

SINDICALISMO EN LA EMPRESA Y EL TERRITORIO.

***Una perspectiva anarcosindicalista
e interdisciplinar.***



Zaragoza, Febrero 2013
Serie Formación Sindical

CNT

Confederación Nacional del Trabajo

Confederación Nacional del Trabajo

Edita y coordina: Secretaría Formación y Estudios.

Secretariado Permanente del Comité Confederal CNT-AIT. Febrero 2013.

Historiador Domínguez Ortiz 7 local 2 14002 Córdoba.

correo-e: **sp_cn@cnt.es**

Dirección Postal: **Apartado 2138 - Código Postal 14080.** Teléfono: **957 434 897** /Fax: **942 940 983**



Este trabajo se encuentra bajo una Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported. Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden encontrarse en <http://creativecommons.org>. Esta licencia permite copiar, distribuir, exhibir e interpretar este texto, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:



Autoría-atribución: se deberá respetar la autoría del texto y de su traducción. Siempre habrá de constar el nombre del autor/a y del traductor/a.



No comercial: No se puede utilizar este trabajo con fines comerciales.



Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga un uso comercial y se distribuyan con una licencia igual a la que regula la obra original.

Los términos de esta licencia deberán constar de una manera clara para cualquier uso o distribución del texto. Estas condiciones sólo se podrán alterar con el permiso expreso del autor/a. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/> o escriba una carta a Creative Commons, 444 Castro Street, Suite 900, Mountain View, California, 94041, USA.

ÍNDICE

1.- PRESENTACIÓN	4
2.- ANARCOSINDICALISMO: ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA Y EL TERRITORIO.	
Eva Peña. Secretaria Acción Sindical CNT Zaragoza	6
3.- ACCIÓN COLECTIVA, SINDICALISMO, REGULACIÓN LOCAL Y REGIONAL.	
Francisco Letamendia Belzunce. Profesor de Ciencia Política. Universidad del País Vasco – Euskal Herriko Unibersitatea	10
4.- ESTRATEGIAS DE REVITALIZACIÓN SINDICAL. EXPERIENCIAS DE ORGANIZING.	
Holm Detlev-Kohler. Profesor de Sociología. Universidad de Oviedo	25
5.- LA LIBERTAD SINDICAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.	
Miguel Perera. Diplomado en Relaciones Laborales	40
6.- EL PODER LABORAL. UNA PROPUESTA TEÓRICA PARA ANALIZAR LAS RELACIONES DE PODER EN LA EMPRESA Y LAS ESTRATEGIAS DE LOS ACTORES	
Beltrán Roca Martínez. Profesor de Sociología. Universidad de Cádiz. Lluís Rodríguez Algans. Economista. Gabinete Técnico Confederal de CNT	52

Presentación

La clase trabajadora estamos viviendo en primera persona los efectos de la desregulación de las relaciones laborales acompañada ésta de un retroceso en los derechos sociales, de ciudadanía, en el ámbito sanitario, educativo, de vivienda, de servicios sociales, de dependencia que cuanto menos nos deben hacer repensarnos y situarnos en el nuevo escenario laboral, político, económico y social en el que nos manejamos.

El anarcosindicalismo es la síntesis de la teoría y práctica del anarquismo actuando sobre y en todo tipo de asociacionismo obrero que confluye en un Sindicato. Se trata en rigor de una síntesis del anarquismo y el sindicalismo revolucionario para impulsar el cambio de sociedad actual desde el mundo del trabajo [...] Para llevar a cabo esta transformación en profundidad, el anarcosindicalismo se materializa en la forma organizativa concreta que denominamos C.N.T. (Confederación Nacional del Trabajo).

La CNT entiende por tanto su acción no como una mera defensa de los intereses de la clase trabajadora frente a los ataques capitalistas sino como una puesta en práctica de estrategias que permitan, tras un proceso revolucionario, la gestión de una sociedad distinta sin dominación ni privilegios.

Es en ese sentido como debe entenderse la implantación y el desarrollo de la CNT en la empresa y en el territorio, ya que lo uno no tiene sentido sin lo otro.

Es necesario acompañarnos de la acción y la formación para dotarnos de herramientas útiles que permitan a los Sindicatos de la CNT desarrollar los Acuerdos Congressuales orientados a adquirir un mayor control obrero en la empresa y el territorio. Formación y acción que se nutre y retroalimenta en la actividad sindical.

La Secretaría de Formación y Estudios edita las ponencias presentadas en el Seminario “Sindicalismo en la empresa y el territorio: una perspectiva anarcosindicalista” celebrado en Zaragoza (febrero 2013) al objeto de compartir y socializar los contenidos académicos que para la CNT son útiles para analizar los factores, mecanismos y estrategias de implantación que puede promover la CNT en las empresas y localidades. La acción sindical de la CNT, así como su proyección autogestionaria y revolucionaria, se puede nutrir de los desarrollos analíticos en los campos jurídico, sociológico y económico.

El debate académico sobre la acción colectiva y sindical se puede proyectar para reforzar a la militancia en las empresas y localidades. Y la experiencia militante sindical y social puede promover y acotar los campos de estudio e investigación necesarios para su extensión y consolidación.

A tal efecto contamos con la participación y capacidad analítica de **Eva Peña**, Secretaria Acción Sindical CNT Zaragoza que nos acerca al objeto y tácticas y estrategias de la CNT. Se tratarán de enmarcar los acuerdos de la CNT respecto a la actuación en la empresa y su proyección en la localidad -territorio tanto desde una perspectiva sindical como social.

Francisco Letamendia Belzunce, profesor de Ciencia Política de la Universidad del País Vasco – Euskal Herriko Unibertsitatea que realiza un repaso sobre las diferentes formas de acción colectiva obrera, analizando el paso de la inacción a la movilización, de la concertación al conflicto y la huelga. También tratará las motivaciones y condicionantes para la afiliación (y desafilación) sindical, así como la posterior participación y militancia en los sindicatos, las pautas de burocratización que han seguido los Sindicatos y las tendencias al corporativismo sindical excluyentes en la empresa. Finalizará analizando la tendencia actual del capitalismo a incrementar el peso en la regulación económica y social en la escala regional/local, el peso del territorio y la proyección local de la acción sindical así como perspectivas para la renovación del sindicalismo.

Por su parte, **Holm Detlev-Kohler**, profesor de Sociología de la Universidad de Oviedo, analizará las causas y tendencias del declive sindical, tanto las internas del movimiento sindical como las externas del cambio económico y social. Se introducirán las diferentes estrategias que conforman el debate actual sobre la revitalización sindical para revertir este declive como son la potenciación de las estructuras internas, la intervención en políticas de desarrollo local, el sindicalismo de movimiento social y el organizing. Analiza experiencias de organizing, una práctica de afiliación y movilización

sindical desarrollada por sindicatos insertados en sistemas de relaciones laborales liberales, dirigida a crecer en afiliación en sectores muy precarizados con una intervención comunitaria y en alianza con movimientos sociales.

Juan Hernández Zubizarreta, profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad del País Vasco – Euskal Herriko Unibertsitatea, sintetiza la base jurídica con la que se asienta la libertad sindical en las empresas del Estado español. Introduce el concepto de libertad sindical, el contenido esencial y adicional, cual es su titularidad (individual y colectiva) y cual es la vía de tutela de los derechos de libertad sindical. También se analizará la representación sindical en la empresa, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

Por último, **Beltrán Roca Martínez**, profesor de Sociología de la Universidad de Cádiz junto con **Lluís Rodríguez Algans**, Economista del Gabinete Técnico Confederal de CNT, introducen por un lado la base sociológica de análisis para la intervención sindical en la empresa tomando como punto de partida la definición del poder en el trabajo y el análisis de las relaciones de poder en el mundo del trabajo. Por otro, se analizan las fuentes de poder laboral y sindical en la empresa, poniendo énfasis en los recursos y capacidades del actor sindicato, así como las fuentes de poder empresarial y Estatal en las relaciones laborales. Con ello evidencian las estrategias empresariales y estatales de debilitación del poder laboral, y las estrategias sindicales de reforzamiento del poder laboral.

Cristina Vañó

Secretaria Formación y Estudios
Secretariado Permanente del Comité Confederal

1. Anarcosindicalismo: acción sindical en la empresa y el territorio.

Eva Peña, Secretaria Acción Sindical CNT Zaragoza

Introducción.

El anarcosindicalismo es la síntesis de la teoría y práctica del anarquismo actuando sobre y en todo tipo de asociacionismo obrero que confluye en un Sindicato. Se trata en rigor de una síntesis del anarquismo y el sindicalismo revolucionario para impulsar el cambio de sociedad actual desde el mundo del trabajo [...] Para llevar a cabo esta transformación en profundidad, el anarcosindicalismo se materializa en la forma organizativa concreta que denominamos C.N.T. (Confederación Nacional del Trabajo).¹

La CNT entiende por tanto su acción no como una mera defensa de los intereses de la clase trabajadora frente a los ataques capitalistas sino como una puesta en práctica de estrategias que permitan, tras un proceso revolucionario, la gestión de una sociedad distinta sin dominación ni privilegios.

Es en ese sentido como debe entenderse la implantación y el desarrollo de la CNT en la empresa y en el territorio, ya que lo uno no tiene sentido sin lo otro.

El anarcosindicalismo concibe al Sindicato como una *institución genuinamente obrera* del mismo modo que el Estado, lo gobierne el partido que lo gobierne, sirve siempre a los intereses del capital. Por ello el Sindicato es para la CNT el centro de la acción revolucionaria y por ello también, el Sindicato, en cuanto que embrión de un modelo de sociedad sustancialmente distinto y antagónico del actual, deberá ser siempre independiente de la Administración y de las empresas, no sólo en lo económico (razón de nuestro rechazo a las subvenciones, que no dejan de ser un mecanismo de control estatal de la lucha obrera) sino también en las formas de organización que adopta tanto en la empresa como el territorio.

Esta es una de las razones por las que la CNT rechaza las elecciones sindicales², por integrarse éstas en un aparato rígidamente determinado por la legislación y fácilmente controlable por la empresa, y por eso también su acción en el territorio se proyecta siempre tomando como centro y principal objeto de interés al propio Sindicato. Por lo tanto, toda su actuación se encamina a fortalecer el peso del Sindicato en el tejido social de la localidad, insertándolo de la manera que a cada momento se estime más conveniente en todos aquellos espacios que le son propios al conjunto de la clase trabajadora, llegando más allá de lo estrictamente laboral.

Así pues, *nos debemos obligar a que nuestros Sindicatos sean un referente que los trabajadores y trabajadoras perciban como útil y práctico en todos los órdenes de su vida.*

La CNT en la Empresa.

La acción de la CNT en la empresa tiene su máxima expresión en la Sección Sindical, que se articula con un doble objetivo: defender los intereses de sus afiliados y afiliadas así como los y las trabajadoras dentro de una determinada empresa o centro de trabajo y hacer crecer a la organización dentro de su ámbito de actuación, acercando a toda la clase asalariada a la práctica anarcosindicalista.

¹ X Congreso Confederal. Principios, Tácticas y Finalidades, art. 1, ANARCOSINDICALISMO: DEFINICIÓN Y PRÁCTICA

² V Congreso Confederal. Punto 8.2. Elecciones Sindicales

La Sección Sindical no es un ente autónomo dentro del Sindicato sino una extensión del mismo. Evidentemente son las y los afiliados de la Sección Sindical quienes mejor conocen sus condiciones y diversas problemáticas, por lo que aportarán una visión técnica de la situación en tanto en cuanto pueda ser utilizada por el Sindicato para la consecución de sus fines.

En este sentido, cobra especial relevancia la figura del Delegado o Delegada Sindical que representa a la Sección Sindical de cara a la empresa y se establece como nexo de unión entre ésta y el sindicato³, pero también la de otros sujetos activos de la Sección, como son las y los encargados de cubrir las Secretarías de organización, tesorería, prevención y cuantas otras se estime oportuno constituir en función de las circunstancias⁴. Si, parafraseando lo acordado en el X Congreso Confederal, afirmamos que “no es lógico que la CNT se conforme con poseer un, una Delegada sindical de cara a la empresa, cuando la actividad que la CNT desarrolla dentro de ella se extiende más allá de una simple interlocución con la misma”, entonces estamos estableciendo una conexión clara entre un objetivo inmediato, el de la actividad reivindicativa, y el objetivo último de la CNT en la empresa: el de la autogestión, permitiendo que la Sección Sindical tenga un despliegue que pueda aspirar a controlarlo todo dentro de la empresa.

Además, dicho despliegue de actividad, categorizada en áreas de trabajo interconectadas, cumple una segunda función -a saber- la de extender a un mayor número de militantes en la empresa los mecanismos de protección que contempla el art. 12 de la LOLS. De este modo, si en la introducción esbozábamos por qué la CNT rechaza las elecciones sindicales, debemos ahora ser conscientes asimismo de que *la Confederación no se detiene en la mera negación de éstas, sino que ofrece una alternativa concreta y viable, con personalidad y contenido propio*, que es perfectamente ejecutable en el contexto social y legislativo actual, y que, además, presenta un modelo más flexible que el de la representación unitaria, al ser el Sindicato el único capaz de determinar el organigrama interno de sus Secciones⁵, sin mayores injerencias y pudiendo adaptarse éstas con gran flexibilidad a fenómenos como el de la subcontratación o la externalización.

Tal es la imagen que debemos transmitir a nuestros compañeros y compañeras de trabajo: la de que tenemos un modelo sindical diferente y propio, un modelo que funciona perfectamente a la hora de dar respuestas concretas a problemas cotidianos, y que también permite construir una herramienta que ayude a ir más allá. Lo contrario, reducir el discurso sindical de la CNT a la mera negación de las elecciones sindicales sin ofrecer alternativas viables, sería condenarnos a ser organización de crítica política, en lugar de ser una organización de clase y transformadora.

La CNT y su estructura por ramos.

Como decíamos, las Secciones Sindicales se agrupan en un mismo Sindicato de Ramo, al que se afiliarán todas las personas que trabajen en un mismo ramo de producción dentro del ámbito territorial de ese sindicato⁶, por ejemplo, Transportes, Construcción y Madera, Comercio y Hostelería... El hecho de que la CNT opte por esta forma de organización responde de manera directa a la necesidad de evitar el corporativismo pero también busca la eficacia sindical y estratégica, al no dejar a ningún trabajador y trabajadora, pertenezca al sector y categoría al que pertenezca, fuera de nuestra estructura. A este respecto, no hay que olvidar que el fin último de la acción sindical de la CNT tanto en la empresa como en general, es la autogestión por parte de los y las trabajadoras, autogestión que no será posible sin integrar en nuestra acción a la totalidad de la plantilla que integra cada empresa concreta y a quienes directa o indirectamente guarden relación con ella.

Este análisis, trasladado desde una empresa específica a la globalidad del mercado de trabajo, es el que conduce a la conclusión de que la CNT necesita organizar a la totalidad de la Clase Trabajadora.

En palabras de Joan Peiró, “El Sindicato es el instrumento para la defensa de clase. Harto se comprende, además, que el concepto general de clase, desde nuestro punto de vista, no admite más que una: la sujeta a la ley del salario”⁷. Como consecuencia directa de una afirmación tan sencilla como ésta, la CNT despliega una estructura de doble eje: por un lado el territorial y, por el otro, uno transversal, que es el de los Sindicatos y Federaciones de Ramo.

3 X Congreso Confederal. Acción Sindical. Art. 6.2

4 X Congreso Confederal. Acción Sindical. Arts 6.3 a 6.5

5 X Congreso Confederal. Acción Sindical. Art 6.1

6 X Congreso Confederal. Normativa orgánica y estatutos. Art 25

7 Peiró, Joan: “Problemas del Sindicalismo y del Anarquismo” 1930

En primera instancia, esta forma de organización se adopta a fin de evitar el sindicalismo corporativo (defensa de intereses exclusivistas de grupos de trabajadores muy determinados como sucede hoy en día con médicos, pilotos, controladores aéreos... o también Sindicatos de empresa) siendo ésta una preocupación históricamente compartida por todo el movimiento libertario internacional.⁸

La CNT ante la actual atomización de los y las trabajadoras. Estrategias de cohesión.

La complejidad del mundo laboral actual requiere que la acción sindical se articule a través de herramientas flexibles a la vez que contundentes. La existencia de Sindicatos de ramo autónomos que se coordinan en el ámbito empresarial a través de las Federaciones de Ramo y en el territorio a través de las Federaciones Locales y Regionales, dota a la Organización de la capacidad para, en consonancia con nuestros Principios, Tácticas y Finalidades, centrarse en los objetivos concretos que en cada momento se consideren oportunos. Por ejemplo, una Sección Sindical en una empresa de montaje de muebles puede, en el marco de su Sindicato, reivindicar una problemática concreta como es el impago de salarios. Si se trata de una Sección Sindical de una pequeña empresa, recabará la solidaridad de su Sindicato. Si se trata de una empresa que tiene sedes en distintos territorios, el Sindicato, a través de la Federación local, regional y confederal recabará la solidaridad de otros lugares incluso internacionalmente en el apoyo a esa reivindicación. Asimismo, a través de las Coordinadoras y las Federaciones de ramo, según el caso, se pueden poner en común reivindicaciones de trabajadores y trabajadoras que en el mismo sector productivo tengan los mismos objetivos (coordinar una convocatoria de huelga, por ejemplo).

Actualmente hay trabajadores y trabajadoras que desempeñan su labor para la misma empresa sin trabajar en el mismo sector, trabajadores y trabajadoras del mismo sector trabajando en multitud de pequeñas empresas, trabajadores y trabajadoras que comparten centro de trabajo pero trabajan para empresas distintas, compartiendo o no el mismo sector productivo, trabajadores y trabajadoras subcontratadas que realizan las mismas labores con peores condiciones laborales, falsos y falsa autónomas... etc.

Esta atomización y compartimentación de la clase trabajadora beneficia directamente a la clase empresarial y por eso la incentiva cuando no la pone en práctica directamente. La CNT, en cuanto que es una organización inclusiva basada en la adhesión, debe funcionar como un mecanismo que se pone en funcionamiento incidiendo de lo particular a lo general y viceversa a través de unas relaciones de mutua solidaridad e independencia.

Es decir, el hecho de que la Confederación apueste por las Secciones Sindicales, en contraposición a Delegados de personal y Comités de empresa, nos brinda una clara oportunidad de adaptación a un capitalismo cambiante.

Habida cuenta de que el art. 8 LOLS establece que el ámbito de las Secciones Sindicales podrá ser el de la empresa o el centro de trabajo, resulta claro que la CNT puede adaptarse con facilidad a fenómenos de deslocalización y subcontratación: *nada impide, por ejemplo, la constitución de Secciones Sindicales de centros de trabajo que actúen de forma complementaria con otras de empresa.* Llevado esto a un caso práctico, que en un aeropuerto existan siete aerolíneas operando, así como una contrata de limpieza y tres empresas de hostelería por ejemplo, no impide que la CNT constituya al mismo tiempo una Sección Sindical de centro de trabajo en la que confluyan todas y todos los trabajadores del aeropuerto para abordar problemáticas comunes y negociar en el ámbito del centro de trabajo, junto con tantas Secciones de empresa como empresas haya, donde los y las trabajadoras puedan abordar problemas propios de la empresa a la que pertenezcan.

Se trata, en síntesis, de potenciar aquellos aspectos de nuestro modelo que nos permitan romper con el actual exceso de segmentación de la clase trabajadora sin que ello impida, además, que sigan abordándose problemáticas específicas de empresa. *El modelo de Secciones Sindicales permite, como se ve, trasladar el doble eje de la CNT (territorio-ramo/empresa) al terreno de lo puramente laboral, más aún si tomamos en consideración la posibilidad legal de crear Secciones*

⁸ Malatesta. Congreso anarquista de Amsterdam. 1907. Undécima Sesión.

Sindicales de empresa o grupo de empresas⁹ incluso en el ámbito estatal, para lo cual, eso sí, la CNT requeriría incorporar esta realidad a sus estatutos regionales y confederales.

La CNT en el territorio: actuación en el municipio.

Queda por abordar otra cuestión cuando menos tan importante como la implantación de la CNT en terreno laboral: si, como hemos visto, el órgano soberano de la organización es el Sindicato, y si su forma primera de asociación con otros es la Federación Local, resulta clara la necesidad de tener bien definido cómo se proyecta esa Federación Local hacia el exterior, es decir, en la localidad. *Hacer un buen trabajo en este ámbito puede aportar un grado idéntico de refuerzo y crecimiento al que experimentamos cuando obtenemos resultados en lo laboral*, pues las problemáticas propias de la clase trabajadora se extienden también al barrio o a cuestiones como el problema del paro.

Así, la CNT se dotó en su día de Comités de Barriada¹⁰ al igual que hoy dispone de grupos de barrio¹¹ cuya labor primordial ha de ser la de *trasladar la organización de manera eficiente a cada barrio*, especialmente en la gran ciudad, optimizando así la presencia y la cobertura que la Confederación ofrece al conjunto de los y las trabajadoras.

Del mismo modo, y como ya se apuntaba, es tarea de las FF.LL. dar respuesta al problema del paro: si bien la Normativa Orgánica establece que los y las paradas se afilien al Sindicato del ramo en el que trabajaron por última vez¹², es también imprescindible agrupar a todos los y las paradas en asambleas de parados y paradas locales¹³, cuyo grado de autonomía en la práctica se está equiparando a la de las Secciones Sindicales, quedando las asambleas de parados y paradas vinculadas a la F.L. *La promoción de la lucha contra el paro y la cobertura de los problemas específicos de los y las paradas (de carácter variable en función del lugar de que se trate y de la problemática propia de cada situación personal –no es el mismo caso el de una o un parado con ciudadanía española que el de una o un inmigrante, por ejemplo–) son a día de hoy un elemento clave en el desarrollo territorial de la CNT*, de cuya correcta puesta en práctica depende en buena medida la consolidación de la organización a nivel local.

9 Agut García, Carmen. "La sección sindical".2004

10 III Congreso Confederal . Punto 3

11 X Congreso Confederal. Acción Sindical. Art 2.4.1

12 X Congreso Confederal. Normativa orgánica. Art 25

13 X Congreso Confederal. Acción Sindical. Art 2.4.2

2. Acción colectiva, sindicalismo, regulacion local y regional.

Francisco Letamendia Belzunce, profesor de Ciencia Política de la Universidad del País Vasco – Euskal Herriko Unibersitatea

La acción colectiva obrera.

El sindicalismo es una forma organizada de acción colectiva obrera, siendo éste carácter organizado lo que le distingue de formas espontáneas como el asamblearismo obrero. Ocupa una situación singular en el ámbito de la acción colectiva en su conjunto, la cual se despliega en un tríptico en el que figuran los grupos de interés, los partidos políticos y los movimientos sociales.

Si se analizan de modo esquemático las relaciones de los actores colectivos con el poder, los partidos quieren conseguirlo, los movimientos sociales cambiar sus bases, y los grupos de interés presionarlo (Ibarra y letamendia, 2006) ¿En qué casilla debe incluirse a los sindicatos? Es este un tema controvertido, que distingue actualmente las concepciones conflictivas y las a-conflictivas del sindicalismo.

Los sindicatos no son obviamente partidos políticos, agrupaciones voluntarias, permanentes y jerárquicas que tienen como objetivo alcanzar el poder político y ejercerlo. Algunos sindicatos participan en la creación de partidos, en ocasiones les dan apoyo electoral, y pueden formar pilares sociales con ellos... Pero en estas relaciones, partidos y sindicatos conservan su identidad específica.

Otra cosa son los grupos de interés, los cuales articulan los intereses económicos y sociales de grupos específicos actuando sobre el sistema político para conseguir sus fines, razón por la que son también llamados grupos de presión. Se guían en principio por la lógica de la racionalidad económica, la cual privilegia la visión del individuo maximizador racional de beneficios. Es ésta la ubicación del sindicalismo que mejor cuadra a .las concepciones integradoras del mismo, según las cuales sindicatos y patronales serían grupos de interés guiados ambos por la lógica del beneficio y situados unos en el lado de la oferta del trabajo y otros en el de la demanda, dándose estricta réplica en un plano de igualdad. Como veremos, ésta es una visión mistificadora

Pero ¿y los movimientos sociales? Si éstos se caracterizan por construir y compartir identidades colectivas con el objeto de producir cambios en el ejercicio o la redistribución del poder, es absurdo negar el carácter de movimiento social al sindicalismo: la historia de los cambios de las sociedades occidentales en los dos últimos siglos ha sido una historia de movimientos sociales, de los que a partir de la Modernidad el movimiento obrero es, junto con los movimientos nacionales, el más importante. Así pues, los sindicatos, que combinan las lógicas reivindicativa e identitaria, son finalmente centauros de grupos de interés y de movimientos sociales, lo que da un carácter híbrido a su acción colectiva

El ámbito de la acción colectiva obrera es el de la relación de trabajo. No organiza pues el universo entero del trabajo, el cual comprende también el trabajo doméstico y el creativo/voluntario (Gorz, 1999), sino uno de sus continentes: el del trabajo asalariado, objeto del contrato trabajador-empresario. Pero ¿se trata de un verdadero contrato, basado como los demás en la igualdad de las partes? Aparentemente sí, y en esta apariencia de igualdad está basado el dogma liberal: a cambio del salario entregado al trabajador, el empresario adquiere de él una mercancía llamada fuerza de trabajo.

Sin embargo, el trabajo es una mercancía especial. Contrariamente a todas las demás, es inseparable de la persona física de su antiguo propietario: por lo que, cuando el empresario la organiza combinándola con los demás bienes de capital adquiridos por él, a fin de valorizarla en el proceso de trabajo mediante la extracción de plusvalía, organiza -y disciplina- a seres humanos con sus disposiciones individuales y sus potencias físicas y mentales. Ello contesta el principio de la igualdad de las partes de todo contrato, y obliga a los trabajadores a asociarse para compensar la ventaja de poder de los capitalistas.

Pues bien: aquí tenemos el fundamento de la acción colectiva obrera (Offe, 1992): superar -parcialmente- el carácter ilógico de un contrato que proclama la igualdad de las partes mientras confiere a una de ellas el poder de disciplina sobre la otra; y conciliar –también parcialmente- la contradicción entre relación jerárquica y principio de igualdad (Supiot, 1994)). La invención del colectivo abre pues una vía de escape a la vía muerta de la sumisión obrera voluntaria.

Las dos lógicas de la acción colectiva obrera: racionalidad e identidad.

Las dos lógicas de la acción colectiva (Offe, 1982) obligan a recurrir a teorías basadas unas en la racionalidad económica, y otras en la identidad.

La teoría de la acción racional: Olson, Crouch.

La teoría de naturaleza individualista de la elección racional de Olson (1965) poco nos explica sobre la acción sindical. Su modelo, basado en el egoísmo, estudia los efectos del tamaño del grupo sobre el comportamiento de los individuos vistos como maximizadores racionales de su utilidad. El objetivo de los grupos de interés es la consecución de un bien público, el cual es definido por Olson por su no exclusividad, esto es, por el hecho de que su disfrute no puede limitarse a los miembros del grupo organizado, extendiéndose a todos los miembros del grupo de referencia: en el caso de los sindicatos, a todos los trabajadores.

Los individuos sólo estarán interesados en participar en el sindicato (o en cualquier otro grupo) cuando los beneficios obtenidos superen los costos. El cálculo resulta de la comparación entre dos magnitudes: la multiplicación del beneficio por la probabilidad de que la contribución personal sea decisiva para la obtención del bien público; y los costos de participación en el grupo organizado: cuotas, tiempo de dedicación, riesgos...no superen los beneficios a obtener. Según cuál magnitud sea mayor, cada individuo optará (racionalmente) por participar o no.

Al aumentar el tamaño del grupo, la percepción sobre la importancia de la participación personal disminuye, mientras que los costos de participación se mantienen estables. En estas circunstancias, la posibilidad de no participar y recibir sin embargo el bien público – indivisible y no exclusivo, recordémoslo- es grande; por lo que proliferan los “free riders”, o gorriones.

Olson admite una excepción a su esquema. Las grandes organizaciones pueden proveer incentivos selectivos disfrutables sólo por sus afiliados: esto es, prestación de servicios en caso de conflicto -caja de resistencia, asesoramiento legal -, o servicios personales de carácter privado: viajes, organización del ocio, cooperativas de viviendas... En este modelo, la única justificación racional de la existencia del grupo organizado es la prestación de servicios.

Esta perspectiva ha sido criticada por autores que comparten la lógica racional, pero desde una perspectiva, como ellos dicen, colectiva y “radical”. Los sindicatos, dice Crouch (1982), no son masas anónimas de dimensión estatal donde la participación individual no cuenta; gran parte de su acción colectiva la realizan grupos con relaciones cara a cara en el centro de trabajo o en el taller, donde cada individuo cuenta. Crouch utiliza este enfoque para explicar, entre otras cosas, la racionalidad de participar en el sindicato. La utilidad de la sindicación para los trabajadores depende de dos variables: de su dependencia de la acción colectiva para mejorar sus intereses; y de la facilidad en el uso de la negociación. Ambas son altas en el caso de los trabajadores semi-cualificados en empresas muy organizadas; por lo que éstas han sido históricamente el bastión de la afiliación sindical. Pero también tienden a subir al masificarse los trabajadores y aumentar su dependencia de la acción colectiva.

La utilidad aumenta en las grandes empresas, más independientes que las pequeñas del precio de la fuerza de trabajo en el mercado. También asciende si disminuye la resistencia del patrón; por eso es alta en los servicios públicos, donde el Estado no se opone a la sindicación. Es baja entre las mujeres, porque su dependencia del empleo es menor que la de los hombres (aunque esta situación está cambiando). También es baja entre los extranjeros e inmigrantes, que pueden volver –supuestamente- a su país de origen.

La teoría racional en su dimensión colectiva es aplicable –aunque no de modo exclusivo- al ámbito de la negociación colectiva; salarios, jornada, etc...

La teoría identitaria de la movilización (Tilly, Kelly).

Autores como Kelly (1998) han utilizado la teoría de la movilización (Tilly, MacAdam, Gamson), nacida en el ámbito del estudio de los movimientos sociales, para interpretar la acción colectiva obrera desde su lógica identitaria. Esta teoría

estudia cómo adquieren los individuos un sentido de agravio no individual, sino colectivo; y cómo se organizan los individuos para emprender una acción colectiva a fin de resolver sus agravios, o perseguir sus intereses. En el campo de la relación de trabajo, dice Tilly, el sentimiento de agravio surge del hecho de que la clase dominante de los patronos explota a la clase dominada de los trabajadores para producir valor y extraer plusvalía. El proceso de explotación requiere mucha organización, porque la plusvalía sólo interesa al empresario. Pero el conflicto de intereses no siempre da lugar a una conducta conflictiva. La clase subordinada sólo se organiza de vez en cuando; de ahí las diferencias entre “individualismo” y “colectivismo”

La teoría de la movilización colectiva analiza la movilización, esto es, el control de los recursos necesarios para la acción y la transformación de los individuos en un actor colectivo, así como las oportunidades: costos de la represión, oportunidades que permiten a los grupos subordinados perseguir sus intereses...

Esta teoría ha arrojado luz sobre aspectos marginados por la literatura convencional sindical; por ejemplo, la represión patronal como factor de elevación de los costos de la acción colectiva obrera. Ello permite dejar de percibir exclusivamente a la acción colectiva como un elemento de la negociación y de los contextos institucionales, y a los sindicatos como meros grupos de interés.

Motivaciones de la afiliación sindical.

Los sindicatos tienen un doble carácter: sindicato-instrumento de la acción colectiva obrera, y sindicato-organización formada por los afiliados. Las motivaciones que impulsan a los trabajadores individuales a afiliarse a un sindicato proceden de las dos lógicas ya expuestas, la utilitaria /racional y la identitaria/basada en sentimientos de agravio de la movilización, por lo que no las repetiré. Hay que añadirles una tercera lógica, la de la inter-acción, la cual deriva del deseo de integración social de cada uno de los trabajadores (Klandermans,1996). El sindicato es considerado aquí un grupo de pertenencia.

Las teorías interaccionistas, relacionadas con la cultura de grupo, se refieren a la conciencia de clase como fruto de un entorno social específico: familia, amigos, colegas... y sus opiniones sindicales. Las personas, en efecto, no deciden en soledad, sino que están socializadas en el mundo en el que viven y trabajan; y los objetivos sociales se alcanzan si participan muchos en conseguirlos. La valoración de la acción sindical se realiza desde la interacción social. Si la valoración del entorno y la atmósfera de los trabajadores de una empresa son favorables, la negociación colectiva se juzgará valiosa; lo mismo ocurre con la provisión de servicios sindicales. Finalmente -y ello es función de las ideologías- más que los contenidos cuenta muchas veces la percepción de los trabajadores de compartir los mismos objetivos. Este carácter cultural e identitario de los sindicatos acciona la lealtad (la opción “loyalty”, en el modelo de Hirschmann), como barrera a la salida del grupo.

