

# Repensar el SINDICATO

HICIMOS  
HACEMOS  
HAREMOS  
HISTORIA



**Edita:** Confederación Sindical de CC00  
Madrid, mayo de 2016

**ÍNDICE**



**REPENSAR EL SINDICATO**

INTRODUCCIÓN ..... 1

**LA HERENCIA HISTÓRICA DE CCOO**

I. LOS ORÍGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO: CIUDADANÍA Y CLASE SOCIAL ..... 7

II. EL PODER SINDICAL EN LA SEGUNDA REPÚBLICA ..... 11

III. CONTRA EL FRANQUISMO..... 15

IV. COMISIONES OBRERAS EN LA TRANSICIÓN ..... 32

V. EL HITO DEL 14D..... 46

VI. UNA DÉCADA DE CONSOLIDACIÓN: LOS AÑOS NOVENTA 50

VII. EL SINDICATO EN EL SIGLO XXI..... 57

**REPENSAR EL SINDICATO PARA VOLVER A PONER EL TRABAJO EN EL CENTRO DE LA SOCIEDAD**

INTRODUCCIÓN..... 67

I. HEGEMONÍA NEOLIBERAL Y CRISIS FINANCIERA..... 68

II. CRISIS ECONÓMICA Y DESIGUALDAD SOCIAL ..... 72

III. CAMBIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN LAS RELACIONES LABORALES..... 77

IV. REPENSAR EL SINDICATO PARA AFRONTAR LOS CAMBIOS ..... 81

V. FLEXIBILIZAR LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS, INCREMENTAR LA COOPERACIÓN ..... 107

VI. LA UNIDAD SINDICAL..... 116



## **REPENSAR EL SINDICATO**



## INTRODUCCIÓN

El documento que tienes en tus manos es el resultado del trabajo colaborativo realizado por un grupo de compañeros y compañeras –convocados por la Secretaría General–, sin más interés que el de ayudar a la organización a situarse, desde una adecuada reflexión sobre el presente del sindicalismo español, en condiciones de impulsar los cambios adaptativos necesarios que permitan a la CS de CCOO proyectarse hacia el futuro.

En el grupo han participado desde sindicalistas en activo jóvenes, a sindicalistas veteranos que han tenido importantes responsabilidades; incluyendo a alguna de las personas que estuvieron presentes de forma relevante en los primeros pasos de la organización, y a personas procedentes del mundo académico que atesoran conocimientos en diversas especialidades como la sociología, el Derecho del Trabajo o la economía, lo que ha permitido abarcar una amplia panorámica y evitar una excesiva influencia –aunque también está presente– del quehacer diario en el resultado de los debates mantenidos.

El documento está dividido en dos grandes bloques, claramente diferenciados, aunque tienen un mismo hilo conductor, que no es otro que “la centralidad del trabajo” y el papel de las organizaciones obreras en cada una de las fases.

El primero titulado “*La herencia histórica de CCOO*”, dividido a su vez en siete capítulos, y el segundo dedicado a “*Repensar el sindicato para volver a poner el trabajo en el centro de la sociedad*”, que consta de cinco capítulos.

En el primer bloque, el primer capítulo “Los orígenes de movimiento obrero: ciudadanía y clase social” realiza un somero recorrido por los orígenes; de las asociaciones de resistencia a la extensión de los sindicatos obreros o las organizaciones obreras en la dictadura de Primo de Rivera.

El segundo capítulo, titulado “El poder sindical en la II República”, analiza el papel de las organizaciones obreras en la II República con el nacimiento del Derecho del Trabajo y culmina con la Guerra Civil, provocada por el asalto sedicioso al legítimo Gobierno democrático.

El tercero de los capítulos, con el título “*Contra el franquismo*”, se sitúa entre abril del 39 y el inicio de la Transición democrática. Ilegalizadas después de la guerra las organizaciones obreras, son años de dura represión en los que surgen, primero espontáneamente, después más organizadas, hasta consolidarse como la gran oposición al régimen y alternativa al sindicato vertical, las Comisiones Obreras. CCOO se presenta en el inicio de la Transición como un movimiento que pretende impulsar la unidad sindical en España, al tiempo que trabaja para consolidar el tránsito de la dictadura a la democracia.

El cuarto capítulo, titulado “*CCOO en la Transición*”, sitúa el papel del sindicato en este período trascendente para la consolidación de la democracia, que se inicia

abortando la maniobra continuista del Gobierno Arias y termina con la aprobación de la Constitución del 78, si bien en términos de transición sindical se extiende hasta 1980, año en el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y tiene un momento final con la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El quinto está dedicado a analizar “*El hito del 14 D*”, significando la trascendencia que esa huelga tuvo para el desarrollo del sindicato y las relaciones sociales y laborales.

El sexto habla de “*Una década de consolidación: los años noventa*”. Un período en el que en España se empiezan a notar los efectos de la entrada en la UE, que se había materializado en la segunda mitad de la década anterior; se consolida el Estado autonómico, con crecientes transferencias competenciales, y también un nuevo modelo de concertación social, presidido además por la unidad de acción entre los dos grandes sindicatos.

El séptimo capítulo, finalmente, hace un recorrido por el período transcurrido del siglo XXI, dividido en dos fases. Una caracterizada por el crecimiento económico que se había iniciado a mediados de los 90 y se mantiene hasta 2007; y otra que se desarrolla en el período más prolongado e intenso de crisis económica vivido en España.

Este primer bloque de contenidos permite, sobre todo, disponer de referencias, unas históricas y otras más recientes, para entender el devenir de las organizaciones obreras en las diferentes etapas y situaciones políticas, económicas y sociales que ha conocido España. Permite, también, entender más fácilmente el momento actual que atraviesa el sindicato y el movimiento sindical en general.

Es desde estos puntos de vista que se ha considerado útil hacer ese recorrido por el documento. En el bien entendido de que, siendo opinable la historia o el soporte congresual dado a bastantes de las referencias más recientes que en él se hacen, no es la intención de los autores concentrar en esta parte el debate, sino la de invitar a la organización a concentrar la atención en el segundo bloque.

El bloque segundo, con el título general “*Repensar el sindicato para volver a poner el trabajo en el centro de la sociedad*”, se estructura a su vez en seis capítulos: “*Hegemonía neoliberal y crisis financiera*”; “*Crisis económica y desigualdad social*”; “*Cambios en el mercado de trabajo y las relaciones laborales*”; “*Repensar el sindicato para afrontar los cambios*”; “*Flexibilizar las estructuras organizativas, incrementar la cooperación*” y “*La unidad sindical*”.

Este segundo bloque no puede ser leído como una ponencia congresual, su elaboración corresponde a los órganos regulares con mandato para ello. Por ello, se ha huido de establecer propuestas cerradas o aún acabadas, y por eso mismo la mayoría de los capítulos termina con la formulación de preguntas sin respuesta, aunque estas estén, de forma más o menos explícita, situadas a lo largo del recorrido del texto. Son intentos de situar “pistas” por las que hacer discurrir el debate que, a nuestro juicio, necesita la organización y que, si así lo considera,



deberá zanjar el XI Congreso en forma de Programa de Acción y cambios estatutarios.

Por último, es evidente que el documento, abierto como es, no pretende encorsetar el debate o reducirlo a las materias que se contienen en el mismo. Ahora ya es de la organización, y a ella corresponde el gobierno y el alcance que se le quiera dar a la discusión. La misma debería huir de escenificarse en amplios escenarios, más dados a los monólogos que al debate vivo y participativo, presencial y *on line* como aconsejan los tiempos y permite la tecnología disponible. Se pretende que cuente, además, con hitos que permitan contar con otras opiniones y experiencias distintas a las del propio sindicato, sindicatos internacionales, la academia..., que permitan enriquecerlo desde otras miradas. En todo caso, debería estar concluido para el momento en que inicie sus trabajos la Comisión de Ponencias que ha de preparar los materiales para el Congreso.



# **LA HERENCIA HISTÓRICA DE CCOO**



## I. LOS ORÍGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO: CIUDADANÍA Y CLASE SOCIAL

### La cuestión obrera en el liberalismo del siglo XIX

Como el resto de los países del sur y del este de Europa, España fue a lo largo del siglo XIX –y aún durante la primera mitad del siglo XX– un país mayoritariamente agrario y latifundista. A lo largo del «ochocientos» conoció una industrialización débil y focalizada en Barcelona y Vizcaya. Así, en torno a 1860 había unos 150.000 obreros industriales, la mitad de ellos en Cataluña. Tal fue el contexto en el que aparecieron la clase trabajadora y el movimiento obrero. Desde el punto de vista político, el régimen liberal estuvo lejos de ser un régimen democrático y excluyó del sistema durante la mayor parte de la centuria a las capas populares y a los trabajadores.

En la medida en que se extendió el trabajo asalariado y se suscitó la llamada «cuestión social», el liberalismo dio una respuesta ideológica que, más de siglo y medio después, guarda fuertes similitudes con el neoliberalismo de la globalización. En primer lugar, en nombre de la «libertad de industria» rechazaba la intervención pública en las relaciones de trabajo y prohibía las asociaciones destinadas a cambiar el precio de las cosas y el salario; es decir, prohibía y castigaba penalmente la asociación obrera y el sindicato, tal y como expresaba el Código Penal en 1848. En segundo lugar, la suerte de los trabajadores, en cuanto tales, dependía de ellos individualmente. De este modo, el Estado no tenía que hacerse cargo ante contingencias como la enfermedad, el accidente de trabajo o la muerte que conducían al trabajador y a su familia a la miseria. Tampoco había razón para, mediante su actuación, remediar la pobreza. Era ésta una cuestión de la beneficencia privada o, a lo sumo, de las sociedades de socorros mutuos que a partir del segundo tercio del siglo comenzaron a proliferar. Por eso, en 1839 se legalizaron las sociedades de socorros mutuos. Sin embargo, como con frecuencia, además de cumplir esa función, mutaban en «sociedades de resistencia» eran continuamente prohibidas y sus asociados reprimidos.

