario como elemento integrador del sistema capitalista, lo preocupante es el porvenir que nos espera a la mayoría de la población: las asalariadas. Se plantea la urgencia de definir nuevas líneas de defensa desde las que, como mínimo y no es poco, recuperar el impulso reivindicativo, y abordar la recuperación de la participación y la conciencia



Lám. 5.- La sección sindical, apoyada por el resto de la organización, es el núcleo de la presencia sindical en la empresa y el vehículo más seguro de las reivindicaciones de los trabajadores.

de clase. Evidentemente, esto no es un proceso sencillo ni que vaya a ocurrir de la noche a la mañana. La crítica al modelo oficial precisa continuar el trabajo teórico, de análisis y formación para poner en pie alternativas, no necesariamente nuevas, pero sí radicalmente diferentes, en todos los ámbitos.

### LO QUE HACE FALTA *Superando las limitaciones del modelo oficial*

A la vista de las consecuencias que han tenido para el conjunto de la población el control y la desactivación de sus reivindicaciones por parte del sindicalismo oficial, parece que se hace perentoria la generalización de un modelo alternativo. Habida cuenta de que la larga deriva sindical que se ha descrito surge de los planteamientos básicos del modelo adoptado, tiene sentido plantear la revisión del paradigma que lo funda. Es decir, proponer un modelo teórico y práctico que no se limite a mediar en la resolución del conflicto, sino que se dirija a sus causas últimas para solventarlas radicalmente, de raíz. Desde luego eso sólo se puede conseguir cuando la acción sindical en el centro de trabajo se comprende como parte de un proceso más amplio de transformación que ataje las contradicciones inherentes al sistema productivo y de consumo actual. Se trata, por tanto, de pasar del actual papel de control de la reivindicación que tienen los sindicatos oficiales a disponer de una auténtica herramienta desde la que ejercer el control obrero y social del esta-

mento productivo. Las interpretaciones a este respecto son variadas y en general hipertrofian las atribuciones del sindicato con respecto al resto de la sociedad. Por ejemplo en Abad de Santillán (1977, 170-181) y Leval (1994).

Los aspectos concretos de este proyecto dependerán, obviamente, de las condiciones locales, desde la cultura política y organizativa tradicional de las trabajadoras en una determinada zona hasta los resquicios legales que se puedan aprovechar para ello. Por lo tanto, no se puede dar una receta infalible ni siquiera universal. Sin embargo, se puede intentar definir algunas líneas generales que orienten esta propuesta, a partir de los elementos que hemos señalado como determinantes en la deriva y crisis del sindicalismo oficial.

### **Un proyecto a largo plazo: el control social de la producción**

Ya existen multitud de interpretaciones y escuelas que revisan el concepto de conflicto laboral que funda el sindicalismo oficial, bien por aspectos metodológicos o bien porque no describe la realidad de manera adecuada (Gil Rivero, 2012). Independientemente de lo correctos, o no, que puedan ser estos análisis divergentes, lo que quedaría por ver es la manera en que se puede estructurar un sindicalismo alternativo eficaz a todos los niveles, que se dirija a las razones del conflicto y no sólo a sus efectos.

Para ello no es necesario entrar a discutir en detalle los diferentes modelos de conflicto laboral. Basta con constatar que éste se encuentra inseparablemente vinculado a la propia estructura del sistema de producción y consumo vigente en la sociedad, es decir, del capitalismo. De nuevo, esto se puede considerar bajo dos aspectos. El primero es meramente cuantitativo. Muy simplificado, una vez que la fuerza de trabajo se ha convertido en mercancía, el vendedor intenta conseguir el precio más alto posible y el comprador pagar el más bajo, como en cualquier compraventa. Hay por lo tanto una evidente contradicción primordial entre los intereses de los empresarios y sus empleadas, que subyace a todo el complejo proceso del trabajo asalariado.

Por otro lado, existe una contradicción cualitativa que aparece a partir de la diferencia que instaura el sistema entre quienes ocupan un lugar dominante en la estructura de producción y consumo y quienes están en una posi-

ción subordinada. Estas relaciones son extremadamente complejas y se resisten a un análisis sencillo. Por supuesto, su discusión en profundidad supera con mucho los límites de este texto. Pero mientras que el aspecto cuantitativo se presta mejor al tipo de negociaciones que son características del sindicalismo oficial, sin poder llegar nunca a cancelar la contradicción, es la esfera cualitativa la que define el sistema de producción. Independientemente de las diferencias salariales entre trabajadoras y directivos o de la propiedad formal de los medios de producción, el aspecto cualitativo establece una fórmula jerárquica de distribución de poder y de resultados de la producción. Por ejemplo, desde el punto de vista de la explotación laboral es indiferente que la unidad de producción pertenezca a una persona privada o al estado.