Schnabel (2003) sintetiza las conclusiones de un cierto número de estudios empíricos sobre los determinantes de la participación sindical. A nivel macro, la inflación de precios, el crecimiento nominal de los salarios, el aumento de la tasa de empleo y la política favorable al sindicalismo son determinantes positivos de la participación. El aumento del desempleo, el descenso de la densidad sindical y los cambios en la composición de la fuerza de trabajo hacia una mayor precarización son determinantes negativos.

En la escala micro, la de la relación de la afiliación con las características adscriptivas de la edad, género, raza y educación, el sexo masculino es un determinante positivo, así como la edad, aunque en forma de curva que declina a partir de cierto punto. También lo fue la raza en Estados Unidos, aunque hoy es una variable irrelevante (esta variable es negativa en la Unión Europea, pues va asociada a la situación irregular a la que se condena a los trabajadores extracomunitarios).

Respecto a las características ocupacionales en la empresa o industria, el ser trabajador a tiempo parcial es una variable negativa; también lo es la resistencia empresarial al sindicalismo. El trabajo de cuello blanco ha sido un determinante históricamente negativo. Hoy lo sigue siendo en el sector privado; pero ha pasado a ser positivo en el sector público. Un determinante netamente positivo es el trabajo en empresas grandes, homogéneas, burocráticas, con pocos cambios de plantilla y mucho trabajo fijo. El aumento de salarios e ingresos es un determinante positivo hasta cierto umbral, pasado el cual se sitúa en una curva descendente.

En cuanto a las actitudes políticas y sociales, que se traducen en la percepción buena o mala de los sindicatos, son determinantes positivos la orientación de izquierdas, la insatisfacción con el trabajo y el salario, y la confianza en los sindicatos.

Las formas de la acción colectiva obrera.

Según su grado de mayor o menor de conflictividad, la acción colectiva obrera se expresa en las tres formas de la contestación, la negociación, y la concertación (Letamendia, 2009).

Conflictividad de la acción colectiva



La contestación reina en el área de la dimensión expresiva de la acción colectiva obrera: impugnación de la relación de trabajo capitalista que convierte en mercancías a los seres humanos, reivindicación de un tipo de proceso productivo y de organización del trabajo del que haya desaparecido la alienación y la explotación, y en el que los trabajadores se reapropien de su plena condición de seres humanos...

La acción colectiva obrera que se propone optimizar las condiciones de la oferta en el mercado de trabajo -salarios, jornada, estabilidad del empleo, seguridad e higiene, formación profesional- adopta la forma de la negociación. Esta forma sería la única a tener en cuenta según los utilitaristas y los defensores racionales del sindicalismo “puro”, o economicista.

Pero en el área de la negociación coexisten las dos lógicas, la de la contestación, definidora de intereses y creadora de identidades, y la del beneficio; la primera modifica subjetivamente la relación costos-beneficios, y mejora objetivamente la posición de los trabajadores como ofertantes en el mercado de trabajo en el terreno de las reivindicaciones económicas. La contestación, lejos de ser antagonista de la negociación, se imbrica pues con ella en un único conjunto.

La concertación, la forma más alejada del conflicto, alega la coincidencia de intereses capital-trabajo. Pero las formas puras de concertación no conflictiva, o de conciliación estable, son excepcionales. Muchas veces, la naturaleza esencialmente conflictual de la relación de trabajo acaba por introducir la contestación, como instrumento que medía el resultado final de la concertación, hasta en las formas participativas más alejadas estructuralmente del conflicto.

		Objetivos expresivos	Objetivos económicos	
Conflictividad	+		Reivindicativos	Consensuales
		Contestación	Contestación	
			Negociación	
	-		Negociación	Concertación
				Conciliación

La Contestación: la huelga.

La relación de trabajo es conflictiva per se: el objetivo empresarial de extracción de plusvalía se enfrenta al rechazo obrero a la forma mercancía de la fuerza de trabajo. El núcleo de la acción colectiva obrera organizada es el de la contestación: la lógica de la solidaridad y la creación de identidades se expresa en la “disposición a actuar” de los trabajadores que la comparten (Offe, 1992).

En tal sentido, y aunque el origen de muchos conflictos puede encontrarse en frustraciones individuales, el paso a la dimensión colectiva que constituye la huelga supone una ruptura con la fase previa de alienación, constituyendo una explosión liberadora que reviste a veces un carácter épico. De hecho, en el mundo latino, influido históricamente por el anarco-sindicalismo, la huelga había tendido a significar, en la bisagra del siglo XIX al XX, una ruptura con el orden social, encarnando tendencias radicales y milenaristas.

Según la táctica empleada, deben distinguirse dos formas básicas: la huelga clásica, como guerra de trincheras; y la huelga como guerra de movimientos. La huelga clásica pasa por las siguientes fases: cese del trabajo, formación del comité de huelga, ocupación eventual de la fábrica, puesta a punto de piquetes de huelga y de servicios de seguridad, manifestaciones a fin de darla a conocer, llamamientos a la opinión pública, formación de fondos de resistencia o de soli-

daridad obrera. Los patronos recurren por su parte a la constitución de stocks de productos y a la conclusión de acuerdos con la competencia (Caire, 1971).

Las huelgas como guerra de movimientos adoptan también distintas formas. En las turnantes o rotatorias, las distintas categorías profesionales o servicios van haciendo huelga por turnos. Las huelgas de rendimiento pueden consistir, entre otras formas, en el rechazo de las horas extraordinarias, etc... Según su extensión pueden ser de advertencia (por ejemplo, de 24 horas de duración); de solidaridad con otros conflictos; generales, de sector industrial o de servicios, totales... La estrategia de las huelgas debe tener en cuenta el peso de la opinión pública, y sopesar si los objetivos de las organizaciones sindicales están siendo comprendidos.

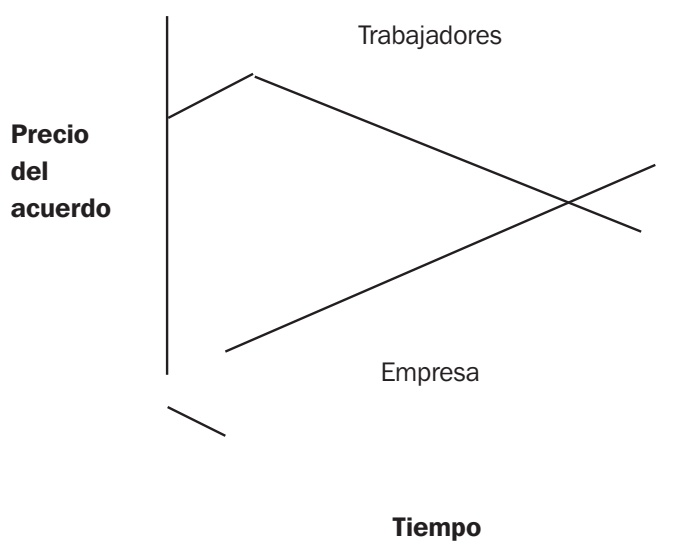
Toda huelga es además el escenario y la concreción de una determinada relación de fuerzas, que enfrenta a los responsables sindicales con la empresa y sus representantes, pero también en ocasiones con la base obrera. Por ello, no sólo es expresión de la acción sindical, sino también de la organización sindical. Los líderes sindicales y dirigentes de la acción colectiva se esfuerzan en estructurar la situación, en dar un sentido al conflicto, en expresar las razones profundas de la agresividad obrera, finalmente en disciplinarla.

A nivel micro se da siempre una competencia entre dos circuitos de información: el de los representantes de la autoridad empresarial, y el de los delegados sindicales y miembros del comité de empresa. Cuanta mayor sea la implantación sindical, mayor será la receptividad obrera hacia los delegados, y menor la influencia que ejercerán sobre los trabajadores los representantes de la empresa. Pero los delegados, confortados en su poder, pueden desestimar algunas reclamaciones por considerarlas lesivas para los intereses obreros, o condenarlas al fracaso, o subordinarlas a otras que juzgan preferentes. De este modo, el movimiento reivindicativo no dimana sólo de las decisiones de las instancias sindicales, sino que es fruto de una relación dialéctica entre trabajadores, afiliados y representantes sindicales.

Pero la acción colectiva obrera tiene una segunda lógica, la racional-utilitaria, que se combina, pero no se diluye, en la lógica expresiva identitaria; lo que vale también para las huelgas. Crouch (1992) ha aplicado a su estudio la teoría de la elección racional. Mientras dura el abandono del trabajo, los trabajadores pierden sus medios de subsistencia. No ocurre lo mismo con el capital, el cual puede moverse además por todo el globo. ¿Por qué entonces no prolongan las empresas las huelgas hasta llevar a los obreros a la desesperación? Porque también pierden: su cálculo es que el coste la concesión sea menor que el de las pérdidas.

Al comenzar la huelga, los trabajadores ignoran la posición de mercado de la empresa, y por tanto su disposición a ceder; y los empresarios, hasta dónde llegará la solidaridad obrera, su "disposición a actuar". Los recursos de los obreros declinan desde el principio (pérdida de salarios), manteniéndose después relativamente estables; las pérdidas de la empresa en términos de mercado, pequeñas al principio, van aumentando en el transcurso del tiempo.

Curvas de las variables precio del acuerdo/tiempo:



Fuente: Crouch, 1992

El punto del acuerdo se encontraría en el lugar de intersección de las dos variables. Los sindicatos desarrollan estrategias de reducción del costo de las huelgas y de aumento de su eficacia. Las primeras pasan por la creación de la caja de resistencia, por aumentar la solidaridad interna y externa a la empresa; y por sancionar a los no huelguistas con el ostracismo, o por la fuerza física de los piquetes. Las empresas recurren a su vez a sustituir a los huelguistas por esquirols (con frecuencia, forasteros en el lugar), o a la amenaza de despido, casi siempre selectiva: contra los responsables, elaborando listas negras de “alborotadores”...La lógica racional de las huelgas depende también de factores externos tales como la expansión o la recesión económicas, la tasa de desempleo, la densidad sindical, el tipo de sindicalismo, de contestación o concertación...

Algunos autores y sobre todo, legisladores, distinguen entre huelgas laborales y huelgas políticas. Muchas de las huelgas son efecto llamadas de atención a las instituciones, o se originan por reivindicaciones o protestas dirigidas contra ellas. Algunas huelgas son directamente políticas. como la de San Petersburgo en 1917, de carácter semi-insurreccional, o las huelgas políticas iniciadas en el Estado español con motivo del juicio de Burgos de 1970. En algunos ordenamientos, las huelgas no dirigidas contra los patronos, sino contra el Estado, son declaradas ilícitas.

Pero ¿tiene base sustantiva esta distinción? En la actualidad son los conflictos mixtos económico-políticos los que tienden a aumentar, a causa, a nivel político, de la erosión del Estado de bienestar, y a nivel económico, del rosario de deslocalizaciones y reconversiones industriales provocadas por una máxima movilidad empresarial y por la fluidez del tejido industrial. En el cruce de lo político y lo económico surgen huelgas políticas en el sector privado, en forma de protestas dirigidas a las instituciones, contra el cierre de una planta; o también huelgas de presión al gobierno para que fuerce a las empresas a hacer más concesiones. En las últimas décadas se han producido huelgas contra las políticas económicas y fiscales de los Estados: contra los planes de moderación salarial, contra las reformas neo-liberales del mercado de trabajo...Ejemplos de ello son las huelgas de 1994 y 2002 en el Estado español contra las políticas redistributivas de carácter regresivo que mejoraron las rentas del capital en perjuicio de las del trabajo; a partir de los años 2007/2008, contra la aberrante política de ajustes y recortes impuesta en el Occidente por el capital financiero.

La definición de los sindicatos deriva de lo expuesto: son organizaciones de base voluntaria de representación de los trabajadores cuyos intereses defienden, y en su caso definen, mediante la acción colectiva obrera, a través de la movilización, la negociación colectiva y la concertación con los empresarios y las instituciones, proporcionando habitualmente a su afiliados bienes selectivos en forma de prestación de servicios (Letamendia, 2009).

Vicios sindicales: burocratización y corporatismo excluyente sindicales.

Los dos procesos que apartan al sindicalismo de su lógica expresiva y de su naturaleza de clase son la burocratización y el corporatismo excluyente. El primero privilegia los intereses del grupo organizado –esto es, los del aparato sindical- sobre los objetivos de la acción colectiva obrera, consistiendo en una estrategia de supervivencia para superar –falsamente – las contradicciones entre sus dos lógicas. El segundo se alimenta, de, y a su vez refuerza, las desigualdades existentes en el mercado de trabajo

La burocratización sindical:

La lógica de la concertación, tanto más cuanto más se aproxima al polo de la conciliación, selecciona un cierto tipo de sindicalismo: economicista, y sobre todo, burocrático. Offe (1992) proporciona una explicación a la evidencia de que sea este tipo de sindicalismo el que predomine en la actualidad: consiste en una solución inestable al dilema de las lógicas sindicales. Describe para ello un modelo/tipo en cinco etapas:

- En la etapa I, o inicial, predomina la formación de la identidad colectiva, la disposición a actuar de los miembros, la escala reducida y la escasa burocratización.
- En la etapa II surge el conflicto entre los dos modelos. La organización obrera puede obtener concesiones, no por ir a la huelga, sino por evitarla. Ello supone reclutar y movilizar a los afiliados, a fin de seguir siendo verosímil; pero también impedir su “disposición a actuar”, pues ello rebajaría el precio pagado por el empresario para evitar la huelga.
- En la etapa III –la de la concertación- se intenta autonomizar la supervivencia de la organización de la movilización, solidaridad y “disposición a actuar” de los afiliados. Se sustituyen las garantías internas de supervivencia por las externas, esto es, por los apoyos y reconocimiento institucionales. La subsistencia material del sindicato puede pasar a depender del Estado, cuyas garantías se hacen indispensables. Ello se debe a que la erosión de la disposición a

actuar de los afiliados provoca una falta de recursos financieros que sólo puede compensarse con la financiación estatal. Los apoyos corporativos hacen autónomos a los sindicatos de la participación y movilización de su base, vistas progresivamente como una amenaza para su supervivencia.

El sindicato se incorpora al proceso de toma de decisiones de las políticas públicas socio-económicas, intentando conseguir el máximo de su actitud institucionalizada. Los funcionarios sindicales se burocratizan y profesionalizan, independizándose de la base. Se intenta conseguir la individualización de los cuadros y afiliados -carreras profesionales estables para los primeros, provisión de incentivos selectivos en forma de servicios privados para los segundos-. La supervivencia externa requiere no cuestionar las formas políticas establecidas ni inspirar sospechas sobre las políticas sindicales de largo plazo. Offe considera viable el oportunismo -léase el burocratismo- allá donde existen partidos social-demócratas dispuestos a proporcionar este tipo de garantías.

- La etapa IV se abre cuando el sindicato interioriza que el hecho de que haber sustituido las garantías externas por las internas le ha dejado indefenso ante las amenazas de retirada de los apoyos o de des-institucionalización, amenaza que se cumplirá si el capital descubre que existen condiciones económicas y políticas que permitan contestar la legitimidad y el reconocimiento de los sindicatos. El Estado -máxime si es gobernado por partidos neo-conservadores- puede, o bien retirar los apoyos institucionales, o bien condicionar su mantenimiento a la conducta cooperadora y “responsable” de los sindicatos.
- Se entra en la etapa V si se inicia una nueva fase de movilización de los miembros a fin de defender tanto la supervivencia como el éxito del sindicato, caracterizada por la repolitización, la disposición a actuar, y la estrategia de contrapoder. Pero ésta presenta diferencias con la etapa I. Puede ser impulsada por una facción, o escisión, del sindicato. Además, incluye en su repertorio una gama más amplia de acuerdos políticos e institucionales, los cuales habían desempeñado un papel importante, aunque ambiguo, en la etapa previa. Es difícil generalizar sobre la vía política a seguir. Puede consistir en un reforzamiento del pilar partido-sindicato, pero más frecuentemente trae consigo un alejamiento de la deriva de desclasamiento de los “partidos hermanos” social-demócratas.

El oportunismo burocrático sindical, concluye Offe, es en realidad una solución auto-destructiva, como lo ponen de relieve las amenazas a la supervivencia y al poder sindicales que caracterizan a la etapa IV.

Corporativismo sindical excluyente:

El corporativismo sindical es otra estrategia que se propone compensar -aunque de modo insolidario- las asimetrías existentes entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo (Offe, 1992).

Los sindicatos representan los intereses de los trabajadores, definidos como tales por su situación en el mercado de trabajo. Pero este mercado es opaco y segmentado, lo que constituye una fuente de desviaciones sindicales. La noción de un trabajador “abstracto” fruto de una situación colectiva de clase e inserto en procesos anónimos de mercado es falsa, y choca con la falta de homogeneidad social de los trabajadores. También lo es la noción liberal de una sociedad de trabajo basada en la igualdad de oportunidades, la cual contrasta con la realidad del mercado laboral, desigual e influido por las características adscriptivas (edad, género, origen nacional o étnico) de la fuerza de trabajo.

El Estado, así como los sindicatos, influyen y son a la vez condicionados por la estructura del mercado de trabajo. No todas las personas viven dentro de él, pues éste se destruiría si contuviera a todos cuantos no son propietarios de los medios de producción. Normas políticas y culturales fijan qué personas, y cómo, deben ofertar su trabajo; su número no supera en ninguna sociedad a la mitad de la población.

A grandes rasgos, su clasificación es la siguiente:

- Inactivos, niños, escolares, amas de casa, enfermos crónicos, jubilados- cuyo sustento está basado en derechos asistenciales o, en su defecto, cubierto por la sociedad civil, sobre todo por las familias
- Desempleados, que buscan un contrato de trabajo poniéndose para ello a disposición de las oficinas de empleo, por lo que reciben prestaciones de desempleo
- Trabajadores por cuenta ajena, que intercambian trabajo por salario
- Autónomos, que combinan la propiedad de los medios de producción con el uso de su fuerza de trabajo, y ofertan bienes y servicios en el mercado

Ello abre, junto al desequilibrio primario entre oferta y demanda del mercado de trabajo, un desequilibrio secundario entre trabajadores que no tienen abierta su retirada a la casilla 1 de los inactivos, y que son paradójicamente los trabajadores privilegiados; y los grupos problemáticos, que sí tienen abierta la retirada, lo que se transforma para ellos en desventaja.

¿Quiénes forman esos grupos problemáticos? Las amas de casa con actividad profesional, para las que el trabajo puede ser una “pauta familiar” con la posibilidad de retirada al hogar; los trabajadores de edad situados ante la perspectiva de su jubilación inminente; los agricultores con ingresos estacionales en el mercado laboral; los jóvenes, cuyo sustento puede ser asegurado por la unidad familiar, prolongando su escolaridad; los inmigrantes, que acumulan -pero no siempre, y no todos- su renta de regreso al país de origen.

Las empresas se aprovechan de la estructuración adscriptiva del mercado de trabajo y de la baja sindicación de los grupos problemáticos; la posibilidad de retirada se traduce en un aumento de su explotación en forma de cualificaciones bajas y bajos salarios, presión sustitutoria y control directo del trabajo.

Los costos de reclutamiento y formación de los trabajadores “nucleares” que no tienen abierta la retirada a la casilla de los inactivos son asumidos por la empresa; con lo que los trabajadores varones, de edad media, nativos, cualificados, se convierten en el núcleo “privilegiado”. Las políticas de segmentación del mercado de trabajo descansan en la previsión de que los medios de subsistencia de los grupos problemáticos serán cubiertos por las unidades familiares, escuelas, sistemas de seguridad social... esto es, por los diversos modelos del Estado de bienestar (o, cada vez más, por la “familia del bienestar”).

Los sindicatos pueden incluir la segmentación en sus estrategias de discriminación de grupos de trabajadores “problemáticos”: por ejemplo, a través de los sistemas de “closed shop” (en el ámbito anglo-sajón) que limitan la contratación laboral a los trabajadores afiliados al sindicato dominante en una empresa... Estas políticas corporativistas son propias de sindicatos de empresa; pero también, dice Offe, de órganos de representación de intereses tan institucionalizados como los comités de empresa alemanes, que defienden, en casos de despidos colectivos o de expedientes de suspensión de empleo, los intereses de los trabajadores “nucleares” por encima de los de aquellos que tienen abierta su retirada a la casilla de los inactivos. Las víctimas automáticas de esta estrategia corporatista de mercado de trabajo son los “grupos problemáticos”, grupos además de baja sindicación.

De este modo, el frente sindical deja de ser el primario de la lucha de clases, para pasar a ser el frente secundario de la distribución de la renta, de las condiciones de empleo y del reparto de empleo entre los mismos trabajadores.

El corporativismo excluyente sindical anula las condiciones subjetivas que permiten mejorar la relación costos-beneficios a favor de los trabajadores. Es por ello a medio plazo una estrategia tan autodestructiva o más que la del burocratismo, no sólo para los objetivos expresivos/identitarios del sindicalismo, sino también para sus objetivos directamente económicos.

Capitalismo posfordista, regulación local y regional, y territorio.

Posfordismo y erosión de la regulación estatal.

El régimen de acumulación fordista, que duró las tres décadas que siguieron a la II Guerra Mundial, se propuso atenuar la crisis de superproducción que había quebrantado el mundo en los años 30 y primeros 40 a través del Estado keynesiano de bienestar. ¿Cómo? Aumentando la capacidad adquisitiva de los trabajadores y de los ciudadanos en general, generando una fuerte demanda pública de bienes y servicios e impulsando una concertación a tres bandas entre las cúpulas sindicales (forzadas a la moderación), las cúpulas patronales, y la cúpula estatal. Produjo así un tipo de Estado centralizado, reformista, y consumista, en el que existía en todo caso una cierta “nación” estatista como comunidad de intereses entre capital y trabajo (Ver sobre fordismo y posfordismo, Harvey (1990), Jessop (1990, 1993), Kohler (1999), Lipietz (1987, 1993)...

Este sistema entró en crisis a mediados de los años 70 cuando los mercados empezaron a ser globales y la economía se mundializó, dando lugar al régimen posfordista. Pero aunque el discurso mistificador de éste ensalza al trabajador auto-organizado y creativo de los círculos de calidad, la realidad es muy otra: lo que se produjo fue una dualización brutal de la fuerza de trabajo. La pirámide laboral se compuso de una pequeña élite en la cima de trabajadores estables y

polivalentes, varones, nativos y de media edad, que descansaba sobre una gran base de colectivos precarios –mujeres, jóvenes, trabajadores extra-comunitarios en la UE-. Los sindicatos sobaban, siendo sólo aceptados si se transformaban en agencias de la élite obrera.

El modelo keynesiano del bienestar se batió en retirada, poniéndose el Estado incondicionalmente del lado de las empresas para ayudarlas a conseguir aumentos de productividad y nichos de excelencia en el mercado mundial. Esa lógica es asumida por la totalidad de los partidos políticos que gestionan actualmente los Estados, sean de derechas o (supuestamente) de izquierdas.

Esta crisis del bienestar se acompañó de una crisis del Estado-Nación. El Estado había dejado de ser el principal agente regulador del capitalismo, con sus competencias cada vez más absorbidas por arriba (Unión Europea. organismos gestores del neoliberalismo global)... pero también por abajo, (poderes locales y regionales).

Sin embargo, desde los años 2007/2008 el posfordismo ha adquirido una orientación aún más depredadora a través del predominio del capital financiero sobre el capitalismo manufacturero. El disciplinamiento a que los trusts bancarios someten a los Estados en perjuicio de sus ciudadanos convierten en superfluos parlamentos y gobiernos, haciendo de la palabra democracia una superchería.

Trusts y multinacionales han provocado el déficit de los Estados, al exigirles subvenciones y trabajo barato sin tributar en ellos, con lo que los desangran y provocan su endeudamiento (Beck, 1998). En Europa, la deuda de los PIGS (Portugal, Irlanda, Grecia, España) ha aumentado enormemente estos años, lo que supone una fuente de enormes ingresos para grupos financieros, especuladores de bolsa al por mayor, fondos de inversión y fondos gestores de planes de jubilación, opacos todos ellos opacos, lo que demuestra su misma definición de “mercados”. Cuando el diferencial de los bonos de la deuda de los Estados respecto al referente alemán cuestiona la solvencia económica de los gobiernos, los vampirescos “mercados” globales les cobran altas primas de riesgo, lo que genera cargas insostenibles que pueden llevar a los Estados a la bancarrota. En la Unión Europea, se extienden los “rescates” inducidos por las instituciones comunitarias y por los Estados fuertes con dinero público aportado por los ciudadanos/as que producen “recortes” de los servicios sociales y ofensivas generalizadas contra los residuos del Estado de Bienestar. Estos ajustes y recortes implementados por los pálidos fantoches en que se han convertido casi todos los estadistas actuales, al reducir al mínimo la capacidad adquisitiva de la ciudadanía, lejos de resolver o siquiera atenuar el problema, disparan la crisis de superproducción hasta el paroxismo.

Esta fase del capitalismo posfordista ha llevado a sus últimas consecuencias la erosión de la nación de los Estados-naciones. Desde su inicio, el posfordismo había hecho desvanecerse el nexo capital-trabajo, al producir la explosión de la antigua fuerza de trabajo compacta del fordismo en el repertorio de las muy distintas formas de trabajo precario, y al provocar la emergencia de la exclusión como una masa de damnificados aislados y permanentemente segregados de la nación.

Esta se desvanece en efecto en los distintos tipos de Estados posfordistas. Los Estados neo-liberales, nodos en la red mundial de la globalización, se ven desbordados por unos conflictos sociales a los que no quieren gestionar, sino controlar de forma represiva. En los Estados (ex) social-demócratas la concertación se ha disuelto en los fuegos artificiales de una micro-concertación de partenariados instituciones-empresas de los que está sistemáticamente ausente el trabajo organizado.

Ni en unos ni en otros existe nación social, si se entiende por tal el nexo entre las distintas clases; existen “dos naciones”, la de los ricos y la de los pobres. La oposición al “otro” se convierte en el único cemento que puede unificar en el plano fantasmático a los ciudadanos en torno a una causa común nacional: de ahí los Estados anti-inmigrantes, anti-minorías, anti-islamistas, antiterroristas...

El territorio en el posfordismo.

Cada régimen capitalista tiene una geografía específica¹⁴; la transición de un régimen a otro se acompaña de una ronda de destrucción creativa y de reconstrucción del espacio. Ello es evidente en la transición de régimen fordista al posfordista, con su corolario de desintegración vertical de empresas, emergencia de variopintos distritos industriales, y paisajes industriales en los que emergen regiones que ganan y declinan regiones que pierden.

¹⁴ Ver al respecto los teóricos de la geografía económica, Tickell y Peck, 1992, los institucionalistas Storper y Scott (1992), los regulacionistas Lipietz y Benko (2000)...

La estructura de la producción de masa se basó en los primeros años del fordismo en plantas líderes integradas verticalmente con muchos lazos hacia sus satélites dependientes. Las industrias fordistas se aglomeraron en ciertas zonas de Norteamérica y Europa Occidental generando una urbanización acelerada. El consumo colectivo permitía la masificación y reproducción de la fuerza de trabajo.

La aglomeración creó también vastas zonas de bajos salarios, emigración y desempleo. El capital se recolocaba permanentemente para explotar en su beneficio las diferencias de costos productivos entre centro y periferia. A nivel mundial se creó igualmente una “división internacional del trabajo”. Pero ciertos países del Tercer Mundo, y especialmente los de Asia del sudeste, desarrollaron desde fines de los años 60 programas propios de desarrollo neo-taylorista. De este modo, la internacionalización y periferización productivas contribuyeron a la erosión fordista.

En Occidente, la nueva competencia asiática trajo consigo relocalizaciones y cierres de plantas, que se dieron sobre todo en las zonas industriales especializadas en actividades tradicionales (extracción, construcción naval, siderurgia). Las viejas regiones industriales comenzaron a desintegrarse: su geografía es la de la crisis del fordismo.

Paralelamente tuvo lugar un proceso de reterritorialización industrial; los especialistas descubrieron el paradigma de los distritos industriales marshallianos de la Tercera Italia, formados, decían, por comunidades de PyMES enlazadas en relaciones de cooperación y conflicto (Piore y Sabel, 1990). Algunos autores vieron en ellos una salida posible a la crisis mundial; si bien los escépticos destacaron la extrema particularidad e insignificancia estadística a nivel mundial del ideal-tipo de estos distritos flexibles.

Se ha teorizado sobre una segunda generación de sistemas industriales localizados, ligados a las nuevas tecnologías y a la desintegración vertical de la producción. En el último cuarto de siglo, en efecto, ciertas regiones de Europa y EEUU, ricas en tecnologías, infraestructuras y actividades económicas “flexibles”, han suplantado los antiguos lugares industriales. Han emergido así nuevos centros productivos, muy distintos de los antiguos, en los que los especialistas distinguen tres tipos (Storper y Scott, 1992):

- Industrias artesanales intensivas en diseño: ropa, muebles, metalurgia de precisión, máquinas-herramienta (Tercera Italia, sur de Alemania).
- Industrias de alta tecnología situadas en áreas suburbanas no industrializadas anteriormente, próximas a las grandes ciudades: Orange County, Silicon Valley...
- Aglomeraciones de producción avanzada y servicios financieros situadas en el centro de metrópolis como Tokio, Nueva York, Londres o la Défense de París.

Hubo quien desarrolló los aspectos progresistas de estas tesis, convirtiéndolas en un modelo de desarrollo regional (Hirst y Zeitlin, 1992). En la esfera política, se afirmaba, las relaciones sociales debían ir más allá del mercado, y desarrollar formas “corporatistas” de regulación local.

El objetivo de la cooperación es proporcionar a las empresas los “inputs” que no pueden adquirir en el mercado; mano de obra formada, financiación barata, información comercial...; y repartir los costos de I+D (Investigación + Desarrollo), marketing e inversiones que no pueden ser asumidos por las empresas individuales. Es también necesaria una política antimonopolista que ponga freno a la tentación de las grandes compañías de adquirir empresas menores especializadas, y que impida la concentración inherente al libre mercado y la desregulación.

La especialización flexible (Piore y Sabel, 1990), afirma esta corriente, enfatiza la necesidad de construir la autonomía regional y promocionar la colaboración entre la industria, el trabajo organizado y los organismos públicos regionales. Se postula la política regional económica como la mejor vía para compensar la ineficacia de las políticas macro-económicas de Estado; pues no se limita a una política manufacturera, sino que comprende la sanidad, la educación y las políticas de empleo apropiadas.

El mundo actual no sería ya por fin un sistema centro-periferia ni un agregado de Estados-naciones, sino un mosaico global de economías regionales. Pero la teoría según la cual el régimen posfordista conduciría necesariamente a la re-emergencia de sistemas industriales –o de servicios- localizados debe tomarse con precaución. Producto, y elemento indispensable, de la producción flexible, la tecnología de la comunicación y los ordenadores han liberado a sus clientes

de la localización. No sólo han fomentado la emergencia de distritos industriales; en el extremo opuesto, una compañía financiera podría funcionar también teóricamente gracias a la informatización en el Himalaya.

Además, los agentes que proporcionan o consumen esos servicios forman nodos de una red de comunicación en la que sólo los centros globales tienen un stock sustantivo de hardware, mientras que los nodos más bajos son menos intensivos en capital “in situ”...(Castells, 1997). Unas pocas líneas de teléfono, una pareja de terminales de PC formando una red local con los modems necesarios para la comunicación, es todo el equipamiento de capital que les hace falta .

Esa gran libertad respecto a las inversiones en capital confiere a los nodos menores de la red una gran flexibilidad. Pero también hay aquí fuerzas que actúan en sentido contrario. La búsqueda de economías de aglomeración lleva a una concentración de servicios administrativos y estratégicos (los relacionados con la alta gestión y la gobernación central), la cual requiere interacción cara a cara. La importancia de estos contactos y la necesidad de estar al día de los nuevos desarrollos hace que estos servicios se concentren en un puñado de centros urbanos globales: Frankfurt, Londres, Tokio, París, Nueva York, Shangai, Hong Kong, Sao Paulo...

Si volvemos a los distritos industriales, tanto su perfil como, a un nivel más amplio, el de las “regiones que ganan” en esta nueva geografía empresarial, es muy variado, lejos de la uniformidad sugerida por algunas corrientes apologéticas. Depende en alto grado de la cooperación o conflicto de los actores -empresas, sindicatos, organismos públicos, administraciones locales-, y en última instancia, de las luchas por la hegemonía libradas en torno a la regulación de cada uno de ellos

Pero si en algún tema se ha hecho evidente la relación entre posfordismo y territorio local es en la relevancia que ha cobrado la comarca como territorio de regulación en el ámbito económico; y también en el sindical. Los sindicatos generalistas, que privilegiaban en el fordismo el ámbito de la concertación por arriba, han territorializado su actuación en el posfordismo, y ello a distintos niveles: negociación colectiva de las formas de empleo sobre el terreno, contestación contra las consecuencias de las reconversiones industriales en territorios determinados, convergencias locales con los movimientos sociales ecologistas, pacifistas, feministas, altermundialistas...