El Sexenio Revolucionario, comprendido entre 1868 y 1874, significó un paréntesis, de manera que la Constitución de 1869 reconoció el derecho de asociación y se dictaron las primeras normas laborales, relativas al trabajo infantil. En 1874 la Restauración borbónica cerró este paréntesis. De todos modos, algo había cambiado. La Constitución de 1876 reconoció el derecho de asociación, pero hasta 1887 no se promulgó la Ley que regulaba tal derecho. El derecho al sufragio universal masculino quedó establecido en 1890 –hay que esperar a la Segunda República para que llegase el sufragio universal, incluyendo el femenino– y el derecho de huelga quedó aplazado hasta 1909. Así pues, nos encontramos ante una cronología tardía en el reconocimiento de los derechos fundamentales para el desarrollo del movimiento obrero.

Paralelamente, en el último cuarto del siglo XIX, el liberalismo experimentó un cambio ideológico respecto de la intervención pública en la llamada «cuestión social», porque la experiencia había mostrado la inviabilidad de su proyecto inicial en el manejo de la mano de obra. Bajo la influencia de una mezcla de catolicismo social, reformismo europeo, higienismo y regeneracionismo, fueron apareciendo una serie de instituciones, desde la Comisión de Reformas Sociales en 1883 hasta la creación del Ministerio de Trabajo en 1920, incluyendo el Instituto de Reformas Sociales, la Inspección de Trabajo o el Instituto Nacional de Previsión. Al mismo tiempo se dictaron una serie de leyes obreras, a partir de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900.

Ahora bien, los gobiernos de turno –liberales y conservadores– fueron incapaces de hacer cumplir la legislación social, porque la patronal fue extremadamente renuente a su aplicación. Y no sólo eso, sino que los gobiernos siguieron una política represiva –el orden público siempre se caracterizó por su naturaleza militar– y excluyente respecto de la clase trabajadora. Una política de ‘palo y zanahoria’, en la que la continuidad represiva se hallaba ocasionalmente salpicada de concesiones.

## **De las asociaciones de resistencia a la extensión de los sindicatos obreros**

A partir de los años treinta del siglo XIX se sucedieron las sociedades de resistencia y los primeros periódicos obreros, además de una serie de protestas, incluidos algunos episodios «luditas» –destrucción de maquinaria–. En el contexto de la revolución democrática de 1868, el movimiento obrero tomó impulso a través de la Federación Regional Española de la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), que tomó mayoritariamente una orientación anarquista. En la AIT, que se instaló en 1870 en España, no existió todavía una división entre partido y sindicato en el movimiento obrero. De manera que, hasta la aparición del PSOE como partido político de la clase obrera, la representación política del obrerismo y la defensa parlamentaria de la legislación social estuvo en manos de los demócratas y después de los republicanos, que eran las fuerzas políticas en los márgenes del sistema político; una especie de ala izquierda minoritaria. Claro que tanto demócratas como republicanos actuaban en nombre del pueblo, que no de la clase.

Cuando un golpe de Estado liquidó en 1874 la Primera República, y con ella el Sexenio Revolucionario, no sólo hubo una vuelta atrás respecto de los primeros derechos, sino que las expectativas revolucionarias del incipiente movimiento obrero quedaron frustradas. El anarquismo se mantuvo en su posición antipolítica y antiestatista. Pero el socialismo emprendió una vía reformista, cuyo objetivo era la inclusión de los trabajadores en el sistema a través del sufragio y de los derechos políticos, de manera que pudiera legislar a favor. El PSOE, fundado en 1879, y después UGT, creada en 1888, pasaron del rechazo a la intervención estatal desde un discurso de lucha de clases a la participación en organismos públicos como el

Instituto de Reformas Sociales y en el mismo Parlamento. El partido obtuvo por primera vez representación parlamentaria en 1910, en una coalición republicano-socialista, lo que da una idea de la debilidad inicial del movimiento. Ese mismo año tuvo lugar el Congreso fundacional de CNT, después de que el anarquismo hubiese vivido diversos avatares, incluida la persecución política, desde la creación en 1871 de la Federación de Trabajadores de la Región Española.

El sindicalismo reformista de la UGT implicaba una vida orgánica llena de procedimientos administrativos y un protocolo establecido para convocar la huelga que situaba a ésta como último recurso en la acción. Por su parte, la filosofía de la acción directa, despreciando la intervención pública en las relaciones de trabajo, llevaba al anarcosindicalismo a extender la huelga como mecanismo para derribar el sistema capitalista.

Llegados a este punto, conviene hacer algunas observaciones. En primer lugar, debe subrayarse que los primeros impulsores del movimiento no fueron obreros industriales de las nuevas fábricas. Por el contrario, se trataba de trabajadores de oficio cualificados, herederos de los antiguos gremios, empleados en pequeños talleres, en imprentas o sastrerías o que ejercían de toneleros, canteros o sombrereros. La extensión del trabajo asalariado, la penetración del capital y la aparición de la industria pusieron en peligro su estatus, rompieron el control que ejercían sobre los procesos de trabajo y eliminaron la posibilidad de emanciparse, en el sentido de establecerse por su cuenta. A partir de este cambio de situación, los trabajadores de oficio no sólo se organizaron, sino que se dotaron de un lenguaje propio. Un lenguaje de clase mediante el cual en su discurso el pueblo fue sustituido por el proletariado. Además, articularon un programa de emancipación social. Asimismo, crearon una serie de rituales –el 1 de Mayo– y se dotaron de diversos símbolos –la bandera roja– que contribuyeron a forjar una identidad propia.

En segundo lugar, se debe insistir en la debilidad inicial del movimiento obrero en España, que hasta bien entrado el siglo XX –entre la primera y la segunda década– no logró estructurarse a nivel del conjunto del territorio español. De hecho, las primeras huelgas generales, como las de Barcelona en 1902 y en 1909 o la de la minería de Vizcaya de 1903, fueron conflictos de carácter local. Además, algunos de ellos, presididos por la división como ocurrió en la capital catalana en 1902 y 1909.

En tercer lugar, el sindicalismo en sus dos variantes adquirió una dimensión política muy importante que debe enfatizarse. En sus inicios, el obrerismo socialista estableció una división de tareas estricta entre partido y sindicato. Esta división de tareas estaba tomada de la socialdemocracia europea y fue heredada más tarde por el comunismo, a partir de su aparición en España en 1920. El partido se ocupaba de la política y de la estrategia y, de manera subordinada, el sindicato de las reivindicaciones económicas inmediatas del proletariado. Ahora bien, UGT se implicó progresivamente en asuntos políticos, como la campaña contra la Guerra de Marruecos o la libertad de los presos políticos. De este modo, en los Estatutos aprobados en su Congreso de 1918 se estableció que el sindicato intervendría en todos los asuntos de la vida pública que afectasen a los trabajadores.

El sindicalismo anarquista rechazaba la acción política y la intervención pública en la regulación de las relaciones de trabajo. Ahora bien, en la medida en que el Estado respondía a la acción colectiva con una legislación social restrictiva, la central anarcosindicalista fue adquiriendo esa dimensión política de la que hablamos. Para entonces, el movimiento obrero se había extendido al conjunto del territorio español. El “Pacto de Zaragoza”, firmado el 17 de julio de 1916 entre dirigentes de CNT y UGT, dio lugar a la convocatoria de una huelga general de un día a finales de ese mismo año contra el desempleo y la carestía de la vida. Sin embargo, la precipitación por parte de UGT en la convocatoria de la prevista huelga general indefinida hizo que, finalmente, esta solo fuera convocada por dicho sindicato y el PSOE en agosto de 1917, con un carácter marcadamente político: cambiar el régimen oligárquico y corrupto de la Restauración.

Aunque la huelga general de 1917 no logró sus objetivos inmediatos abrió un intenso período de agitaciones laborales en el campo y en las ciudades. Comenzó en 1918 y se extendió hasta 1920. La pretensión de mejorar las condiciones laborales y de vida, muy deterioradas como consecuencia de la Gran Guerra europea, estaba en el centro de esta oleada de protestas. Este período de agitación se conoce como el «trienio bolchevique».

La Revolución Rusa fue, sin duda, el elemento de más trascendencia en una época de grandes convulsiones sociales y determinante para la evolución en el siglo XX de las organizaciones obreras. A pesar de no cumplirse las previsiones de Marx y Engels en cuanto a que serían los países más desarrollados, como Alemania, los que jugarían el papel de avanzada de los procesos revolucionarios, finalmente fue en la Rusia zarista donde se produjo la primera revolución victoriosa. Un país atrasado, escasamente industrializado y una economía, fundamentalmente de base agraria.

Aunque era una realidad lejana, las noticias de la Revolución Rusa llegaron en esta coyuntura al mundo del trabajo como un soplo de esperanza. Provocó adhesiones fervorosas, tantas como radicales rechazos, y tuvo una indudable influencia sobre los Partidos Socialistas de la época, partidos que conocieron rupturas importantes. En 1920, fruto de una escisión del PSOE, se fundó el Partido Comunista de España.

El período combinó algunos avances en la legislación social con una bárbara represión de las movilizaciones, como puso de manifiesto la huelga de La Canadiense en 1919. Y ello en un contexto crítico para el régimen, afectado no sólo por la movilización obrera, sino también por el desastre colonial en Marruecos, el malestar militar y la agitación nacionalista.

Así las cosas, en septiembre de 1923 triunfó un golpe militar encabezado por el general Primo de Rivera. La CNT fue prácticamente desarticulada. Ya estaba muy diezmada tras la represión sufrida en los años previos, en los que la patronal catalana contrató a pistoleros para hacer desaparecer a los líderes sindicales. UGT tomó una posición acomodaticia, participando en los Tribunales de Trabajo de la dictadura y Largo Caballero en el Consejo de Estado. La actitud colaboracionista se cimentaba en el tradicional principio ugetista de preservar la organización por encima de todo. Sin embargo, paulatinamente el sindicato socialista abandonó esta posición para reclamar la normalidad constitucional de la monarquía y, finalmente,



sumarse a las fuerzas republicanas. De tal suerte que en diciembre de 1930 convocó una huelga general por la nueva causa.