Es decir, el factor determinante en la definición de las relaciones laborales es la capacidad de decisión en los asuntos referentes a la empresa, a todos los niveles. Por lo tanto, aunque el conflicto se suele visibilizar en torno a cuestiones cuantitativas (horario, duración de la jornada, salario, etc.) en última instancia y sobre todo a nivel social, se refiere al control del proceso productivo en sí. Como ya se ha visto, este aspecto fundamental pertenece siempre al ámbito presindical, según el modelo oficial, por lo tanto escapa a la capacidad de actuación del sindicato.

En última instancia, y eso es algo de lo que los empresarios o directivos se sienten muy celosos y conscientes, el control de la vida económica, de la producción y del consumo, reside en manos de un número limitado de personas situadas en una posición privilegiada, mientras que al resto nos corresponde solamente la capacidad de producir y consumir en los términos definidos por ellas. De este modo se asegura que el conjunto de la vida económica de toda una sociedad (que ahora es ya planetaria) se subordina a la obtención de un beneficio para una serie de personas, en términos monetarios, pero también de poder y capacidad de control reforzada.

Por todo ello, cualquier sindicalismo que quiera atajar las causas del conflicto, debe proponerse arrebatar esta capacidad de control de manos privadas, de manera que la necesaria estructura productiva y de consumo de la sociedad responda a intereses verdaderamente colectivos y no sólo particulares. En este sentido ni siquiera el control obrero del centro de producción es suficiente, ya que es

necesario expandir este concepto para convertirlo en un auténtico control social, en el que participen colaborativamente tanto los productores como los consumidores, o quienes sin pertenecer a ninguno de estos dos grupos se puedan ver afectados por las consecuencias de la producción (medioambientales, sociales, etc.). Este objetivo a largo plazo es la base desde la que empezar a dotar de contenidos a un proyecto autogestionario de la producción y el consumo en una sociedad avanzada, como la actual, superando las limitaciones teóricas que lastran el desarrollo del sindicalismo alternativo.

No hace falta insistir en la naturaleza evidentemente transformadora y revolucionaria de este proyecto. Al dirigirse directamente a la contradicción fundamental del sistema actual propone una modificación etimológicamente radical de éste, hasta el punto de que, más allá de los medios propuestos, se puede hablar verdaderamente de una transformación revolucionaria.

Como no puede ser de otra manera este proceso tiene que desarrollarse en los dos niveles de la actuación sindical, en el ámbito del centro de trabajo o la empresa y en el social más amplio y la conexión entre ambos tiene que superar la ruptura de legitimidad que es característica del modelo oficial.

### **La restauración de la legitimidad quebrada**

Para asegurar que este control social se pueda llevar a cabo hay que habilitar canales de conexión entre los dos niveles de la actividad sindical, de manera que se mantenga ininterrumpido el flujo de legitimidad. Por lo tanto la propuesta tiene que ser dual. No está de más recordar que todas nuestras ideas están condicionadas por las estructuras actualmente existentes. Sin duda, no puede ser de otro modo. A la hora de referirnos al lugar de trabajo o al nivel micro es imposible hacerlo sin tener en mente la forma actual de las empresas o del centro de trabajo. Y sin embargo es más que probable que ésta sufra una modificación trascendental conforme se implemente y desarrolle el modelo de gestión social al que nos referimos.

En relación al centro de trabajo o la empresa, en la situación actual, este proyecto tiene que dirigirse al cuestionamiento del sistema de representación unitaria y delegada. Frente a éste hay que poner en pie una acción sindical que se base en la participación directa, abierta a todas

las trabajadoras, lo que nos remite inmediatamente a la sección sindical como forma privilegiada de funcionamiento. Para empezar, en ésta tiene cabida cualquier trabajadora con independencia de su relación contractual con la empresa: fijo, eventual, por ETT, etc. Pero, además, para que la propia sección pueda ser un instrumento de defensa de sus intereses se hace imprescindible la participación activa de sus integrantes, lo que de forma automática los convierte en sujetos sindicales y militantes, pasando a ser parte fundamental de la acción del sindicato. Por lo tanto, la sección tiene una naturaleza eminentemente inclusiva y participativa. Este hecho hace imposible que su actuación responda a unos intereses que no sean los de los propios integrantes, ya que no tiene existencia con independencia de ellos. Así, uno de los principales problemas de la representación delegada se vuelve inimaginable.