El ámbito privilegiado de la territorialización de la acción sindical es en efecto la comarca, escalón intermedio entre lo estrictamente local, o municipal, y la escala regional. Diversos organismos europeos, la Comisión Europea, Eurostat, han mostrado interés en los años 90 por la dimensión comarcal (como agrupación de municipios) del desarrollo económico (Pradales, 2005).

La Zona de Empleo, ZE, concepto asumido por Eurostat desde 1992, hace referencia a un determinado espacio/territorio, cuyo proceso de conformación socio-histórica se relaciona con el tejido social y la organización económica industrial sobre la que se asienta. La ZE obedece al proceso permanentemente cambiante de la “construcción social del mercado”. La tasa de actividad y de empleo, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la precariedad laboral, el peso del empleo industrial... varían entre unas y otras Zonas de Empleo. Pero la ZE es una noción analítica, y por tanto neutral, lo que quiere decir que puede presentar características tanto positivas como negativas.

La escala local de la acción sindical.

El capitalismo posfordista genera como se ha visto un doble y antagónico movimiento de reterritorialización productiva y deslocalización empresarial. Examinemos los efectos de la primera dimensión (tan reales como los de la segunda) sobre la comprobable territorialización actual de la acción sindical. La especialización y diversificación del mercado de productos propias de la producción flexible conducen a una definición más precisa de las economías regionales. Se dibujan así “clusters” de empresas, o de unidades productivas, con especialidades complementarias, que colaboran en servir a mercados comunes. El conocimiento sobre las tecnologías aplicables es también local, sólo comprensible para los que participan en el intercambio cotidiano en el que se articula aquél (Hirst y Zeitlin, 1992).

Además, cuanto más se especializan las empresas, más dependen de la provisión preventiva de servicios (formación, investigación, sistemas de residuos, protección médica, información de mercado, almacenaje), que ninguna está en condiciones de asegurar por sí misma. Estos son provistos en proporción creciente por las autoridades locales o en partenariat con ellas; las empresas devienen pues parte de la comunidad local, de cuya prosperidad dependen (lo que no es incompatible con la internacionalización; no todas las operaciones se realizan en la región, pudiendo situarse las entregas en una red distante).

Kern y Sabel (1989) han estudiado en un cierto número de países europeos las oportunidades que la reorganización industrial abre a la acción de los sindicatos, pero también sus riesgos. Al defender éstos a los trabajadores peor remunerados, bloqueando los cambios que les perjudican, las empresas pueden desviar los desarrollos de riesgo hacia proveedores con las manos libres, poniéndolos fuera de alcance de los representantes obreros, y en ocasiones –cuando la deslocalización cruza las fronteras- del movimiento sindical del país en su conjunto.

La descentralización empresarial y la aglomeración regional tienen pues efectos contradictorios sobre la acción sindical, pero en todo caso la localizan. En la medida en que las empresas necesitan de su entorno, los trabajadores ven sentido en participar en formas de socialización local -clubs, asociaciones de vecinos, partidos políticos...- que asegurarán su empleabilidad, y que pueden ofrecerles eventualmente colocaciones. Además, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo crea hogares con dos asalariados para los que la participación en las actividades comunitarias -guarderías, escuelas, grupos de vecinos- es a menudo una pre-condición laboral.

Los sindicatos deben pues estar abiertos a regular la relación entre el trabajo y estos espacios, a través de programas de formación continua (siempre que ésta no se convierta en una fuente opaca de financiación sindical), asesoramiento sobre puestos de trabajo, integración entre vida doméstica y vida laboral... El control sindical de los mercados de trabajo locales requiere conocimientos sobre la estrategia empresarial y sus planes de inversión, así como sobre la economía regional.

La región en su conjunto se transforma por otra parte en el radio de acción de la acción sindical. La colaboración con empresas y con autoridades locales y regionales sólo tiene sentido si impide deslocalizaciones fuera de la región y si impulsa la diversificación de la economía local para hacerla menos vulnerable e impedir el deterioro de sus mercados. Ello supone crear redes con interlocutores ignorados hasta entonces: ayuntamientos, ONGs, movimientos sociales, partidos políticos, iglesias, instituciones docentes... Se trata pues de reactualizar en el siglo XXI la antigua noción anarquista de la “comuna”.

Este partenariado tiene para la acción sindical un doble sentido, defensivo uno y positivo otro. Supone por una parte impedir el cierre de plantas o las pérdidas de empleo locales, y reivindicar la provisión local de los servicios del bienestar. Con ello los sindicatos extienden sus actividades tradicionales a fin de ganar para sí grupos marginales o expulsados del mercado: amas de casa, jubilados, aprendices, desempleados, estudiantes...

Además, las empresas están creando nuevas estructuras de gobernanza con las que disuelven las fronteras entre puestos de trabajo propios y externos y entre trabajo asalariado y vida social. Organizando los mercados laborales y configurando las economías regionales, los sindicatos pueden influir en las nuevas estructuras de gobernanza para redefinir en su beneficio la relación capital-trabajo, dando la vuelta a los “Pactos por la modernización” propuestos por la empresa.

Respecto de los trabajadores no cualificados, o semi-cualificados, es tarea de los sindicatos salvaguardar los derechos de ambos colectivos, protegerles del desempleo de larga duración, y procurar su cualificación a través de la formación y los programas de bienestar. Ello exige la impulsión de redes de actores locales que persigan esos objetivos a través de programas globales que incluyan condiciones de vida, enseñanza y trabajo.

De todo lo dicho se desprende la importancia de la actuación sindical desde el territorio. La empresa tradicional -estable, localizable, integrada- está siendo sustituida por una galaxia de formas: empresa en red, empresa difusa, trabajo a domicilio, tele-trabajo... Muchas empresas ignoran la compartimentación de los antiguos sectores. Los trabajadores de pequeñas y medias empresas, los parados, los rotantes, no tienen una referencia asociativa estable con la empresa ni con el sector. Y es que en las condiciones de vida de la gente no cuentan sólo las condiciones de trabajo, sino también las de ciudadanía: educativas, sanitarias, residenciales y urbanas, de consumo, de género, de raza, nacionalidad y origen geográfico...

La actuación desde el territorio, al tiempo que privilegia el eje organizativo territorial sobre el profesional, impide a los sindicatos pensarse a sí mismos como “organizaciones hegemónicas”, y les obliga a sumergirse en la sociedad civil junto a muchas otras formas asociativas. Se imponen pues las buenas relaciones con los movimientos ecologistas, feministas, pacifistas, antirracistas, organizaciones agrarias... El espacio natural de estas convergencias es, más que la empresa o el sector, el territorio. La interiorización de este cambio, por otra parte, permitiría captar para el asociacionismo sindical a los trabajadores de las PyMEs, los precarios y los parados. Lo que requiere, dada la importancia capital del empleo, actuaciones políticas referidas a la administración en sus distintos niveles.

Hacia un nuevo sindicalismo.

El posfordismo en su fase terminal es para la acción colectiva obrera tiempo de zozobras, pero también de oportunidades. El carácter parcelado de este mundo en retales penetra en sus actores organizados, los sindicatos, los fragmenta y debilita; pero también introduce nuevos temas en su agenda, les fuerza a cambiar de escala, los abre a nuevas alianzas y los pone en contacto con continentes del trabajo distintos al del trabajo asalariado. Emergen nuevos diseños de convergencias y de recomposición del puzzle de los procesos emancipadores, basados esta vez no en la jerarquía, sino en la horizontalidad y en la unidad de acción de los diferentes.

Esta apertura hacia territorios ajenos al trabajo asalariado no es un fenómeno nuevo: el radicalismo sindical de los años 60 y 70 que acompañó a la eclosión de los nuevos movimientos sociales legó una herencia de largo plazo, que ha perdurado hasta el siglo XXI fomentando la reorientación del sindicalismo hacia un espectro más amplio de intereses. La reestructuración del empleo al margen de la manufactura es, sí, una amenaza para un sindicalismo basado en los “cuellos azules” manuales varones, cualificados y de contrato fijo. Pero es al mismo tiempo una oportunidad para desarrollar modelos sindicales que incluyan a las mujeres, a los trabajadores temporales y atípicos, empleados en ocupaciones no industriales y no manuales, impulsando nuevas demandas de negociación colectiva, nuevos métodos de organización y acción, y nuevas formas de democracia interna (Miguélez, 1999).

La sociedad del trabajo no es sólo en efecto la del trabajo asalariado; incluye también los continentes del trabajo doméstico y el trabajo voluntario (Gorz, 1999). Las organizaciones que actúan en el seno de los distintos continentes del trabajo, así como en el mundo del no trabajo, no son compartimentos estanco cuyos bordes habría que limitarse a poner en contacto; sus lógicas y dinámicas están imbricadas las unas en las otras.

Ello se manifiesta, respecto al sindicalismo, en la necesidad de suturar una triple fractura: la fractura abajo-arriba (trabajadores privilegiados versus trabajadores problemáticos); la fractura dentro-fuera (ocupados en el mercado de trabajo versus no ocupados y excluidos); y la fractura entre trabajo profesional y trabajo útil (Offe, 1992).

Respecto a la primera fractura (trabajadores cualificados, nacionales, varones, de edad media, versus trabajadores problematizados por su género, etnicidad, edad), los sindicatos deben superar los procesos de diferenciación económicos y político-organizativos que dividen a la fuerza de trabajo. Las líneas maestras de una política “unitaria” deben pasar, en la negociación colectiva, por la lucha contra la precarización y las dobles plantillas, por la reducción del desfase salarial entre grupos cualificados y discriminados, y por la intensificación de las exigencias “cualitativas” a favor de los grupos afectados por riesgos laborales y ocupacionales muy altos. Otra vía es la de presionar a la política estatal, y a la local-regional, respecto a una “equiparación de las condiciones de vida” en el sector reproductivo: política estructural regional, de transportes, educativa, cultural...

La segunda línea de fractura es la que se da entre los trabajadores ocupados y los que, o bien quedan excluidos de un mercado de trabajo cada vez menos inclusivo, o bien, como se ha visto entre los jóvenes, son reticentes a orientarse con naturalidad hacia un trabajo dependiente para toda la vida. Así, a la barrera de “arriba y abajo” entre ocupados, se superpone la de “dentro y fuera” entre ocupados y no ocupados.

Los sindicatos deben asumir la representación de aquellos asalariados que, por causas objetivas o subjetivas, quedan excluidos del mercado de trabajo; y unir sus fuerzas con organizaciones que impulsan el trabajo voluntario o reivindican la renta básica universal a fin de revitalizar formas de organización que quedan fuera del mercado laboral: auto-ayuda, cooperación, asociacionismo...

Una tercera línea de fractura es la que opone el trabajo profesional al trabajo útil. Esta fractura tiene asiento en los intereses vitales de la masa de la población (por ejemplo, vivir libres de los riesgos medio-ambientales), que pueden entrar en contradicción con los intereses del trabajo profesional. Los sindicatos pueden reaccionar encapsulándose y considerando estos desarrollos productivistas inevitables; pero ello les condenaría a la insignificancia. La alternativa, dice Offe, es recuperar el tiempo perdido conciliando los intereses de los terceros afectados y de los consumidores con los de los trabajadores.

Los proyectos de removilización sindical tendentes a suturar estas fracturas se inscriben en el horizonte de lo que algunos autores definen como “nuevo sindicalismo”. Sus formulaciones no dibujan un proyecto unívoco, sino poliédrico; son

utopías realizables, propuestas de organización compleja y flexible y de acción simultánea en los múltiples frentes del mundo en retales que es el posfordismo (Munck y Waterman, 1999).

Sus contenidos abarcan temas variados:: actuaciones medio-ambientales; acciones sobre los grupos problemáticos -trabajadores no sindicalizados, inestables, parados, mujeres, jóvenes- así como sobre el segmento superior del polarizado mercado actual de trabajo -técnicos, funcionarios-; proyectos de control del proceso de trabajo y de democracia en el taller hechos posibles por la especialización flexible productiva; énfasis en la actuación desde el territorio en paralelo al reforzamiento de la escala de regulación local; exigencias de solidaridad internacional en el contexto de la emergencia de la escala global; demandas de reparto del trabajo en el frente de la lucha por el empleo; políticas de ciclo de vida que construyan puentes entre los distintos continentes de trabajo, incluido el del Tercer Sector; alianzas con los nuevos movimientos sociales, con las asociaciones democráticas de la sociedad civil, con las organizaciones agrarias alternativas, con las instituciones y los entes locales; participación en las actividades culturales...

Todo ello no sería posible por supuesto sin una sostenida movilización obrera y popular contra la aberrante hegemonía del capitalismo financiero que está conduciendo al desastre a las sociedades actuales.

Bibliografía.

- BECK, U. (1998): *¿Qué es la globalización?*, Paidós, Barcelona.
- BENKO, G., LIPIETZ, A. (2000): "Géographie socio-économique ou économie géographique?", en BENKO, G., LIPIETZ, A.: *La richesse des régions : la nouvelle géographie socio-économique*, Presses Universitaires de France, Paris
- BOLTANSKI, L., CHIAPELLO, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal Madrid
- CASTELLS, M. (1997-1998): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, Tres Volúmenes, Alianza, Madrid.
- CROUCH, C. (1982): *Trade unions: the logic of collective action*, Fontana, London
- GORZ, A. (1999): 'A New Task for the Unions: The Liberation of Time from Work', en MUNCK, R., WATERMAN, P. (eds.) *Labour worldwide union models in the new world order*, International Political Economic Services, MacMillan Press, Houndmilles, England
- HARVEY, D. (1998): *La condición de las posmodernidad: Una investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, Amorrortu Ediciones, Buenos Aires
- HIRST, P. ZEITLIN, J. (1992): "Flexible specialization versus post-fordism: theory, evidence, and policy implications", en en STORPER, M., SCOTT, A. J. (eds.): *Pathways to industrialization and regional development*, Routledge, London and New York
- IBARRA, P. & LETAMENDIA, F. (2006): "Los movimientos sociales", en CAMINAL, M. (Ed.): *Manual de ciencia política*, 3ª edición, Tecnos, Madrid.
- JESSOP B (1993) "Towards a Schumpeterian Workfare State? Preliminary remarks on post-Fordist political economy", en *Studies in Political Economy*, 40
- JESSOP, B. (2008): *El futuro del estado capitalista*, Los libros de la catarata, Madrid
- KELLY, J. (1998): *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism and long waves*, Routledge, London
- KERN H., SABEL C. (1994): "Trade Unions and decentralized production: a sketch of strategic problems in the German Labour Movement", en REGINI, M. (ed.): *The future of Labour Movements*, International Sociological Association, ISA, London
- KÖHLER, H.-D. (2001): *El movimiento sindical en España : transición democrática, regionalismo, modernización económica*, Ed. Fundamentos, Madrid
- LETAMENDIA F. (2009): *Estructura política del mundo del trabajo: Fordismo y Posfordismo*, Tecnos, Madrid
- LIPIETZ, A. (1987) "Rebel sons: the Regulation School", *French Politics and Society*, 5
- LIPIETZ, A., (1993): "From althusserianism to "Regulation Theory", en KAPLAN E. y SPRINKER M.: *The althusserian legacy*, London: Verso
- MIGUELEZ, F., (1999): "Presente y futuro del sindicalismo en España", en MIGUELEZ, F., PRIETO, C.(eds.), *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI de Editores, Madrid.
- MUNCK, R., WATERMAN, P. (eds.) (1999): *Labour worldwide union models in the new world order*, International Political Economic Services, MacMillan Press, Houndmilles, England

- OFFE, C. (1992): “Algunas contradicciones del moderno Estado social”, en OFFE, C.: *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Alianza, Madrid
- OFFE, C. (1992): “ Dos lógicas de acción colectiva”, en *La gestión política*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid
- OLSON, M. (1965): *The logic of collective action: public goods and the theory groups*, Harvard University Press, Cambridge.
- PIORE, M., SABEL, CH. (1990): *La segunda ruptura industrial*, Alianza, Madrid
- PRADALES, I. (2005): Estructura social del empleo en la CAPV: *Transformación del trabajo y zonas de empleo*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Bilbao
- SHNABEL C., (2003): “Determinants of trade unions membership”, en ADDISON, J. T., SCHNABEL C. (eds.): *International Handbook of Trade Unions*, Edward Elgar, Cheltenham, U.K., Northampton, USA
- STORPER, M., SCOTT, A. J. (eds.) (1992): *Pathways to industrialization and regional development*, Routledge, London and New York
- SUPIOT, A. (1994): *Critique du droit de travail*, Presses Universitaires de France, Paris
- TICKELL A., PECK, J.A. (1992): “Accumulation , Regulation and the Geographies of Post-Fordism: Missing Links”, en *Regulationist Research, Progress in Human Geography*, 16 (2), London

3. Estrategias de revitalización sindical. Experiencias de *organizing*.

Holm-Detlev Köhler, Universidad de Oviedo.
(hkohler@uniovi.es)

Introducción.

Los sindicatos llevan tres largas décadas perdiendo fuerza, poder y afiliación. En los últimos años, han surgido nuevas estrategias de afrontar los retos de la flexibilidad y globalización de los mercados de trabajo. El paper examina estas estrategias centrándose particularmente en una con más potencial de modernizar las estructuras sindicales: el “organizing”. Organizing es un concepto de reclutamiento y movilización sindical desarrollado primero por los sindicatos de servicios estadounidenses y se basa en la organización de solidaridad en un territorio y un colectivo determinado, por ejemplo, las trabajadoras de limpieza de un barrio o los trabajadores de seguridad de una zona portuaria o de un polígono. Mediante servicios y campañas en la zona elegida los sindicatos pretenden llegar a estos colectivos dispersos y fragmentados con empleos precarios y organizarlos sindicalmente como una comunidad de base con capacidad de autoorganización.

El debate sobre la modernización sindical.

La modernidad de los comienzos del siglo XXI está llena de paradojas. Una de las más destacadas consiste en que las sociedades con sindicatos fuertes y poderosos generan más empleo y bienestar que otras con regímenes neoliberales y antisindicales, a la vez que existe un consenso, cada vez más asentado, de que sindicatos fuertes perjudican a la economía y al progreso social. El capitalismo actual nos enseña dos cosas al mismo tiempo: Un capitalismo sindicalmente controlado es superior en todos los sentidos económicos y sociales, pero un capitalismo sin sindicatos no sólo es posible sino que es cada vez más una realidad en amplias zonas del mundo. En este panorama surge la pregunta de si el sindicalismo tradicional de la época fordista del capitalismo está en crisis, si esto pueda abrir nuevos espacios para un nuevo sindicalismo de base alternativo.

Los sindicatos son, al mismo tiempo, movimientos sociopolíticos y organizaciones burocráticas. Por un lado, tienen que defender los intereses de clase en los distintos ámbitos de la sociedad, por el otro, trabajan por su supervivencia y desarrollo como organización. La segunda tendencia estriba de la primera. Como organizaciones intermediarias entre el individuo - trabajador y las instituciones políticas y económicas de nuestra sociedad, tienen que combinar el papel de presión colectiva hacia arriba con el de disciplinador hacia abajo. Su poder depende, al mismo tiempo, tanto de su capacidad de amenaza de conflicto y movilización de sus bases, como de su capacidad de controlar las mismas. Ningún empresario y ningún gobierno firman un convenio con un sindicato que no tiene poder de presión o que no puede garantizar el cumplimiento de lo firmado por parte de los trabajadores. Estas dos dialécticas caracterizan al sindicalismo libre y democrático en el capitalismo avanzado.

Analizando la lógica de la acción sindical, esta tensión inherente de los sindicatos es la entre dos lógicas de acción colectiva, la *lógica de afiliación* y la *lógica de influencia*, una doble relación que corresponde a la distinción clásica entre *integración social* e *integración sistémica* (Lockwood 1964). En las relaciones internas, hay que coordinar la heterogeneidad de los intereses individuales mediante procesos de agregación (lógica de afiliación/pertenencia) para conseguir la homogeneidad y eficacia necesaria en las relaciones externas que requieren una actitud estratégica (lógica de influencia). Los actores corporativos, como son los sindicatos, representan una concentración de recursos individuales para conseguir objetivos individuales coincidentes. Así, en el caso de un sindicato, los trabajadores individuales depositan una parte de sus recursos (dinero, tiempo...) en la organización y se comprometen a participar en acciones colectivas con el

fin de aumentar su precio en el mercado de trabajo. Ante esta situación, lo más heterogéneo es la base social, lo más complejo el desarrollo de la lógica de afiliación; y, por otra parte, lo más hostil y adversario es el entorno social y lo más desequilibrado el reparto del poder, lo más difícil es el desarrollo de la lógica de influencia.

El poder sindical depende de su capacidad de superar la competencia entre los trabajadores, al menos, temporalmente y en el marco de algún sector y territorio y organizar acción colectiva para objetivos comunes sobre la base de intereses y valores compartidos. En este sentido se pueden diferenciar tres formas de poder sindical: poder estructural, organizativo e institucional. El poder estructural reside en la posición de un grupo ocupacional en el mercado. Consiste en el poder negociador resultante de no ser fácilmente sustituible y de ocupar una posición relevante en el proceso productivo. El poder organizativo, en cambio, requiere la participación en una asociación política o sindical capaz de aglutinar intereses y ejercer influencia mediante la acción colectiva. El poder estructural puede expresarse de forma espontánea en rebeldía, absentismo, sabotaje, etc., mientras el poder organizativo requiere la coordinación de actores corporativos. De estas dos hay que distinguir una tercera fuente de poder sindical que es el poder institucional, resultado de posiciones y reconocimientos adquiridos en la sociedad. El poder institucional puede temporalmente compensar la pérdida de poder estructural y organizativo, manteniendo la capacidad de influencia y negociación con interlocutores sociales.

Desde hace un cuarto de siglo ya, el sindicalismo en los países desarrollados vive en un entorno económico, político, social e ideológico hostil. “De carácter universal, los sindicatos en Europa (y globalmente) están a la defensiva, habiendo sufrido el declive de su afiliación, de su estatus público y de la eficacia en conseguir sus objetivos principales” (Hyman, 2007:195, trad. propia). Se ha consolidado un discurso que considera a las organizaciones de los trabajadores como los “dinosaurios de la era industrial”, sin lugar en la nueva sociedad de conocimiento globalizada. Su base social, el proletariado industrial, está desapareciendo; su forma de organización, la burocracia fordista, resulta demasiado rígida y obsoleta; su mensaje político-ideológico, el capitalismo socialmente controlado, encuentra cada vez menos eco en la sociedad y en los partidos políticos; su fuente de poder y acción colectiva, la presión sobre el patrón y la influencia política, está desvaneciéndose con la globalización. En definitiva, el capital se ha emancipado del control sindical, al igual que del control de los Estados-nación, dejando a éstos el triste papel de representantes de un pasado obsoleto condenado a una muerte lenta y trágica.

Sin negar la relevancia de este discurso y de las tendencias de debilitamiento de las organizaciones sindicales, aquí defendemos una perspectiva diferente que concibe a los sindicatos como actores con capacidad de acción estratégica y no como meras víctimas de fuerzas sociales incontrolables. En el mundo académico, más allá del discurso del fin del sindicalismo antes referido, se ha desarrollado un debate sobre el futuro del sindicalismo que parte de un supuesto común: los sindicatos o cambian o seguirán en declive. Empezando en el mundo anglosajón, se ha establecido una corriente propia de *Labour Revitalization Studies* (estudios para la revitalización del trabajo organizado) (Milkman y Voss, 2004; Dörre, 2007; Phelan, 2007; Frege y Kelly, 2004; Comisión Europea, 2006) que se está extendiendo a otros países como Francia (Landrier y Labbé, 2004; Pernot, 2005) y Alemania (Hoffmann, 2006; Hälker y Vellay, 2007). Richard Hyman (2007) resume la perspectiva de la revitalización sindical en un triple objetivo: recuperar la capacidad proactiva en los centros de trabajo frente a la mera reacción a iniciativas empresariales; revitalizar la vida democrática interna para que los afiliados vuelvan a identificarse con sus organizaciones; y vincular sus actividades a movimientos e intereses más amplios a escala nacional e internacional. Hyman propone un “*sindicalismo de capital social*” en forma de una red social dinámica que supere el modelo de organización de servicio, donde los oficiales del sindicato administran una serie de servicios para sus afiliados.

Empíricamente este debate recibe su primer respaldo desde los años noventa por nuevos movimientos de un sindicalismo renovado desde la base en EEUU, el país donde la marginación del movimiento sindical había avanzado mucho más allá de las experiencias en Europa occidental. Fue en este contexto donde surgió el concepto de *organizing* como nueva estrategia de revitalización sindical.

Formas de afiliación y reclutamiento de los sindicatos españoles.

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

- Plurisindicalismo con varias confederaciones de diferente orientación ideológica, política y/o religiosa.

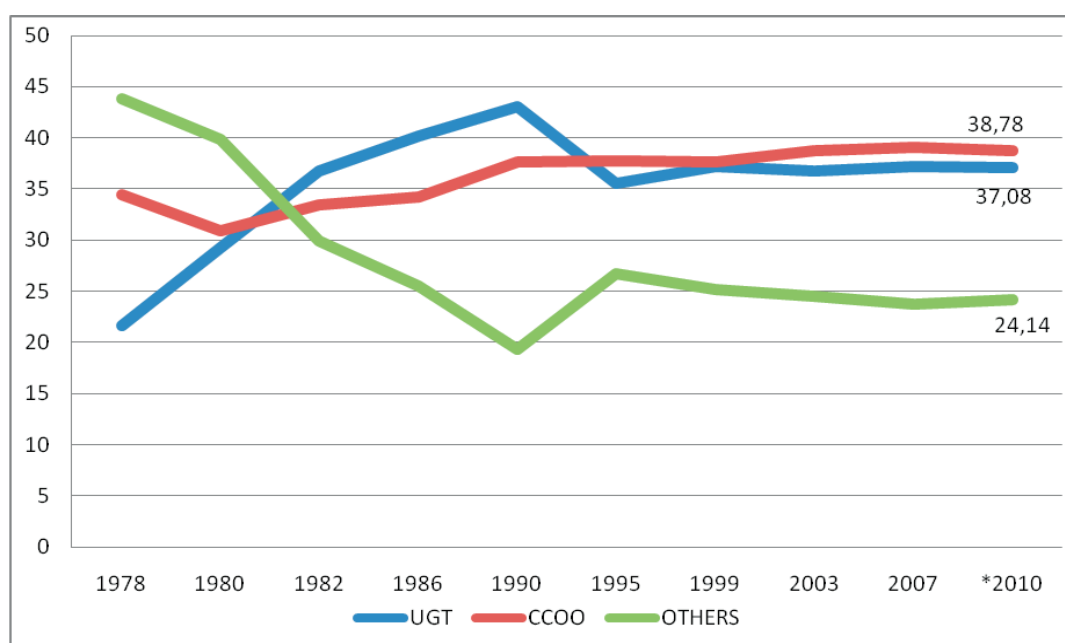
- Altos niveles de movilización, militancia y conflictividad y bajos niveles de afiliación.
- Bajo grado de regulación e institucionalización de las relaciones laborales.

Aunque la integración de los sindicatos españoles en el sistema político con una amplia participación institucional y en mesas tripartitas de concertación, así como la disminución de la conflictividad hayan relativizado estas diferencias, el plurisindicalismo y la representatividad más allá de la afiliación, marcan todavía las diferencias específicas del sindicalismo español.

“El sindicalismo español tiene más audiencia que presencia, como se demuestra en la importante participación de los trabajadores en los conflictos laborales [...] y en el elevado porcentaje de votantes en los procesos electorales para elegir representantes en los centros de trabajo.” (Rojo Torrecilla, 1990:36)

Esta fórmula de Eduardo Rojo Torrecilla (“más audiencia que presencia”) ilustra claramente una de las diferencias fundamentales del sindicalismo español respecto a otros países europeos. En efecto, la representatividad en el sistema de relaciones laborales español se ha edificado sobre la base del concepto de audiencia electoral. La fuente de la legitimidad de las organizaciones sindicales es el criterio de audiencia electoral, donde votan una notable proporción de trabajadores, situada en torno al 57% de los asalariados. Es decir, a través del criterio de audiencia hay una mayor legitimidad que a través de la afiliación, cuya tasa es actualmente del 17%, una de las más bajas de Europa. Pero no por ello se debería observar inmediatamente que la debilidad en la afiliación significa menor presencia en el escenario político y laboral (Köhler y Martín Artiles, 2010: 487ss).

Gráfico 1: Evolución de votos en las elecciones sindicales



El plurisindicalismo ha adoptado en España la forma de un duopolio estatal, formado por Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), al cual hay que añadir fuertes sindicatos nacionalistas en el País Vasco y Galicia. Otros sindicatos minoritarios sólo tienen presencias puntuales en algunas empresas o sub-sectores. El distanciamiento de los partidos políticos de referencia (el Partido Comunista en caso de CCOO, el Partido Socialista en caso de UGT), la convergencia de ideologías y prácticas, la duradera unidad de acción entre los dos sindicatos mayoritarios y su amplia participación institucional han acercado al sindicalismo español en muchos sentidos a los modelos del centro-norte europeo. Lo que sigue marcando una diferencia, igual que en Italia, Portugal y Francia, es la acción política de los sindicatos, palpable en movilizaciones y huelgas generales contra proyectos de reforma laboral gubernamentales o políticas de recortes sociales. Cabe señalar que los sindicatos en España no comparten la tendencia al declive de la afiliación de la gran mayoría de los sindicatos europeos y han aumentado significativamente el número de afiliados en los últimos tres lustros anterior a la crisis actual aunque la tasa de afiliación siga por debajo del 20%.

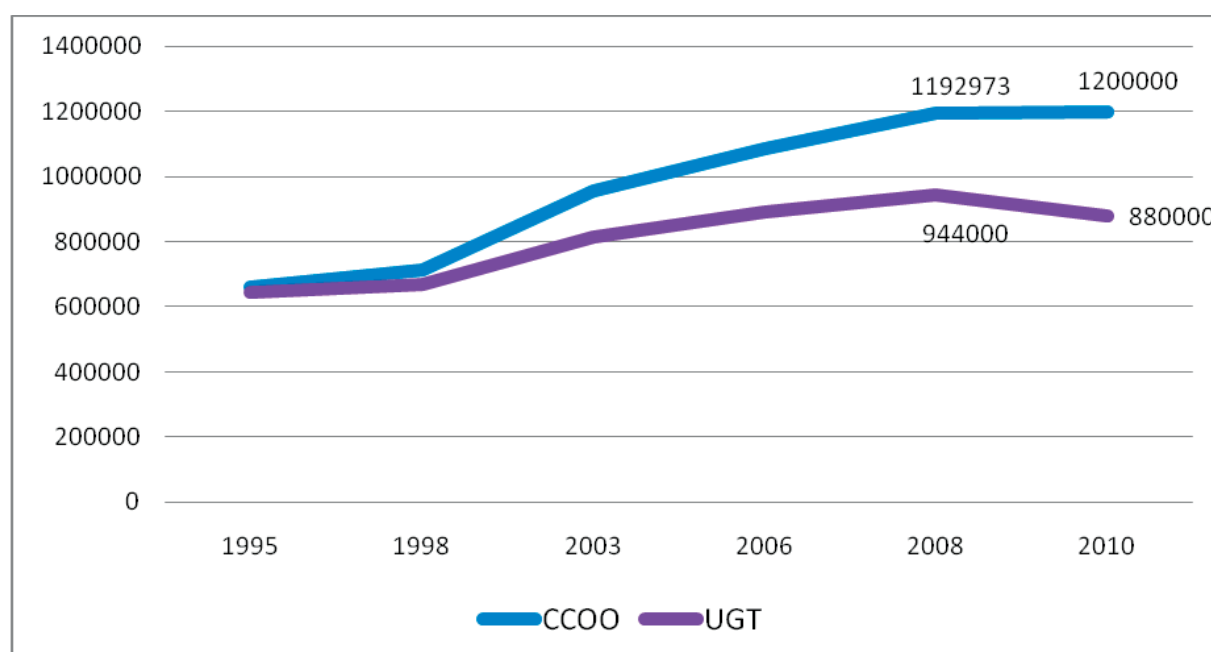
Tabla 1: Densidad sindical en Europa (% de trabajadores afiliados)

	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1997	2000	2004	2007	2009
Austria	66	68	66	65	64	60	60	61	56	49	47	40	32	35	32
Belgium	43	48	52	51	55	69	76	81	78	85		69	49	55	54
Denmark	56	61	62	62	63	74	88	91	89	93	90	88	80	80	69
Finland	33	33	34	42	57	75	81	81	88	96	96	79	74	74	72
France	30	24	19	19	21	21	17	12	9	9		9	8	8	8
Germany	41	40	39	38	38	41	41	41	39	36	33	27	20	22	21
Greece								17	15	11				30	23
Hungary								74		53			17	17	18
Ireland	41	46	50	54	59	62	64	63	59	52			44	35	35
Italy	44	44	29	29	39	49	49	42	39	38		35	34	34	33
Netherlands	44	41	44	42	40	42	39	33	30	30	29	27	25	22	22
Norway		53	57	58	58	61	64	67	70	73	71		53	51	55
Portugal									51	26			17	15	18
Spain						19	14	14	19	16	15	15	16	16	19
Sweden	67	69	71	65	67	73	78	82	82	88	86	79	77	78	75
UK		44	45	43	49	52	55	49	38	32	30	29	29	28	25

Fuentes: EIRO. Labour Research Department and ETUI-REHS. Elaboración propia.