Por otro lado, hay que señalar que en la medida en que las organizaciones sindicales se fueron implantando territorial y sectorialmente acabarían modificando su estructura. De este modo, CNT en el Congreso de 1919 pasó de los sindicatos de oficio a los sindicatos de industria. A su vez, UGT se decidió por las federaciones de rama en el Congreso de 1928. De todos modos, la cultura del oficio se prolongó en el sindicalismo español hasta los años treinta.

## II. EL PODER SINDICAL EN LA SEGUNDA REPÚBLICA

### **El empuje democrático y la construcción del Derecho del Trabajo**

Los sindicatos jugaron un papel determinante en la vida política y social de la Segunda República. UGT recibió al nuevo régimen como algo propio, mientras que CNT lo puso en cuarentena. En todo caso, la República abrió grandes expectativas democráticas. Durante el primer bienio de Gobierno de conjunción republicano-socialista, Largo Caballero fue el titular del Ministerio de Trabajo, lo que representaba la más alta cota de poder sindical en la historia del movimiento obrero español hasta entonces. La legislación social de Largo Caballero fue de tal calibre, en cantidad y calidad, que fue bajo su mandato cuando nace el Derecho del Trabajo en España como un corpus jurídico específico. La Ley de Jurados Mixtos, la Ley de Términos Municipales, la extensión de los derechos laborales al ámbito rural, la tentativa de sistematización y unificación de los derechos sociales, entre otras muchas iniciativas legales, corresponden a esta época.

De todas maneras, la legislación «caballerista» no fue acogida por igual por ambos sindicatos. UGT se vio claramente beneficiada, mientras que CNT se consideraba perjudicada. Por ejemplo, en el caso de los Jurados Mixtos –un organismo tripartito para establecer las condiciones de trabajo en un sector a nivel local– rechazaba la presencia de la Administración, por lo que el propio sindicato se quedaba al margen de la negociación colectiva. De hecho, una serie de huelgas durante el Primer Bienio, impulsadas por el sindicato anarquista, tuvieron por objeto su propio reconocimiento por parte de la patronal de cara a la negociación directa entre ambos. Ese fue el caso de la huelga de la Telefónica en 1931.

## Hacia la revolución

La Segunda República tuvo lugar en un contexto europeo de crisis de los regímenes liberales y de polarización social y política. Fue la época de los fascismos y de los regímenes autoritarios en países como Italia, Alemania, Austria, Hungría, etcétera. En este contexto, se produjo la derrota del centro izquierda en las elecciones de 1933, en las que CNT llamó a la abstención. Así comenzó lo que se conoce como «Bienio Negro». Se trata de un período contra reformista en términos sociales y políticos. Además, el gobierno resultante estaba apoyado por la Confederación Española de Derechas Autónomas (CEDA) de Gil Robles, una fuerza política reaccionaria que tomaba un discurso y formas políticas fascizantes.

Por otra parte, un ala del PSOE y de UGT, encabezada por el propio Largo Caballero, se radicalizó después de la experiencia del Primer Bienio, considerando que era necesario ir más allá del régimen republicano, de manera que la clase obrera tomase el poder. Lo cierto es que el Primer Bienio también tuvo sus límites. El más obvio fue la reforma agraria que se puso en marcha de un modo tremendamente burocrático y que no fue capaz de satisfacer el hambre de tierra de los jornaleros y aparceros de los latifundios del sur del país. Igualmente, el orden público permaneció militarizado, perpetuando así una larga tradición que saldaba la acción colectiva con una represión expeditiva. Además, los «caballeristas» de UGT-PSOE y el resto de la izquierda obrera veían en el nuevo Gobierno la antesala de la llegada del fascismo al poder, como ocurrió en Alemania con Hitler y con el aplastamiento de «Viena la roja» por el canciller austriaco Dollfus. La señal mediante la cual se produciría ese paso sería la entrada de la CEDA en el Gobierno.

Cuando eso ocurrió se puso en marcha la insurrección de Asturias en octubre de 1934, promovida por la Alianza Obrera, un organismo participado por los sindicatos y los partidos obreros: PSOE, PCE, la Izquierda Comunista y el Bloc Obrer i Camperol. A lo largo de tres semanas, la Alianza Obrera asturiana retuvo el poder en sus manos, organizando una incipiente contra sociedad, alternativa al capitalismo, hasta que fue derrotada por el ejército y la fuerza colonial.

Octubre de 1934 tuvo una repercusión desigual. En junio de ese mismo año, la Federación de Trabajadores de la Tierra de UGT había convocado una huelga campesina que fracasó estrepitosamente y que se saldó con una importante represión. Este hecho lastró bastante al movimiento de octubre, que se vio privado de una base campesina. En Madrid, por ejemplo, hubo una huelga general, pero toda vez que se produjeron los paros el movimiento careció de una orientación clara de por dónde seguir. En todo caso, la tentativa se zanjó con más de 1.500 muertos y 30.000 detenidos, casi la totalidad de ellos trabajadores de la ciudad y del campo, que serían procesados en consejos de guerra.

## Parar el golpe de julio de 1936

La represión desatada tras octubre de 1934 jugó un papel aglutinante de los sindicatos –incluida CNT–, la izquierda obrera y el republicanismo en torno al antifascismo, la necesidad de sacar a los presos de las cárceles y la vuelta de los exiliados, además de acabar con la obra reaccionaria del Bienio Negro.

Después de meses de movilizaciones, de actos y mítines, así como de una serie de actividades de solidaridad material con los represaliados y sus familias, en enero de 1936 se firmó el pacto del Frente Popular. El Frente Popular fue inicialmente una coalición electoral, apoyada por los sindicatos. Su programa era un programa de carácter democrático, cuyos objetivos eran la amnistía de los presos y represaliados, además de la vuelta atrás en el sentido de desandar lo andado durante el Bienio Negro y retomar la senda reformista del primer bienio.

La victoria del Frente Popular, el 16 de febrero de 1936, abrió paso a unos meses de polarización que culminarían en el golpe militar del 18 de julio. Antes de que el Gobierno decretase la amnistía, las cárceles se abrieron ante la presión de los manifestantes a sus puertas. Los campesinos no esperaron a que se pusiera en marcha la reforma agraria y empezaron a ocupar tierras en Extremadura, Andalucía y Castilla la Nueva. El Gobierno se limitaba a legalizar la situación creada. En las ciudades se iniciaron movimientos huelguísticos importantes. En Madrid una huelga de la construcción, iniciada en mayo, se prolongó más allá del golpe. Paralelamente, la extrema derecha parlamentaria y extraparlamentaria agitaba a favor de un golpe, completando la propaganda con la violencia política y los atentados.

Un sector del Ejército, especialmente los militares africanistas, apoyados por una trama civil, organizó el golpe militar del 18 de julio. Como otras veces en la historia de España, el proyecto consistía en acabar con las libertades e iniciar la represión mediante un golpe. Sin embargo, el golpe se transformó en una guerra civil de casi tres años. Fue el golpe militar, por tanto, la causa de la Guerra Civil.

En las primeras horas de la sublevación militar, el Gobierno republicano titubeó. Adelantándose a la iniciativa gubernamental, en ciudades como Madrid, Barcelona o Valencia la acción de los golpistas fue detenida por las milicias organizadas por los sindicatos y la izquierda obrera. Esta respuesta tuvo una consecuencia doble. En primer lugar, el plan del golpe de Estado se frustró, iniciándose una resistencia al clerical-fascismo durante tres años en una guerra civil. En segundo lugar, a lo largo del violento verano de 1936 en las zonas en manos de la República se abrió una situación de multiplicidad de poderes, concurrentes con el del Gobierno republicano. En efecto, en muchas empresas, los patronos huyeron en los primeros días del conflicto y los trabajadores y los sindicatos pasaron a organizar la producción. En Cataluña, CNT se hizo cargo de los transportes y de las comunicaciones, además de la gestión de empresas de diverso tipo. En Aragón los anarquistas promovieron la colectivización de la tierra. En Valencia, UGT impulsó las colectivizaciones.

Mientras que UGT y, sobre todo, CNT impulsaban estos procesos, que iban más allá del marco de la República liberal, sus representantes participaron en los gobiernos

republicanos. En primer lugar, Largo Caballero fue presidente del Gobierno entre septiembre de 1936 y mayo de 1937. Con él entraron los anarquistas en el gabinete. Paralelamente, y durante el mismo período, la Generalitat Catalana contó con «consellers» de CNT. Unos y otros, además del propio Caballero, abandonarían sendos gobiernos con ocasión de los violentos enfrentamientos de mayo de 1937. Durante el conflicto las autoridades republicanas, apoyadas por el PSUC, arrebataron por las armas el control de las comunicaciones en Barcelona a CNT, que se resistió, asimismo, mediante la violencia armada. Restablecido el orden, la represión se abatió sobre los anarquistas y los comunistas de izquierda del POUM.

En la medida en que, con el paso de la guerra, se fue restableciendo la legalidad republicana y sus instituciones, el poder sindical fue debilitándose. De todos modos, en 1938 todavía UGT y CNT firmarían un último manifiesto común de apoyo al Frente Popular.

Desde los orígenes del movimiento obrero en España, la Segunda República fue sin duda el período de mayor presencia sindical en la vida pública. También fue la etapa en que la legislación laboral y social adquirió tal dimensión que cristalizó en el Derecho del Trabajo. Sus límites estuvieron en la resistencia patronal al ejercicio de los nuevos derechos, en el final del bienio republicano-socialista, en las frustradas esperanzas revolucionarias y, en definitiva, en la derrota de 1939.

Por otro lado, y a pesar de que la Segunda República constituyó importantes avances para las mujeres en términos de derechos civiles y políticos, el movimiento obrero no se deshizo de su configuración y cultura profundamente masculinas. En términos de participación, las mujeres ocuparon un lugar secundario en las organizaciones obreras. Su activismo dentro de ellas venía a ser, las más de las veces, una especie de proyección pública de los roles domésticos, como en el caso de la solidaridad con los presos y sus familiares después de 1934 y a menudo en el protagonismo en la retaguardia durante la guerra. La filosofía imperante en el movimiento obrero se centraba en la figura del padre de familia encargado de ganar el pan, lo que arrojaba a la mujer a la esfera doméstica. Como decían los anarquistas durante la guerra: cuando acabase, los puestos de trabajo ocupados por las mujeres serían de nuevo para los hombres.