Evidentemente, el primer objetivo de la acción sindical de las secciones es mejorar las condiciones de empleo de las trabajadoras en su empresa (contradicción cuantitativa), pero su intención última es lograr la autogestión en su esfera de actuación y el control social de su actividad productiva (contradicción cualitativa). Por lo tanto, ya no basta con poner en pie formas de control social que sirvan de referencia en la gestión del centro de trabajo, sino que hay que habilitar las formas de su inserción en el conjunto de la sociedad en general. Para asegurar que se mantienen las condiciones de participación e inclusión que son propias a la sección, esta inserción se tiene que dar mediante una forma federativa a través del sindicato.

Se ha constatado que en el sindicalismo oficial existe una pugna entre el sindicato como macro-estructura y la representación unitaria en los centros de trabajo (Ojeda Avilés, 2005). Del mismo modo, Baylós y López (2008) han señalado que el conflicto entre los comités de empresa (órganos no sindicales en sí mismos) y el propio sindicato manifiesta las necesidades de acercamiento de éste a la realidad de la empresa, ya que no tiene otra forma de acceso a ella. Y lo mismo se podría decir de otras formas de representación delegada insertadas en organizaciones sindicales jerárquicas, independientemente de que se funcione mediante un comité o no. En cambio, en el caso de la sección integrada de la estructura federada desaparecen estas dificultades, ya que sus integrantes están presentes en todos los órganos del propio sindicato,



Lám. 6.- Sólo el control social de la producción puede acabar con la alienación del trabajo asalariado.

participando tanto en la gestión directa del mismo como, a través de la asamblea de sus miembros, en la toma de decisiones de la organización a todos los niveles.

Es decir, los problemas de legitimidad que plantea el modelo oficial se diluyen con esta propuesta. Al sustituir la representación por la participación se crea un continuo de representatividad que no se interrumpe al pasar del nivel micro al macro y que asegura la legitimidad de todas las decisiones tomadas. Por supuesto, aun así habrá múltiples factores que distorsionen el modelo, pero por lo menos de este modo el sindicato contiene en su organización interna la fuente de su propia legitimidad y no depende de actores exteriores que se la otorgan.

En resumen, en el contexto actual las secciones sindicales son la viva esencia del sindicato en la empresa, en tanto que son una parte organizativa fundamental del mismo. Su dinámica no es electiva sino de base asociativa y necesita de la participación para su existencia y mantenimiento. A su vez, funcionan como elemento aglutinador, partiendo de intereses comunes, como son el mantenimiento del empleo y el logro de la justicia social. Pero, además, son la base sobre la que preparar la toma del control del aparato productivo, arrebatándolo de las manos de los empresarios privados y, por lo tanto, constituyen el elemento más adecuado para derribar las barreras del ámbito presindical, además de recomponer la legitimidad de la actuación del sindicato.

### La reconstrucción de la reivindicación

Desde el momento en que se sustituye la estructura jerárquica por otra federativa y las decisiones se toman directamente por las afiliadas, desaparece la tensión que existe en los sindicatos oficiales entre movilización y conformidad. Esto no quiere decir, necesariamente, que se vaya a dar un conflicto permanente más allá del hecho de empezar declarando la intención revolucionaria de arrebatarse el control de la producción a los empresarios, algo conflictivo de por sí. Evidentemente, habrá momentos en que sea conveniente convocar movilizaciones y otros en los que, por una causa o por otra, sea aconsejable esperar (McIlroy, 1984).

Lo importante es que desde el momento en que se asegura la participación directa de las trabajadoras en la sección sindical y a través de ésta en el sindicato, se inicia la dinámica de movilización y conflicto imprescindible para la reconstrucción de la erosionada conciencia de clase. Este proceso es colectivo y, por supuesto, no va a conseguir el mismo grado de implicación en todas las afectadas, pero lo fundamental es romper con la lógica de la representación, minando la propia existencia de la burocracia sindical. Ésta es la única manera de reformular una identidad colectiva por encima de la fragmentación de las condiciones laborales de las trabajadoras.