La principal forma de reclutamiento de afiliados desde mediados de los años noventa ha sido el crecimiento de empleo. Manteniendo la tasa de afiliación el número absoluto de afiliados ha crecido significativamente alterando la estructura tradicional de las organizaciones sindicales. En el caso español, conviene distinguir entre “afiliación registrada”, según datos aportados por las propias organizaciones sindicales (con cierta tendencia a la exageración) y “afiliación estimada” en base a encuestas como la de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Gráfico 2: Evolución de la afiliación de CCOO y UGT (1995-2007)



Fuente: Sindicatos. Elaboración Propia

Tabla 2: Tasa de afiliación sindical en España

Año	1999	2002	2004	2006	2007	2009
% Afiliación	14,4	15,3	14,3	17,4 ¹	15,8	18,6

Fuente: ECTV. Elaboración Propia.

1 Los datos corresponden al % de población que se encuentra en activo en el momento de realizar la encuesta. En el año 2006 cambió la formulación de la pregunta y en adelante se preguntaba directamente si se estaba afiliado o no. Los datos de años anteriores están sacados de la pregunta acerca de a qué sindicato está afiliado cada trabajador.

Tabla 3: Afiliación estimada, por sexo.

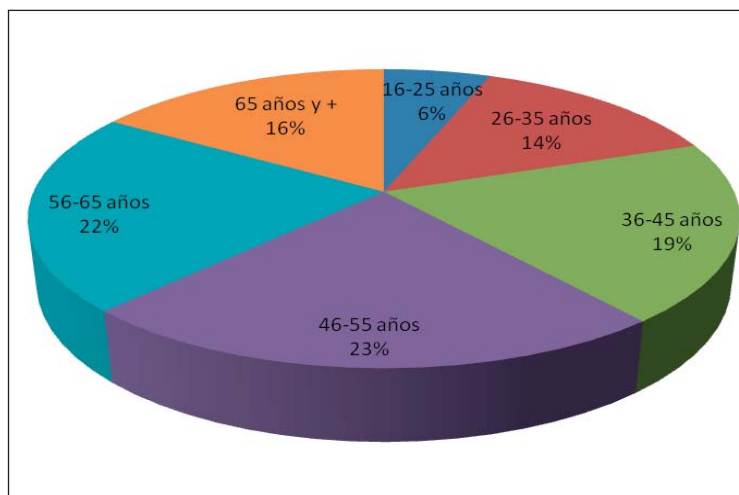
	% afiliación 2006	% afiliación 2007	Ocupados 2006 (miles)	Ocupados 2007 (miles)	Afiliados 2006	Afiliados 2007
Hombres	18,6	16,8	11742,6	11987,2	2.043.212	1.893.978
Mujeres	15,7	14,3	8005,1	8368,8	1.256.801	1.196.738
Total	17,4	15,8	19747,7	20356	3.673.072	3.419.808

Fuente: ECTV. EPA. Elaboración Propia.

La evolución de la afiliación sindical mantiene unas características estructurales como la infrarepresentación de empleados de PYMES, de empleados precarios, de sectores con gran dispersión de empleo, de mujeres, jóvenes e inmigrantes. Sigue habiendo una sobrerrepresentación de varones mayores de 45 años de grandes empresas o de la administración pública. A pesar de esto, los cambios en la estructura económica y del mercado de trabajo y la demografía han cambiado la composición de los afiliados con las siguientes tendencias (Köhler 2008):

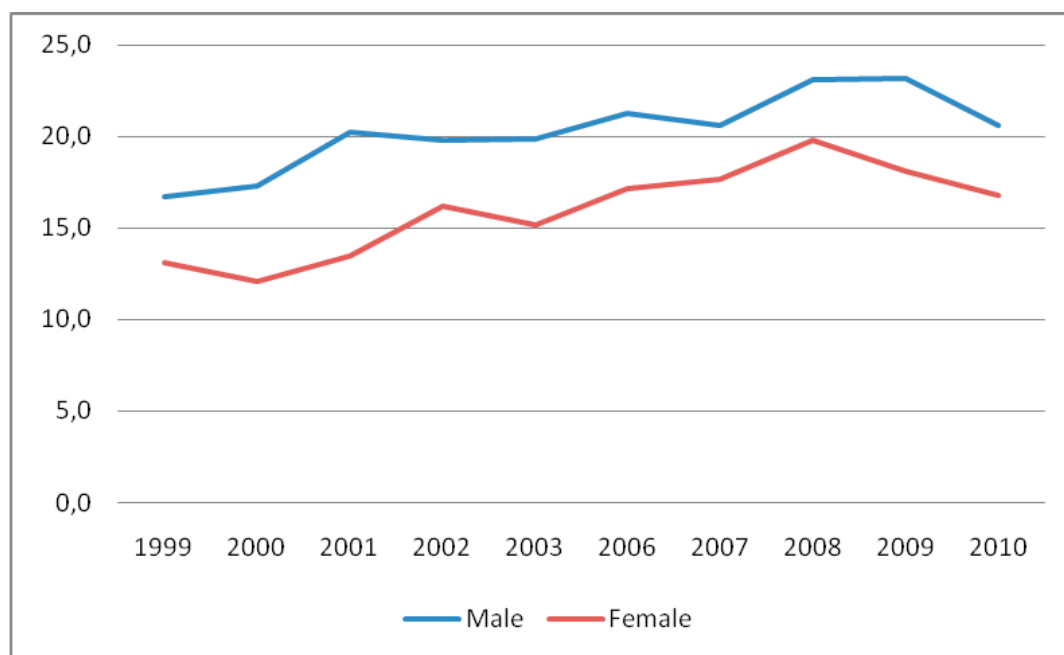
- La terciarización: la mayoría de los afiliados pertenecen a los sectores de servicios aunque la tasa de afiliación sigue siendo inferior a la industria. Un peso más destacado tienen los servicios públicos de transporte, enseñanza y sanidad.
- El relevo generacional: la generación de la transición que ha reconstruido y liderado a las organizaciones sindicales en España está en fase de retiro dejando lugar a la incorporación de gente joven a cargos de responsabilidad.
- La feminización: la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral ha llevado a mujeres jóvenes a los sindicatos aunque sin superar la infrarepresentatividad. Poco a poco, los sindicatos españoles pierden su marcado carácter patriarcal.
- La heterogeneización: esta tendencia engloba a los tres anteriores y otras más como la llegada de inmigrantes y nuevas formas de empleo (call centres, teletrabajo, servicios personales y domésticos, autónomos, etc.). La población asalariada y sindical es mucho más diversificada que en tiempos fordistas y, por lo tanto, más difícil de organizar alrededor de intereses comunes y homogeneizados.

Basándose en un estudio empírico de los afiliados de CCOO en Cataluña, Jódar et al. (2004) distinguen dos grupos centrales de afiliados sindicales. Los *tradicionales* son los afiliados típicos del capitalismo fordista, varones de edades medias y elevadas, trabajadores de empresas industriales medianas y grandes con contratos estables y estudios elementales. Este colectivo está todavía muy presente en las cúpulas sindicales pero su declive es irreversible. Los *emergentes*, en cambio, representan el grupo dominante en el futuro próximo. Es un colectivo más equilibrado en términos de género, trabaja en los servicios públicos y privados en situación estable, tiene niveles de estudio, categoría profesional y salarial más elevados y predomina la franja de edad media (35-49 años).

Gráfico 3: Afiliación en función de la edad (2006).

Fuente: ECVT. Elaboración propia.

Gráfico 4: Tasa de afiliación por sexo.

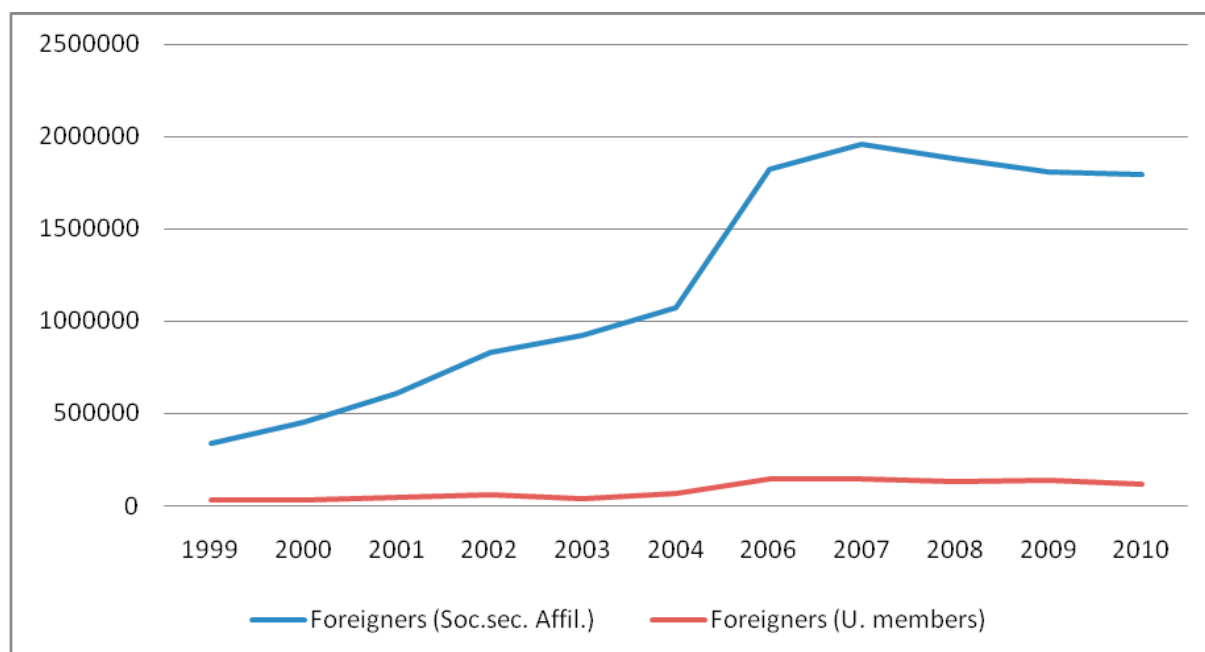


Fuente: ECVT. Elaboración propia.

La feminización de la vida sindical con representantes femeninos en todos los niveles es probablemente la forma de reclutamiento más necesaria y eficaz ya que la imagen del sindicato como organización de dos géneros se normaliza. Las organizaciones sindicales han establecido cuotas femeninas en sus órganos en función de porcentajes de afiliación para que el número de mujeres corresponda como mínimo al porcentaje de afiliadas en el ámbito de afiliación. Además ha surgido una infraestructura de delegadas y responsables para temas específicos de la mujer en el mundo laboral. La creciente importancia de temas más relacionados con problemas de mujer en el trabajo, como la igualdad o la reconciliación entre vida laboral y privada, en la acción sindical y la negociación colectiva puede aportar un nuevo empuje para la afiliación femenina en el futuro.

El retraso en la inserción laboral y la precariedad de muchos empleos, dificultan el acceso a los sindicatos por parte de los jóvenes. Por otra parte, los jóvenes recién titulados en la Universidad han empezado a entrar en las organizaciones sindicales por nuevas vías más directas y no a través del clásico esquema de ser elegido en el centro de trabajo, adquirir experiencia como delegado en la empresa para asumir posteriormente responsabilidad en el sindicato. Hoy en día, jóvenes abogados, economistas o trabajadores sociales hacen prácticas y proyectos con los sindicatos para después entrar en servicios concretos (gabinetes técnicos y jurídicos) y así ir incorporándose al mundo sindical. A parte de las vías tradicionales como la formación de jóvenes delegados, las secretarías de juventud de los sindicatos desarrollan actividades con otras asociaciones juveniles y participan en los consejos de juventud en los distintos ámbitos. Algunas federaciones han creado asociaciones juveniles propias e independientes del aparato sindical con más autonomía de realizar acciones fuera de la agenda sindical tradicional y con otros discursos más adaptados a la juventud.

La atención a los inmigrantes ocupa un lugar importante en la actividad sindical, ya que la administración delegó las funciones de ayuda a la acogida y regulación legal a las organizaciones sindicales. Los sindicatos han comenzado a abrir oficinas de información en los países de origen de la inmigración hacia España, principalmente en el Magreb y algún país del este europeo. Sin embargo, la presencia de los trabajadores inmigrantes en la propia estructura sindical está muy por debajo de su peso en el mercado de trabajo. Sólo en algunos sectores (servicios privados) y en algunas regiones (Cataluña, Madrid) la afiliación de inmigrantes empieza a formar parte de la vida sindical normal y se desarrollan intercambios con los sindicatos de sus países de origen. Son muchas las barreras culturales y laborales que dificultan la sindicalización de los inmigrantes. Además, los inmigrantes más activos suelen organizarse en asociaciones propias de inmigrantes antes que en un sindicato.

Gráfico 5: Evolución de trabajadores inmigrantes y afiliados

Fuente: ECTV. Elaboración propia

Para muchas federaciones ya no es tanto la afiliación sino la fidelización de los afiliados lo que se ha convertido en un problema fundamental. La actitud de los trabajadores es cada vez más instrumental y pragmática, buscando organizaciones capaces de solucionar sus problemas laborales sin identificarse con su ideología o fines sociales más amplios (Jódar et al., 2007:12), una tendencia observada también en otros países (Björkman y Huzzard, 2005). Los sindicatos españoles se encuentran actualmente en una transformación desideologizadora. Las dificultades de afiliación quedan también patentes en el creciente número de delegados y candidatos en las listas electorales de los sindicatos que no están afiliados. Hay muchos empleados dispuestos a representar las siglas sindicales, pero reticentes a la hora de comprometerse con la organización.

Los cambios en la organización del trabajo y la gestión de recursos humanos añaden dificultades para acceder y comprometer a la gente con los sindicatos. En muchos centros de trabajo, el sindicato y el comité ya no tienen el monopolio de intermediación entre empleado y dirección ya que existen muchos canales de comunicación y participación directos para una mano de obra cada vez más formada y educada. Por otro lado, han desaparecido los senderos tradicionales de promoción profesional basados en la antigüedad. La actividad sindical significa, por lo tanto, un riesgo para la promoción y el futuro profesional.

En algunos casos, los sindicatos han empezado a reaccionar y poner puntos de atención y servicios sindicales en polígonos, aeropuertos o centros comerciales con una gran variedad de empresas y centros de trabajo. La creación de unidades móviles es otro intento de acercar al sindicato a los centros de trabajo dispersos. La fragmentación productiva abre también nuevas posibilidades de presión y movilización.

Comparando los dos sindicatos mayoritarios, CCOO mantiene una afiliación más heterogénea con sectores más combativos y debates y conflictos internos más virulentos que en el caso de UGT, con un tipo de afiliado dominante orientado a la moderación y la negociación. En el interior de CCOO suelen formarse corrientes organizadas que luchan por la hegemonía en los distintos ámbitos de la organización, algo que no sucede en la UGT.

Aparte de la fragmentación de la clase trabajadora en distintos colectivos cada vez más dispersos, la acción sindical se ve afectada por la propia fragmentación de la organización empresarial en cadenas de generación de valor transectoriales y transfronterizas con una gran dispersión de centros de trabajo. La estructura económica de España, caracterizada por el dominio de pequeñas empresas, significa una particular dificultad para la intervención sindical. Las nuevas formas de gestión con la externalización, subcontratación y fragmentación productiva incrementan todavía más los problemas de acceso a los centros de trabajo y generan conflictos fronterizos intrasindicales.

El concepto de *organizing*.

Organizing es un concepto de doble dimensión. Por un lado, se refiere a una estrategia general de los sindicatos de movilizar y reclutar a los trabajadores de base mediante la acción colectiva en los centros de trabajo, barrios y polígonos. Los sindicatos se acercan a su base social y se reconvierten en organizaciones participativas y movimientos sociales democráticos sobre el fundamento de afiliados y militantes empoderados y activos. Por el otro, el concepto implica toda una serie de técnicas y tácticas de reclutamiento de afiliados mediante campañas deliberadas.

Frente a la drástica pérdida de afiliación e influencia y, también, a los cambios en la composición de la población asalariada, el sindicato norteamericano de servicios SEIU (Service Employees International Union – Sindicato Internacional de Empleados de Servicios) empezó bajo el liderazgo de John Sweeney una profunda reorientación estratégica con el objetivo de “organizar a los no organizados”. Un tercio de los recursos financieros y humanos se destinaron a campañas de reclutamiento y movilización de base en cooperación con otros movimientos sociales de consumidores, ciudadanos y religiosos. Ayuda para la auto-organización de los afiliados, particularmente de los colectivos más débiles en el mercado como son las mujeres e inmigrantes en sectores de servicios con salarios bajos y condiciones laborales precarias, se convirtió en el objetivo prioritario y estratégico del sindicato.

El SEIU realizó campañas exitosas entre el personal de seguridad y limpieza de un barrio o en residencias de enfermeras organizando solidaridad local ahí donde la dispersión de las empresas y puestos de trabajo no permite las vías de afiliación tradicionales. Otros sindicatos como el de empleados de hostelería y restaurantes HERE (Hotel Employees and Restaurant Employees) o del sector textil UNITE (Union of Needletrades, Industrial, and Textile Employees) siguieron el ejemplo generando nuevas esperanzas para el deteriorado movimiento sindical norteamericano y llevando a Sweeney a la presidencia de la confederación sindical AFL-CIO en 1995. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de la nueva ejecutiva los éxitos de la reorganización quedaron experiencias minoritarias de algunas pocas federaciones mientras el grueso seguía sus prácticas habituales perdiendo afiliados y apoyos (Milkman y Voss 2004).

Aunque la experiencia del organizing quedó limitada en EEUU varios sindicatos europeos en el Reino Unido, Alemania y Francia empezaron a interesarse y adoptar elementos de esta estrategia en sus ámbitos. Seminarios y academias de formación de organizadores prepararon campañas estratégicas de afiliación en una localidad (por ejemplo los empleados de un gran puerto) o un sector (por ejemplo de una cadena de supermercados). Estas campañas implican un estudio de las empresas del sector y sus problemas laborales, de actividades de información, coordinación y formación hasta llegar a la movilización en conflictos escogidos. La movilización es interempresarial y la presión no se dirige sólo a la empresa sino también a clientes, proveedores y la comunidad local¹⁵. La cooperación con otros sectores locales como asociaciones de vecinos, de inmigrantes, grupos feministas, etc., forma parte intrínseca de estas campañas sindicales.

Otro ejemplo de una estrategia sindical de solidaridad local es el “Project Labor Agreements” en Seattle (EE.UU.) donde los sindicatos del sector de construcción, con el apoyo de movimientos civiles y vecinales, firmaron un programa con las autoridades locales para el sector de la construcción. En dicho acuerdo, las empresas firmantes garantizan ciertos estándares salariales y laborales a cambio de recibir un trato preferente en la asignación de obras públicas (Fichter y Greer, 2004). La reconstrucción de los sindicatos sobre la base de la solidaridad local intenta superar los límites de la organización empresa por empresa. Convertir un conflicto laboral en un problema de la política local incrementa notablemente el potencial de presión y negociación para el sindicato.

Las experiencias con el organizing han generado una serie de técnicas y estrategias secuenciales que forman un guión orientativo aunque siempre ajustable a las condiciones concretas del sector y territorio (Dribbusch 2007, 2008):

- Planificación estratégica de las campañas de afiliación: El sindicato debe priorizar con dedicación de recursos determinados campos de acción a donde dirigir las campañas.
- Un Plan de Acción (plan to win): Un plan estratégico de acción implica los pasos a seguir, los compromisos de los implicados, la evaluación permanente y la transparencia de los éxitos y fracasos.

15 En la famosa campaña «Justice for Janitors» en San José, el SEIU consiguió una movilización local contra la multinacional Apple que había ejercido una presión de bajo coste y salarios sobre su empresa de limpieza contratada. La gran mayoría de los trabajadores eran latinos y la comunidad local latina organizó un boicot de todas las escuelas que usaban ordenadores Apple. En la campaña del sindicato alemán ver.di contra las políticas antisindicales de la cadena de supermercados Lidl el sindicato colaboró directamente con la ONG Attac que aportó las críticas hacia la explotación de Lidl en el tercer mundo y el origen de los productos, etc.

- Investigación estratégica: Una campaña debe estar basada en un exhaustivo estudio del terreno y de las relaciones empresariales para identificar problemas críticos, puntos débiles que permitan ejercer presión, etc.
- Visualización y evaluación (mapping and rating): Mediante mapas y gráficos las campañas ponen a disposición de todos una multitud de información sobre la estructura del terreno (mapping) y las personas relevantes (rating).
- Organizing Comité: El comité es la infraestructura principal de las campañas, un órgano abierto y flexible de interconexión de las personas implicadas.
- Demarcación de un amplio campo de acción: Se intenta no sólo llegar a determinadas empresas sino también ejercer presión a través de clientes, proveedores, la comunidad, etc.
- Conflictos selectivos (issue fights): Las campañas definen objetivos intermedios e intentan demostrar la eficacia de la organización sindical en conflictos selectivos y concretos.
- Formación específica de organizadores: Los organizadores deben ser especialistas preparados y formados antes de trabajar en el campo.
- Orientación a la acción y formación de alianzas: Las técnicas de acción están inspiradas en los movimientos de base con protagonismo de las personas auto-organizadas empleando una variedad de formas de acción. Alianzas con otros movimientos amplían el campo y el apoyo, aportan imaginación y fuerza a las campañas.

El *organizing* no puede considerarse la panacea del declive sindical mundial, pero resulta interesante como estrategia de reorientación para la recuperación de una militancia activa y participativa y para llegar a colectivos dispersos, poco cualificados y precarios, hasta ahora ajenos a la afiliación sindical.

Conclusiones.

Pese a los síntomas de declive y dificultades evidentes, los sindicatos siguen siendo una de las asociaciones voluntarias más importantes de España tanto en términos cuantitativos (2,5 millones de afiliados, alrededor de 7 millones de votantes y aproximadamente 12 millones de trabajadores cubiertos por convenio) como en su calidad de agente social y económico (Beneyto, 2004:21). Al mismo tiempo, sin embargo, resulta evidente que “existe una desconfianza general en la sociedad hacia las estructuras políticas y sindicales” (CCOO de Asturias, 2008:39; véase gráfico 6) y que les cuesta a los sindicatos llegar a los jóvenes, las mujeres, los empleados precarios y a los inmigrantes. En esta situación, nuevas estrategias como el *organizing* ofrecen herramientas interesantes de llegar al creciente número de colectivos alejados de las organizaciones sindicales y devolver el protagonismo de la acción sindical a los militantes de base. Además, permite alianzas estratégicas y políticas con una variedad de movimientos sociales y abrir a las organizaciones sindicales más hacia la sociedad.

Gráfico 6: Evaluación sobre instituciones sociales

¿Aprueba o desaprueba usted la forma en desempeñan sus funciones?			Saldo aprueba-desaprueba		
En %	Diciembre de 2012		Diciembre 2012	Junio 2012	Variación dic./jun.
	Desaprueba	Aprueba			
Los científicos	3	94	+91	+84	+7 ▲
Los médicos	7	90	+83	+87	-4 ▼
Las pequeñas y medianas empresas	8	89	+81	+78	-3 ▼
Los profesores de la enseñanza pública	9	86	+77	+75	+2 ▲
Las ONG	14	81	+67	+63	+4 ▲
La Universidad	18	78	+60	+51	+9 ▲
La radio	18	75	+57	+46	+11 ▲
La obra social de la Iglesia (Cáritas)	21	77	+56	+53	+3 ▲
La policía	21	77	+56	+67	-11 ▼
La Sanidad pública	21	76	+55	+50	+5 ▲
La Guardia Civil	20	74	+54	+54	0
Los servicios sociales en su municipio	20	74	+54	--	--
Las Fuerzas Armadas	23	69	+46	+29	+17 ▲
Los funcionarios	28	66	+38	+34	+4 ▲
El Príncipe de Asturias	29	66	+37	+29	+8 ▲
Los abogados	28	61	+33	0	+33 ▲
La prensa (los periódicos)	36	58	+22	+13	+9 ▲
El Rey	37	58	+21	+15	+6 ▲

Sigue en la página siguiente

El Defensor del Pueblo	40	52	+12	+12	0
Los jueces	41	53	+12	-6	+18 ▲
Los curas de las parroquias	42	47	+5	+5	0
Las grandes empresas españolas	45	49	+4	-21	+25 ▲
El Tribunal Supremo	43	45	+2	-41	+43 ▲
La televisión	49	46	-3	-6	+3 ▲
Los tribunales de justicia	49	45	-4	-24	+20 ▲
El Tribunal Constitucional	49	39	-10	-37	+27 ▲
La Iglesia	54	41	-13	-20	+7 ▲
Las multinacionales	66	29	-37	-40	+3 ▲
La patronal	67	27	-40	-51	+11 ▲
Los sindicatos	69	29	-40	-44	+4 ▲
Los Ayuntamientos	69	27	-42	-42	0
El Gobierno del Estado	74	20	-54	-51	-3 ▼
Los obispos	76	16	-60	-60	0
El Parlamento	81	16	-65	-65	0
Los bancos	88	11	-77	-77	0
Los partidos políticos	89	10	-79	-78	-1 ▼
Los políticos	88	9	-79	--	--

Ficha técnica: Los datos de diciembre 2012 proceden de un sondeo realizado a una muestra nacional de población mayor de 18 años (N = 1.200) entre el 17 y 19 de diciembre. Margen de error para datos globales ± 2,9 puntos. Para junio, sondeo de Metroscopia (EL PAÍS, 1 de julio de 2012).

Sin embargo, la situación actual de los sindicatos en España no es muy proclive para el *organizing*. El crecimiento absoluto de los últimos años y los efectos de la actual crisis económica mueven otras prioridades en el centro de la atención sindical. La administración de los afiliados y los problemas en los centros de trabajo con presencia sindical ocupan a los representantes y delegados. La amplia participación institucional y los diálogos sociales en todos los ámbitos añaden otra prioridad que deja fuera de la agenda a las campañas y movilizaciones de base. La persistencia de problemas de afiliación y acceso a colectivos desprotegidos podría cambiar esta situación e interesar a los sindicatos españoles al menos por las experiencias europeas de campañas *organizing* como las realizadas en las cadenas de supermercados Schlecker y Lidl o el personal de seguridad del puerto de Hamburgo (Bremme et al. 2007). Las experiencias británicas de community unionism pueden añadir otros ejemplos de aprendizaje acerca de cómo organizar a los no organizados y ampliar el campo de acción sindical (McBride y Greenwood 2009).

La reestructuración productiva y la complejidad de la negociación colectiva ejercen una presión mayor hacia la innovación sindical. La dicotomía entre los convenios de sector y los de empresa ya no corresponde a la estructura económica actual. La desconcentración de la organización empresarial con la consiguiente fragmentación de las condiciones laborales requiere una estrategia reintegradora en la negociación colectiva. Convenios de grupos empresariales, incluyendo a empresas auxiliares, subcontratadas y proveedoras deben homogeneizar y frenar la jerarquización de las situaciones laborales. La presión de las empresas matrices sobre sus proveedores mediante constantes cambios de contratos, algo común en sectores como la automoción y la construcción, pierde sentido en el momento en que existe un convenio común e igual para todos.

Esta articulación más flexible de la negociación colectiva enlaza con formas de organización y de servicios sindicales más transversales y cercanas a las nuevas realidades laborales. Unidades móviles en puertos, aeropuertos, centros comerciales y polígonos requieren cooperaciones y reorganizaciones intra e intersindicales acercan al sindicato a espacios y colectivos dispersos y por lo tanto difíciles de organizar. Impactos positivos para “el capital reputación” (Zufiaur 2006) de los sindicatos, seriamente debilitado tras décadas de ofensiva neoliberal y declive sindical, serían efectos colaterales nada desdeñables.

Bibliografía.

- Beneyto, P. J. (2004), «La afiliación sindical en España: viejos tópicos y nuevas realidades». En mismo autor (compilador), *Afiliación sindical en Europa*. Volumen 1. Valencia: Ediciones Germanía.
- Björkman, H. y Huzzard, T. (2005), «Membership Interface Unionism: A Swedish White-Collar Union in Transition», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 26 (1): 65-88.

- Bremme, P., Fürniß, U. y Meinecke, U. (eds.) (2007), *Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*, Hamburgo: VSA.
- Comisiones Obreras de Asturias (2008), *Participación y afiliación*, Oviedo.
- Dörre, K. (2007), 'Neue Töne im alten Apparat', *Die Mitbestimmung* 12/2007: 39-41.
- Dribbusch, H. (2007), «Das 'Organizing-Modell'», en Bremme et al.: 24-52.
- Dribbusch, H. (2008), «Organizing in der Fläche: Die ver.di/SEIU Kampagne im Hamburger Bewachungsgewerbe», *WSI-Mitteilungen*, 1/2008, 18-24.
- Frege, C. y Kelly, J. (eds.) (2004), *Varieties of unionism: comparative strategies for union renewal*, Oxford University Press.
- Hälker, J. y Vellay, C. (eds.) (2007), *Union Renewal – Gewerkschaften in Veränderung*, Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Hamann, K. y Martínez Lucio, M. (2003), «Strategies of union revitalization in Spain: negotiating change and fragmentation», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9 (1): 61-77.
- Hoffmann, J. (2006), *Arbeitsbeziehungen im Rheinischen Kapitalismus*, Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Hyman, R. (2005), «Trade Unions and the Politics of the European Social Model», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 26 (1): 9-40.
- Hyman, R. (2007), «How can trade unions act strategically?», *Transfer*, vol. 13 (2): 193-210.
- Jódar, P., Garrell, D., Humbert, A. y Labrador, A. (2007), *Afiliació i desafiliació sindicals*, Barcelona: Centre d'estudis i recerca sindicals
- Jódar, P., Martín Artiles, A. y Alos-Moner, R. (2004), «El sindicato hacia dentro», *PAPERS*, nº 72: 113-144.
- Köhler, H.-D. (1995), *El movimiento sindical en España. Transición democrática - modernización económica - regionalismo*, Madrid: Ed. Fundamentos, 1995 (2ª ed. 2001).
- Köhler, H.-D. (2008), «Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico», Madrid: Fundación Alternativas. Doc. de Trabajo 142, (<http://www.falternativas.org/laboratorio/documentos/documentos-de-trabajo/los-sindicatos-en-espana-frente-a-los-retos-de-la-globalizacion-y-del-cambio-tecnologico>).
- Köhler, H.-D. y Martín Artiles, A. (2010), *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, Madrid: Delta, 3ª ed.
- Landrier, H. y Labbé, D. (2004), *Les organisations syndicales en France*, Paris : Liaisons.
- Lockwood, D. (1964), «Social integration and system integration», en Zollschan, W.G. y Hirsch, W., *Explorations in social change*, London: Routledge.
- McBride, J. y Greenwood, I. (2009) (eds.), *Community Unionism*, Houndsmills/N.Y.: Palgrave Macmillan.
- Milkman, R. y Voss, K. (2004), *Rebuilding Labor. Organizing and Organizers in the new Union Movement*, Ithaka y Londrés: Cornell University Press.
- Pernot, J.-M. (2005), *Syndicats, lendemains de crise?*, Paris: Galimard Folio Actuel.
- Phelan, C. (ed.) (2007), *Trade Union Revitalisation*, Bern: Peter Lang.
- Rojo Torrecilla, E. (1990), «Las tareas pendientes», *Política y Sociedad*, nº 5: 31-44.
- Zufiaur Narvaiza, J.M. (2006), «Visión desde Europa de los escenarios cambiantes: por una flexibilidad negociada y sostenible», en Salvador Torres (coord.), *La dirección y el desarrollo de personas. Un reto para el siglo XXI*, Madrid: PEARSON Prentice Hall: 307-334.

Addenda a la ponencia “Estrategias de revitalización sindical. Experiencias de *organizing*”.

El equipo de trabajo de la Secretaría de Formación y Estudios hemos considerado interesante incorporar unos breves extractos de la publicación de Holm-Detlev Köhler “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”¹⁶, con el ánimo de potenciar el debate que se pueda suscitar durante y después del seminario en relación a la revitalización sindical en el Estado español.

(...)

¿Qué futuro hay para los sindicatos españoles?

El sindicalismo actual en España y Europa se encuentra frente a un dilema: sólo una renovación profunda abre las puertas al futuro, pero la situación vivida, con grandes incertidumbres, provoca una reacción de cierre, evitar riesgos y aferrarse a las rutinas del pasado. Nuestras conclusiones y propuestas se agrupan en dos bloques. Primero abordamos los retos de la modernización de las organizaciones sindicales, buscando afrontar en mejores condiciones las dificultades de la representación de los intereses de los trabajadores en una economía altamente competitiva e internacionalizada. Finalmente, dedicamos algunas reflexiones sobre el papel de las autoridades públicas en el fortalecimiento de los sindicatos, como pilar fundamental en una sociedad del conocimiento y socialmente sostenible.