De todos modos, y a pesar de este marco general, desde los primeros pasos del movimiento obrero hasta los años treinta encontramos casos de activismo sindical exclusivamente femenino. Tenía lugar en organizaciones propias, como en los casos de las organizaciones de las mujeres que trabajaban en las fábricas de tabaco, en las industrias conserveras o en la confección –caso del ugetista Sindicato de la Aguja madrileño–; es decir, en los sectores más feminizados.

### III. CONTRA EL FRANQUISMO

#### El escenario: dictadura y fordismo

La victoria militar de Franco del 1 de abril de 1939 inauguró una de las dictaduras más longevas de Europa. El régimen franquista tuvo una naturaleza poliédrica y hasta cierto punto variable a lo largo del tiempo; pero si por algo se caracterizó sobre todas las cosas fue por su profundo carácter de clase. El proyecto de los generales sublevados en 1936 incluyó entre sus planes el exterminio del movimiento obrero en el sentido literal del término. Se trataba de eliminar físicamente a las organizaciones de la clase trabajadora, a sus cuadros y militantes. Decenas de miles de ellos fueron arrojados a fosas comunes y otros tantos encarcelados o forzados al exilio. Durante la guerra se prohibieron los partidos y sindicatos y se incautaron sus bienes. Al mismo tiempo, la dictadura creó un sistema legal y un conjunto de tribunales especiales destinados a la represión.

No se puede entender lo que le pasó al movimiento obrero bajo el franquismo sin el terror masivo inicial y la represión constante a lo largo de esas largas décadas. El terror fue una especie de inversión inicial, cuyos dividendos se tradujeron en consentimiento social. En este contexto, los últimos estertores del movimiento obrero clásico, de los años treinta, tuvieron su expresión en las huelgas de Barcelona de 1945 y 1946 –un esfuerzo final con la infundada esperanza de que los aliados liberarían también a los españoles del fascismo– y en la huelga del 1 de mayo de 1947 en Vizcaya.

En el primer lustro de los años cincuenta, la dictadura se había consolidado. Se dejó atrás la política económica autárquica y llegó el fin del aislamiento internacional en el marco de la Guerra Fría. En 1948 Francia reabrió la frontera. En 1950 la ONU revocó la resolución de 1946 que condenó al régimen de Franco como fascista y recomendó la retirada de embajadores. En 1953 el régimen, a través de sendos tratados, estrechó vínculos con los Estados Unidos, de quien obtuvo apoyo económico y con el Vaticano. En 1955 España ingresó en la ONU.

Las organizaciones obreras anteriores a 1939 y los sindicatos, en particular, fueron incapaces de reconstruirse, caída tras caída de sus direcciones nacionales clandestinas. Además, estaban divididas, por las viejas disputas de la guerra y por las nuevas líneas de fractura que dibujó la Guerra Fría. Por último, pero no por ello menos importante, la atmósfera económica, social y laboral se modificó profundamente.

En primer lugar, después de la larga década de autarquía económica, dominada por el hambre, la escasez y el estraperlo, además de por el aislamiento internacional, el país conoció un doble proceso de industrialización y urbanización. Es verdad que de manera irregular desde el punto de vista territorial. Sin embargo, a la altura de los primeros años sesenta había dejado de ser mayoritariamente agrario. Este proceso implicó, asimismo, un fuerte éxodo rural y el crecimiento apresurado y especulativo del medio urbano.

En segundo lugar, la expansión industrial se basó en los diversos sectores del metal –la siderurgia, el automóvil, la construcción naval, los bienes de equipo, etcétera– y la química. También jugó un papel relevante la construcción, en particular la edificación de vivienda y alojamiento turístico. La competitividad se basó en los bajos salarios y en la ausencia de una fiscalidad que, a su vez, permitiese un sistema de protección social suficiente como para merecer el nombre de Estado de bienestar. De todas maneras, el impulso industrial estuvo lejos de alcanzar el pleno empleo. Si se habla de ausencia de paro a partir de los años sesenta –es decir, durante la etapa del desarrollismo franquista–, se debe a la expulsión de las mujeres del mercado laboral, al menos del mercado laboral formal, además de a la emigración de alrededor de dos millones de trabajadores al extranjero, especialmente a Francia, Alemania y Suiza.

Por otro lado, la industria de los años cincuenta y siguientes se ajustó a unos parámetros organizativos y sociales típicamente fordistas. Más aún, en tanto que economía capitalista, la economía española durante el franquismo a partir de los años cincuenta fue un régimen de acumulación esencialmente fordista. Es decir, un régimen basado en la producción en masa de bienes estandarizados y en el consumo de masas, como puso de manifiesto en los años sesenta el automóvil y los bienes de consumo duradero en el hogar.

Desde el punto de vista de la organización de la producción, esto significa grandes fábricas muy integradas verticalmente, además de abundancia de mano de obra descualificada y semicualificada concentrada en un mismo centro productivo y con contrato estable. Lleva, asimismo, consigo la división del trabajo extrema que permite la introducción del cronometraje. La cadena de montaje pasa a ser el dispositivo de referencia. La concentración de mano de obra y la división del trabajo suministraron nuevas oportunidades para la acción colectiva.

A su vez, del lado de la reconstitución de la fuerza de trabajo, se expandió el consumo de masas a partir de los años sesenta, así como la vivienda obrera en régimen de propiedad. Este tipo de vivienda permitía la realización de beneficios a corto plazo y ataba especialmente a la fuerza de trabajo. Aparecieron así barrios obreros muy homogéneos desde el punto de vista de clase, cuyos habitantes compartían unas condiciones habitacionales muy precarias –falta de equipamiento urbano y de puestos escolares y centros sanitarios–, producto de la especulación inmobiliaria. Surgieron así nuevas comunidades obreras.

Por supuesto, el fordismo español durante el franquismo fue ajeno al fordismo europeo de la segunda postguerra mundial en un aspecto fundamental: la ausencia de libertades democráticas y de Estado de bienestar. Pero esto no hace que deje de ser fordismo, en la medida que como mecanismo de regulación capitalista conoció diversas vías nacionales.

Paralelamente, la dictadura había organizado entre 1938 y 1942 un aparato específico para las relaciones laborales, creando dos nuevas instituciones. Se trataba, en primer lugar, del sindicato vertical –la Organización Sindical Española–, de afiliación obligatoria para empresarios y trabajadores y trabajadoras, en cuya cúspide se situaba un ministro del Gobierno. La segunda institución fue la Magistratura de Trabajo, una serie de tribunales especiales en materia laboral, destinados a aliviar las tensiones entre capital y trabajo por la vía individual. La

clave de bóveda de este aparato específico era el Ministerio de Trabajo, que dictaba en exclusiva los salarios y las condiciones laborales a través de las Ordenanzas de Trabajo, hasta la aparición de la llamada Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958. Desde luego, el objetivo de este entramado institucional y normativo no fue otro que el control de la mano de obra, así como el aumento ilimitado del poder del empresario.

Tal fue el contexto en el que aparecieron y se desarrollaron las Comisiones Obreras. Más allá de la represión, se trataba de un contexto social ajeno a las tradiciones sindicales de preguerra, en las que la cultura del oficio había persistido entre los cuadros y las organizaciones sindicales.

### **Las oportunidades abiertas en las instituciones laborales franquistas: las elecciones sindicales y la negociación colectiva**

La huelga del 1 de mayo de 1947 en Vizcaya marcó el final de un tipo de conflicto. En efecto, con ella concluían las acciones unitarias organizadas por los partidos y sindicatos de los años treinta que planteaban como objetivo el final del régimen. Cuatro años después, el boicot a los tranvías y la huelga de Barcelona, en marzo de 1951, marcó un cambio en dos aspectos fundamentales. En primer lugar, los organizadores del conflicto ya no eran los partidos y los sindicatos de la República. Ahora entraron en escena nuevos actores como una serie de enlaces sindicales ajenos a esas organizaciones y militantes del ámbito católico. En segundo término, en lugar de reivindicaciones abiertamente políticas se expresaron demandas inmediatas, relativas a las condiciones de vida obrera, como la reducción del precio del billete de los tranvías.

A partir de los primeros años cincuenta tuvieron lugar una serie de experiencias en el mundo del trabajo de una nueva naturaleza, y en las que se halla el origen de las comisiones espontáneas de trabajadores y trabajadoras. Se trataba de plantas y reclamaciones que, en general, no se extendían más allá de las paredes del centro de trabajo. Estaban motivados por los acuciantes e inmediatos problemas laborales de los trabajadores y trabajadoras. A veces se trataba de que sencillamente se cumpliera la legislación en materia de salarios o de salud laboral... Ejemplos de este tipo de acciones se sucedieron a lo largo de los años cincuenta en Madrid, Barcelona, Vizcaya, Asturias o el Marco de Jerez, entre otros. Prácticamente, en ningún caso respondían a iniciativas de los sindicatos de preguerra, asentados en el exilio como organizaciones antifranquistas y en franco declive.

De todas maneras, estas acciones no eran espontáneas en estricto sentido. Tampoco planteaba las reclamaciones una comisión elegida formalmente en una asamblea. Más bien subían a la oficina a exponer las reivindicaciones comentadas en los talleres aquéllos que se atrevían. Y el atrevimiento venía de la mano del compromiso militante.

A su vez, a partir de las primeras elecciones a vocales jurados de empresa, de 1953-54, convocadas por el sindicato vertical franquista, grupos de militantes

comunistas y otros trabajadores críticos intentaron articular candidaturas alternativas a las oficiales que organizaba el propio sindicato vertical de común acuerdo con las empresas. Ni en el caso de los agrupamientos con ocasión de las elecciones sindicales ni por lo que concierne a las acciones de protesta por asuntos laborales inmediatos las Comisiones resultantes adquirieron un carácter estable.