Desde este modelo organizativo se puede abordar el proceso de recuperación de la unidad de clase, al contrario de lo que ocurre con el modelo sindical oficial. Éste no consigue adecuarse a la creciente flexibilización que se vive en las empresas, lo que lleva a la fragmentación de la base social de los propios sindicatos (Artiles y Köhler, 2007, 423). En otras palabras; “la complejidad organizativa de la actuación empresarial, las fracturas del sistema de la personalidad jurídica que ello lleva aparejado, y los múltiples elementos de coordinación del empresario, no lo admiten” (Rodríguez Escanciano, 2009). La representación y la legitimidad se ven desarmadas por estos cambios, pero eso no es un problema atribuible al sindicalismo en sí, o a la falta de conciencia, sino a la apuesta monolítica por un modelo que se ha demostrado inadecuado para los retos que tiene que afrontar.

Por el contrario, el carácter inclusivo de las secciones no sólo integra desde una óptica asociativa a todas las trabajadoras presentes en el centro de trabajo, sino que,



Lám. 7.- La conciencia no surge espontáneamente. Se construye a partir de un sentimiento de comunidad.

a su vez, crea un ámbito en el que convergen los objetivos económicos y políticos y donde se pueden compartir inquietudes afectivas y solidarias o sensaciones con respecto a ciertas ideas, cosas y actos (Poole, 1991, 285), superando la atomización empresarial, que pretende segregar y diferenciar a trabajadoras enfrentadas a una misma realidad fundamental.

Desde esta perspectiva, las secciones son la plataforma desde la que proceder a la reconstrucción de la conciencia y la unidad de clase que el sindicalismo oficial ha erosionado al prescindir de la participación y la movilización. Por el contrario, la convergencia en la asamblea de la sección, la perspectiva cualitativa de ésta y la incorporación participativa en todas las instancias del sindicato, aportan los elementos necesarios para que las afiliadas adquieran una comprensión más amplia de su situación social, hasta llegar al reconocimiento de una problemática común, más allá de sus diferencias circunstanciales. Con ello se pone la primera piedra para la reconstrucción de la reivindicación.

### **La construcción de la alternativa**

Si los apartados anteriores pueden aportar elementos para la conformación de una alternativa teórica funcional al modelo sindical oficial, aún es necesario, para que esta propuesta pueda tener un mínimo predicamento, asociarla a un modelo práctico y dotar a éste de todos los recursos necesarios para su funcionamiento. La superación del actual paradigma requiere un análisis profundo

del modelo sindical basado en la participación activa, pero además hay que demostrar la capacidad estratégica de la alternativa, por un lado, y por otro su eficacia en el logro de objetivos tales como la implantación en los centros de trabajo y el éxito en la negociación colectiva. Todo ello, por supuesto, sin descuidar la convergencia y la sintonía con los movimientos sociales afines a través de la autogestión y la creación de una cultura y conciencia obreras.

Es decir, una vez planteado el trabajo que se espera que desarrolle la sección sindical, hay que proveerla de los medios necesarios para que pueda alcanzar sus objetivos, que en esta comprensión del conflicto no son precisamente modestos. No es necesario insistir sobre aspectos como su integración en el sindicato, etc. Es evidente que para que ésta sea efectiva se deben habilitar los canales de comunicación adecuados y lo mismo ocurre con los medios estrictamente materiales.

Pero sobre todo hay que prestar atención al resto de recursos de infraestructura, como los cognitivos. No cabe duda de que un modelo que busca prescindir de la burocratización y profesionalización características del sindicalismo oficial, a fuerza de participación inclusiva, plantea nuevas exigencias de cara a la afiliación en cuanto a sus capacidades y conocimientos. Y por otro lado, al ampliar el campo de actuación para incluir elementos de gestión y control, se hacen necesarios conocimientos específicos, bien referidos al proceso de producción en sí mismo, al consumo o a diferentes aspectos económicos. En buena medida muchos de éstos serán cubiertos eficazmente por la propia capacidad técnica de las trabajadoras, pero habrá otras ocasiones en que la naturaleza de los retos planteados aconseje poner a disposición de las secciones el asesoramiento necesario, mientras se proveen los medios requeridos para cubrir esta carencia formativa, si ello es viable.

Aspectos como la recuperación de empresas en crisis, la lucha contra procesos de despido colectivo o el diseño de un modelo productivo alternativo, centrado en las necesidades humanas y no en el beneficio, necesita de apoyos técnicos que generalmente no se poseen a nivel local o regional. Por lo tanto, debe disponerse un ámbito desde el que asesorar a las secciones en estos procesos pero que, además, lo haga desde una visión acorde con el proyecto,

orientada a lograr los objetivos fijados a largo plazo y no meramente desde una perspectiva técnica a corto plazo.