Retos para una modernización sindical

Los sindicatos son organizaciones basadas en la solidaridad de sus afiliados y que persiguen el objetivo principal de la defensa eficaz de los intereses de los trabajadores en la empresa y en la sociedad. Esta característica principal marca una diferencia fundamental con la empresa privada y la Administración pública. Sin embargo, esta diferencia no impide que los sindicatos compartan problemas y retos comunes con la empresa y la Administración, de cara a su modernización organizativa, y que los sindicatos puedan aprender mucho de las estrategias empresariales de mejorar la eficacia y los resultados de su actividad colectiva, o incluso extraer de las ONG formas de organización flexibles y transnacionales.

El reto consiste en convertir a unas organizaciones de administración de afiliados y de funciones pública, en organizaciones de gestión de conocimientos y actividades múltiples, en favor de la mejora de la calidad del empleo y del bienestar social. Igual que las empresas y otras organizaciones, los sindicatos afrontan el reto de gestionar una mayor heterogeneidad de intereses en un entorno de cambios más acelerados.

¿Cómo se pueden convertir los sindicatos en organizaciones de aprendizaje y conocimiento? Para aprender y cambiar, el primer paso consiste en dejar de funcionar según las rutinas y convenciones establecidas. De forma parecida a las empresas privadas, los sindicatos necesitan fuentes externas y afines de conocimiento para desarrollar reestructuraciones organizativas y planes estratégicos de acción. Más importante todavía es la plena incorporación al funcionamiento organizativo de nuevos militantes (no sólo afiliados), provenientes de los colectivos subrepresentados hasta el momento. A continuación, presentamos unas sugerencias que han surgido a lo largo de nuestra investigación:

¹⁶ Concretamente las páginas 60 a 65. La publicación está disponible para su descarga en el siguiente enlace: <http://www.falternativas.org/laboratorio/documentos/documentos-de-trabajo/los-sindicatos-en-espana-frente-a-los-retos-de-la-globalizacion-y-del-cambio-tecnologico>

- Proyectos transversales e intersectoriales: la organización en proyectos con objetivos claros, con plazos y cronogramas, con equipos polivalentes, se ha convertido en la forma de organización del trabajo más adecuada para cualquier entidad ágil, sea una empresa, un instituto o una ONG. El trabajo sindical eficaz ya no puede funcionar con los esquemas burocráticos tradicionales, sino que requiere agilidad y flexibilidad operativa. Hay que organizar los intereses de los empleados a lo largo de una cadena de valor, en un polígono industrial, en un barrio, en un centro comercial, en un aeropuerto, etc., es decir, agrupar intereses de múltiples empresas y ocupaciones en diferentes sectores. Pensar en procesos y trabajar en equipos interfederales, sin control jerárquico y minimizando los trámites burocráticos, es un reto para los sindicatos, como para cualquier organización moderna y eficaz.
- Organizaciones discursivas: la heterogeneidad y pluralidad de los intereses y de la propia base social del sindicalismo requiere la misma pluralidad de opiniones y debates en el su interior. Foros de debate abiertos e interactivos, en vez de congresos marcados por la lucha de facciones. La reflexión permanente y la tolerancia de opiniones diferentes son los elementos de una nueva cultura sindical discursiva y dialogante. Las nuevas tecnologías de la información aportan muchas posibilidades para dinamizar la comunicación entre la organización y los afiliados, así como para crear canales de comunicación directa entre delegados de diferentes plantas, países y ámbitos de acción sindical, para dinamizar la oferta formativa para afiliados y delegados, y, en fin, para añadir una dimensión de organización en red al sindicalismo (Waterman y Wills, 2001)¹⁷. La gestión de diversidad no es sólo un asunto de las multinacionales, sino también un reto sindical, desde el momento en que ya no funciona la ficción tradicional de la solidaridad obrera, basada en la homogeneidad de intereses de una clase formada por seres iguales.
- Cambios en la imagen y las formas de comunicación: el lenguaje codificado y politizado, la imagen masculina (machista), y el funcionamiento jerárquico-burocrático y ritualizado, condicionan el desarrollo de los sindicatos en la sociedad y, particularmente, entre las mujeres y los jóvenes. Los sindicatos se perciben popularmente como demasiado “politizados”, por referencia al estilo de reproducir los modos de los partidos políticos en medios de comunicación y apariciones públicas. Las páginas web de las organizaciones sindicales muestran indudables avances, pero existe mucho potencial a desarrollar en este terreno tan veloz y dinámico, no sólo para modernizar la imagen del sindicato, sino más todavía para fomentar la interacción entre grupos y personas. A tal fin se pueden fomentar tanto grupos internos (talleres, chats, grupos de discusión y de creación de productos digitales...) como alianzas con plataformas digitales, radios y televisiones libres, productoras de canales de información alternativas, etc.
- Articulación flexible de la negociación colectiva: la dicotomía entre los convenios de sector y los de empresa ya no corresponde a la estructura económica actual. La desconcentración de la organización empresarial, con la consiguiente fragmentación de las condiciones laborales requiere una estrategia integradora para la negociación colectiva. Convenios de grupos empresariales, incluyendo a empresas auxiliares, subcontratadas y proveedoras, deben homogeneizar y frenar la jerarquización de las relaciones laborales. La presión de las empresas matrices sobre sus proveedores mediante constantes cambios de contratos, algo común en sectores como la automoción y la construcción, pierde sentido en el momento en que existe un convenio común e igual para todos.
- Servicios individualizados e interactivos: nuestro estudio confirma claramente que la función de proveedor de servicios es secundaria para los afiliados, frente a la de defensor de sus intereses, motivo principal de la afiliación. Sin embargo, una adecuada oferta de servicios de calidad para los afiliados puede contribuir significativamente a la estabilidad de la afiliación, una vez que el conflicto laboral se ha resuelto y el trabajador no siente tanta necesidad de que una organización sindical defienda sus intereses. Internet y las nuevas tecnologías de comunicación e información abren nuevas vías a la participación de los afiliados en el sindicato, permitiendo que la oferta de servicios tenga un carácter más proactivo y personalizado, por ejemplo, ayudando en la planificación de la carrera profesional, informando sobre ofertas de empleo a afiliados desempleados, etc.
- Fondos de conocimientos externos: frente a la creciente complejidad del mundo actual, los gobiernos recurren a think tanks (grupos de expertos), y las empresas a consultoras y servicios especializados, mientras los sindicatos, al menos en España, confían en ellos mismos, en la capacidad autodidacta de unos representantes sin formación ni cualificación específica en la materia que debe negociarse y regularse. La desventaja frente al capital y la falta de capacidad estratégica son consecuencia lógica de la renuncia al conocimiento externo. Existen dos vías principales de crear conocimiento externo. En primer lugar, hay que ampliar la adscripción de bufetes de abogados laboristas

¹⁷ Un proyecto interesante en este sentido está promovido por las confederaciones de la UGT Madrid y Cataluña con las universidades Complutense de Madrid y Autónoma de Barcelona. El Laboratorio Sindical de Comunicación pretende fomentar el periodismo sociolaboral y multicultural, acercando los medios de información al mundo laboral, con especial énfasis en los inmigrantes.

a todos los ámbitos de acción sindical, creando una red de consultorías afines en temas como planes de jubilación y contratos relevo, jornada flexible, organización del trabajo, ergonomía, seguridad e higiene, igualdad de género, uso sostenible de las nuevas tecnologías, remuneración flexible y participación en los beneficios, conciliación de vida laboral y privada, etc., dotando así a los representantes sindicales, en todos los niveles, de los conocimientos necesarios para negociar avances sistemáticos en todos los ámbitos laborales. Una segunda vía consiste en la cooperación estratégica con el mundo educativo e investigador, en forma de proyectos de investigación, experimentos y laboratorios sociales, observatorios, etc., reclamando así la responsabilidad social de la ciencia (por ejemplo science shops¹⁸ dirigidos a los sindicatos) y fomentando una dinámica alternativa de generación de conocimientos científicos con conciencia social. Las dos vías complementarias, la creación de una red de asesorías y consultorías sindicales y la alianza estratégica con el mundo académico e investigador, son un instrumento para ganar eficacia, reflexionar y acumular experiencias y conocimientos, y para mantener vivo y bien enfocado el discurso sindical en un mundo de creciente complejidad y heterogeneidad.

- Organizando solidaridad local: para recuperar presencia y legitimidad social, el ámbito local es clave en la acción sindical. Los sindicatos deben figurar como nudo principal de un tejido social de asociaciones y actividades, a favor del bienestar social y de la participación ciudadana. En este sentido, los sindicatos españoles pueden aprender mucho de las experiencias del organizing de los sindicatos norteamericanos, particularmente en sectores de servicios con mucho empleo precario y subcontratado (seguridad, conserjes, limpieza, servicios domésticos, hostelería). De igual manera que en tiempos pasados el sindicalismo de los jornaleros del campo no podía basarse en la solidaridad del centro de trabajo, sino en la solidaridad del pueblo (Köhler, 1995:244 y ss.), en muchos sectores modernos de servicios con empleo disperso y precario, el sindicalismo tiene que buscar la solidaridad local para organizar a los trabajadores. La presión a través de la opinión pública sustituye a la directa en la empresa, allí donde esta última resulta imposible de organizar. “El ‘capital reputación’, la dependencia de la imagen y de la cotización de la misma en la bolsa y en la consciencia de los consumidores” (Zufiaur, 2006:329) son nuevos ámbitos de vulnerabilidad empresarial frente a la presión sindical. El sindicato estadounidense de servicios SEIU, además, combina su estrategia de organizing con otra de cooperación transnacional, asesorando ya a varios sindicatos europeos, y contando con la idea de llegar a una fuerza transnacional de contrapoder frente a las multinacionales¹⁹. Otro ejemplo es el objetivo de la conciliación entre la vida familiar y laboral, que requiere tanto de negociación colectiva y participación en la gestión de la jornada laboral, como de una gestión de los “tiempos en la ciudad”²⁰, de políticas locales para la mejora de la calidad de vida.
- Nuevas formas de acción, presión y conflictividad: las formas tradicionales de conflictividad, de presión con huelgas y movilizaciones, han disminuido y se concentran cada vez más en servicios públicos y privados con más impacto sobre terceros (ciudadanos) que sobre el capital (patrón). Sin embargo, el futuro del sindicalismo no puede hallarse sólo en la participación político-institucional y la Administración pública, sino que requiere la recuperación de la capacidad de presión y negociación sobre la empresa flexible y transnacional. Volver a ser una amenaza creíble para las multinacionales implica la incorporación de nuevas formas de acción en el repertorio sindical. La primera ya se mencionó arriba como elemento del organizing: campañas locales e internacionales que apuntan a la imagen pública de las empresas y amenazan a sus beneficios. Estas campañas han mostrado su eficacia desde los años setenta, contra empresas como Nestlé (campaña contra la leche en polvo como sustituto de la materna) o frente a las empresas con actividades en la Sudáfrica del apartheid. En los años noventa, empresas como Nike (explotación de trabajadores infantiles), Shell (impacto ambiental del hundimiento de una plataforma petrolífera en el Océano Atlántico) y McDonald’s (maltrato de animales y ‘comida basura’), tuvieron que ceder ante la presión de las campañas, unas campañas con protagonismo de las ONG y participación marginal de los sindicatos. Aunque los efectos de estas campañas sean puntuales y limitados, no se deben menospreciar, ya que establecen normas internacionales y efectos mucho más allá de una empresa o de un caso aislado. Las nuevas tecnologías y canales de comunicación ofrecen amplias posibilidades de campañas y acciones sindicales. Lo que ha conseguido PETA (People for the Ethical Treatment of Animals, gente a favor de un trato ético de los animales), al mejorarse las

18 El concepto de science shop se difundió en Europa a partir de unas experiencias pioneras en Holanda, que tenían la intención de acercar la universidad a los ciudadanos de a pie. Los science shops actúan como mediadores entre grupos de ciudadanos organizados, la denominada sociedad civil (todo tipo de asociaciones, entre ellas los sindicatos), e instituciones depositarias de conocimiento científico (universidades, centros de investigación).

19 www.seiu.org/about/global_partnerships (web disponible en español).

20 El concepto de tempi della città surgió en algunas ciudades italianas en los años noventa como nueva gestión pública de calidad de vida local (Bonfiglioli y Mareggi, 1997), exportándose a ciudades francesas y alemanas. También existen algunas iniciativas en España (véase, p.e., www.centrodeestudiosandaluces.es).

condiciones de los animales en mataderos y laboratorios, tras ser difundidos vídeos por Internet, no debería ser imposible para las organizaciones dedicadas a la mejora de las condiciones de los seres humanos en relación con su puesto laboral.

- Incorporándose a un movimiento global de justicia social y desarrollo sostenible: “El movimiento obrero y las organizaciones sindicales, que históricamente han jugado un rol decisivo en la consecución de toda una serie de derechos sociales, han perdido su papel central en las reivindicaciones frente a las corporaciones transnacionales” (Ramiro y González, 2008), y son las multinacionales las que dominan cada vez más la economía y nuestra vida. Para volver al frente de un movimiento progresista, los sindicatos tienen que participar en primera línea, pero sin ningún ánimo de dominación o instrumentalización, defendiendo una sociedad global más justa y sostenible. Influencia y poder sindical exigen un liderazgo moral y la lucha por ideas y valores alternativos a escala planetaria.
- En el mundo actual globalizador hay un aliado natural del movimiento sindical renovado, las ONG: los sindicatos aventajan a éstas en organización, participación institucional y una base social claramente definida. Pero las ONG muestran superioridad en flexibilidad, discursividad y agilidad transnacional, y una alianza estratégica entre ambos implicaría procesos de aprendizaje mutuo. La alianza con las ONG ampliaría también el repertorio de la acción sindical, añadiendo instrumentos tales como boicoteos de consumidores, campañas informativas sobre origen e impacto ecológico de productos, etc. La integración en un movimiento social global significaría la superación de un modelo de sindicalismo internacional tradicional y obsoleto, el de la diplomacia sindical, y el comienzo de un nuevo internacionalismo sindical solidario. Trabajar en proyectos compartidos, una cultura discursiva común, alianzas y cooperaciones transnacionales, participar en movimientos sociales, etc., todo esto implica la superación de las formas tradicionales de competencia intersindical en España. La cooperación estratégica intersindical debe reemplazar la estéril lucha por delegados, subvenciones y cargos, una lucha no compartida por la gran mayoría de los trabajadores.
- Un ejemplo de proyecto sindical transnacional en un área hoy de suma importancia podría ser una cooperación entre sindicatos de países de origen y de destino de la mano de obra migrante. Sindicatos irlandeses y polacos han iniciado tímidos intentos en esta dirección, a fin de regular el intenso flujo de trabajadores de esta última nacionalidad a Irlanda. Algunas federaciones españolas también han establecido oficinas de información en países de origen. La alianza sindical puede organizar a los emigrantes, ya desde su país de origen, e influir en las condiciones de contratación, en cooperación con las empresas y los organismos públicos. Como tónica general de las experiencias de revitalización sindical, la relación con los afiliados y la recuperación de la militancia sindical deben ser preocupaciones principales. Al respecto, los estudios y encuestas nacionales e internacionales subrayan la presencia sindical en el centro del trabajo como factor primordial para la afiliación (Simón, 2003; Schnabel y Wagner, 2005). Todas las restantes iniciativas, como la mejora de servicios, incentivos exclusivos, fusiones, mayor participación institucional y concertación social, etc., demuestran resultados muy limitados a la hora de ganar nuevos afiliados y aumentar la presencia sindical en la sociedad. Esto coincide con los resultados de nuestro trabajo y de otros estudios empíricos acerca de la afiliación/no-afiliación sindical. “La mayor o menor implicación en las organizaciones sindicales se crea, en gran parte, por la percepción que se adquiere en el propio ámbito laboral de la capacidad del sindicato a la hora de gestionar los problemas de los trabajadores” (Antón, 2004:179). El sistema español tiende a desviar a los mejores activos sindicales desde los centros de trabajo hacia las sedes sindicales, en forma de liberados dedicados a cargos sindicales. La revitalización de los sindicatos, sin embargo, requiere la devolución de la competencia sindical a unos lugares de trabajo más complejos y más necesitados de la participación activa sindical.

(...)

La libertad sindical en el ordenamiento jurídico.

Miguel Perera. Diplomado en Relaciones Laborales.

La libertad, es facultad natural que tiene la mujer y el hombre para obrar de una manera o de otra y también la capacidad de no obrar. Esto significa que el ser humano es responsable de sus actos y por tanto, esta licencia o prerrogativa faculta la posibilidad de unirse por propia voluntad con otros semejantes, dando como resultado el derecho a la libre asociación.

Las y los trabajadores a lo largo de la historia han defendido el derecho de asociación permanente y en consecuencia formalizaron sindicatos. La libertad sindical se inscribe en una genérica libertad de asociación de la que constituye una especie muy significativa (Baylos Grau, Bomarzo 2009). Y esto es así porque el sindicalismo es consecuencia de un movimiento social específico que defiende intereses socioeconómicos colectivos e individuales de las y los asalariados, como contrapoder respecto a los empleadores²¹. Pues se reconoce la existencia de desigualdades en la sociedad actual que necesita articular mecanismos que igualen o minimicen dichas desigualdades.

El sindicato se convierte entonces en un instrumento esencial para la promoción de la libertad e igualdad de las y los trabajadores gracias a su capacidad de actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de los mismos, lo que se traduce en un poder de autotutela pues el sindicato no deja de ser parte del conflicto existente. Se convierte entonces el sindicalismo en escudo para sus componentes al no defender éste sólo intereses materiales para el sustento vital, también pretende mantener seguridad y estabilidad en el puesto de trabajo, además de hacerse con una posición estratégica en la economía y, quizás, con más ahínco, remarcar la dignidad como ser humano que todo trabajador o trabajadora posee.

En el sistema actual, la *Constitución* (en adelante CE) reconoce en su artículo 7 que todo sindicato como sujeto colectivo ejerce la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios. Encontrándose en el Título Preliminar de la Constitución coloca a los sindicatos en una dimensión de interés público o de “relevancia constitucional”²².

La misma norma en el Título II, Sección 1ª de los derechos fundamentales²³ y de las libertades en el artículo 28, reconoce a la libertad de sindicación como un derecho manifestación específica- pero autónoma- del derecho genérico de asociación recogido en el art. 22 de la CE. Pero no es sólo la posibilidad de afiliarse o no a un sindicato lo que permite la “máxima” norma existente. También recoge la capacidad de obrar a través de medidas de presión como la huelga o, posteriormente vía Tribunal Constitucional, también el derecho a la negociación colectiva, a pesar de estar recogido en el artículo 37, Sección Segunda, Capítulo II que la excluía de los derechos fundamentales.

21 TC (Sala Segunda) Sentencia num. 94/1995 de 19 junio

22 TC (Sala Primera) Sentencia num. 281/2005 de 7 noviembre

23 **Derechos fundamentales y libertades públicas. (El derecho Ed.)** (*Constitucional*) Derechos y libertades de la persona, vinculados al principio de dignidad, que quedan garantizados en un texto constitucional. La Constitución Española dedica la Sección primera del Capítulo segundo del Título I (arts. 15 al 29) a “los derechos fundamentales y las libertades públicas”, que forman el núcleo central de los derechos reconocidos en el texto constitucional. Son derechos y libertades individuales: a la vida e integridad, a la libertad ideológica, religiosa y de culto, al honor e intimidad, libertad y seguridad personales, inviolabilidad del domicilio, libertad de residencia y circulación; así como otros derechos, formados en un constitucionalismo más tardío, que, junto a su faceta individual, su ejercicio implica una dimensión social: expresión, reunión, asociación, participación política, educación...”. Derechos fundamentales y libertades públicas diferenciados de los demás derechos constitucionales por las garantías para su ejercicio. Garantías específicas que se unen a las garantías que con carácter general amparan a todos los derechos constitucionales: la tutela judicial efectiva, las funciones del Defensor del Pueblo, las competencias del Ministerio Fiscal, etc. Las garantías específicas para los derechos fundamentales y libertades públicas, pueden dividirse en función de su naturaleza. Algunas de estas garantías se extienden a otros derechos constitucionales no incluidos en la Sección primera del Capítulo segundo del Título I. Garantías normativas: a) Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del Título sólo podrán ser desarrollados mediante ley, que “en todo caso deberá respetar su contenido esencial”. b) Los derechos fundamentales y libertades públicas deben ser desarrollados mediante ley orgánica. c) Los derechos fundamentales y libertades públicas no son materia que las Cortes Generales puedan delegar. En lo que se refiere al Decreto Ley hay que tener en cuenta la doctrina del Tribunal Constitucional. d) El ejercicio de estos derechos se tutela mediante el recurso de inconstitucionalidad. e) Los derechos fundamentales y libertades públicas solamente pueden ser modificados por el procedimiento agravado de reforma constitucional. Garantías jurisdiccionales: la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el art. 14 y en la Sección primera del Capítulo II podrá realizarse ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en el principio de preferencia y el principio de sumaria. Garantías en la jurisdicción constitucional: los derechos reconocidos en el art. 14, la Sección primera del Capítulo II y el art. 30.2, podrán también ser tutelados a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

La libertad sindical un derecho fundamental reconocido también en la *Declaración Universal de Derechos Humanos* en su artículo 23.4 donde reza que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos, como a sindicarse en defensa de sus intereses. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 22 que especifica que toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluido el derecho a fundar sindicatos, por tanto a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses. Es relevante que dicho pacto añada que ninguna disposición autoriza a los Estados Partes en el *Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948* -relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación- a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él, ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar dichas garantías.

También el derecho comunitario recoge elementos de protección sindical, tales como la *Carta comunitaria de los derechos sociales y fundamentales de los trabajadores de 1989* en sus artículos 11, 12 y 13 que establece la libertad de asociación y de negociación colectiva. Existen otras directivas europeas que intentan regular otros aspectos como los derechos de información y consulta de los comités de empresa europeos, cesiones de empresa, etcétera que subrayan algunos aspectos de la libertad sindical aunque en general el derecho europeo no profundiza en ello.

Quizás de los más relevantes sea el *Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo* en el que se protege el derecho de libertad sindical y que protege el derecho de libre sindicación, entroncado directamente con el Convenio número 98 y 151 sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva también en las administraciones públicas o el Convenio 154 para el fomento de la negociación colectiva. Todos ellos suscritos por el estado español y por tanto insertados en su ordenamiento legal.

Como conclusión, entendemos que existe un reconocimiento universal el derecho de asociación sindical, incluyendo a todos los sujetos asalariados, públicos o privados. Permitiendo la libertad plena para constituir asociaciones de trabajadoras y trabajadores, además de la libertad de acción sindical con la protección también a las y los representantes de los trabajadores.

Contenido esencial y adicional de la libertad sindical.

A través de las sentencias del Tribunal Constitucional se ha ido elaborando paulatinamente la doctrina que delimita qué derechos son principales o consustanciales a la libertad sindical y otros que complementan a la misma.

Los únicos derechos reconocidos en primer término en la norma constitucional son: el derecho de los individuos a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos, y el derecho de las organizaciones sindicales a «crecer» desde el punto de vista organizativo, mediante la constitución y adscripción a federaciones y organizaciones de ámbito supranacional. Pero desde el principio se vio claro que limitar la extensión de este derecho fundamental al enunciado del artículo 28 de la Constitución era absurdo y, de facto, suponía vaciarlo de contenido y dejarlo carente de sentido. La interpretación literal supondría mermar considerablemente el derecho y vaciar la tutela del mismo, puesto que los instrumentos para desarrollar la acción sindical son parte de la misma. Precisamente este hecho llevó a la Jurisprudencia a plantearse la necesidad de no ceñirse a las prescripciones del texto constitucional a la hora de proteger determinadas actividades con el manto del derecho fundamental de libertad sindical (Paz Méndez, 1999).

Dicho de otra forma, el contenido esencial sería aquel derecho sin el cual éste pierde su peculiaridad o, lo que hace que sea reconocible como derecho perteneciente a un determinado tipo. En palabras del Tribunal Constitucional [...] el art. 28.1 CE integra, además de la vertiente organizativa de la libertad sindical, los derechos de actividad y medios de acción de los sindicatos -huelga, negociación colectiva, promoción de conflictos- que constituyen el núcleo mínimo, indispensable e indisponible de la libertad sindical. Pero, junto a los anteriores, los sindicatos pueden ostentar derechos o facultades adicionales atribuidos por normas legales o convenios colectivos que pasen a engrosar o a añadirse a aquel núcleo esencial [...] Por tanto, es también la parte del contenido que es necesaria para que el ejercicio del derecho permita a su titular la satisfacción de aquellos intereses para cuya consecución el derecho se otorga²⁴. Incluyendo el reconocimiento de medios de acción, y reiteramos; el derecho al acceso a la negociación colectiva, el derecho a la adopción de conflictos colectivos,

²⁴ Tribunal Constitucional (Pleno) Sentencia num. 11/1981 de 8 abril.

el derecho a promover procedimientos de conflictos colectivos, el derecho a celebrar reuniones, a la propaganda sindical y el derecho de los y las representantes sindicales a ostentar una serie de facilidades y garantías.

Sin embargo, el derecho adicional se conforma por aquellos derechos que los sindicatos pueden ostentar y que son remitidos a otras leyes, convenios colectivos. Este derecho puede ser variable o provisional por estar constituido por normas infraconstitucionales, por tanto cada una de los derechos adicionales necesita un examen individualizado respecto a su titularidad. Esto se traduce en que no todo incumplimiento normativo lleva asociado una violación de la libertad sindical, sino que sucederá cuando las razones, o las obstaculizaciones no obedezcan a criterios objetivos.

Lo que sugiere que, en la práctica, los derechos adicionales no pueden desconectarse de la libertad sindical. Dicho de otra forma, son una expansión de la libertad sindical, siendo desarrollados en otras normas que no sea la Constitución, y no pueden ser restringidos salvo que existan circunstancias objetivas que puedan permitir diferencias y que estén sujetas a posibles modificaciones normativas.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La libertad sindical comprende la posibilidad de fundar sindicatos, confederaciones nacionales o internacionales²⁵, el poder afiliarse a los mismos,²⁶ como el no afiliarse comprendido en el artículo 1.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Vemos que el plano de defensa se puede vislumbrar desde dos ópticas; la individual -afiliarse o no- como colectiva -fundar sindicatos o confederaciones-.

Pero no son las únicas premisas. La libertad sindical es poder desarrollar una actividad sindical²⁷ en la empresa o fuera de ella, también es establecer reuniones²⁸, el derecho a huelga²⁹, o la negociación colectiva. Derechos que se comprenden como un todo, que por su propia naturaleza no pueden verse por separado, aislados; es un mínimo indisponible –no fragmentable-, y no limitado, que actúa como ejemplo de lo que se puede desarrollar. O, por decirlo de otra manera, la enumeración expresa de ciertos derechos concretos que integran el genérico de la libertad sindical no agota en absoluto, el contenido global o total de dicha libertad³⁰.

Así, los artículos 12 y 13 de la LOLS protegen de cualquier actuación que atente contra libertad sindical, lo que facilita la posibilidad de incluir bajo este paraguas conductas antisindicales encuadradas en cualquier sujeto sea público o privado, individual o colectivo. En los artículos del 12 al 15 “De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales” se procura asegurar que la actuación sindical se pueda desarrollar sin las injerencias o lesiones tanto de los poderes públicos o privados. Declarando nulo³¹ todos actos discriminatorios estén o no contemplados en convenios colectivos, contratos de trabajo o decisiones empresariales que se produzcan expresamente por la afiliación o la actividad sindical desarrollada, o aquellas que aún sin ser discriminatorias si generen una lesión de la libertad sindical (Valdeolivas García 1992)

Por tanto, cualquier trabajador o trabajadora puede afiliarse a un sindicato de su elección (libertad sindical positiva) o no haciéndolo (negativa), reconociéndose la posibilidad de participar en la vida interna del sindicato³². Hay que destacar que también puede desarrollar desde el plano individual la actividad sindical que crea correspondiente, recogido en el artículo

25 Constitución de 27 diciembre 1978. Artículo 28 CE. [Libertad de sindicación y derecho a la huelga] 1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

26 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Ley Orgánica de Libertad

27 Ley Orgánica de Libertad Sindical. Artículo 2. d) El derecho a la actividad sindical.

28 Ley Orgánica de Libertad Sindical. Artículo 8.1.

29 Constitución de 27 diciembre 1978. Artículo 28 CE. [Libertad de sindicación y derecho a la huelga] 2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

30 Tribunal Constitucional (Sala Primera) Sentencia num. 23/1983 de 25 marzo, Tribunal Constitucional (Sala Segunda). Sentencia núm. 61/1989 de 3 abril, Tribunal Constitucional (Sala Primera), sentencia núm. 127/1995, de 25 julio, Tribunal Constitucional (Sala Primera) Sentencia num. 213/2002 de 11 noviembre, entre otras.

31 Nulidad.- 3. f. p. us. Vicio que disminuye o anula la estimación o validez de algo. Real Academia de la Lengua. Diccionario de la lengua española. Vigésima segunda edición.

32 Artículo 7. CE. [Sindicatos y asociaciones empresariales] Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

8.1 de la LOLS permitiendo a los y las trabajadoras afiliadas constituir en el seno de la empresa una sección sindical, celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical.

De lo anterior, comprobamos cómo la libertad sindical individual y colectiva se reconocen en una dependencia mutua cuando se establece en el seno de la sección sindical y es por ello que delimitaremos en mayor profundidad la sección sindical, como componente de una forma específica de la actividad sindical, que combina la vertiente tanto colectiva como individual.

La Tutela de la libertad sindical.

La Constitución a través de su artículo 24 permite que todas las personas tengan derecho a la tutela efectiva de jueces y tribunales. Se reconoce el derecho a dirigirse al órgano competente, el derecho a solicitar cualquier tipo de pretensión -legalmente admisible- y el derecho a la asistencia jurídica gratuita si se carece de medios para litigar.

Los derechos fundamentales como la libertad sindical en sentido amplio encuentran en el desarrollo normativo una especial protección con procedimientos preferentes y sumarios.

Dentro de la rama del Derecho del Trabajo, la *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social* (LRJS) lo hace a través del Capítulo XI de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas que comprenden los artículos 177 a 184.

Viene a decir que cualquier acción antisindical llevada a cabo por la empresa, las administraciones públicas, asociación patronal, sindicato o persona, podrá recabar de la jurisdicción un proceso con las máximas garantías, que concluyen en el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Este derecho puede ser invocado tanto por el trabajador y trabajadora o, cualquier sindicato que considere lesionado el derecho de libertad sindical. Si la pretensión es ejercitada individualmente, porque se ha lesionado un derecho fundamental, el sindicato al que pertenezca el o la trabajadora puede acceder al mismo proceso en defensa de sus afiliados o afiliadas (esto es una intervención adhesiva que presta su colaboración en el proceso judicial, apoyando la pretensión del demandante). Este acto recibe el nombre de coadyuvante, este procedimiento se encuentra recogido en el artículo 177 de la LRJS. Y adquiere lógica, pues los derechos de libertad sindical como huelga poseen doble vertiente; la individual como la colectiva. La salvedad se encuentra en que sólo impide a los sindicatos puedan personarse, recurrir o continuar en el proceso contra la voluntad del trabajador o trabajadora.

La vulneración del derecho de libertad sindical o el derecho a huelga puede producir la calificación de delito a tenor del artículo 315 del Código Penal. Por tanto, en los procesos donde se invoque la posible actitud antisindical por parte de la empleadora, sea pública o privada, tendrá que encontrarse presente en el proceso el Ministerio Fiscal (artículo 177.3 de la LRJS) que debe de velar por la reparación íntegra de las víctimas.

Otra de las medidas que pretende proteger los derechos fundamentales, en este caso la libertad sindical, es la posibilidad de solicitar *medidas cautelares*. Éstas se solicitarán cuando se pretenda garantizar el cumplimiento de la sentencia, porque de no tomar una medida anticipada a la sentencia o a la ejecución de ésta pondría en peligro la efectividad de la misma, o bien, para impedir un que daño evidente se continúe reproduciendo a lo largo del proceso. Será entonces necesario acreditar la razonabilidad y proporcionalidad de la medida, además de que esta no suponga un daño mayor de lo solicitado en la demanda, manteniendo tal medida únicamente durante el tiempo estrictamente necesario.

Modalidad preventiva que viene recogida en el artículo 180 LRJS necesaria para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia. Lo que confiere una garantía procesal más a la defensa de los intereses de los derechos fundamentales de las y los trabajadores. Lo que se pretende es limitar aquellos supuestos en los que la conducta empresarial perjudique la dignidad o la integridad física del trabajador.