En enero de 1957 se crea una Comisión Obrera en la mina de La Camocha en la parroquia de Vega en Gijón, propiedad del grupo Solvay, en torno a una serie de reivindicaciones que provoca que sus 1.500 trabajadores declaren una huelga que se extiende por 9 días. *“Nos tenían por gente formal, seria y trabajadora. Con prestigio”*, decía cuando se cumplía el 50 aniversario, Casimiro Bayón, uno de los protagonistas, militante de PCE. La huelga termina con una victoria de los trabajadores y ahí nace el hito fundacional de CCOO. Podía haber sido Jerez, Laciana, Vizcaya... donde se habían producido brotes de similar naturaleza.

Una huelga exitosa, la incorporación de varios trabajadores al Jurado de empresa, hasta entonces integrado exclusivamente por simpatizantes franquistas, lo que da una cierta estabilidad a la Comisión son algunos de los elementos que le confirieron ese carácter.

Luego, en 1958 el Gobierno aprobó la ya citada Ley de Convenios Colectivos Sindicales. Se inició de este modo una negociación colectiva «sui generis», dado que el régimen jamás reconoció a las partes. De tal suerte que los convenios se negociaban en el marco de los sindicatos oficiales, de afiliación obligatoria.

Sin embargo, el binomio formado por las elecciones sindicales y los convenios colectivos ofrecieron una oportunidad única para el desarrollo de las Comisiones Obreras. Las elecciones, a pesar de sus limitaciones severas, permitieron a sus activistas acceder a cargos, sobre todo a nivel de empresa, en los sindicatos verticales. Esto, a su vez, les otorgó posibilidades de actuar en el centro de trabajo y reunirse fuera de él eludiendo la represión. La negociación colectiva puesta en marcha por la ley de 1958 les facilitaba organizar la movilización en torno a la discusión de los convenios, que solía concentrarse cada año durante el otoño.

Después de una década de tentativas compartimentadas empresa a empresa, entre 1963 y 1966 las Comisiones Obreras se extendieron y adquirieron estabilidad en la mayor parte de los centros industriales y urbanos. Al mismo tiempo a partir de 1967, se dotaron de una coordinación a nivel estatal, cuyos vaivenes fueron producto de la represión que comenzó a intensificarse a partir de ese mismo año, cuando una sentencia del Tribunal Supremo declaró ilegales a las Comisiones. De nuevo, el papel del PCE fue determinante para la coordinación estatal y también para sostener el movimiento, toda vez que arreció la represión sobre él.

En el salto adelante que significaron los años centrales de la década de 1960, además del referente de la huelga minera de 1962 en Asturias, fueron decisivas las elecciones sindicales de 1963 y 1966, en las que las Comisiones obtuvieron abundantes cargos de representación en el sindicato oficial. La extensión de los convenios colectivos también jugó un papel muy importante, de manera que los activistas de las Comisiones pudieron coordinarse a nivel local y provincial para tratar de influir en la discusión de los convenios. Esta coordinación tuvo lugar en un contexto de cierta relajación de la represión, debido a que las reuniones eran de



cargos sindicales legales u organizadas por ellos. También el propio ministro franquista responsable de los sindicatos, Solís Ruiz, orquestó en esa coyuntura una cierta apertura de tintes populistas, tratando de superar el desprestigio absoluto de los propios sindicatos verticales entre la mano de obra. Posteriormente, a partir de 1967 se recrudesció la represión sobre el movimiento.

## **El surgimiento del movimiento de las Comisiones Obreras en los años sesenta**

En los años sesenta en los pozos mineros asturianos se crearon y consolidaron comisiones de trabajadores al margen de los enlaces sindicales del Sindicato Vertical, o complementarias de éstos. También en muchas fábricas de Vizcaya se habían extendido esas comisiones que eran de hecho reconocidas por las empresas

En Asturias en el punto álgido de la huelga minera de 1962, José Solís, ministro secretario general del Movimiento, negoció en Oviedo con una representación mixta de enlaces sindicales y de “*comisiones de trabajadores mineros*”. Sin embargo, pasadas las huelgas no se consolidó la coordinación de estas comisiones, excepto en las minas.

Aunque en otros lugares sí adquirieron estabilidad distintas comisiones de solidaridad con los detenidos, desterrados, presos y despedidos. La Comisión Obrera de Vizcaya creada en marzo de 1963, inicialmente para lograr la readmisión de los despedidos, dirigió las luchas posteriores a la huelga y fue la primera Comisión Obrera de ámbito provincial.

En 1963 se celebraron elecciones sindicales en el marco del Sindicato Vertical. Fueron minuciosamente preparadas tanto por el PCE como por las organizaciones católicas (aunque boicoteadas parcialmente por el PCE en Asturias y en Vizcaya, debido a los despidos), con el objetivo de negociar los convenios colectivos. Si bien no puede hablarse de grandes éxitos frente a las candidaturas oficiales del régimen en 1963, se obtuvieron puestos de representación en numerosas empresas e incluso en determinadas Secciones Sociales –el siguiente escalón en la jerarquía del sindicato vertical–.

En todo este proceso fueron confluyendo militantes comunistas, activistas de la Hermandad Obrera de Acción Católica (HOAC), de la Acción Sindical de Trabajadores (AST). Todas estas organizaciones de ámbito nacional compartían como objetivo la defensa de los trabajadores y trabajadoras frente a los patronos, confrontaban con el Sindicato Vertical y se orientaban hacia el antifranquismo, a favor de la democracia. A partir de entonces, entre 1963 y 1966 cuajaron los contactos entre los nuevos enlaces sindicales en muchas provincias, dando lugar a lo que sería el movimiento de las Comisiones Obreras. Las características de su actuación fueron: 1) la utilización de los sindicatos verticales, fundamentalmente mediante la participación en las elecciones de enlaces sindicales y jurados de empresa; 2) el planteamiento de reivindicaciones muy elementales y ampliamente

compartidas por la inmensa mayoría de los trabajadores; 3) la utilización habitual, y hasta el límite de lo posible, de los cauces legales existentes, pero sin descartar acciones que sobrepasasen esos estrechísimos cauces; 4) la formación de “comisiones” elegidas directamente por los trabajadores y trabajadoras para plantear reclamaciones o reivindicaciones ante las direcciones de las empresas; comisiones que se disolvían una vez cumplida la misión.

En septiembre de 1964 se crea la Comisión de Enlaces y Jurados del Metal de Madrid, compuesta por trece personas de diferentes tendencias políticas. Fue la primera estructura provincial estable y desde ella se dinamizó la creación de las demás Comisiones de rama de Madrid. En 1966 se crea la Comisión Inter-Ramas de Madrid y empieza la organización de una coordinación a nivel nacional.

En octubre de 1964 se crea la Comisión del Metal de Sevilla. En principio, el propio ministro secretario general del Movimiento autorizó sus reuniones, aunque después vendría la represión de su actividad sindical. Desde esta Comisión del Metal se tejieron los lazos con otras ramas y a mediados de 1966 se creó la Intercomisión en una asamblea de cien trabajadores de varias ramas celebrada en la Delegación de Sindicatos.

En noviembre de 1964 se crea la Comisión Obrera Central de Barcelona, considerada el precedente de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña (CONC) que se constituyó en 1967.

En diciembre de 1964 tuvo lugar, organizada por el PCE, una reunión de militantes obreros comunistas en París, con la colaboración de la CGT francesa. Participaron algunos de los dirigentes más destacados de los diferentes territorios. En esa reunión se decidió la creación de comisiones estables provinciales y el establecimiento de una coordinación entre ellas. También se habló de Las “comisiones nacionales de rama”, empezando por la del Metal.

En la medida que las *Comisiones Obreras* iban incrementando su presencia en el mundo del trabajo, generaron primero curiosidad y más adelante preocupación en las filas del régimen. En ese contexto se produjo en enero de 1965 una reunión de cuatro miembros de la Comisión del Metal de Madrid (Camacho, Ariza, Matorras y Fuentes) con el Ministro Solís y a petición de éste. Solís les planteó la posibilidad de que esas *Comisiones Obreras* se integraran en su proyecto de reforma de la Organización Sindical Española (OSE); es decir, los sindicatos verticales. La propuesta se rechazó, pues la apuesta de los representantes de CCOO era a favor de un sindicalismo independiente y democrático.

La Comisión Inter-ramas de Madrid fue expulsada del Centro Manuel Mateo, centro administrado por falangistas reformistas, en febrero de 1966. En estos locales se produjeron los primeros debates y documentos de reflexión sobre lo que eran y debían ser las Comisiones Obreras. La 1ª Asamblea de las Comisiones Obreras de Madrid se celebró en el Pozo del Tío Raimundo, en los talleres de la Escuela 1º de Mayo de José María de Llanos. Ese mismo año se convocó, por la Comisión Inter-Ramas, la primera concentración en la calle, frente al Ministerio de Trabajo. La policía impidió la manifestación y la entrega del escrito que habían preparado, deteniendo a numerosos trabajadores.

Durante el año 1966 se empezaron a celebrar reuniones reducidas en las que participaban representantes de diferentes territorios (Madrid, Andalucía, Euskadi y Cataluña) y sindicatos europeos como la CGT de Francia, la FGTB belga, las TUC británicas y la CGIL italiana, con el fin de intercambiar informaciones. El 30 de agosto de 1966 veinte delegados mineros forman la Comisión Provincial Minera de Asturias. En 1966 se crearon las Comisiones Juveniles, que funcionaron hasta 1971. Donde más se afianzaron fue en Madrid, Sevilla, Valencia, Zaragoza, Barcelona y Galicia. El 11 de diciembre de 1966, en Valencia, se constituyó CCOO del País Valenciano. Ese mismo año se inició la huelga más larga de la dictadura, en la empresa *Laminación de Bandas en Frío*, que duró más de seis meses. CCOO no era la organización principal en la fábrica vizcaína pero organizó la solidaridad en toda España.

Asimismo, en 1966 se produce la victoria de las candidaturas impulsadas por CCOO en la mayoría de los grandes centros de trabajo y en muchas secciones sindicales provinciales. Ello desencadenó una ofensiva represiva contra las CCOO en general y contra los enlaces sindicales elegidos en particular. Muchos de ellos fueron destituidos de sus cargos, despedidos de sus empresas, detenidos y no pocos procesados por el Tribunal de Orden Público.