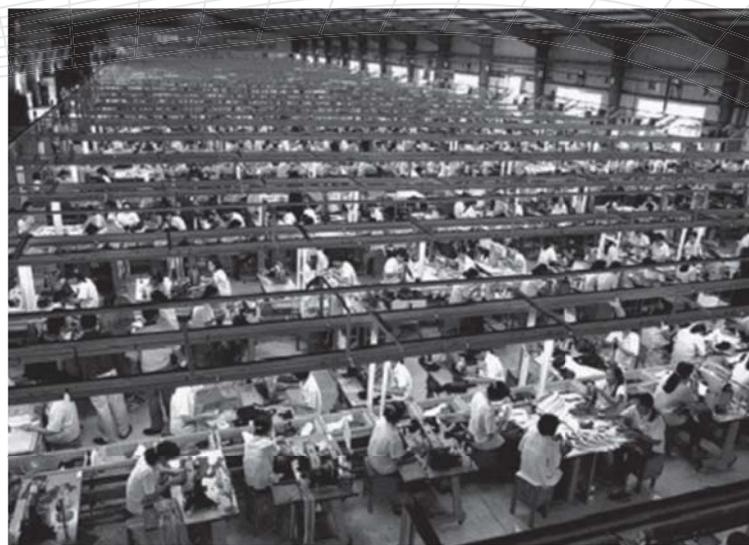
Este modelo sindical necesita de personas con multitud de conocimientos en diferentes áreas (educativa, económica, jurídica, etc.) así como desarrollar un trabajo de distribución de militantes en determinados puestos funcionales en base a su perfil personal, de manera que el conjunto del sindicato pueda beneficiarse de sus capacidades. No obstante, el área formativa se convierte en un eje trascendental para que exista la posibilidad de la rotación, el recambio o la ampliación de equipos, pues determina el grado de conocimiento y aplicación que la estructura sindical desarrollará en el futuro.

Finalmente, es necesario realizar un análisis ininterrumpido de las variables circunstancias en que se tiene que desenvolver el proyecto tanto externas como internas, evaluar los resultados de las estrategias que se aplican y explorar las posibilidades que se abren conforme se avanza en el control social y la gestión del ámbito productivo. Para ello es imprescindible que se creen foros o ámbitos desde los que realizar esta reflexión de forma colectiva y dotar a la organización de los recursos y las capacidades necesarias para hacer efectivas las iniciativas que se decidan en cada caso, de acuerdo al plan general que se haya trazado a largo plazo.

### *Caso de estudio: el sindicalismo en el estado español y la CNT*

Hasta ahora, se ha tenido cuidado de mantener toda la generalidad posible en el análisis, sin circunscribirlo a ningún país concreto. Esto es posible porque, a pesar de todas las diferencias que se pueden encontrar en cada caso, el modelo oficial se edifica sobre unos presupuestos comunes y arroja unos resultados parecidos. No cabe duda de que esta generalidad acarrea una pérdida de detalle en el análisis, por lo que habrá afirmaciones de las que hemos hecho que sean válidas en un caso pero menos relevantes en otros. A pesar de esto, creemos que no se invalidan, en general, las conclusiones alcanzadas.

Lo mismo ocurre para lo que hasta ahora hemos llamado sindicalismo alternativo. A lo largo del texto se han precisado algunas de sus características (incluyente y participativo, federativo, transformador y revolucionario, etc.). No nos cabe duda de que el único modelo que



Lám. 8.- Puede que el trabajo de algunos académicos occidentales sea inmaterial. Para el resto, en todo el planeta, sigue siendo bien palpable.

reúne todos estos aspectos de un modo consecuente es el anarcosindicalismo.

Desde este punto de vista, parece justificado tomar el caso español, donde el anarcosindicalismo tiene mayor presencia que en otros lugares, como caso de estudio. Sobre todo porque, además, desde el lado oficial se cubren casi todos los capítulos de la crisis sindical a la que nos hemos referido. Hasta tal punto es esto cierto que no hace falta repetir todos los pasos del análisis en referencia al modelo vigente en el estado español. Cualquier lector con conocimiento suficiente del caso puede encontrar innumerables ejemplos para ilustrar nuestras afirmaciones y comprobar su veracidad.