La inversión de la carga de la prueba puede ser considerada como otra de las reglas destacables que suponen una protección extra frente a la violación de un derecho como el de libertad sindical, por cuanto en el Derecho se considera que corresponde probar quien afirma. Sin embargo en lo que concierne a la vulneración de los derechos fundamentales se puede invertir la carga probatoria. Únicamente bastará con que el actor, persona o sindicato, proporcione indicios suficientes aportando datos, hechos y circunstancias concurrentes de las que pueda deducirse una posible vulneración.

Corresponderá a la empresa demostrar que la medida tomada no constituye un elemento vulnerador en base a pruebas objetivas y razonables.

Sin duda alguna, esta garantía procesal permite que el actor –individual o colectivo- no tenga que probar un propósito de vulneración, algo que no puede hacer, al no poseer los suficientes elementos necesarios para acreditar la intencionalidad de la otra parte, aunque sí necesite, como hemos aclarado, aportar los indicios suficientes. Lo que se pretende es racionalizar la capacidad probatoria equilibrando la misma, pues aquél que es responsable de una acción, puede también demostrar la justificación y proporcionalidad objetiva de la medida (art. 181.2 LRJS).

Sección sindical y libertad sindical.

La Sección Sindical es una representación del Sindicato y de sus afiliadas y afiliados en la empresa. Como hemos indicado, el sindicato encuentra el máximo grado de protección en la Constitución. No en vano el sindicato es una asociación permanente para la representación y defensa de los intereses socioeconómicos de las y los trabajadores, en una posición de contrapoder respecto a los empleadores o cualquier otro³³ sujeto público o privado.

Las leyes y el conjunto de las mismas emanan de la Constitución y, dentro de la jerarquía legal, ésta ocupa el máximo valor normativo. Continuando con esta visión, la representación sindical está protegida por la Constitución en su artículo 28.1 convirtiendo al Sindicato y su composición –las Secciones Sindicales- en un derecho fundamental.

Como venimos reiterando, la Sección Sindical depende exclusivamente del Sindicato. Es el Sindicato quien legitima su existencia, quien le da el peso ideológico, personalidad y formas de actuar, y la nutre de las herramientas necesarias para activar su función. Pero son sus componentes –los trabajadores y trabajadoras afiliadas- los únicos que las pueden constituir, y así lo establece el artículo 8.1.a de la LOLS.

Partimos de un hecho constatado; las Secciones Sindicales **son instancias organizativas internas del Sindicato**; “*en el que la acción sindical, entendida en cuanto actividad dirigida a la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, puede ser ejercitada, sin entrar ahora en otras posibilidades, ... por el Sindicato*”³⁴ Además, el artículo 7 de la Constitución recoge claramente que el Sindicato está protegido por la Constitución y, de la misma manera, el artículo 28³⁵ permite el desarrollo de la actividad sindical –libertad sindical- dentro de la empresa³⁶.

Delegadas o Delegados Sindicales.

Las delegadas sindicales y delegados emanan directamente de la libertad sindical, éste es un representante sindical amparado por la Constitución, con unos derechos y deberes casi iguales a los del Comité de empresa salvo aquellos que puedan producir a la empresa un gasto, coste o cargas adicionales – nos referimos principalmente al crédito horario, locales, etcétera-.

Recalcamos la idea, **el Delegado, la Delegada sindical es (un-una) representante legal de las y los trabajadores a todos los efectos**, si bien dicha representación está circunscrita a sus afiliadas y afiliados. Con la salvedad de, en términos genéricos, y vía al mandato constitucional recogido en el artículo 7 de la Constitución, también al resto de la plantilla³⁷. Por tanto la acción sindical que desarrolla es equiparable, aún siendo de naturaleza diferente, a cualquier comité de empresa, delegado sindical conectado a la representación unitaria o a los delegados de personal.

33 Tribunal Constitucional (Sala Segunda) Sentencia num. 94/1995 de 19 junio

34 Tribunal Constitucional (Sala Segunda). Sentencia núm. 61/1989 de 3 abril.

35 **Artículo 28 CE. [Libertad de sindicación y derecho a la huelga]** 1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

36 **Ley Orgánica de Libertad Sindical** Artículo 2. d) El derecho a la actividad sindical.

37 (**García Ninet, 2001**). [...] En este sentido, el Tribunal Constitucional ha entendido que los sindicatos desempeñan, tanto por el reconocimiento expreso de la Constitución, como por obra de los tratados internacionales suscritos por España en la materia (por todos, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Carta Social Europea), “una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo” (SSTC 37/1983, 11 de mayo, 118/1983, 13 de diciembre, 98/1985, 24 de junio y 197/1990, 29 de noviembre) La función de los sindicatos, pues, desde la perspectiva constitucional no es únicamente representar a sus miembros [...]

Sería ilógico que la ley confiera vía el artículo 8.1 de LOLS la posibilidad de constituir Secciones Sindicales sin que éstas pudieran ostentar una representación visible que pueda dar traslado de la actividad sindical que realiza, de tal forma que no podría existir Delegado sindical sin que existiese una Sección Sindical constituida.

En tal sentido, el Tribunal Constitucional (TC) afirma que “[...] **las secciones sindicales pueden nombrar un delegado sindical que las represente ante la empresa** [...]”³⁸. Por tanto el Delegado, o Delegada sindical es un hecho indispensable para la constitución de la Sección Sindical. La representación que ostentan las delegadas y delegados sindicales en la empresa es perfectamente legal y directamente conectada con la máxima protección constitucional³⁹. Cualquier obstaculización a su trabajo sindical de la sección o de sus componentes está coartando directamente la libertad sindical y por tanto un derecho fundamental⁴⁰, si la empresa pretende no reconocer a la Sección Sindical, el único acto que podría desarrollar sería la impugnación del acto de constitución de la sección sindical en los tribunales⁴¹.

Por tanto, el trabajo sindical desarrollado tanto por la sección sindical como por las y los afiliados a la misma, cuenta con toda la “protección” que la ley confiere a la libertad sindical. Algo que no se reconoce a la representación unitaria no poseyendo derecho a las vías de amparo que sí poseen las Secciones Sindicales, pues éstas están legitimadas para actuar si se vulneran los derechos sindicales de la misma⁴².

La Negociación Colectiva.

El acuerdo colectivo es la expresión formal del acuerdo alcanzado entre dos fuerzas antagónicas como son la empresa y el sindicalismo, estas fuerzas poseen la potestad normativa para crear normas, lo que se ha venido a denominar autonomía colectiva. Estas normas regulan las relaciones de las y los trabajadores con su respectiva empleadora, teniendo carácter obligatorio entre las partes firmantes de dicho acuerdo. Los convenios colectivos deben de coexistir y estar supeditados al principio de jerarquía normativa, esto es; a la Constitución, las leyes y los reglamentos. Los convenios colectivos son fuente de Derecho en sentido jurídico y se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito, y así lo manifiesta el TC exponiendo que [...] *tiene en cuenta que en el ordenamiento español, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, dicho Convenio, al menos en la más importante de sus manifestaciones, alcanza una relevancia cuasi-pública, no sólo porque se negocia por entes o sujetos dotados de representación institucional y a los que la ley encarga específicamente esa función, sino también porque una vez negociado adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales* (STC 58/1985, fundamento jurídico 3.º).

El Convenio colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución (ATC 643/1986, de 23 de julio) y, en concreto, las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y a la no discriminación [...] ⁴³.

38 Tribunal Constitucional Sala Primera. Sentencia núm. 229/2002 de 9 diciembre

39 Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 173/1992 de 29 octubre; “[...] que el contenido esencial del derecho de libertad sindical, en su faceta colectiva, no se agota en los aspectos meramente organizativos o asociativos, expresamente aludidos en el art. 28.1 CE. Junto a éstos el contenido esencial del derecho, entendido como núcleo mínimo e indisponible sin el cual no sería reconocible, comprende también los derechos de actividad o los medios de acción necesarios para que el Sindicato pueda cumplir las funciones a las que es llamado por el art. 7 CE. Medios que han sido identificados por este Tribunal en la huelga, la negociación colectiva y la promoción de conflictos colectivos. Entre otras sentencias SSTC 37/1983 (RTC 1983\37); 39/1986 (RTC 1986\39); 51/1988; 61/1989 (RTC 1989\61); 127/1989 (RTC 1989\127).

40 Garantías jurisdiccionales: la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el art. 14 y en la Sección primera del Capítulo II podrá realizarse ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en el principio de preferencia y el principio de sumariedad. Garantías en la jurisdicción constitucional: los derechos reconocidos en el art. 14, la Sección primera del Capítulo II y el art. 30.2, podrán también ser tutelados a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. El art. 13 LOLS reconoce una especial tutela para este derecho que se instrumenta en vía jurisdiccional a través de un procedimiento sumario y preferente recogido en los art. art.177-184 LRJS. En el ámbito penal, el art. 315 CP sanciona con penas de prisión a quienes “mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical”. Y en el ámbito internacional, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ocupa de las reclamaciones que se presentan en relación con este derecho, elevando a los Gobiernos las recomendaciones oportunas para su mejor tutela y protección.

41 TSJ de Madrid, (Sala de lo Social) Sentencia de 10 abril 1992. [...] el empresario tiene que reconocer al delegado y sólo podría objetarlo judicialmente en el caso de que no se cumplieran las condiciones legales [...]

42 (García Testal, 2009) En puridad el art. 177 LRJS únicamente contempla a los trabajadores y a los sindicatos como legitimados activamente en este proceso. No obstante, se viene admitiendo también la legitimación de las secciones y delegados sindicales, entendiendo que, en este caso, no se está ante una legitimación distinta de la que se reconoce al sindicato; advirtiéndose que esa legitimación no es absoluta, sino limitada a pretensiones frente a lesiones que afecten al interés colectivo representado por secciones y delegados sindicales, y que, a su vez, no proyecten sus efectos más allá del ámbito de actuación que conviene al accionante (GÁRATE CASTRO, F.J., citado, pg. 76).“

43 TC (Sala Segunda) Sentencia num. 177/1988 de 10 octubre.

La Negociación Colectiva se encuentra protegida constitucionalmente a través del artículo 37.1, y el Tribunal Constitucional le ha conferido carácter de derecho fundamental al declarar⁴⁴ “[...] *que el contenido esencial del derecho de libertad sindical, en su faceta colectiva, no se agota en los aspectos meramente organizativos o asociativos, expresamente aludidos en el art. 28.1 CE.*”

Junto a éstos, el contenido esencial del derecho, entendido como núcleo mínimo e indisponible sin el cual no sería reconocible, comprende también los derechos de actividad o los medios de acción necesarios para que el Sindicato pueda cumplir las funciones a las que es llamado por el art. 7 CE. Medios que han sido identificados por este Tribunal en la huelga, la negociación colectiva y la promoción de conflictos colectivos. La Constitución garantiza el derecho de las partes en conflicto a negociar colectivamente y, como se ha señalado anteriormente, sin injerencias externas del poder público, que debe de respetar la autonomía colectiva en base a la libertad sindical.

Aunque de forma indirecta se incluye la Negociación Colectiva como parte del derecho fundamental de libertad sindical, ésta es innata a cualquier Sindicato, independientemente a la representatividad que pueda acreditar en la empresa. Por lo tanto, se reconoce el derecho a la negociación colectiva a cualquier instancia representativa de los intereses de los trabajadores y empresarios, sin mayores exigencias (García Ninet, 2011).

Sin embargo, los sujetos legitimados para la negociación colectiva estatutaria son aquellos que cumplen con los requisitos establecidos en el Título III del ET, así como en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio. Ni el Real Decreto Ley, ni el Estatuto excluyen otras posibilidades de Negociación Colectiva al margen de la estatutaria. Es lo que se han venido a llamar Convenios Extratestatutarios, que al contrario de los estatutarios que poseen fuerza vinculante frente a todos los sujetos afectados, los segundos se circunscriben exclusivamente a las partes que firman dicho acuerdo aunque con ciertas salvedades.

Carácter extraestatutario de un Convenio.

El carácter estatutario o no del Convenio es simple consecuencia de que se cumplan ciertos requisitos. De la libertad sindical se deduce también la posibilidad de pluralismo sindical, y por ello, la existencia de otros Sindicatos también facultados para negociar convenios colectivos⁴⁵.

La eficacia de los Convenios extraestatutarios se circunscribe exclusivamente a los Sindicatos firmantes, por tanto sería de aplicación el mismo únicamente a las afiliadas y afiliados del mismo y afectaría a la vez a la empresa que firmara el acuerdo. En caso de trabajadores que se incorporaran con posterioridad a la firma del acuerdo, tendrán que adherirse al mismo de forma expresa, aunque generalmente no ocurre por motivos que expondremos más adelante.

Se pueden firmar Convenios por Delegados o delegadas elegidas en Asamblea de trabajadores⁴⁶, en este caso, el Convenio obtendría carácter general igual que si lo negociara un Comité de empresa.

Las Empresas que firman un Convenio colectivo extraestatutario hacen una aplicación del mismo con carácter normativo. Es decir, la Empresa lo aplica, habitualmente, a toda la plantilla (para evitar una doble contabilidad de aplicación en la empresa, por la dificultad para reconocer a quienes se encuentran afiliadas y afiliados al Sindicato firmante...).

El debate jurídico aun no está claro, pero no corresponde en este Seminario profundizar en este aspecto, otorguémosle la consideración más restrictiva, es decir que posee carácter contractual. Lo importante es que la posibilidad de firmar o negociar convenios colectivos extraestatutarios se basa en derechos fundamentales recogidos en la Constitución, art. 7 y 28, y como hemos apuntado con anterioridad, el derecho a la Negociación Colectiva recogido en el art. 37.1 de la CE se integra como parte reconocible e indisoluble de la libertad sindical.

Las consecuencias que se derivan de la eficacia contractual de los convenios extraestatutarios son (García Ninet, 2011):

No se crea derecho objetivo (colectivo), sino simplemente derechos subjetivos (individuales) entre las partes contratantes. No se rige el principio de publicidad (publicación en el BOE), tampoco el de ultraactividad (que una vez finalizado el

44 Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 173/1992 de 29 octubre

45 TC (Sala Segunda) Sentencia num. 108/1989 de 8 junio

46 Art. 77 del ET

plazo de vigencia, el Convenio siga vigente en su materia normativa, decayendo el deber de paz, es decir no hacer huelga durante la vigencia del convenio.

Se permiten contratos individuales al margen del Convenio, con aceptación de las partes. El incumplimiento de lo pactado sólo genera una responsabilidad de tipo contractual para la parte incumplidora, en tanto que no existen partes normativas. Se pueden solicitar daños y perjuicios por la ruptura del contrato –pacto–.

La infracción del Convenio no puede motivar recurso de casación o suplicación por infracción de Ley.

Negociación Colectiva estatutaria y las secciones sindicales sin representación unitaria.

Las actuales reformas, como la llevada a cabo para la negociación colectiva, prima la negociación desarrollada por las secciones sindicales cuando así lo acuerden la mayoría de las mismas, y éstas cuenten con la mayoría del comité de empresa⁴⁷. Esta práctica beneficia, como hemos dicho, a las secciones sindicales sin representación unitaria que no pueden ser excluidas⁴⁸ de dicha negociación si las mismas cuentan con implantación y representación en la empresa.

La doctrina del Tribunal Constitucional determina que el parámetro para medir la implantación sindical en base al número de trabajadores afiliados y cotizantes en la empresa constituye un criterio objetivo y constitucionalmente válido⁴⁹. Por tanto, en aquellas empresas donde la audiencia sindical supere el parámetro del 10'01 % -o incluso menor- de afiliación y la negociación colectiva la ejerciten las secciones sindicales, todas las secciones sindicales podrán estar presentes en la mesa de negociación con la parte proporcional de la representación acreditada, es decir, en función de los afiliados y afiliadas que llegue a testimoniar mediante documento fehaciente y objetivo.

A este respecto tenemos que señalar que nos encontramos en los supuestos de negociación en la empresa, y son estos pactos los que ostentarán prioridad⁵⁰ frente a otro tipo de convenios existentes, por tanto los convenios colectivos de empresa, pactos de empresa, o franja⁵¹.

47 Estatuto de los Trabajadores. Artículo 87. Legitimación. 1 En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales. En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

48 TC (Sala Segunda) Sentencia num. 188/1995 de 18 diciembre. [...] Desde la perspectiva del artículo 28.1 CE no sería constitucionalmente admisible una norma que, reconociendo la atribución exclusiva de algunas prerrogativas o medios de acción a ciertos sindicatos, privase a otros de esos medios de acción, si fuesen inexcusablemente necesarios para que la organización sindical pueda realizar las funciones que le son propias, porque ello equivaldría a negar la función institucional de estos grupos, reconocida por el artículo 7 CE. Desde la perspectiva del artículo 14 CE resulta rechazable una diferencia de trato huérfana de justificación objetiva y razonable y que produzca un efecto desproporcionado en relación con la finalidad perseguida con ella [...] Pero, como se viene diciendo, las diferencias de trato entre los sindicatos han de cumplir con los requisitos de objetividad, adecuación, razonabilidad y proporcionalidad (por todas, STC 7/1990).

49 Tribunal Constitucional (Sala Segunda). Sentencia núm. 145/1999 de 22 julio.

50 Estatuto de los Trabajadores. Art. 84.2. Concurrencia. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa. f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1. Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

51 Es posible negociar convenios que afecten a un conjunto de trabajadoras o trabajadores, que conculquen una unidad funcional –categoría- o territorial –centro de trabajo- referidos exclusivamente a estos grupos homogéneos, al margen del convenio colectivo de empresa, provincial, de comunidad autónoma o estatal.

Esto significa que en aquellas empresas en que la sección sindical ostente el 10'01% -como criterio general, aunque no tiene por qué llegar al mismo- de representación sindical, la negociación del convenio colectivo puede ser instada por la mayoría de las secciones sindicales cuando éstas sumen la mayoría del comité de empresa, no excluye de la negociación a aquellas secciones sin representación unitaria, si la negociación es desarrollada por las secciones sindicales.

Cualquier intento de exclusión de las secciones sindicales en estos parámetros explicados anteriormente puede ser impugnado por atentar a la libertad sindical. Como hemos explicado a lo largo del presente documento, la libertad sindical no es un derecho reducido a fundar sindicatos o secciones sindicales, incluye además el derecho de huelga y el derecho a la negociación colectiva. Intentar que una sección sindical con la suficiente implantación quede excluida de la negociación es un ataque a la libertad sindical⁵², como lo sería todo acto que tienda a socavar la actividad sindical.

No se permite la exclusión de las comisiones creadas por el propio convenio que tengan atribuidas por delegación competencias negociadoras, incluso tratándose de un sindicato no firmante del convenio, siempre que tenga representatividad y legitimación suficiente para negociar en el ámbito de que se trate (SSTS 28-1-2000 [RJ 2000, 1320] ; 29-1-2004 [RJ 2004, 958] y STS 10-6-2009 (RJ 2009, 6055)) (Aranzadi. DOC\2003\66) ⁵³.

La huelga.

Uno de los elementos identificadores del sindicalismo es sin duda la huelga, al manifestarse como acción directa por parte de las y los trabajadores cesando la prestación o parando la producción, y por tanto, anulando temporalmente y por decisión unilateral el contrato de trabajo. No podría ser reconocible la existencia del sindicato sin la posibilidad de plantear una huelga, significaría que los mismos se convertirían en meras asociaciones sin la facultad de incidir en el medio laboral.

Para ejercer este derecho, es necesario que el o la trabajadora decida libremente hacerlo, pero también que lo haga junto a otras trabajadoras y trabajadores. La acción de huelga entonces necesita de dos sujetos complementarios, el individual y el colectivo, tal y como ocurre con la libertad sindical.

La huelga es un ejercicio de acción directa, como hemos dicho, de trabajadores y trabajadoras, de sindicatos. Encontrándose recogido en el artículo 28 de la Constitución, inserto en el Título II, Sección 1ª de los derechos fundamentales. Encadenado con el artículo 37.2 de la Constitución permite a ambas partes, asalariados y patrones, aún defendiendo intereses contrapuestos y, en base a la autonomía colectiva y al principio de autotutela a llegar a acuerdos entre patronal y sindicatos. Esto se traduce en que la Constitución recoge en su seno el conflicto de clases. Y esto se encuentra reforzado cuando el TC declara que; la huelga es un «contrapeso», que tiene por objeto permitir que las personas en estado de dependencia salarial establezcan una nueva relación de fuerzas en un sentido más favorable para ellas. Tiende a restablecer el equilibrio entre partes de fuerza económica desigual.⁵⁴

La huelga ha tenido varios intentos de regulación, sin embargo continúa regulándose por el Real Decreto ley 17/1977 depurado considerablemente por la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981 de 8 abril. Así, esta norma queda relegada en la práctica a norma residual (Vida Soria, Monereo Pérez, Molina Navarrete, Morneno Vida, 2012).

Como la libertad sindical, el derecho de huelga posee dos vertientes complementarias, la primera se refiere a su esfera individual, como persona que decide participar del derecho de huelga o sumarse posteriormente (derecho positivo) o, al contrario, decide no hacerlo o abandonar la misma (derecho negativo).

⁵² Tribunal Constitucional (Sala Primera) Sentencia núm. 70/2000 de 13 marzo. [...] De este modo, el derecho fundamental de libertad sindical se integra no sólo por su contenido esencial mínimo indispensable, sino también por esos derechos o facultades adicionales de origen legal o convencional colectivo, con la consecuencia de que los actos contrarios a estos últimos son susceptibles de infringir el art. 28.1 CE (SSTC 39/1986, de 31 de marzo [RTC 1986\39]; 104/1986, de 17 de julio [RTC 1986\104]; 187/1986, de 15 de octubre [RTC 1986\187]; 9/1988, de 25 de enero [RTC 1988\9]; 51/1988, de 22 de marzo [RTC 1988\51]; 61/1989, de 3 de abril [RTC 1989\61]; 127/1989, de 13 de julio [RTC 1989\127]; 30/1992, de 18 de marzo [RTC 1992\30]; 173/1992, de 29 de octubre [RTC 1992\173]; 164/1993, de 18 de mayo [RTC 1993\164]; 1/1994, de 17 de enero [RTC 1994\1]; 263/1994, de 3 de octubre [RTC 1994\263]; 67/1995, de 9 de mayo [RTC 1995\67]; 188/1995, de 18 de diciembre [RTC 1995\188]; 95/1996, de 29 de mayo [RTC 1996\95]; 191/1998 de 29 de septiembre [RTC 1998\191] y 64/1999, de 26 de abril [RTC 1999\64]). [...] tal violación del derecho fundamental se dará cuando dichos impedimentos u obstaculizaciones existan y no obedezcan a razones atendibles de protección de derechos e intereses constitucionalmente previstos que el autor de la norma legal o reglamentaria haya podido tomar en consideración (SSTC 51/1988 y 30/1992).

⁵³ Aranzadi. Sindicatos y asociaciones. Representatividad e implantación de sindicatos y asociaciones empresariales. DOC\2003\66

⁵⁴ TC (Pleno) Sentencia num. 11/1981 de 8 abril

La esfera colectiva se circunscribe a los sindicatos, sus secciones sindicales, delegados de personal y comités de empresa, también la asamblea de trabajadores formalmente convocada a tenor del art.77 del Estatuto de los Trabajadores puede convocar una huelga. Se exige a los sindicatos que sean convocantes de la huelga una implantación suficiente en el ámbito del conflicto, aunque ciertamente el criterio de implantación es un concepto jurídicamente indeterminado que da lugar a la lógica controversia.

El contenido esencial del derecho de huelga comprende la cesación del trabajo, en cualquiera de las manifestaciones o modalidades que pueda revestir, sin que la empresa pueda sancionar al trabajador por colocarse fuera del contrato de trabajo. Exigiendo a los declarantes de la huelga la concreta modalidad de huelga, así como la finalidad de la misma e intereses que persigue. La convocatoria necesita del establecimiento de una tabla reivindicativa. El ejercicio colectivo del derecho de huelga conlleva otras facultades como: la publicidad o difusión del conflicto, el poder celebrar reuniones en el centro de trabajo, la facultad de informar y expresar libremente las cuestiones litigiosas y las reivindicaciones de los trabajadores, la negociación y, finalmente, la decisión de dar por terminada la huelga (Aranzadi, Sindicatos y asociaciones Doc. 2003/143).

Se prohíbe expresamente la posibilidad de esquirolaje externo, esto es contratar a trabajadores o trabajadoras para sustituir a las y los huelguistas una vez anunciada la huelga y en tanto dure esta. Tampoco se permite la sustitución de las personas huelguistas con trabajadores o trabajadoras de otras categorías profesionales del mismo centro. Aunque se permite la movilidad funcional, no es legal cuando se utiliza con la finalidad de desactivar la presión producida por la cesación de la prestación del empleo⁵⁵. Se consideran lesivos del derecho de huelga los cambios de horario y jornada durante el paro para eludir sus consecuencias y la utilización del personal administrativo para realizar, por ejemplo funciones de envasado suplantando a los huelguistas⁵⁶.

Sin embargo, a pesar de ser la huelga un derecho fundamental, esto no hace que el mismo sea absoluto o ilimitado, teniendo que coexistir con otros derechos necesarios, y es esta la razón por la que tiene que ceder ante otros bienes y derechos cuando, como consecuencia de su ejercicio, éstos pudieran sufrir un daño mayor que el que reportara a los huelguistas. Así, el derecho de huelga se ve limitado en el caso de que ésta afectase a los «servicios esenciales» para la comunidad o a aquellos de «inaplazable necesidad» (Solís Prieto, 2006)⁵⁷.

El Real Decreto Ley 17/1977 en su artículo 10.2, prevé que «cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

Para garantizar el mantenimiento de dichos servicios esenciales se dictarán servicios mínimos. Sin embargo, al constituir estos servicios una limitación al derecho de huelga, han de ser interpretados restrictivamente para no vaciarlo de contenido y eficacia. Mediante estos servicios mínimos o prestaciones mínimas no se trata de garantizar el funcionamiento normal del servicio esencial, sino sólo el de aquellas actividades imprescindibles que no deben interrumpirse porque, en caso de interrupción de éstas, se produciría un daño excesivo para el interés de la comunidad como usuaria de dichos servicios esenciales.

La fijación de los servicios mínimos por la Autoridad gubernativa competente debe ser motivada y proporcionada atendiendo a las circunstancias en las que la huelga vaya a desarrollarse. Otro de los requisitos que debe cumplirse es el de la comunicación de esa decisión a los representantes de los trabajadores con anterioridad a su aplicación.

El derecho de huelga se encuentra restringido cuando el conflicto pretenda modificar lo pactado en convenio colectivo, perturbando el deber de paz que todo convenio posee, o también el laudo arbitral, prohibiendo la huelga novatoria. Tampoco se podrá ejercitar el derecho de huelga cuando se establezca un procedimiento jurisdiccional de conflicto colectivo si es

55 TC (Sala Primera) Sentencia num. 66/2002 de 21 marzo.

56 TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social) Sentencia num. 4925/2002 de 5 julio.

57 El derecho de huelga en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Carmen Solís Prieto. Becaria del programa Nacional de Formación del Profesorado Universitario, dependiente del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, adscrita al Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la universidad de Sevilla Publicación: Especial. Editorial Aranzadi, SA, Septiembre de 2006.

ejercido por los trabajadores o trabajadoras. Algunos sujetos se encuentran excluidos del derecho de huelga tales como funcionarios militares, jueces y magistrados, y funcionarios de policía sean autonómicos, nacionales o locales.

El derecho de huelga y la libertad sindical están presentes en las normas reglamentarias como en la Constitución, aunque el derecho no es o absoluto, la libertad sindical es reconocible en la práctica cotidiana con la conflictividad que la lucha de clases genera. Es evidente que la Justicia defiende los intereses de la clase social que ostenta el poder y por consiguiente la relación de fuerzas no es simétrica. Como ejemplo podemos poner las palabras expresadas por el I Fiscal del Tribunal Supremo que manifiesta lo siguiente “[...] **Los órganos judiciales son estadísticamente los máximos violadores de los derechos fundamentales.** La primera vez que escuché esa afirmación reconozco que sufrí un escalofrío, sólo superado al comprobar su veracidad: la mayoría de los actos de los poderes públicos anulados por el Tribunal Constitucional por vulnerar algún derecho fundamental provienen directamente de algún Juzgado o Tribunal integrado en el Poder Judicial [...]”⁵⁸ (Herrero Tejedor Algar, 2005).

Los ataques las libertades y derechos fundamentales cada vez son más profundos, procuran vaciarlos de contenido. La libertad de empresa, la flexibilidad de contratación, de jerarquización, la precarización laboral y el exceso de desempleo serán utilizados para que un derecho fundamental no sea obstáculo al enriquecimiento de una minoría social. Cualquier actividad sindical será puesta en entredicho por ser obstáculos a las pretensiones empresariales. La utilización del derecho a la acción sindical, como el de huelga refuerza la construcción de un discurso liberador, toda vez que es a su vez un ejercicio de oposición y reactivación del sindicalismo.

Bibliografía.

- Aranzadi. DOC\2003\66. Sindicatos y asociaciones. Representatividad e implantación de sindicatos y asociaciones empresariales.
- Aranzadi documento 2003/90. Derechos y deberes: Derechos fundamentales en la relación de trabajo.
- Díez Lirio, Luis Carlos. Algunas cuestiones relativas a la legitimación en el procedimiento especial para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas contemplado en la nueva Ley reguladora de la jurisdicción social. Editorial El Derecho Editores / Revista de Jurisprudencia El Derecho, nº 2, pg. 1 F. de publicación marzo de 2012.
- Gabinete Técnico Confederal de CNT. *Aspectos básicos para la planificación, estrategia y organización de la huelga.* Caja de Herramientas para la Lucha. Serie Formación Sindical. Nº 1. Junio 2012. Secretaría de Formación y Estudios del Secretariado Permanente del Comité Confederal de CNT.
- Gabinete Técnico Confederal de CNT. *Las secciones sindicales.* Caja de Herramientas para la Lucha. Serie Formación Sindical. Nº 2. Agosto 2012. Secretaría de Formación y Estudios del Secretariado Permanente del Comité Confederal de CNT.
- García Ninet, José Ignacio (dir.) Manual de derecho sindical, Atelier, Barcelona 2011.
- García Ninet, José Ignacio (dir.) Manual de derecho sindical, Atelier, Barcelona 2007.
- García Testal, Elena. Sobre el objeto de la modalidad procesal de tutela y la posible vulneración del derecho de libertad sindical de delegado sindical”. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Vol. 1, Nº. 17 (Feb), 2009 , págs. 59-65.
- Herrero-Tejedor Algar, Fernando. Doctor en Derecho. Fiscal de Sala del Tribunal Supremo. La Tutela Judicial efectiva y el Tribunal Supremo Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional num.5/2005.
- Martín Artiles, Antonio. “Teoría sociológica de las relaciones laborales”, en Blanch, J.M. (coord). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos.* Editorial UOC. 2003,
- Menéndez Sebastián Paz. La Libertad sindical y la libertad ideológica. Profesora Asociada del Area de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Oviedo.
- Monereo Pérez, José Luis (dir) Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada. Editorial Comares, Granada 2011.
- Ojeda Avilés, Antonio. Compendio de derecho sindical. Tecnos, Madrid 2012.
- Oficina Internacional del Trabajo. La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra, 2006
- Pérez de los Cobos Orihuel (dir) Ley Orgánica de Libertad sindical. Comentada y con jurisprudencia. La Ley, Madrid 2010.

⁵⁸ La Tutela Judicial efectiva y el Tribunal Supremo. Fernando, Herrero-Tejedor Algar. Doctor en Derecho. Fiscal de Sala del Tribunal Supremo. Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional num.5/2005. Editorial Aranzadi, SA.

- Poole, Michael. Teorías del sindicalismo. Una sociología de las relaciones industriales. Ministerio de Trabajo, Madrid 1991.
- Rodríguez Sañudo Fermín y Carriosa Prieto Esther. El ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores en la empresa. Tecnos, Madrid 2011.
- Solís Prieto, Carmen El derecho de huelga en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Editorial Aranzadi, SA, Septiembre de 2006,
- Sala Franco, Tomás y Albiol Montesinos. Derecho Sindical. Tirant Lo Blanch, Valencia 2003,
- Valdeolivas García, Yolanda. La tutela de la libertad sindical un estudio de la antisindicalidad entre privados Tesis original leída en : Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Derecho Privado 1992.

El poder laboral. Una propuesta teórica para analizar las relaciones de poder en la empresa y las estrategias de los actores.

Lluís Rodríguez Algans. Economista. Gabinete Técnico Confederal de CNT

Beltrán Roca Martínez. Universidad de Cádiz

Las relaciones de poder en el mundo del trabajo

Analizar las relaciones de poder en el mundo del trabajo en general, y en la empresa capitalista en particular, implica diseccionar cuáles son las fuentes de poder existentes, la dinámica de interrelación entre ellas y las estrategias de los actores para extenderlas o alterarlas. Una clasificación primaria para entender las relaciones de poder en el mundo del trabajo, que será efectivamente la que seguiremos para desglosar las fuentes de poder y estrategias de los actores, es la que se deriva de diferenciar entre *poder laboral*, entendido como el poder de los y las trabajadoras⁵⁹, *poder empresarial* como el poder de quienes ejercen la dirección y control de los procesos económicos o laborales, y *poder estatal* entendido en su faceta legislativa⁶⁰, judicial, punitiva y de control social⁶¹, así como institucional, en el ámbito de las relaciones laborales⁶².