En enero de 1967, la Inter-ramas de CCOO convocó la *Marcha sobre Madrid* con una gran movilización en Madrid y en el País Vasco. Muchas empresas metalúrgicas se pusieron en huelga al día siguiente para reclamar la libertad de los numerosos detenidos, entre ellos Julián Ariza y Marcelino Camacho, que serían puestos en libertad pero procesados. Camacho ingresaría en la cárcel el 1 de marzo de 1967 y saldría el 10 de marzo de 1972; el mismo día en que la policía franquista disparó contra los manifestantes en Ferrol, asesinando a Daniel Niebla y Amador Rey e hiriendo de bala a otros 40 trabajadores de los astilleros de Bazán.

La sentencia del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 1967 confirmó una sentencia del TOP contra los integrantes de la Comisión Obrera de Vizcaya a la que se considera ilegal. Después vendrían otras sentencias del Supremo en la misma línea, lo que suponía la “*ilegalización*” de las *Comisiones Obreras*.

## **Agudización de la represión franquista y consolidación orgánica de las Comisiones Obreras**

En junio de 1967 se reunieron unos sesenta delegados representando a las CCOO de Galicia, Asturias, Región Vasco-Navarra, Aragón, Cataluña, Levante, Andalucía y Centro. Esta fue la primera de las reuniones generales de CCOO. Celebrada en pleno auge por el éxito electoral, antes de que culminara el proceso represivo, resultó de una gran importancia, pues puso en marcha los mecanismos de coordinación estatal, se creó entonces una Coordinadora General y con ello CCOO empezó a funcionar como un movimiento organizado.

En septiembre de 1967 se celebra la primera reunión general de CCOO de Andalucía y ese mismo año se crea la Comissió Obrera Nacional de Catalunya

(CONC). El día 27 de octubre de ese año se convocó una jornada de lucha en todo el país contra la carestía de la vida y contra la represión. Hubo numerosos detenidos, así como un gran despliegue de fuerzas represivas coherente con la decisión tomada desde el Gobierno de impedir cualquier acción de CCOO. En diciembre tuvo lugar la segunda reunión general de las CCOO.

En 1968 la Coordinadora General de CCOO, reunida en Valencia (por primera vez fuera de Madrid), convocó las jornadas de lucha del 30 de abril y 1 de mayo de 1968, que se extendieron a 30 provincias. Ese mismo año en Bastiagueiro (La Coruña) se celebra la primera reunión nacional de Galicia de CCOO. También tuvo lugar la tercera reunión general de CCOO, en cuyo comunicado se dice: *“Nuestro camino es la huelga general. La concebimos como la generalización de una serie de conflictos parciales, que pueden empezar por una empresa, rama o localidad e irse extendiendo como una mancha de aceite por todo el país”*.

El 25 de enero de 1969 se decreta el *estado de excepción* durante tres meses, después del asesinato en comisaría del estudiante Enrique Ruano, con el objetivo de cercenar el incipiente movimiento estudiantil e impedir la consolidación del movimiento obrero. Entre el final de 1968 e inicios de 1969 el franquismo emprende una de sus operaciones más brutales y sistemáticas de represión. En toda España se cuentan por miles los detenidos y tienen lugar numerosos casos de tortura.

A pesar de ello se realizan la cuarta y quinta reunión general en abril y diciembre de 1969, respectivamente. En ellas se abordan temas como la negociación de los convenios colectivos, la carestía de la vida y los topes salariales, la situación de los militantes encarcelados, los cambios en el Gobierno y la lucha de los pueblos de Euskadi, Cataluña y Galicia por sus derechos nacionales. Durante la sexta reunión general, en julio de 1970, se produce la primera intervención policial, que se salda con varios detenidos. Ese mismo año, durante la huelga por el convenio de la construcción en Granada, convocada por la HOAC y CCOO, hubo una brutal represión en la que tres trabajadores murieron por disparos de la policía.

El miedo del régimen a las movilizaciones populares contra el llamado *Proceso de Burgos*, en el que un tribunal militar juzgó a dieciséis activistas de ETA, hizo que el 14 de diciembre de 1970 se suspendiera el artículo 18 del Fuero de los Españoles durante seis meses. En ese período las detenciones pudieron llevarse a cabo sin permiso judicial y sin limitación de tiempo. En Euskadi hubo una huelga general. En Cataluña trescientos artistas e intelectuales se encerraron en la abadía de Montserrat y lanzaron un manifiesto en el que pedían la amnistía, libertades democráticas y el derecho de autodeterminación. En Madrid la policía detuvo a 19 importantes dirigentes de la oposición democrática. En otras partes de España y en el extranjero fueron numerosos los actos de protesta que derivaron en centenares de detenciones y conducciones a prisión que se mantuvieron durante todo el estado de excepción.

En 1971 se celebraron, con retraso, nuevas elecciones sindicales. Los resultados no fueron tan positivos como en 1966, porque la convocatoria electoral del Sindicato Vertical sólo contemplaba renovar el 50 por ciento de los enlaces y vocales jurados de empresa. Aún así, sirvieron para recuperar espacios perdidos en numerosas empresas y para reactivar las movilizaciones.

El 13 de septiembre de ese año, durante la huelga convocada en el sector de la construcción de Madrid, muere por disparos de la Guardia Civil Pedro Patiño, destacado militante de CCOO. Otro trabajador de la SEAT de Barcelona, Antonio Ruiz Villalba, muere ese mismo año por disparos de la policía durante el conflicto en la fábrica. En octubre de 1971 se realiza la séptima reunión general de CCOO.

En marzo de 1972 tuvo lugar la huelga general de El Ferrol. El conflicto tuvo origen en la lucha de los trabajadores de la Empresa Nacional Bazán por su convenio, desembocando las desavenencias con la dirección de la empresa en una serie de encierros y una manifestación. El día 10 de marzo la Policía Armada disparó contra los manifestantes matando a los obreros de Bazán, Amador Rey y Daniel Niebla, y causando unos cuarenta heridos de bala. Se declaró una huelga general en la ciudad que duró varios días, y que en el caso de los trabajadores de Bazán se prolongó más de una semana por el cierre patronal. Durante ese período más de 150 personas fueron detenidas. A consecuencia de la huelga se produjo el famoso *Juicio de los 23*, celebrado en el TOP, en el que se pidieron penas de hasta 17 años de cárcel.

En junio de 1972 se produjo la detención de diez miembros de la Coordinadora General de CCOO mientras celebraban una reunión en Madrid: Marcelino Camacho, Nicolás Sartorius, Francisco García Salve (Madrid); Eduardo Saborido, Fernando Soto, Francisco Acosta (Sevilla); Juan Muñiz Zapico "Juanín" (Asturias); Miguel Ángel Zamora (Zaragoza); Pedro Santiesteban (Vizcaya); Luis Fernández Costilla (Valladolid). En el extranjero fueron numerosas las manifestaciones sindicales y políticas pidiendo la libertad de los *10 de Carabanchel*. El 14 de noviembre de 1973 la Coordinadora General convocó una Jornada General de Lucha, el 12 de diciembre, para presionar sobre el juicio que iba a celebrarse el 20 de diciembre de ese año, pero ese día ETA mató al presidente del Gobierno, Almirante Carrero Blanco. En un clima de amenazas a los procesados y sus familiares se celebró el juicio, al que asistieron numerosos observadores internacionales. La sentencia confirmó la petición fiscal en todos sus términos.

En septiembre de 1972 los trabajadores de la Citroën de Vigo deciden realizar una huelga indefinida hasta la readmisión de los nueve compañeros despedidos por los conflictos laborales de la fábrica. El conflicto se generalizó, abarcando a unos 15.000 trabajadores y trabajadoras de unas 35 empresas del metal y de otros sectores. La represión policial y judicial se cebó en los cuadros sindicales, hubo más de 300 despidos.

El 3 abril de 1973 en San Adrián del Besós, Barcelona, la Guardia Civil había ametrallado una manifestación de dos mil obreros de la central térmica, matando de una ráfaga a Manuel Fernández Márquez, militante del PSUC y de Comisiones Obreras.

En enero de 1974 el Grupo de los Trabajadores de la OIT admite a CCOO, UGT y USO como representantes de los trabajadores españoles. Ese mismo año, CCOO participa en la presentación pública de la Junta Democrática, junto al PCE, PSP, PTE y personalidades independientes.

Entre mayo y septiembre de 1975, más de siete millones y medio de trabajadores y trabajadoras censados en la Organización Sindical Española fueron convocados a

votar en las que serían las últimas elecciones sindicales del franquismo. La participación electoral según la propia OSE superó el 88 por ciento. CCOO impulsó las Candidaturas Unitarias y Democráticas (CUD) que también fueron integradas en zonas y sectores por USO y otros grupos con un programa electoral común. Las CUD coparon la mayoría de los enlaces sindicales y jurados de empresa y también obtuvieron importantes victorias en las elecciones indirectas a las UTT (Uniones de Trabajadores y Técnicos sectoriales). Durante ese año se celebraron la octava y novena reuniones generales.

El 20 de noviembre de 1975, Franco muere y Juan Carlos de Borbón es proclamado Rey por las Cortes franquistas. El presidente del Gobierno, Arias Navarro, es confirmado en su cargo. El 17 de noviembre de 1975, el Secretariado de CCOO da la consigna de movilizarse para impedir una sucesión continuista bajo forma monárquica. Muchos presos sindicales y políticos son excarcelados a la muerte del dictador mediante un indulto general, pero aún no se trata de una amnistía general que solo se alcanzará en 1977.

Desde finales de 1975 y en 1976, siguiendo las orientaciones del Secretariado y de la Coordinadora General, se puso en marcha un fuerte movimiento huelguístico en toda España. Unas 17.455 huelgas reconoció el Ministerio de la Gobernación. En algunas ciudades, como Madrid, casi se paralizó la actividad laboral durante varias semanas. Se reclamaban mejoras salariales, pero también la amnistía y las libertades políticas y sindicales. El movimiento huelguístico se vio favorecido por la circunstancia de las revisiones de numerosos convenios. Esta *galerna de huelgas*, en palabras del entonces ministro de Exteriores José María de Areilza, terminarían por desgastar y hacer caer al Gobierno continuista de Arias Navarro, impidiendo así el *franquismo sin Franco*.