Por el contrario, se prestará más atención al anarcosindicalismo, que en este escenario sólo puede referirse a la actividad y la propuesta de CNT.

Para situar este análisis en contexto hay que decir que en la legislación laboral española las secciones sindicales se entienden como parte de la "libertad sindical [...] en cuanto que instancias del sindicato en la empresa" (Agut García, 1997). Es decir, no puede entenderse el concepto de libertad sindical sin abrir un espacio para la participación del sindicato a través de las secciones, y es por ello que la actuación de éstas en la empresa se regula por lo estipulado en los estatutos del propio sindicato al que pertenecen (Art. 8.1 de la LOLS.). Resulta entonces paradójico que CNT sea el único sindicato

que no entiende la figura de la sección sindical como un mero acompañamiento a la representación unitaria. De hecho, las secciones no están especialmente desarrolladas en los estatutos de UGT, CCOO, CGT, LAB, CIG, etc. (mención aparte merece la Federación MCA-UGT que sí contempla un desarrollo más extenso).

Estos sindicatos estudiados no cuentan con más cargos y desempeño de elección en la empresa que los vinculados al comité o en puestos de coordinación, lo que nos reafirma en nuestra apreciación de que CNT constituye, en este escenario, el único sindicalismo verdaderamente alternativo.

El desarrollo de la noción anarcosindicalista de la sección sindical se puede encontrar en detalle en los acuerdos del X Congreso de CNT (2010). En general, su estructura es compleja, como corresponde a la importancia que se les otorga y están constituidas por secretarías que abarcan todas y cada una de las líneas de desarrollo de la actividad empresarial, pero que, además, sientan las bases para incidir en un ámbito más amplio (Rodríguez Escanciano, 2009). Sin embargo, esta apuesta decidida por las secciones ha supuesto una dificultad para el desarrollo del anarcosindicalismo. No porque se sitúen en desventaja frente a los comités, como ha planteado erróneamente Beltrán Roca (2012), sino por la falta de capacidad interna de hacer un uso efectivo de todos los recursos que ponen al alcance del sindicato. A este respecto se pueden señalar varias carencias fundamentales.

En primer lugar, no ha habido una estrategia sindical reconocible y cohesionada. Ya se señaló este factor como una de las principales carencias del sindicalismo alternativo en general. En el caso de CNT, a pesar de haber basado en las secciones su estrategia de implantación en los centros de trabajo, hay que esperar hasta 2010 para encontrar un desarrollo explícito de sus estructuras. Es sólo a partir de los acuerdos del X Congreso Confederal que CNT se ha dotado, en primer lugar, de una fórmula organizativa concreta y, después, de ámbitos de formación y discusión con los que avanzar en la implementación de las vías de acción sindical desde la sección. Así se han dado pasos en el logro de una mejor estructuración de éstas; en la aplicación de métodos de trabajo asociados a esta estructura sindical; en la edificación de un discurso propio y reconocible basado en un conocimiento de la realidad



Lám. 9.- Hizo falta toda la fuerza del estado británico para acabar con la huelga de los mineros de 1984, auténtico punto de inflexión en la historia del sindicalismo.

social; en la elaboración de un análisis sindical, jurídico y económico, desde el que abordar la construcción de una sociedad más justa; en el necesario incremento de los recursos del sindicato y, finalmente, en el desarrollo de la acción formativa (con aspectos como la creación de páginas web, intranet, Gabinete Técnico Confederal, bases de datos, ediciones propias, actividades formativas, etc.)

Sin embargo, hay que constatar que la puesta en marcha de los acuerdos no ha sido igual en todas partes. Es evidente que cualquier desarrollo en el seno de una organización se enfrenta a la oposición de quienes no desean hacer cambios por miedo a perder su estatus, de quienes desconfían de la fiabilidad de la propuesta o de quienes tienen dificultades para entender los motivos y las implicaciones prácticas del proceso. Pero también es cierto que la superación interna de las limitaciones no puede producirse desde una atomización de la práctica sindical, sobre todo teniendo en cuenta la multitud de identidades que tienen cabida en un sindicato (Levesque at allí, *Ibid.*).