De entrada, se puede focalizar con esta perspectiva, uno de los puntos centrales de la lucha de clases como es el control del proceso de trabajo, la distribución de los resultados económicos que éste genera y consecuentemente las estrategias empresariales de debilitación de las y los trabajadores organizados, articuladas en aras de la libre actuación y discrecionalidad de las direcciones empresariales. El trabajo ejecutado por las y los trabajadores, creador de riqueza por definición, lleva implícitas fuertes dosis de poder asociado que las empresas tratan de limitar e integrar en la dinámica de la producción. Por otra parte, este enfoque centra la atención en la capacidad y posibilidad organizativa de las y los trabajadores y su representación colectiva, esto es, en los sindicatos. Así pues, analizar cómo evolucionan estas fuentes de poder laboral permite tener pistas de hasta qué punto es posible consolidar una base social para la actuación sindical, así como también visualizar los posibles mecanismos recolectivizadores que se insertan en la acción sindical y en la conformación de los criterios, propuestas y estrategias para la negociación colectiva en la empresa. En esta parte del marco teórico pondremos énfasis en la noción e implicaciones del poder laboral y sindical, sin por ello dejar de tratar los demás actores.

El poder en el trabajo y sus dimensiones.

El poder es uno de los conceptos fundamentales de las ciencias sociales. Michel Foucault (1979) nos enseñaba que todas las instituciones y relaciones sociales están atravesadas por el poder: “cada rincón, cada ámbito de lo social está bañado o se verá afectado por el poder en sus más invisibles fibrosidades (...) El poder lo rodea todo, lo afecta todo dentro de la realidad”. El poder está en todas partes, desde las prisiones hasta las escuelas, pasando por la sexualidad (Foucault, 1984). Éste, sin embargo se entiende como asimetría de las relaciones de fuerza (Ibáñez, 2007), puede ser relativo o

59 La agregación y eventual institucionalización de este poder laboral se realiza habitualmente mediante los sindicatos, que devienen a su vez en una fuente de poder con lógica propia que denominamos poder sindical.

60 Esta faceta incluye las fuentes de derecho que delimitan la acción de las empresas y los trabajadores tales como el Derecho constitucional, mercantil, contable y fiscal, así como lógicamente en todo a lo que se refiere al derecho del trabajo y seguridad social, incluido el derecho sindical.

61 La regulación del conflicto laboral se encorseta en términos de “control del orden público” por parte de los diferentes cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado.

62 En el caso español caso tanto los órganos políticos como Ministerio de Trabajo y Consejerías de Empleo autonómicas, o supervisores y sancionadores como la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

absoluto, pues depende de los recursos de que dispongan los actores (Dahl, 1957, 1968)⁶³ como del contexto específico en el cual se movilizan dichos recursos (Hollander, 1998)⁶⁴, puede estar más o menos centralizado (Barclay, 2008), puede tener distinta naturaleza (Wolf, 1999), puede presentar un carácter inhibitor o creador (Ibáñez, 1983; Holloway, 2002; Roca, 2011) a la vez que puede suponer un contrapoder con triple contenido: como mecanismo de resistencia contra el viejo poder, de insurrección y de potencia constituyente de un nuevo poder (Negri y Hardt, 2000). Dicho contrapoder evidentemente pugna con el poder económico y político capitalista —poder como estructura y mecanismo de regulación y control— (Ibáñez, 2007), pudiendo generar estructuras de poder dual (Lenin, 1917) en la transición revolucionaria, tal como sucedió por ejemplo en los primeros meses de la revolución social de 1936 en Cataluña.

Dentro de las diferentes dimensiones del poder en el trabajo, la que más trataremos es la que se refiere a la de los trabajadores y trabajadoras. El *poder laboral* puede definirse como la capacidad de los trabajadores y trabajadoras para defender sus intereses individuales y colectivos frente al empleador. Algunos autores se han referido dimensiones específicas del poder laboral con conceptos como el de “poder negociador obrero en el lugar de trabajo” (Arrighi, 1980)⁶⁵, “poder social de negociación” (Prieto, 1994), “posición de clase” (Wright, 1998) o especies de capital (Bourdieu, 2000). Estas teorías, sin embargo, no logran explicar de forma completa la lucha laboral cotidiana que se libra dentro y fuera de los centros de trabajo.

Prieto define el *poder social de negociación de mercado* como la “capacidad y disposición de un trabajador o conjunto de trabajadores para aceptar o rechazar un empleo por determinados salarios y en determinadas condiciones de trabajo” (Prieto, 1994). Expresa el grado de aceptabilidad o rechazo de determinados empleos y condiciones laborales (Villa, 1990). Depende, entre otras cuestiones, del nivel de formación del trabajador, la demanda de sus habilidades en el mercado de trabajo y la existencia de redes de apoyo familiar. El poder social de negociación es una de las múltiples dimensiones del poder laboral.

Eric Olin Wright (1998), en su análisis sobre la estructura de clases, explica que Marx acertó al señalar la importancia de la posesión de los medios de producción, pero le faltaba apuntar a otro factor decisivo a la hora de estipular la posición social de un individuo: el control de la fuerza de trabajo. Éste implica que el antagonismo en el lugar de trabajo no sólo se produce por el salario, sino también en torno al esfuerzo, que suele medirse en el rendimiento o el tiempo de trabajo. Así, una parte de la fuerza de trabajo se sitúa en una posición contradictoria de clase, pues no poseen los medios de producción pero si tienen cierto control sobre los procesos de trabajo. Éste es el caso de los mandos intermedios.

Otro autor que ha realizado importantes aportaciones es Pierre Bourdieu (2000 y 2007). Para el autor el poder es constitutivo de sociedad y tiene una doble dimensión. Por un lado, considera que el poder existe físicamente de forma objetiva, y al mismo tiempo, tiene una dimensión simbólica. El poder representa la fuerza relativa del agente en el juego y condiciona su posición en el espacio y su estrategia. Las relaciones de fuerza sostienen su poder a través de las legitimaciones sociales, es decir, del reconocimiento de la dominación por parte de los dominados, lo cual implica a su vez, otorgar legítimamente el poder a quien lo ostenta. Esto supone una fórmula práctica de violencia simbólica, sutil, eufemizada (Bourdieu, 2007). Para el sociólogo francés, la clase social de un individuo depende de su posición en la estructura social, que viene marcada por la posesión de las distintas especies de poder (que denomina capital). Así, existe un capital económico, social y cultural. El capital económico es, a grandes rasgos, el capital monetario o directamente convertible en dinero. El capital social es la red de relaciones sociales (contactos, amigos, familiares, etc.) a través de la cual los individuos pueden lograr empleos, recursos para ascender socialmente. El capital cultural se refiere a los conocimientos, títulos y habilidades que un individuo puede acumular y utilizar en el mundo social. Puede estar objetivado, en forma de títulos, o interiorizado, en forma de conocimientos. Además, Bourdieu apunta la existencia de una cuarta especie de capital, el capital simbólico, que es el prestigio o reconocimiento social de un individuo, y depende de la posesión o no de las otras especies de capital.

Según Bourdieu, dependiendo del campo social en el que nos encontremos, determinadas cantidades, especies y subespecies de capital que dispongamos, condicionarán nuestra posición social. De este modo, por ejemplo, podemos encontrar empresarios con bajo nivel formativo (capital cultural) que han amasado fortuna (capital económico); o podemos encontrar trabajadores con alta cualificación (capital cultural) desempeñando empleos mal remunerados (poco capital económico) y poco reconocidos socialmente (bajo capital simbólico). Los individuos y las familias, según Bourdieu, despliegan estrategias —más o menos efectivas y diferentes según el *habitus* o cultura, y el campo en el que se encuentren— para lograr las mejores posiciones posibles en la estructura social.

63 Citados en Levesque y Murray (2003).

64 Citado en Levesque y Murray (2003).

65 Citado en Jódar y Martín Ariles (1984: 21).

La teoría de los capitales de Bourdieu posee numerosas ventajas, pero también algunas lagunas. Una de las debilidades es que constituye una versión más compleja y ampliada de la teoría de la elección racional. Para Bourdieu, todo comportamiento humano persigue, en última instancia, la maximización del poder. Aunque reconoce la importancia de la cultura (especialmente a través del concepto de *habitus*), no logra explicar satisfactoriamente conductas antieconómicas y solidarias. Pero, sobre todo, el marco de análisis de Bourdieu nos resulta insuficiente a la hora de desgranar y analizar a nivel micro-sociológico la multiplicidad de prácticas, artimañas y estratagemas que tienen lugar en la vida cotidiana de las empresas.

El poder laboral es un poder-hacer (Holloway, 2002), un poder-para (Hyman, 1981), un poder constituyente (Negri, 1994) y por supuesto también, enfrentándose al capital, un poder-sobre (Hyman, 1981), un contrapoder (Negri y Hardt, 2000), en contraste con el poder empresarial, que es principalmente un poder-sobre o poder-dominación (Holloway, 2002). El poder-hacer es el tipo de poder al que nos referimos cuando decimos: “puedo hacer esto o lo otro”. Significa capacidad. Sin embargo la forma de articularlo puede promover la reproducción y conformación de estructuras de contrapoder anti-democráticas –caso del leninismo– o por contra promover su paulatina disolución como anti-poder (Holloway, 2002), promoviendo, como hace el anarquismo, su socialización en todos los ámbitos laborales, económicos y sociales (Roca, 2006). Tal como expone Roca (2008), esto conecta con la noción de *política prefigurativa*, ampliamente arraigada en la tradición anarquista, que siguiendo a Graeber (2004), podemos definir como la construcción de un nuevo modelo social desde las prácticas cotidianas. O dicho de otro modo, la coherencia entre medios y fines en la acción política.

El poder empresarial, en cambio, es el tipo de poder que utilizamos cuando damos una orden a una persona en una posición inferior en la escala jerárquica, cuando coaccionamos a alguien para que actúe de una determinada manera. Por otro lado, el poder empresarial no sólo inhibe, también construye (organizaciones, ideas, productos, relaciones comerciales, etc.). Otra cuestión es que el carácter constructivo del poder empresarial esté sobredimensionado en la actualidad por la ideología neoliberal hegemónica. Académicos, medios de comunicación y políticos bombardean a la población con el discurso de la “creación de empleo” y la “generación de riqueza” por parte de los empresarios de tal manera que, en unos pocos años, la percepción social de la patronal ha dado un giro radical. El actual contexto de crisis y los crecientes abusos empresariales están haciendo decaer la solidez de dicho mito, y se extiende la constatación de que es el trabajo incorporado por los trabajadores y trabajadoras la fuente imprescindible de generación de valor y riqueza⁶⁶.

En todo caso, no queremos ofrecer aquí un esquema simplista según el cual las y los trabajadores ejercen un poder “positivo” y las y los empresarios un poder “negativo”. Hay que añadir que, en ocasiones, para unos trabajadores defender determinadas condiciones laborales conlleva excluir a otros sectores de trabajadores del acceso a ciertos recursos. Este tipo de procesos son frecuentes, en combinación con las estrategias empresariales de gestión capitalista del empleo, a través de divisiones profesionales y de sector, de género, de edad o de etnicidad. Estos procesos son a los que nos referimos cuando hablamos de segmentación laboral y la “balcanización” de los mercados de trabajo en el capitalismo contemporáneo⁶⁷. Fran Parkin (1984) utiliza el concepto de cierre social dual para referirse a dichos procesos. El poder-sobre no es sólo propiedad de las clases dirigentes. Los sindicatos como estructura ejercen un poder-sobre los afiliados como medida de disciplina colectiva (Hyman, 1981). Asimismo, la existencia de poder de negociación de determinados estratos y profesiones conlleva el peligro de “refeudalizar” la sociedad mediante el quebrantamiento de la coordinación horizontal a la vez que se acentúa la coordinación vertical (Martín Artiles y Jódar, 1984). Desde una perspectiva estrictamente sindical, también existe el riesgo de que se imponga un “corporatismo sindical excluyente” (Letamendia, 2009), por el que, como extremo negativo a un ejercicio legítimo de agrupación y control, los sindicatos sólo defiendan a una parte de la oferta de trabajo.

Fuentes de poder laboral.

El análisis del poder laboral que aquí ofrecemos adopta una clasificación partiendo de la empresa y el centro de trabajo, así como su extensión al resto de la sociedad y las instituciones relacionadas. El motivo es que es necesario contar con

66 Sin querer profundizar en el debate que puede suponer este enfoque, si es necesario apuntar que aunque la inversión y por lo tanto el capital también son imprescindibles en el capitalismo actual, el empresario capitalista no lo es, porque es evidente que la dirección, organización del trabajo y encontrar las fuentes de financiación, lo pueden realizar los y las trabajadoras por ejemplo en sociedades cooperativas tanto de producción de bienes y servicios como financieras.

67 Para un resumen de las perspectivas institucionalistas de la segmentación laboral incluida la “balcanización” de los mercados de trabajo ver Köhler y Martín Artiles, 2010 y Neffa, 2008. La perspectiva radical de la segmentación laboral se encuentra en Gordon, 1986 y un resumen en Recio, 1997 y Féliz, 2006. Para un análisis para España ver Recio, 1999.

un esquema de análisis para los centros de trabajo, sin olvidar que los agentes que actúan en las empresas capitalistas están también en contacto con el resto de la sociedad y por lo tanto están sujetos a las normas y actitudes de la misma. Para ejemplificar esta cuestión vemos cómo, desde una perspectiva asociativa, los trabajadores y trabajadoras se ven influidos por la cultura capitalista en general y por las actitudes individualistas a nivel social que ésta genera. Asimismo, desde una perspectiva estructural, las diferentes reformas en la legislación laboral, referentes a la contratación temporal o a la reducción de la indemnización por despido, suponen una creciente desregulación de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa, condicionando evidentemente el poder laboral en el mercado de trabajo. También los cambios en la legislación sindical y los ataques al sindicalismo tienen su impacto a nivel de empresa.

Podemos analizar pues, las fuentes de poder laboral en la empresa y el centro de trabajo atendiendo a la siguiente clasificación. El *poder laboral* se puede analizar dividiendo, por una parte, lo que se viene a denominar *poder asociativo*, que es la capacidad y elementos de refuerzo organizativo de las y los trabajadores en la empresa en clave colectiva, y por otra parte lo que denominamos *poder estructural*, que es la situación objetiva de los trabajadores y trabajadoras en la empresa y el sistema económico (Wright, 2000; Silver, 2005)

Figura 1: Fuentes de poder laboral en la empresa.

Poder Laboral	- Poder Asociativo	- Poder Sindical - Poder Social - Poder Ideológico
	- Poder Estructural	- Poder en el Mercado de Trabajo - Poder en el Lugar de Trabajo

Fuente: Wright, 2000; Silver, 2005 y elaboración propia.

El *poder asociativo* se puede desagregar en tres tipos de fuentes de poder laboral. Por una parte, el poder sindical que proviene de la organización colectiva de los trabajadores. El *poder sindical* suele sintetizar en su seno el resto de fuentes de *poder laboral* y es muy fuerte en la medida en que consiga sintetizar —vía número y perfiles de afiliados— tanto el *asociativo* como el *estructural*, como iremos detallando más adelante.

El *poder sindical* depende de una gran cantidad de factores como el número de militantes, afiliados y simpatizantes⁶⁸ en el centro de trabajo, empresa y estructura territorial del sindicato; la existencia competitiva y/o cooperativa con otras secciones y centrales sindicales; la existencia de cajas de resistencia; o las habilidades, capacitación y compromiso de los afiliados y militantes; la posición respecto a la representación unitaria de los trabajadores, etc. Todos estos elementos se desgranarán más adelante con los trabajos de Levesque y Murray (2003 y 2010).

Es en los centros de trabajo donde el sindicato recluta a sus miembros, define buena parte de sus objetivos y estrategias, y obtiene un determinado potencial —en función de su capacidad de movilización colectiva— como organización (Lope, 1991). Las relaciones entre afiliados, afiliadas y sindicato se suelen concretar en el centro de trabajo, si bien también los locales sindicales distribuidos por el territorio tienen la función de espacio de reunión y asesoramiento.

Este *poder sindical* se vertebra en las empresas en el Estado español fundamentalmente con las Secciones Sindicales⁶⁹. Existe también otro canal representado por el sistema de “representación unitaria” surgida de las elecciones sindicales⁷⁰, órganos que sin embargo no tienen por qué estar sindicalizados. La dualidad que se establece entre ambos órganos puede resultar problemática para la acción sindical en la empresa (Lope, 1991). Centrar la acción sindical en la empresa en la “representación unitaria” puede llevar en ocasiones a que el trabajador no distinga entre ambas representaciones,

⁶⁸ En este orden serían las tres esferas de influencia sindical: los simpatizantes en el extrarradio, los afiliados en el núcleo de la Sección Sindical y los delegados sindicales los cargos militantes —que también son afiliados— serían quienes realizan las tareas sindicales en la empresa y nutren de actividad al sindicato en la misma.

⁶⁹ Estas pueden ser tanto de empresa como de centro de trabajo. Estas secciones sindicales son la extensión del sindicato en la empresa y por tanto se pueden conectar a una acción sindical más amplia que ella.

⁷⁰ Pueden ser tanto Delegados de Personal como Comités de Empresa en función del número de trabajadores de la empresa. Su capacidad de actuación finaliza en la empresa o centro de trabajo.

valorando sólo las acciones del primero y estimando que su afiliación a la sección sindical es innecesaria en tanto que ese organismo ya defiende sus intereses (Lope, 1991). Las virtudes y defectos de este doble canal son motivo de análisis y fuerte debate, así como de establecimiento de estrategias sindicales determinadas que potencian exclusivamente la representación sindical por una cuestión ideológica pero también pragmática (CNT 1988 y 2010).

El poder sindical en la empresa tiene una expresión e interconexión con el poder sindical que tienen las organizaciones y centrales sindicales. La articulación de la acción sindical en la empresa con la federación territorial y/o sectorial es un elemento fundamental para el poder sindical⁷¹. Un ejemplo de esta articulación es la negociación colectiva. La negociación colectiva centralizada, las prácticas neocorporativistas, han supuesto un obstáculo que ha dificultado la acción colectiva en la empresa (Lope, 1991): cuestiones de relevancia como la recomposición de la producción por parte de las empresas, se han intentado abordar sindicalmente desde la negociación centralizada. Asimismo se sustrae de la empresa las reivindicaciones más habituales: salarios y jornada.

La perspectiva de Lévesque y Murray (2010) complementa y enriquece sustancialmente la categoría de *poder sindical*, tanto en la empresa y sector, como en el territorio. Su marco de análisis del poder sindical se fundamenta en el estudio de diferentes sindicatos de Estados Unidos, Canadá y México, además de otros estudios de sistemas europeos de representación nacional que ponen énfasis en la importancia de los centros de trabajo (Lévesque y Murray, 2003 y 2010). Dichos autores introducen los conceptos de *recursos de poder* y *capacidades estratégicas*⁷². Los *recursos de poder sindical* son principalmente cuatro: *solidaridad interna*, *redes de arraigo*, *recursos narrativos* y *recursos de infraestructura*.

El primero es la *solidaridad interna* que hace referencia a los mecanismos que se utilizan en el lugar de trabajo para garantizar la identidad con el sindicato, la cohesión colectiva, la participación en la vida sindical y la vitalidad de deliberación, todo ello para promover el incremento de la militancia. La unidad de objetivos aumenta el poder, tanto si procede de identidades colectivas comunes como de procesos de deliberación donde los miembros han de renunciar a su individualidad en favor de la colectividad. Ambos aspectos están fuertemente interrelacionados. Asimismo, los procesos de deliberación son función de la mecánica interna sindical y las estructuras democráticas de los mismos, la conexión entre sección sindical y sindicato, así como de los programas para integrar a nuevos grupos y activistas (grupos de trabajo, planes de formación, etc.). Segundo, las *redes de arraigo* (o solidaridad externa) se refieren al grado en que los sindicatos establecen vínculos horizontales y verticales con otros sindicatos, con grupos comunitarios y movimientos sociales. El cambio estructural en los mercados de trabajo y productos crea nuevas causas de división entre empleados y desempleados, entre plantas dentro de las mismas empresas, etc. Ello implica que

Figura 2: Recursos de poder sindical.



Fuente: Lévesque y Murray, 2010.

El cambio estructural en los mercados de trabajo y productos crea nuevas causas de división entre empleados y desempleados, entre plantas dentro de las mismas empresas, etc. Ello implica que

71 Potenciar el territorio o el sector es uno de las grandes cuestiones que pueden condicionar el poder sindical. Con apoyo de las federaciones sectoriales, las secciones sindicales pueden recibir de los órganos coordinadores el asesoramiento necesario para afrontar los cambios en las empresas. Por otra parte, potenciando el territorio se puede articular una solidaridad comunitaria muy necesaria para la gestión de los conflictos laborales.

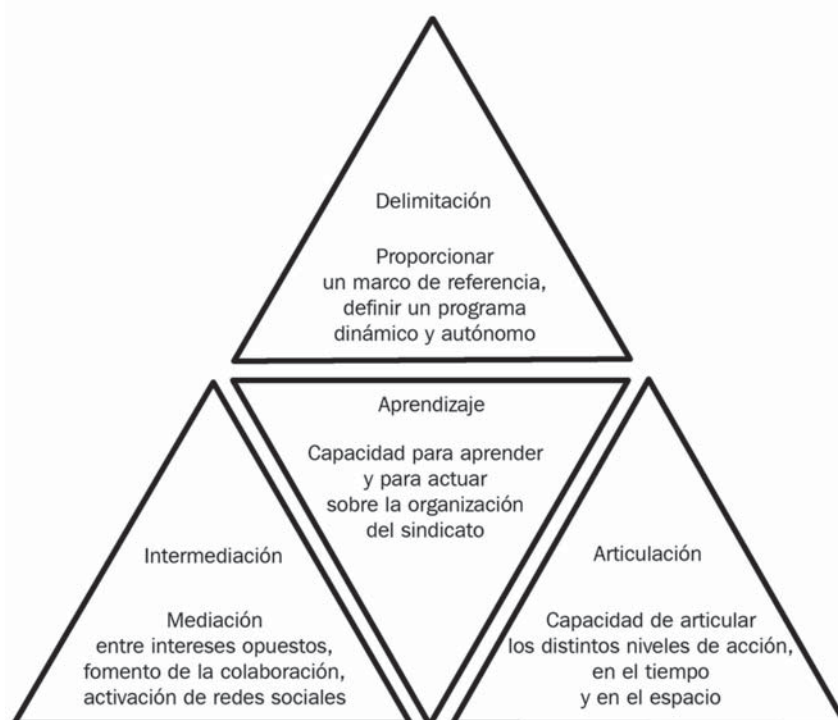
72 Añaden asimismo que "un informe completo sobre el poder sindical, necesariamente dentro de un contexto, requiere que nos fijemos en un espectro más amplio de elementos constitutivos: i) la capacidad sindical (recursos de poder y capacidades de los actores); ii) los acuerdos institucionales en los que operan los actores, que reflejan las relaciones de poder del pasado, iii) las estructuras de oportunidad específicas dentro de una determinada situación (ya sea económica, política, organizativa o ecológica) y iv) la capacidad de otros actores dentro de estas relaciones" (Levesque y Murray, 2010: 7).

se puede reforzar el poder sindical en la medida que se consiguen construir amplios espacios de solidaridad más allá de la empresa, desde una perspectiva territorial e intersectorial. Estas redes pueden extender movimientos que tratan tangencialmente aspectos relacionados con aspectos económico-productivos, de empleo y distribución de la renta social, tales como feministas, ecologistas o protección de servicios públicos. El tipo de red, estrictamente sindical o más amplia, así como la intensidad de la misma, acuerdos estratégicos o colaboraciones habituales, también definen este elemento de poder sindical. Tercero, los *recursos narrativos* se refieren a los relatos que enmarcan la comprensión y las acciones sindicales y que infunden eficacia y legitimidad. Son marcos de interpretación y acción que pueden ser movilizados. Los *recursos narrativos* se refieren a los discursos de la militancia sobre los valores, proyectos y programas de acción. Son una herencia organizativa viviente. Al evocar sentimientos de eficacia sobre las acciones emprendidas, pueden ejercer una poderosa influencia positiva o negativa, proporcionando bases de acción como respuesta a nuevas situaciones. Los autores apuntan la importancia de “fortalecer los mitos”, es decir, un elemento ideológico que permite a los y las activistas enmarcar las derrotas de manera que sean comprensibles y lograr así que la creencia en la eficacia del movimiento se mantenga hasta que surjan nuevas oportunidades. Cuarto, los *recursos de infraestructura* que cubren los recursos materiales y humanos y su asignación más o menos eficiente a través de procesos, políticas y programas. Estos *recursos de infraestructura* pueden tener diferentes dimensiones: una primera, la generación de recursos materiales que necesita como financiación (cuotas, cajas de resistencia, cooperativas afines), locales para reuniones o servicios vinculados con la protección social (caso de fondos de pensiones). Una segunda se refiere a los recursos técnicos de los que se dota un sindicato como asesores, como abogados, economistas, sociólogos, expertos en trabajo comunitario, etc. Una tercera y última se refiere a los procedimientos, las políticas y los programas sindicales y socio-económicos. Asimismo se pueden añadir los recursos de formación de militantes, tanto organizativa e ideológica, como técnica (organización de secciones sindicales, huelgas, técnicas de negociación, de análisis económico y laboral, etc.). Para finalizar, se puede observar en la figura que los recursos de infraestructura se encuentran en el corazón de la misma, pues refuerzan tanto la solidaridad interna como las redes de arraigo y los recursos narrativos.

Levesque y Murray (2010) complementan los *recursos de poder* sindical, con las *capacidades estratégicas*. La noción de capacidad sugiere que los recursos no son suficientes. Los actores sociales deben ser capaces de utilizar sus recursos en diferentes situaciones. Los sindicatos pueden tener recursos de poder, pero no ser especialmente hábiles a la hora de utilizarlos. Un ejemplo sería el de un sindicato local con amplios recursos de arraigo que, sin embargo, no utiliza, posiblemente debido a la debilidad en la solidaridad interna o la falta de capacitación de sus cuadros. Por capacidades se entienden los conjuntos de aptitudes, competencias, habilidades sociales y conocimientos que pueden desarrollarse, transmitirse y aprenderse. Los actores suelen reproducir patrones aprendidos y estables de actividad colectiva a través de los cuales buscan lograr sus metas y mejorar su eficacia. Levesque y Murray identifican cuatro capacidades estratégicas especialmente significativas para la movilización de los recursos de poder sindical: la *intermediación*, la *delimitación*, la *articulación* y la *capacidad de aprendizaje*.

La primera capacidad es la de *intermediación*. La actividad sindical implica cada vez más la participación a diferentes niveles, con distintos actores y más allá del lugar de trabajo y de las relaciones laborales. Las identidades múltiples dentro y fuera del lugar de trabajo condicionan la articulación de las respuestas. Las identidades además no son estables sino dinámicas. Esto obliga a los y las militantes sindicales a ponderar exigencias contradictorias y manejar diferentes expectativas para favorecer el surgimiento del interés colectivo. El arraigo a diferentes

Figura 3: Capacidades estratégicas.



Fuente: Lévesque y Murray, 2010.

tipos de redes también requiere de capacidad de intermediación. Acciones emprendidas por un actor pueden afectar negativamente a otros actores de las redes. El compromiso de los sindicatos en acciones transfronterizas también precisa de capacidades de intermediación pues pueden surgir intereses o estrategias de acción y movilización contrapuestas. En resumen, tres dimensiones parecen relevantes para estos autores: la capacidad del sindicato para mediar entre intereses contrapuestos; la capacidad de fomentar la colaboración (sobre la relación entre objetivos y medios, la creación de consenso, etc.) y la capacidad de acceder, crear y activar redes sociales por canales intersindicales e intrasindicales.

La segunda capacidad es la de *delimitación*. Hace referencia a la capacidad de presentar un programa más o menos incluyente y que puede formar parte de un proyecto social más amplio. La capacidad de proporcionar descripciones generales como marco de referencia para la acción sindical se considera cada vez más un factor clave para la renovación sindical. Por ejemplo, se puede enmarcar el cambio climático para que abra nuevas posibilidades para la acción sindical.

La tercera capacidad es la *articulación*. En un contexto de creciente mundialización, resulta imprescindible desarrollar una acción que conecte los distintos tiempos y niveles que intervienen en la producción (centro de trabajo, local, regional, estatal o internacional), y favorecer canales de solidaridad entre las y los trabajadores. Como apuntan los autores, la articulación necesita de un arbitraje constante entre las acciones en el tiempo y el espacio. La dimensión temporal distingue entre el corto y el largo plazo. La dimensión espacial se centra entre los diferentes niveles y lugares de acción. Un ejemplo serían las acciones “glocales”, globales y locales al mismo tiempo. Esto se puede hacer trasponiendo las cuestiones locales a un contexto más amplio (ampliar la escala) o, por el contrario, traducir las cuestiones más amplias a nivel local (reducir la escala).

La cuarta capacidad se refiere al *aprendizaje*. Esto es, la habilidad de asimilar y difundir ese aprendizaje dentro del sindicato. Esto supone la capacidad de fomentar, reflexionar y aprender de los cambios pasados y presentes en contextos, en prácticas de organización y en rutinas para anticipar y actuar frente al cambio. Implica pensar en el pasado con el fin de extraer lecciones que puedan aplicarse al presente y proyectarse hacia el futuro. El aprendizaje es esencial para la adaptación, para la innovación, así como para la renovación de las acciones y prácticas sindicales.

Como síntesis, Levesque y Murray (2010) plantean la necesaria combinación de estos dos factores —recursos de poder sindical y capacidades estratégicas— para que los actores organizacionales puedan movilizar sus recursos de manera adecuada y oportuna. Desde nuestra perspectiva, aunque este enfoque limita la capacidad de ofrecer una relación completa de las relaciones de poder, señala los factores clave para entender los procesos de renovación sindical. Precisamente los autores apuntan una perspectiva que nosotros compartimos: analizar no sólo el poder sindical, sino el poder laboral más general, desde un enfoque que permita conocer qué elementos emplean las y los trabajadores para reforzar su posición, a la par que explorar posibles medidas de intervención sobre dichos factores. Consecuentemente, el poder sindical se presta al análisis dirigido a la intervención sobre las fortalezas y oportunidades (Roca, 2006).

Continuando con la clasificación del poder laboral propuesta al principio de este epígrafe, dentro del poder asociativo tenemos otra fuente de poder laboral: el *poder social* en la empresa. El *poder social* se refiere a la formación o existencia de grupos formales o informales de trabajadores que impliquen la existencia de un tejido social denso. Este poder social se materializa con las relaciones afectivas, familiares, de amistad, incluso simpatizantes de las organizaciones sindicales, que dan o pueden dar una importante cohesión en las plantillas (Florida, Gutiérrez y Roca, 2009). Desde una perspectiva territorial y social en general, las fuentes de *poder social* se han articulado en la posibilidad de interrelación y socialización de los trabajadores y trabajadoras. La evolución urbana con diferenciación entre vivienda, trabajo y ocio (Del Rio, 1997) han dificultado y atomizado ese *poder social*. Si los compañeros de trabajo lo son también del tiempo libre y vecinos o parientes es una fuente de *poder social* muy importante. El deseo de emulación de las clases dirigentes o la dinámica consumista individualizadora que impone el impacto de la actividad de ciertas empresas capitalistas (como hipermercados, ocio televisivo u otras empresas de comunicación), son elementos de debilitamiento de este *poder social*.