El ministro de Relaciones Sindicales, Rodolfo Martín Villa, inicia en 1976 un proyecto de Ley de Reforma Sindical. Meses después UGT y USO son consultadas y rechazan la reforma. CCOO no es consultada.

En enero de 1976, 101 dirigentes de CCOO firman un documento titulado *Anteproyecto de la Unidad Sindical*, en el que analizan el proceso huelguístico y proponen la unidad orgánica en una central unitaria construida mediante un Congreso Sindical Constituyente.

El 3 de marzo de 1976, la policía desalojó con gases lacrimógenos la iglesia de San Francisco de Vitoria, en la que se celebraba una asamblea obrera con la ciudad en huelga. Al intentar escapar éstos de los gases, la policía ametralló a los huelguistas concentrados. Hubo cinco muertos y más de 150 heridos.

El 26 de marzo de 1976, las dos agrupaciones de la oposición, Junta y Plataforma, se fundieron en una única organización unitaria, Coordinación Democrática, que presentó su propuesta *“de ruptura o alternativa democrática mediante la apertura de un período constituyente que conduzca a través de una consulta popular, basada en el sufragio universal, a una decisión sobre la forma de Estado y del Gobierno”*.

En abril de 1976, UGT celebró su XXX Congreso, autorizado por el Gobierno de Arias Navarro, en un claro intento de profundizar la división sindical. Se interpretó como un gesto de apoyo a la creación de un polo sindical alternativo a las CCOO calificadas de comunistas ante la cercanía de la legalización de los sindicatos.

## Los militantes y el sentido de la acción colectiva

Desde el punto de vista de la acción colectiva y de la organización del movimiento, estos años centrales de la década de 1960 resultaron enormemente creativos. En un contexto adverso, como era la dictadura, las Comisiones promovieron nuevas formas de protesta que evitasen la represión. Por eso, más allá de los paros y huelgas, organizaron recogidas de firmas, boicots a los comedores y al transporte de las empresas, concentraciones ante los locales del vertical, minutos de silencio, etcétera. Esta variedad de formas de acción se activaban simultáneamente con ocasión de las llamadas jornadas de lucha, como las de enero y octubre de 1967. Ello dotaba a las convocatorias de suficiente flexibilidad para que, con objetivos centrales comunes, las formas de movilización variasen en función de las diferentes coyunturas locales y/o de rama.

Fue en estos años cuando aparecieron en escena también los despachos laboristas, que constituyeron un inestimable recurso para las Comisiones. Los primeros despachos surgieron por iniciativa de abogados comunistas y a ellos se sumaron letrados de orientación socialista, demócrata cristiana o de extrema izquierda. Los despachos no sólo representaban a los trabajadores y trabajadoras cuando éstos litigaban ante la Magistratura de Trabajo. Servían también para urdir estrategias sindicales a partir del recurso a los tribunales laborales. Igualmente, los profesionales de la abogacía defendían a los militantes ante el Tribunal de Orden Público y la policía. Por último, sus locales acogían reuniones sindicales. En estos despachos se halla el origen de los servicios jurídicos de CCOO, que vienen gozando de una amplia reputación.

Iniciativas como la creación de los despachos laboristas o la coordinación a distintas escalas, incluido a nivel estatal, o la formulación de un programa, no se comprenden sin la intervención de los militantes. Principal y mayoritariamente eran militantes comunistas. Junto a ellos intervinieron miembros de las organizaciones católicas que, a la altura de 1967, habían roto con la jerarquía. Luego, a finales de los años sesenta y principios de los setenta, germinó la extrema izquierda, minoritaria dentro del movimiento.

El rol de los militantes resultó esencial en la dirección y extensión del movimiento, en la organización de las luchas y a la hora enhebrar las reivindicaciones laborales concretas con una estrategia de derrocamiento de la dictadura. Fueron ellos también los que articularon un discurso que hizo posible que los trabajadores se reconociesen en las Comisiones Obreras; algo fundamental para que se sumaran al movimiento o puntualmente a las diversas movilizaciones. Por último, los militantes dotaban de sentido a la acción a través de un horizonte utópico, más o menos difuso, de emancipación social de la clase trabajadora.

## Reivindicaciones laborales inmediatas y antifranquismo

Desde las huelgas de la minería de la primavera de 1962, cuyo epicentro fue Asturias, hasta el paro general del 12 de noviembre de 1976, la conflictividad laboral en España describió una curva ascendente. Sólo durante 1968 y al año siguiente se contrajo momentáneamente el nivel de movilización. Esto se debió a la represión iniciada en 1967 y a la suspensión de la negociación colectiva al año siguiente. Entre 1974 y 1976 se sucedieron diversas huelgas generales de ámbito local. En ese último año, las huelgas marcaron un nivel sin precedentes en la historia del país por su número, duración y participación. La presión huelguística, articulada en lo fundamental por las Comisiones Obreras, fue el eje de una movilización social más amplia que impidió el proyecto continuista de la dictadura personificado en el Gobierno de Arias Navarro, quien tuvo que dimitir en julio de 1976. Así las cosas, el papel de las Comisiones Obreras fue central en la recuperación de los derechos y libertades democráticas; es decir, en la conquista de los derechos de ciudadanía no sólo social, sino también política y civil. Desde este punto de vista su acción adquirió una dimensión política evidente, propia del sindicalismo de clase a lo largo de su historia.

La mejora del salario y de las condiciones laborales resultaron determinantes para la movilización. Por eso, la intervención en torno a los convenios jugó a su vez un papel central. La mayoría de los convenios fueron provinciales o de empresa, en el caso de las grandes compañías. Esta circunstancia fragmentaba la movilización y hacía difícil que adquiriese un carácter general. De hecho, entre 1962 y 1976 sólo hubo dos conflictos laborales de sector a escala estatal: la huelga minera de 1962 y el conflicto en torno al convenio de la banca privada, diez años después.

Por otro lado, dado que el franquismo reprimió los derechos de huelga, reunión, manifestación y sindicación a lo largo de toda su trayectoria, la represión estatal y patronal se hicieron presentes muy pronto. Se multiplicaron de este modo los despidos y las listas negras en las empresas, así como las detenciones y torturas en las comisarías. Como ha quedado dicho, a partir de 1967 se recrudeció la represión y desde finales de la década se sucedieron los estados de excepción. Los pilares en los que se sustentó la represión en estos años fueron la Brigada Político Social (BPS) y el Tribunal de Orden Público (TOP), creado en 1963.

Los años setenta comenzaron con muertes de huelguistas en la calle por disparos de la fuerza pública (en Granada, Madrid, Barcelona, Ferrol o Vitoria). También se incrementó el número de presos políticos y de procesados por el TOP, la mayoría de cuyos encausados fueron activistas de las Comisiones Obreras. El Juicio a los 23 de Ferrol y sobre todo el Proceso 1001 –en el que la dictadura impuso severas condenas de cárcel, por el simple hecho de ejercer de facto la libertad sindical a diez dirigentes de las Comisiones Obreras–, dieron lugar a campañas de solidaridad de gran impacto internacional. Frente a las pretensiones del Gobierno de Franco, la campaña de solidaridad con los del 1001 se tradujo en un gran prestigio para las Comisiones Obreras en su condición de movimiento antifranquista.



A esas alturas, las Comisiones Obreras no sólo batallaban por el salario y las condiciones laborales más básicas en los centros de trabajo. El hecho de que la dictadura considerase el conflicto laboral como un problema de orden público, dotó a la acción obrera de una clara dimensión política; o si se prefiere, sociopolítica, como gustaba decir en sus documentos. Hacia 1966, las Comisiones adoptaron una plataforma reivindicativa que incluía la libertad sindical así como los derechos y libertades políticas esenciales. También incluyó la petición de amnistía para los presos y expatriados.

Ahora bien, movilizar por este programa más amplio, claramente antifranquista, no resultó una tarea sencilla. En los años centrales de la década de 1960, cuando era detenido algún dirigente fabril, movilizar a los compañeros de la misma empresa era más o menos factible, pero organizar la solidaridad de las otras fábricas de la zona se tornaba una tarea complicada. De manera que las movilizaciones por objetivos más abiertamente políticos, y, por tanto, de enfrentamiento directo con el régimen, fueron cuajando con el tiempo y se generalizaron a partir de 1973-1974. De este modo, las Comisiones se situaron en el eje del antifranquismo y pasaron a encarnar intereses sociales más amplios que los de su propia base obrera. Dicho de otro modo, en términos de discurso y acción política lograron que los intereses de clase aparecieran como intereses generales.

Dos ejemplos ilustran este fenómeno. En primer lugar, las Comisiones «contaminaron» culturalmente a otros movimientos sociales que fueron sus aliados en la lucha antifranquista. Es decir, que el movimiento vecinal o estudiantil, por ejemplo, adoptaron formas de protesta similares y en ambos casos apelaron a la asamblea como organismo decisorio y de participación democrática. Comisiones campesinas, comisiones cívicas, de jóvenes o de profesionales se inspiraron asimismo en las Comisiones Obreras que, a su vez, impulsaron algunas de ellas. Todo ello resultaría fundamental en la gestación de un movimiento social de carácter ciudadano que haría inviable la continuidad del franquismo. En segundo lugar, la clase trabajadora adquirió una gran centralidad social y política, mientras que lo que podía llamarse «obrero consciente» se revistió de un fuerte carácter simbólico; hasta tal punto que otras figuras sociales del antifranquismo se asimilaron a él. Se hicieron así obreros una serie de curas postconciliares, además de los militantes estudiantiles que se «proletarizaron».

## Cultura política y lenguaje de clase

En 1966 las Comisiones Obreras de Madrid aprobaron un documento que sería ratificado posteriormente a escala estatal. Se titulaba *Ante el futuro del sindicalismo*. Inauguró una serie de manifiestos y comunicados, redactados por la Coordinadora General a lo largo de sus sucesivas reuniones. A través de ellos no sólo podemos rastrear el programa y la ideología de las Comisiones, sino, más ampliamente, su cultura política.