Existe por ello una necesidad de revitalización de la participación interna en los foros de discusión, no sólo como ámbito deliberativo de apoyo y asesoramiento a las secciones, sino también como fórmula de ligazón interna. Mención especial merecen los seminarios o las conferencias, pues éstas son espacios donde la militancia puede examinar con atención los temas planteados desde diferentes puntos de vista. Las conclusiones alcanzadas a través de este proceso reflexivo suscitan la cohesión por sí

mismas, además de facilitar un desarrollo homogéneo de la actividad sindical. La unidad de objetivos, la posibilidad de poseer fórmulas de acción reconocidas (movilización, construcción de las secciones, modelos de actividad en la empresa) en el conjunto de la organización, el hecho de demostrar una aplicación práctica adecuada, son factores que aumentan de forma considerable el reconocimiento social de la organización, sobre todo porque provienen de procesos de deliberación participativa, donde las afiliadas construyen la colectividad desde su propia individualidad.

Pero esta participación no es suficiente en sí misma, porque una vez asegurada surge la necesidad de conectar la comprensión de las estrategias planteadas en el ámbito reflexivo con la actividad sindical cotidiana como condición para el desarrollo eficaz de la acción en el centro de trabajo. Cuando esta transmisión no se produce de forma adecuada surgen problemas de coordinación, pues se parte de acciones divergentes o enfrentadas, que dificultan la consecución de los objetivos planteados. De este modo se fragmenta la actividad en áreas geográficas inconexas, algo que es contraproducente, en general, para las trabajadoras, pero tiene aún mayor importancia de cara a la actividad sindical.

De nuevo, el desafío no pasa tanto por vencer los elementos externos al sindicato, sin desdeñar en absoluto estas dificultades, sino por la necesidad de estudio y comprensión de los aspectos internos, para superarlos y lograr una mayor efectividad. Por tanto, el reconocimiento de los déficits debe llevar a optimizar los recursos disponibles, a proponer la política sindical como eje central del discurso interno/externo y a plantear compromisos coherentes con los acuerdos, llevándolos a cabo siempre que sea posible. Si no fuese éste el caso, habría que identificar aquellos aspectos que impiden su puesta en marcha, así como las soluciones pertinentes para hacerlo.

El principal riesgo para una organización como CNT de no aplicar los acuerdos tomados es que se instale la desidia respecto a las actividades que se programan. Porque si se toman acuerdos que no son ejecutables, cada decisión corre el riesgo de verse postergada y la identidad colectiva queda desdibujada al remitirse a un futuro incierto y a otros agentes por concretar. Este proceso da lugar a un círculo vicioso porque se pone en cuestión la credibilidad del sindicato y fomenta la tendencia a valorar otros

criterios e intereses subjetivos (reconocimiento personal, anquilosamiento, discurso disconforme simplista, etc.) que terminan por sustituir a los acuerdos no aplicados.

En resumen, las limitaciones a la hora de proponer un modelo alternativo funcional, anarcosindicalista, son a menudo de orden interno a las propias organizaciones que los encarnan, a nivel internacional, y generalmente se deben a la incapacidad de emplear los recursos que ofrece el modelo. En el caso de CNT, si bien se han producido avances importantes aún hay dificultades importantes que amenazan el desarrollo del modelo y, por lo tanto, la implantación de un anarcosindicalismo funcional mayoritario, de cariz revolucionario y transformador.

## CONCLUSIÓN

A partir de elementos descriptivos del modelo sindical oficial dados en la literatura hemos demostrado que la situación de crisis que experimenta éste deriva de las dinámicas puestas en marcha por su propio funcionamiento a partir de sus tesis básicas.

Entendemos que la única salida posible a esta situación crítica, en el terreno laboral, tiene que venir de un sindicalismo con una clara vocación revolucionaria y transformadora. Un sindicalismo así entendido, necesariamente anarcosindicalista, forma parte de un proyecto más amplio de profunda transformación social, que busca asegurar el control social de los medios de producción y consumo. Se debe pasar, por tanto, de un modelo sindical que sirve como instrumento de control de lo social al control social de lo laboral, empezando por arrebatar la gestión de las unidades de producción a los empresarios. En el contexto actual, las empresas.

Este proyecto empieza por el fortalecimiento y el desarrollo de las secciones sindicales a partir de cuya actividad, reivindicativa e inclusiva por naturaleza, se puede abordar la tarea de la reconstrucción de la erosionada conciencia de la clase obrera y la legitimidad de la acción sindical. Sin embargo, este proyecto requiere aún una cantidad ingente de trabajo por nuestra parte, tanto en el ámbito teórico como en el práctico. Sólo se puede abordar desde una militancia decidida y con la firme determinación de superar el estado marginal en que se encuentra en este momento el anarcosindicalismo.