Por último, una tercera fuente de *poder asociativo*, que recubre las dos anteriores es el que podemos denominar *poder ideológico*, que implica la existencia compartida de ideas, valores y creencias que refuerzan la conciencia de clase, la organización y la resistencia. Tal como se plantea en Lacalle (2006), la conciencia de clase se puede dividir en tres grados o niveles. El más elemental sería el que puede denominarse “conciencia primaria de clase”, que permite al individuo perteneciente a una clase situarse dentro de un esquema, en principio incluso gradual, de diferencias. Las

diferencias son las que se dan entre ricos y pobres, se manifiestan en la forma de acceder a bienes y servicios sociales en función de la riqueza (ingresos monetarios, patrimonio) e impulsan principios de solidaridad entre los componentes de cada uno de los grupos. Esto se concretaría en la conciencia de oposición y enfrentamiento entre clases dominantes y grupos subalternos. Tal como plantea el autor, esta conciencia de clase primaria posee un innegable carácter histórico, de formación y transmisión colectiva de experiencias a las que se suman el origen del propio trabajador y de forma muy importante su entorno (como familia, amigos, barrio, sistema educativo y trabajo). Estos mismos elementos marcan la evolución a formas más avanzadas de conciencia. El segundo nivel estaría en la conciencia de que esa oposición es en realidad una explotación: los ricos, como propietarios, se apoderan de una u otra forma del trabajo y de parte del salario. El enfrentamiento es algo permanente y requiere una continuidad organizativa, por lo que puede conllevar a la conciencia sobre la necesidad organización y acción colectiva mediante sindicatos. El tercero o más amplio grado de conciencia, se daría al llegar a la comprensión de que las desigualdades, oposiciones, expropiaciones, son inherentes al funcionamiento del sistema social y político en el que se dan —el capitalismo— y las relaciones de poder-dominación blindadas por el Estado, lo que llevaría por lo tanto a la conciencia de superación/transformación de este sistema social, en sus aspectos económicos, políticos, sociales y culturales. En ocasiones, este nivel de conciencia se concreta en la participación en organizaciones socio-políticas en paralelo a la organización sindical, con el objeto de lograr una transformación radical de la estructura económica y laboral.

Todas estas expresiones de conciencia de clase y por tanto de reforzamiento de este *poder ideológico*, se ven condicionadas con los elementos de *poder social* que hemos enunciado en el epígrafe anterior. Asimismo, las ideas comunistas, anarquistas y socialistas son claros ejemplos de ideas que han reforzado el *poder laboral*, sin embargo, numerosas formas y versiones de ideas religiosas (católicas, protestantes, musulmanas o budistas) han favorecido históricamente formas de organización y resistencia (Scott, 1985 y 2002). Un claro ejemplo de esto es el movimiento de curas obreros y cristianos de base durante la transición en España. Por otra parte, los sectores sociales social-liberales, neoliberales y conservadoras suelen utilizar un discurso sociopolítico que trata de deslegitimar a las organizaciones obreras. La difusión masiva de estas ideas antiobreras es una fuente de debilidad de este *poder ideológico*, ya sea por medio del sistema educativo, o mediante los medios de comunicación de masas gestionados como empresas capitalistas que defienden unos intereses concretos.

Además de las fuentes colectivas de *poder laboral* existen elementos individuales, siempre con potencial de agregación, que lo refuerzan. Esto es lo que se denomina poder estructural. Para analizar esta fuente de poder estructural es necesario incluir el contexto de actuación de la empresa y la diversidad de la estructura económica y laboral actual⁷³. Este poder se puede subdividir en dos tipos: *el poder en el mercado de trabajo* y *el poder en el lugar de trabajo*.

El *poder en el mercado de trabajo* incluye una amplia gama de factores referidos al trabajador o trabajadora individual. Coincide con lo que Prieto llama poder social de negociación. El grado de gestión sindical y colectiva de las políticas de contratación y despido⁷⁴, la situación contractual propiamente dicha (contrato fijo), la existencia o no de subcontrataciones (empresas subcontratadas, ETT), una alta penalización -indemnización- a la empresa por despido y por extensión una mayor dificultad para el despido, confieren altas cotas de poder laboral en el mercado de trabajo. Asimismo, la posesión de habilidades escasas⁷⁵, perfiles profesionales con poca oferta en el mercado de trabajo, la existencia de bajos niveles de paro en la profesión y en general⁷⁶, así como la capacidad de recurrir a fuentes alternativas de ingresos que no sea el salario (como subsidios, cajas de resistencia o familia), también confieren poder de negociación en el mercado de trabajo. El poder laboral en el mercado de trabajo viene condicionado también por la diversidad de condiciones de traba-

73 Esta diversidad se refiere a la existencia de uno o varios centros de trabajo; a la actividad del sector y subsector, el tamaño y tipo de empresa (PYME, Multinacional, Servicios Públicos); su posición en la cadena de valor —poder en cúpula— así como el eventual poder empresarial de negociación con proveedores y clientes; si es subcontrata de otra empresa, ya sean de la Administración Pública (local, autonómica, etc.) o no; si forma parte de un grupo de empresas y el accionariado dominante de las mismas; si el accionista que tiene el control es una empresa financiera —capital-riesgo— aunque la dominada sea productiva, etc.

74 Detrayendo grados de gestión a las direcciones empresariales, como por ejemplo con bolsas de empleo, lo que conecta en vertiente colectiva el poder asociativo -sindical- con el poder estructural -mercado de trabajo-.

75 Las habilidades y conocimiento expertos funcionan en una doble dirección: por un lado son distribuidas socialmente de manera limitada reforzando la desigualdad (Parkin, 1984; Bourdieu, 2000), por otro lado, convierten a los trabajadores poseedores difíciles de supervisar y sustituir (Mintzberg, 1988).

76 El control del empleo por parte de la patronal y la decisión de quién está en desempleo es utilizado como arma de coacción ante cualquier reivindicación. La dificultad de encontrar otro empleo en un contexto de paro masivo mina efectivamente el poder de negociación en el mercado de trabajo.

jo existentes tanto dentro de la empresa como en el sistema económico, la fase del ciclo económico y por lo tanto el impacto del crecimiento o la crisis, así como el tipo de políticas económicas y laborales que afectan el nivel de empleo⁷⁷.

En segundo lugar, existe también un *poder en el lugar de trabajo*, que se refiere a la situación estratégica de un grupo particular de trabajadores dentro de un sector industrial clave (Silver, 2005). Sin embargo ese *poder en el lugar de trabajo* es poder técnico (Womack, 2007), que se localiza en cualquier empresa y que permite parar la producción de esa empresa de forma individual o coordinada. Es decir, unos pocos trabajadores en posiciones estratégicas permitirían detener la producción de muchos otros, ya sea dentro de una empresa o en toda la economía (Womack, 2007). Es pues la posición estratégica la verdadera fuente de poder en el lugar de trabajo, pues estas posiciones siempre han sido la clave de las relaciones industriales y de la organización de los obreros (Womack, 2007). Este *poder en el lugar de trabajo* puede estar relacionado o no con perfiles laborales cualificados⁷⁸. Pueden tener mucho poder en el lugar de trabajo unos pocos trabajadores y trabajadoras estratégicamente situados en una cadena de montaje si se ponen en huelga, como los comerciales de una empresa comercializadora, o como los trabajadores informáticos que pueden paralizar los sistemas de trabajo de la mayoría de empresas actuales.

Existen otras fuentes muy importantes de poder en el puesto de trabajo, como pueden ser los trabajadores y trabajadoras con capacidad de comunicarse con la mayoría de trabajadores y trabajadoras⁷⁹ o aquellos que tienen acceso a información crucial de la empresa (como los administrativos y contables). Es por este motivo que los sistemas empresariales de reclutamiento y los propios mercados de trabajo profesionales pueden ser restrictivos y tratar de evitar a toda costa la sindicalización de estos trabajadores estratégicos a la par que ideológicamente promover una cultura individualista y pro-capitalista para el acatamiento del *statu quo*. Este poder en el puesto de trabajo está vinculado evidentemente con la interrelación de los trabajadores y trabajadoras individuales en el proceso de trabajo, así como con su capacidad de coordinación tanto a nivel de empresa como de sector y estructura económica. Un ejemplo de todo esto a nivel de empresa es la huelga de la United Auto Workers contra General Motors en 1937. Tal como relata Womack (2007), la UAW, en efecto, decidió atacar directamente la corporación más grande del ramo General Motors, pero el autor se pregunta “¿por qué no dirigir la huelga al otro gigante, Ford, para detener su corazón metalúrgico de 70.000 trabajadores (...) la mayor concentración obrera del mundo en un sólo punto?” (Womack, 2007: 21). Entre las principales razones estaba la poca militancia de la UAW en la empresa Ford, que ésta estaba políticamente dividida por la “cuestión racial” fomentada por la empresa para dividir los 60.000 trabajadores blancos con los 10.000 negros. Además, estaba la desventaja de que en el complejo era la corporación que tenía mayor integración técnica del mundo, mientras que GM, por su descentralización material, era técnicamente más vulnerable (Womack, 2007: 57). En este caso se dirigieron a dos plantas de GM que no eran muy grandes pero “tenían los únicos juegos de matrices para cortar las carrocerías de todos los modelos más vendidos”. Así, GM no tenía stock de estas piezas básicas —el costo de almacenar piezas aparatosas era alto y ninguna empresa lo hacía— y por lo tanto se pudo asumir una huelga corta que de no ser así el sindicato no hubiera podido sostener financieramente. Si los trabajadores de estas dos medianas empresas paraban sus prensas, obligaban a parar a sus compañeros de fábrica, pero también al resto de las plantas, interrumpiéndose la producción de alrededor tres cuartas partes de los pedidos de GM, mientras Ford seguía produciendo. En todo caso, como dice Womack: “lo importante no fue la ubicación geográfica, las coordenadas en un sistema de posicionamiento global, sino la posición en la división técnica del trabajo”.

Estos ejemplos demuestran las interrelaciones dentro de los contextos económicos y productivos del poder estructural, tanto en el mercado de trabajo, como en el lugar de trabajo. Asimismo, desde una perspectiva del arrastre hacia atrás y hacia delante del sector, “el grupo que encabezó la huelga contra GM tomó una gran decisión estratégica: presionar para que se formaran lo antes posible sindicatos por ramo industrial en las grandes corporaciones automotriz y siderúrgicas. Entre las principales razones para comenzar con estas estaba el número de trabajadores que tenían, pero también la razón estratégica de que la producción de automóviles requería cada vez más acero, que a su vez requería carbón (...) los nuevos sindicatos por ramo industrial se coordinarían con el antiguo sindicato industrial de la minería de carbón (...)”

77 Kalecki en “Aspectos políticos del pleno empleo” argumentaba los motivos por los cuales la clase capitalista quería eliminar la intervención estatal en este ámbito pues una política económica de pleno empleo facilitaba la organización sindical y la lucha por salarios y convenios mejores.

78 Un ejemplo que cumple alto poder en el mercado de trabajo y en el puesto de trabajo son los controladores aéreos o los pilotos. Para acceder a los empleos es necesario un proceso más o menos largo de formación y esto les hace difícilmente sustituibles, además de que una huelga en estos segmentos laborales supone un impacto que arrastra a las empresas empleadoras e incluso a toda la economía de un país.

79 Por ejemplo el personal de mantenimiento que tiene la capacidad de moverse por toda la empresa (Martín Artiles, 1995).

Además de sus otros poderes, la alianza tendría la posición industrialmente más estratégica del país, porque sin carbón no hay ferrocarril” (Womack, 2007: 52).

Otro factor del *poder en el lugar de trabajo* ya apuntado por Womack –fuera de la empresa–, es el de la situación geográfica de la empresa, polígono, clúster, distrito industrial, etc. Como en la estrategia militar, los trabajadores localizados en estos enclaves, así como en fronteras o nudos de comunicaciones, tienen un alto poder en el lugar de trabajo en tanto tienen la capacidad de cortar el flujo económico de mercancías y personas, impactando su acción colectiva más allá de la propia empresa.

Estrategias empresariales para contrarrestar el poder laboral.

El esquema que hemos propuesto en el apartado anterior nos va a ser útil para analizar las estrategias sindicales, que persiguen reforzar el poder laboral, así como las estrategias empresariales, que tienen como objetivo debilitar el poder de los empleados. En este apartado vamos a sintetizar las principales estrategias empresariales, pues la acción sindical requiere anticiparse a los pasos que dé la patronal para inclinar la balanza a favor de los trabajadores. Las estrategias de la patronal son despegadas en distintos niveles (internacional, estatal, regional, local y de centro de trabajo) y suelen aparecer combinadas entre sí.

Una primera estrategia empresarial para contrarrestar el *poder asociativo* consiste en deslegitimar a las organizaciones sindicales. A nivel general, utilizan sus *think tanks* y medios de comunicación de masas -empresas- para extender una visión social negativa sobre los sindicatos y los sindicalistas. En España, por ejemplo, no hay campaña sindical que no aparezca acompañada de una ofensiva mediática para desprestigiar a los sindicatos. Por el contrario, los medios de comunicación no suelen difundir cuestionamientos de la legitimidad de las organizaciones empresariales, sus objetivos y discursos. Esto ha ido calando en la opinión pública gradualmente, hasta el punto de que en las últimas encuestas del Centro de Investigaciones Sociológicas, los sindicatos aparecen entre las organizaciones peor valoradas. Es especialmente llamativo que recientemente la imputación de Gerardo Díaz Ferrán, expresidente de la patronal, por varios graves delitos no haya salpicado lo más mínimo a la imagen pública de la CEOE, entidad de la que ha sido presidente durante muchos años. Nos preguntamos qué hubiera pasado si se hubiera imputado a un exdirigente sindical por los mismos motivos. A nivel de empresa, la dirección también trata de deslegitimar a los sindicatos, por ejemplo, haciendo circular rumores sobre su carácter violento, su inutilidad o su amenaza a la supervivencia de la empresa.

Una segunda estrategia consiste en aprovechar la movilidad geográfica y financiera del capital, por ejemplo, cuando las empresas transnacionales se desplazan para evitar la presión sindical (Silver, 2005). Sin embargo, esto no siempre es posible ni interesante para las empresas –no sólo influye el coste laboral y el poder sindical en las decisiones de deslocalización–. Por lo tanto, esta situación se da sólo en periodos e industrias concretas, aunque de forma creciente en servicios que no son de provisión personal directa⁸⁰. Por otra parte la movilización del capital hacia países con peores condiciones salariales y de empleo, también supone la activación de la resistencia de los trabajadores y trabajadoras allí empleadas (Silver, 2005).

Otra estrategia, a nivel estatal, consiste en la flexibilización del marco normativo. Aquí la patronal actúa como grupo de presión a través de múltiples mecanismos (como financiar a los partidos políticos o crear estados de opinión), para influir en la toma de decisiones de los gobiernos para que éstos apliquen medidas de corte neoliberal. Por ejemplo, en nuestro país se han ido aprobando sucesivas reformas del mercado de trabajo que han ido flexibilizando y desregulando las relaciones laborales y, por consiguiente, debilitando el poder laboral en todas sus dimensiones⁸¹. Con las recientes reformas del PSOE y PP (2010, 2012), se introduce un principio de profundo *fondo* liberal en las mismas, donde el centro sobre el que pivota la reforma es la empresa entendida como propiedad privada que debe conseguir los máximos beneficios⁸².

⁸⁰ Como por ejemplo teleoperadores, venta y distribución por internet, etc.

⁸¹ Se debilita el poder en el mercado de trabajo en tanto se incrementa la precariedad de la contratación, se rebaja la indemnización por despido, se facilita el mismo -por “causas objetivas”- y se sostiene -incrementa- el desempleo estructural, reduciendo a su vez los subsidios de desempleo, endureciendo las condiciones de acceso a los mismos, como presión añadida. Por el contrario, se refuerza el poder de dirección empresarial para ejecutar todo tipo de medidas con la excusa de “causas económicas y productivas”. También se busca debilitar el poder asociativo -sindical- al dificultar en este contexto la presión sindical para conseguir mejoras (Giráldez y Rodríguez, 2012).

⁸² Con anterioridad, la disminución de beneficios no justificaba las causas económicas ante un despido colectivo o una modificación de condiciones de trabajo.

bajo una *forma* alejada de las concepciones liberales de autonomía de la voluntad –imposible si no se da entre iguales–, ya que por una parte se permite la modificación unilateral de las condiciones de trabajo pactadas –individual o colectivamente– por la parte *fuerte* del contrato y por otra parte se mantiene el intervencionismo estatal, si bien cambia de signo: el intervencionismo se produce para garantizar la libertad de empresa frente a los derechos de los y las trabajadoras (Giráldez y Rodríguez, 2012)⁸³. Por lo tanto, estas reformas laborales abren grietas al derecho del trabajo para que éste deje de ser una herramienta de contención a la mercantilización de la fuerza de trabajo y pase a ser un instrumento de explotación ordenada de los recursos humanos. Esto supone una transformación en el modelo de relaciones laborales al pasar el derecho del trabajo de ser una herramienta *protectora* a convertirse en un instrumento de aplicación sistemática de los objetivos empresariales de incremento de la explotación, la extracción de esfuerzo y la gestión unilateral del empleo por parte de la patronal. Todo ello, apoyado con toda una batería de cambios que se están sucediendo en las políticas sociales, dirigidas a la “activación” neoliberal, eliminando la faceta de “protección” de tradición keynesiana. El papel del Estado capitalista se transforma paulatinamente en instrumento de explotación con la cobertura ideológica y normativa de la liberal Unión Europea (Giráldez y Rodríguez, 2012).

A nivel de centro de trabajo o empresa, las empresas pueden utilizar el *mobbing*, las sanciones o los despidos como recurso para contrarrestar el *poder asociativo* en general. Las estrategias de represión se pueden centrar –cuando las hay, que no es en todos los casos– en los delegados y delegadas sindicales o en afiliados de la Sección Sindical. Las empresas utilizan estrategias, más específicamente para contrarrestar el poder sindical tales como el uso de otros sindicatos para enfrentarse a los sindicatos de clase y que ejerzan como rivales.

En el centro de trabajo es muy frecuente el recurso de los empresarios a la comunicación directa con los trabajadores saltándose al sindicato (McIlroy, 1984). De este modo, se pone en práctica la vieja táctica del “divide y reinarás”. Se individualizan las relaciones laborales, pues son conscientes de que los trabajadores aislados son más dóciles, tienden a evitar el enfrentamiento y a aceptar peores condiciones de trabajo. Además, se elimina la identidad colectiva y la conciencia de clase. Se trata de evitar el “nosotros y nosotras” para potenciar el “yo”.

En un contexto más amplio, las empresas utilizan para contrarrestar el poder social la paulatina individualización de las condiciones de trabajo imponiendo la segmentación laboral. Una estrategia también comúnmente utilizada contra el poder asociativo en general y contra el poder social en particular, es promover la movilidad funcional y geográfica para aislar a trabajadores concretos que tengan capacidad de movilizar a la plantilla. Este hecho está relacionado también con el poder en el puesto de trabajo. Por último, para contrarrestar el poder ideológico, las empresas tratan de fomentar el individualismo, promover programas de fidelización con la empresa con descuentos sobre sus propios productos, estrategias como “el empleado del mes” o regalos.

Para contrarrestar el *poder estructural*, las empresas pueden aprovechar coyunturas económicas y políticas que suponen el incremento del paro o la nueva regulación –a la baja– de la contratación o la indemnización por despido, el incremento del poder de dirección y la posibilidad de inutilizar la negociación colectiva. Es importante señalar que, en cualquier caso, las estrategias de las empresas se basan en el “divide y reinarás” (Gordon et al., 1986) y concretamente, en el caso del poder laboral estructural, esto significa incidir a la vez en el ámbito del mercado de trabajo y del puesto de trabajo. Así pues, contra el poder en el mercado de trabajo se pueden utilizar mecanismos vinculados al momento de la entrada a trabajar en una empresa con la contratación temporal de muy diferentes tipos, también en la estancia en la empresa fomentando acuerdos o imponiendo unilateralmente condiciones que segmenten y dividan las condiciones de las plantillas, promoviendo incentivos selectivos (primas, salarios variables más o menos arbitrarios) y vías selectivas de ascensos —lo que se ha venido a denominar control burocrático—, como en las opciones de salida con el variado menú de estrategias para despedir. En resumen, las estrategias de segmentación laboral y las medidas de flexibilidad externa, tanto cuantitativa como cualitativa⁸⁴ (Martín Artiles, 2003b), pueden ser utilizadas para debilitar el poder laboral en el mercado de trabajo. Asimismo, la discriminación por razón de sexo o de origen suele ser habitualmente aprovechada para segmentar a las plantillas.

83 También se introduce la lógica mercantil para los servicios públicos al introducir la causalidad económica y la disminución de ingresos para proceder a despidos y a empeoramiento de servicios que, por definición, no deberían estar sujetos a la lógica de mercado capitalista ni del beneficio.

84 En este punto es donde encontramos las estrategias de subcontratación y externalización como herramienta a la práctica de debilitación del poder laboral estructural, que serán más desarrolladas.

Para contrarrestar el *poder en el lugar de trabajo*, aparte de lógicamente aquellas medidas vinculadas con el mercado de trabajo que implosionan en las tareas y el lugar de trabajo, los mecanismos de control de los supervisores, son útiles las medidas de flexibilidad interna cuantitativa y cualitativa (Martín Artiles, 2003b). Los contratos a tiempo parcial, los horarios irregulares o los continuos cambios de horario, los trabajos a turnos, sirven también para aprovecharse al máximo de la fuerza de trabajo y que esta no se pueda organizar fácilmente para conseguir mayor duración, continuidad o estabilidad en el lugar de trabajo y por tanto que se pueda organizar y reivindicar mejorar las condiciones. Por otra parte, las empresas pueden utilizar estrategias a corto y medio plazo. A corto plazo la desubicación funcional de los trabajadores y trabajadoras también puede ser usada como estrategia para debilitar su poder en el lugar de trabajo⁸⁵. También la movilidad geográfica puede cumplir este objetivo, sobre todo si la influencia en este caso es por ser un puesto de trabajo con alta capacidad de relacionarse con la mayor parte de la plantilla y tener contacto directo con ella. A medio plazo, las estrategias de las empresas que debilitan el poder laboral en el lugar de trabajo se fundamentan principalmente en el proceso de inversión y el cambio tecnológico para ahorrar trabajo y fomentan un cambio de cualificaciones (Zubero, 1997). Hacer menos cualificado el trabajo y por tanto limitar la importancia de los mercados de trabajo profesionales, es decir, de los trabajadores y trabajadoras especializados en su profesión –difícilmente sustituibles en el corto plazo– y que acceden a empleos por esa vía, ha sido una constante histórica del capitalismo.

Conclusiones.

Las relaciones laborales son el lugar de encuentro conflictivo de tres tipos distintos de poder: el laboral, el empresarial y el estatal. En esta ponencia hemos propuesto un marco general para el análisis del poder en la empresa y la investigación de las estrategias sindicales y empresariales; un estudio que se convierte en imprescindible para el desarrollo de la acción sindical.

Desde nuestra perspectiva, existen dos grandes fuentes de poder laboral: el poder asociativo y el poder estructural. Las fuentes asociativas pueden ser sindicales (la presencia de organizaciones más o menos bien articuladas), sociales (la existencia de un tejido social denso que favorezca la posición de las y los trabajadores) e ideológicas (relativas a los valores, la identidad y la conciencia de clase). Las fuentes estructurales, por su parte, dependen, a grandes rasgos, de la posición del trabajador en el mercado de trabajo y en el proceso de producción o la empresa. Todas estas fuentes deben ser tenidas en cuenta para conocer el auténtico poder de negociación de un trabajador o grupo de trabajadoras, que se traducirá en mejores condiciones de trabajo, estabilidad, salario o seguridad.

A partir del reconocimiento de las diferentes fuentes de poder laboral, es posible desentrañar las estrategias empresariales encaminadas a controlar la fuerza de trabajo y desactivar esas fuentes de poder obrero. Desde la deslegitimación pública de las organizaciones sindicales, hasta el *lock-out*, pasando por el acoso moral, los empresarios despliegan toda una gama de estrategias que este marco de análisis ayuda a comprender. La tarea de escudriñar las estrategias empresariales es vital en cualquier iniciativa sindical que pretenda actuar de manera efectiva y eficaz.

Bibliografía

- Barclay, Harold B. “El poder: una visión antropológica”, en Beltrán Roca Martínez (coord.) *Anarquismo y antropología. Relaciones e influencias mutuas entre la antropología social y el pensamiento libertario*. Madrid: La Malatesta, 2008. pp. 75-94.
- Bourdieu, Pierre. *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus. 2000.
- Bourdieu, Pierre. *El sentido práctico*. Siglo XXI editores. Argentina, 2007.
- Confederación Nacional del Trabajo. *El Anarcosindicalismo en la era tecnológica. Estatutos, congresos y conferencias (1977-1987)*. Fundación Anselmo Lorenzo, 1988.
- Confederación Nacional del Trabajo. *Acuerdos congresuales de la CNT (hasta el VIIIº congreso de Granada 1995)*. Mimeografiado.
- Confederación Nacional del Trabajo. X Congreso. *Acuerdo sobre Acción Sindical. Córdoba Diciembre de 2010*. <http://cnt.es/sites/default/files/Accion%20Sindical-Acuerdos%20CNT%20X%20Congreso%20Confederal-edicion-4.pdf>

⁸⁵ Por ejemplo la rotación en los puestos de trabajo y la movilidad funcional pueden tener como objetivo ir desplazando de puestos estratégicos a trabajadores peligrosos para la empresa.

- Del Rio, Eugenio. "Crisis de la cultura obrera" en AA.VV. *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*. Gakoa, 1997.
- Edwards, Paul K. *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1990.
- Edwards, Paul K; Scullion, Hugh. *La organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1987.
- Félix, Mariano. "El mercado de trabajo en la economía política radical", en *Teorías Económicas sobre el Mercado de Trabajo. I. Marxistas y Keynesianos*, Neffa, Julio C. (dir.). 2006.
- Florido, David; Gutiérrez, Jose Luis; Roca, Beltrán. *El pueblo en la calle. Reconversión naval, sindicalismo y protesta popular en el astillero de Puerto Real*. Centro de Estudios Andaluces. 2009.
- Foucault, Michel. *Microfísica del poder*. La Piqueta, Madrid. 1979
- Foucault, Michel. *Historia de la sexualidad. Vol. 1. La voluntad de saber*. Madrid: Siglo XXI Editores. 1984.
- Gabinete Técnico Confederal de CNT. *Aspectos básicos para la planificación, estrategia y organización de la huelga*. Caja de Herramientas para la Lucha. Serie Formación Sindical. Nº 1. Junio 2012. Secretaría de Formación y Estudios del Secretariado Permanente del Comité Confederal de CNT.
- Giráldez Méndez, Rita; Rodríguez Algans, Lluís. Informe sobre la Ley 3/2012 de reforma del mercado laboral. Una perspectiva anarcosindicalista del resquebrajamiento del derecho del trabajo. Gabinete Técnico Confederal de la CNT-AIT. Edita Secretaría Formación y Estudios Secretariado Permanente del Comité Confederal CNT-AIT. Agosto 2012. <http://www.cnt.es/informe-sobre-la-ley-32012-de-reforma-del-mercado-laboral>
- Gordon, David M; Edwards, Richard; Reich, Michael. *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- Graeber, D. *Fragments of an anarchist anthropology*. Chicago, Prickly Paradigm Press, 2004.
- Harrison, Bennett. *La empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*. Paidós. 1997.
- Holloway, John. *Cambiar el Mundo sin Tomar el Poder. El Significado de la Revolución Hoy*. España: El Viejo Topo. 2002.
- Hyman, Richard. *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. H. Blume, 1981.
- Ibáñez, Tomás. *Poder y libertad*. Ed. Hora. 1983.
- Ibáñez, Tomás. "Por un poder político libertario. Consideraciones epistemológicas y estratégicas en torno de un concepto" en Tomás Ibáñez, *Actualidad del anarquismo*. Anarres. 2007. pp. 41-52
- Jódar, Pere; Martín Artiles, Antonio. *Crisis económica y relaciones industriales: ensayos sobre el conflicto capital/trabajo. Estrategias y alternativas*. Zero, 1984.
- Köhler, Holm-Detlev; Martín Artiles, Antonio. *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta, 2010.
- Lacalle, Daniel. *La clase obrera en España. Continuidades, transformaciones y cambios*. El Viejo Topo – FIM, 2006.
- Lenin, V.I. "El poder dual", *Pravda*, n. 28 (9 de abril de 1917).
- Letamendia, Francisco. *Estructura política del mundo del trabajo: fordismo y posfordismo*. Tecnos, 2009.
- Lévesque, Christian; Murray, Gregor. "Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale: clés de lecture pour un renouveau". *La Revue de l'IRES* nº 41(1), 2003. <http://www.ires-fr.org/images/files/Revue/r414.pdf> (existe versión en inglés y castellano).
- Lévesque, Christian; Murray, Gregor. "Comprendre le pouvoir syndical: ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale". *La Revue de l'IRES* nº 65(2), 2010. p. 41-65. <http://www.ires-fr.org/images/files/Revue/Revue65/r65-3.pdf> (existe versión en inglés y castellano)
- Lope, Andreu. "Los problemas de la acción de los sindicatos en la empresa", en AA.VV. *Trabajo y clase obrera hoy*. Fundación de Investigaciones Marxistas. 1991.
- Lope, Andreu; Alós, Ramón. "Los sindicatos en los centros de trabajo", en Fausto Miguélez y Carlos Prieto (dirs.). *Las relaciones laborales en España*. Siglo XXI, 1991. pp. 233-250.
- Lope, Andreu; Alós, Ramón. "La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción", en Fausto Miguélez y Carlos Prieto (dirs.). *Las relaciones de empleo en España*. Siglo XXI, 1999. pp. 213-236.
- McIlroy, John. *Strike! How to fight, how to win*. Pluto press. 1984.
- Martín Artiles, Antonio. *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*. Consejo Económico y Social. 1995.
- Martín Artiles, Antonio. "Teoría sociológica de las relaciones laborales", en Blanch, J.M. (coord). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Editorial UOC. 2003a, pp. 149-263.
- Martín Artiles, Antonio. "Actores y modelos de relaciones laborales", en Blanch, J.M. (coord). *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. Editorial UOC. 2003b, pp. 199-332.

- Miguélez, Fausto. "Presente y futuro del sindicalismo en España" en Fausto Miguélez y Carlos Prieto (dirs.). *Las relaciones de empleo en España*. Siglo XXI, 1999. pp. 191-212.
- Mintzberg, H. *La estructuración de las organizaciones*. Madrid, Alianza, 1988.
- Neffa, Julio Cesar. (dir). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. I. Marxistas y Keynesianos*. Fondo de Cultura Económica, 2006.
- Neffa, Julio Cesar. (dir). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. III. Institucionalistas*. Fondo de Cultura Económica, 2008.
- Negri, Antonio. *Poder constituyente: ensayo sobre las alternativas de la modernidad*. Libertarias-Prodhuvi. 1994.
- Negri, Antonio; Hardt, Michael. *Imperio*. Harvard University Press, Cambridge, Massachussets, 2000.
- Parkin, Frank. *Marxismo y teoría de clases. Una crítica burguesa*. Madrid: Espasa Calpe. 1984.
- Prieto, Carlos. *Mercado de trabajo y condiciones de empleo: Comparabilidad societal y poder social de negociación*. Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 5. 1994.
- Recio, Albert. *Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral*. FUHEM-Icaria, 1997.
- Recio, Albert. "La segmentación del mercado laboral en España" en Fausto Miguélez y Carlos Prieto (dirs.). *Las relaciones de empleo en España*. Siglo XXI, 1999. pp. 125-150.
- Roca Martínez, Beltrán. *Anarchism, anthropology and Andalucía. An Analysis of the CNT and the 'New Capitalism'*. Anarchis Studies, vol. 14 nº2. 2006. <http://www.lwbooks.co.uk/journals/anarchiststudies/articles/Mart%EDnez.pdf>
- Roca Martínez, Beltrán. *Acción directa y sindicalismo. Una etnografía de combate*. Revista Nómadas nº17. 2008. <http://www.ucm.es/info/nomadas/17/beltranroca.pdf>
- Roca Martínez, Beltrán y Ventura Calderón, Fernando. "Damocle's Sword: Democratic Governmentality and State Trade Unionism in Spain", en Alfonso Ivarra and Penelope Aguero (ed.), *Contemporary Studies in Ethnography*. New York: Nova Publishers. 2009.
- Roca Martínez, Beltrán. "Una visión antropológica del poder. A propósito de *La Sociedad contra el Estado* de Pierre Clastres". *Libre pensamiento* nº 66. 2011.
- Scott, James C. (1985) *Weapons of the weak. Everyday forms of peasant resistance*. New Haven: Yale University Press.
- Scott, James C. (2002) *Los dominados y el arte de la resistencia*. Nafarroa: Txalaparta.
- Silver, Beverly J. *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Akal. 2005.
- Villa Paola. *La estructuración de los mercados de trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1990.
- Wolf, Eric. R. *Envisioning power. Ideologies of dominance and crisis*. Berkeley/Los Angeles/London: University of California Press. 1999.
- Womack Jr, John. *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. Fondo de Cultura Económica, 2007.
- Wright, E.O. "Class Analysis", Rhonda F. Levine (ed.) *Social Class and Stratification: Classical Statements and Theoretical Debates*. New York: Rowman & Littlefield Publisher, 1998. pp. 141-165.
- Wright, E.O. "Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise". *American Journal of Sociology*, Volume 105 Number 4 (January 2000): 957-1002 <http://www.ssc.wisc.edu/~wright/Published%20writing/Worker-power.pdf>
- Zubero, Imanol. "Cambio tecnológico y emancipación social: un reto para el sindicalismo" en AA.VV. *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*. Gakoa, 1997.



Confederación Nacional del Trabajo
Secretariado Permanente del Comité Confederal
Secretaría de Formación y Estudios