No ocultamos que la intención de este artículo es abrir un debate en el seno de la organización acerca del modo más adecuado de convertirnos en un referente necesario e insoslayable para el conjunto de las trabajadoras de este país. Es, a su vez, una invitación para abandonar lo que pueda haber de autocomplacencia y aplicar de manera metódica un esfuerzo serio y decidido para lograr este fin. Que este proyecto pueda salir adelante depende en buena medida de nosotras, sus afiliadas y militantes: de nuestra capacidad para romper inercias de lustros, de analizar implacablemente tanto nuestros errores como nuestras virtudes y de contribuir con una actitud seria y decidida al bien común de la organización, fin último de nuestras militancias.

## BIBLIOGRAFÍA

- ABAD DE SANTILLÁN, D. (1977): “El organismo económico de la revolución” en *El anarquismo y la revolución en España*. Madrid.
- AGUT GARCÍA, C. (1997): *El sindicato en la empresa (secciones y delegados sindicales)*. Valencia.
- ARTILES, M. Y KÖLER, H. (2007): *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid.
- BAYLOS, A. Y LÓPEZ BULLA, J.L. (2008): “Hoy, ¿tienen sentido los comités de empresa?” en <http://www.revistalafactoria.eu/articulo.php?id=394> (consultado el 12/09/2013).
- BENEYTO, P. (2012): *Legitimidad, derechos sindicales y fuentes de financiación en España y en la Unión Europea*. Madrid.
- BOLTANSKI, L. Y CHIAPELLO, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid.
- CNT-AIT (2010): *Acuerdos del X Congreso confederal*.
- CNT-AIT (2012): *Informe sobre la Ley 3/2012 de reforma del mercado laboral. Una perspectiva anarcosindicalista del resquebrajamiento del derecho del trabajo*. Secretaría de formación y estudios.
- CNT-AIT (2013): *Sindicalismo en la empresa y en el territorio. Una perspectiva anarcosindicalista e intersid-ciplinar*. Secretaría de formación y estudios.
- DUFOUR, CH. Y HEGE, A. (2011): “Legitimidad de los actores colectivos y renovación sindical”, en *Legitimidad y poder para la renovación sindical*. Bilbao.
- GAGO, A. (2013): “Los sindicatos mayoritarios españoles, CCOO y UGT, ante la crisis económica, ¿declive o revitalización?”, *Anuari del conflicte social 2012*, Barcelona.
- GALLARDO, R. (2011): “Democracia sindical interna y formas de participación.” *Gaceta Sindical*. Madrid.
- GIL RIVERO, JOSÉ (2012): “Teorías analíticas e interpretativas sobre el conflicto en el centro de trabajo.” *Estudios 2*.
- GORZ, A. (1982): *Farewell to the working class. An essay on post-industrial socialism*. Londres.
- GRAMSCI, A. (1970): *Introducción a la filosofía de la praxis*. Barcelona.
- LETAMENDIA (2009): *Estructura política del mundo del trabajo: fordismo y postfordismo*. Madrid.
- LEVAL, G. (19994): *Práctica del socialismo libertario*. Madrid.
- LEVESQUE, CH. Y MURRAY, G. (2004): *El poder sindical en la economía mundial*. Bilbao.
- LEVESQUE, CH. Y MURRAY, G. (2011): “Entender el poder sindical: Recursos y capacidades para la renovación del poder sindical”, en *Legitimidad y poder para la renovación sindical*. Bilbao.
- McILROY, J. (1984): *Strike! How to fight, how to win*. Londres.
- OJEDA AVILÉS, A. (2005): “La representación unitaria, el faux ami” *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales* N 59.
- PITXER I CAMPOS, V. Y SÁNCHEZ VELASCO, A. (2008): “Estrategias sindicales y modelo económico español.” *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 26, N 1.
- POOLE, M. (1991): *Teoría del sindicalismo. Una sociología de las relaciones industriales*. Madrid.
- PROUDHON, P. (1983): *¿Qué es la propiedad?*. Barcelona.
- ROCA, B. (2012): “Representación y poder sindical. Elementos para el debate.” *Estudios 2*.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2009): “La necesaria adaptación de la estrategia sindical a las transformaciones actuales de las organizaciones empresariales: algunas cuestiones a considerar”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo* N10, 95-120. León.
- WOMACK JR., J. (2007): *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. Mexico DF.