Las Comisiones Obreras nunca se definieron a sí mismas como un sindicato, sino como un movimiento de trabajadores unitario, plural e independiente del Estado, de los partidos y de cualquier tendencia ideológica. En su horizonte programático, el sindicato tendría que surgir a resultas de un proceso asambleario que superase las divisiones del pasado. En este proceso participarían trabajadores de todas las corrientes y tendencias y cristalizaría en un Congreso Sindical Constituyente. El Congreso Sindical Constituyente fue una apuesta programática de unidad sindical, central en el discurso de las Comisiones, desde su formulación en 1966 hasta septiembre de 1976, cuando se hizo evidente un panorama de diversidad sindical por la negativa de UGT a participar en una central unitaria.

Por otro lado, las Comisiones se dotaron de un claro lenguaje de clase. En sus escritos la sociedad aparecía polarizada en torno a dos grandes clases sociales: la burguesía y la clase trabajadora. La primera era la clase social dominante que mantenía los privilegios, mientras que los trabajadores constituían la clase oprimida. Para la defensa de sus intereses y para su emancipación social, los trabajadores debían actuar no sólo de manera unitaria, sino independientemente de las otras clases sociales. Con una salvedad: las alianzas estaban justificadas para derrocar la dictadura. Este lenguaje de clase permitía que los trabajadores y trabajadoras se identificasen entre sí y perfilar sus intereses frente a otros grupos sociales. La apelación a la clase, a sus intereses generales, servía además para conjurar tendencias corporativas de categoría o empresa. De este modo, más allá de compartir los mismos espacios productivos y padecer similares condiciones laborales, la confluencia de los militantes católicos en el movimiento de las Comisiones tuvo que ver con que ambos compartían un lenguaje de clase. De hecho, la propia jerarquía eclesiástica organizó su estructura de Acción Católica por criterios de clase, separando a estudiantes y trabajadores.

Otro elemento fundamental de la cultura política de las Comisiones durante el franquismo era su apelación continua a la asamblea, como organismo de toma de decisiones y participación obrera. Como se ha indicado más arriba, en los primeros tiempos resultaba difícil organizar asambleas tal y como hoy éstas se entienden, debido a la represión y a las amenazas. Sin embargo, en la medida en que las Comisiones Obreras fueron conquistando espacios de poder en los centros de trabajo y en la calle, las prácticas asamblearias se extendieron hasta generalizarse en el movimiento. Las Comisiones también articularon otras formas de participación, como las recogidas de firmas, que junto a las asambleas representaban un desafío a la dictadura en términos de democracia radical.

El igualitarismo también fue un ingrediente de la cultura de las Comisiones Obreras. El igualitarismo se expresó especialmente en la reclamación de subidas salariales lineales en las plataformas de convenio. A otro nivel, el igualitarismo fue una práctica de los abogados laboristas, dado que en los despachos el salario solía ser el mismo para los letrados más veteranos que para los profesionales recién incorporados, incluso para el personal administrativo.

Las Comisiones Obreras se definirían también como un movimiento sociopolítico, de manera que vinculaba la intervención sobre los problemas concretos de los trabajadores y trabajadoras en la empresa con los intereses generales de clase. De este modo, reivindicaban su acción en el espacio más amplio de la ciudadanía,

tratando de articular respuestas en todos aquellos ámbitos que afectaban a la fuerza de trabajo.

En suma, las Comisiones Obreras construyeron una cultura política que incluyó elementos identitarios de largo alcance: una vocación unitaria; el carácter plural de su composición en términos de ideología o de otro tipo de creencias, la participación obrera a través de la democracia interna, cuyo elemento central era la asamblea; la autonomía e independencia política; el carácter sociopolítico.

Por otro lado, desde los primeros comunicados y manifiestos las Comisiones Obreras reclamaron un salario igual para un trabajo igual, tanto para los jóvenes como para las mujeres. Ahora bien, las reivindicaciones específicas de las mujeres se subordinaron, posponiéndose, a la lucha contra el régimen. Las Comisiones Obreras fueron durante el franquismo profundamente masculinas. En primer lugar, debido a su composición social que, a su vez, se derivaba del tipo de industrialización que tuvo lugar durante el franquismo. En efecto, pues los tres grandes bastiones de su militancia se situaban en la industria metalúrgica, seguida de la construcción y la minería, sectores enormemente masculinizados. La militancia femenina del movimiento se constreñía a aquellas industrias minoritarias fuertemente feminizadas, como eran los casos paradigmáticos del textil y la confección. Pero, además, la masculinidad tenía un carácter cultural profundo. De manera que los valores militantes –el coraje o la valentía frente a la policía y la tortura, la capacidad de liderazgo– son valores atribuidos normalmente a los hombres. Asimismo, a los hombres se les suponía la capacidad de representar a todos los trabajadores, mientras que a las mujeres la capacidad de representación se limitaba a ellas mismas. Hubo que esperar hasta el final del franquismo y a que las propias mujeres de CCOO entrasen en contacto con el movimiento y los valores feministas, para que comenzasen a presionar dentro del sindicato para modificar la cultura y las relaciones de género.

En este contexto, de manera habitual, cuando se habla del papel de las mujeres en Comisiones Obreras durante el franquismo se suelen mencionar las luchas y la organización en los sectores muy feminizados, como el textil y la confección que ya hemos mencionado, o el peonaje industrial en los sectores alimentario y metalúrgico. Estas luchas deben resaltarse por su significado social, en la medida en que muestran una irrupción pujante de las mujeres en la militancia sindical con reivindicaciones específicas. Así, mujeres muy jóvenes emprendieron huelgas y otras formas de protesta y se sumaron a las filas del movimiento. A menudo sus acciones se dirigieron contra la discriminación salarial y frente a una jerarquía fabril estrictamente patriarcal. También ellas sufrieron despidos, detenciones y malos tratos en comisaría, además de procesos en el TOP.

Ahora bien, el papel de las mujeres en CCOO durante este período fue mucho más amplio. Por ejemplo, las esposas de los mineros resultaron ser con frecuencia determinantes en el sostenimiento de las huelgas. No sólo extendiendo la solidaridad entre los vecinos, como cabe suponer, sino formando piquetes en las bocaminas o personándose en cuartelillos y comisarías para liberar a los detenidos. Las mujeres, muchas de las cuales contribuían al presupuesto familiar desde la economía informal, también adquirieron una importancia capital en la solidaridad con los presos del movimiento. Esto fue así desde finales de los años

sesenta y sobre todo a comienzos del decenio siguiente, cuando los cuadros y militantes de las Comisiones Obreras poblaban las cárceles del territorio español. No sólo visitaban a sus familiares encarcelados, sino que a menudo formaban el hilo de conexión entre la cárcel y el exterior. También protagonizaron amplias campañas de solidaridad, tanto en España como en el extranjero, para reclamar la libertad y la amnistía. Asimismo, en la medida en que las mujeres fueron penetrando en la universidad, en los despachos laboristas también se incorporaron jóvenes abogadas. Este aspecto de la historia de CCOO permanece a menudo ignorado.

Podríamos señalar, en suma, que la actividad sindical de las mujeres resultó invisibilizada en demasiadas ocasiones. Y ello a pesar de su participación en huelgas y otra serie de conflictos, a veces de gran intensidad, y de su aportación al desarrollo de las Comisiones Obreras. De hecho, cuando éstas se transformaron de movimiento sociopolítico en sindicato de clase, durante 1976 y 1977, su presencia en las estructuras de dirección fue poco menos que simbólica, cuando no estuvieron ausentes.

## **La dimensión internacional de las Comisiones Obreras durante el franquismo**

Como se sabe, la Guerra Civil movilizó la solidaridad antifascista a escala internacional. Las Brigadas Internacionales fueron la expresión más importante de esta movilización en apoyo de la causa republicana. El antifascismo marcó culturalmente a la izquierda internacional durante décadas. Cuando el movimiento obrero español comenzó a revitalizarse volvió a movilizar esas simpatías internacionales. Así se puso de manifiesto durante las grandes huelgas mineras de la primavera de 1962, que lograron tejer un mapamundi de la solidaridad. Lo mismo sucedió con motivo del Proceso 1001.

Por otro lado, el auge de las Comisiones Obreras transitó de manera paralela a la salida masiva de emigrantes a Europa. El Partido Comunista fue la organización política del exilio más sensible al fenómeno migratorio y trató de organizar a los trabajadores que se desplazaban a los diferentes países de acogida. Lo hizo, en primer lugar, tratando de vertebrar la solidaridad con las luchas del interior, lo que esencialmente significaba las luchas obreras. De este modo, cuando en el verano de 1962 muchos activistas de la cuenca asturiana del carbón tuvieron que huir de las listas negras y el acoso policial, se establecieron en Bélgica, donde desde 1956 se había asentado una colonia española de mineros. Crearon entonces Peñas de Solidaridad con Comisiones Obreras. El modelo se extendió por otros países receptores de mano de obra española en forma de Comisiones Obreras de Solidaridad. A la altura de 1970 se coordinaron a escala continental.

Los militantes de izquierda en la emigración, esencialmente los comunistas, crearon clubes y asociaciones de españoles. Se trataba de espacios de sociabilidad alternativos a las Casas de España que el régimen constituyó en los diferentes

países de acogida. Las asociaciones de españoles impulsadas por los comunistas contaron con el apoyo de asociaciones de antiguos brigadistas y del entramado político-social de los diferentes partidos comunistas, lo que incluía a los propios partidos, los sindicatos, las organizaciones sociales o las instituciones municipales. Estas asociaciones de españoles solían tener tres propósitos: servían de espacios culturales y de socialización en lengua materna; planteaban exigencias, en tanto que organizaciones de trabajadores emigrados, al Gobierno franquista y a las autoridades de los países de acogida. Finalmente, organizaron la solidaridad con el movimiento obrero en el interior, preparando actos de todo tipo –incluyendo movilizaciones en el espacio público, con ocasión de cada episodio represivo provocado por la dictadura– y recogiendo fondos para enviar a los presos y a los activistas del interior.

Las Comisiones Obreras recomendaban a los trabajadores españoles afiliarse a los sindicatos de clase de los diversos países de acogida. Pero al mismo tiempo, a partir de la legalización, mantuvieron durante diez años una estructura europea de simpatizantes a los que otorgaba un carnet de apoyo. Desarrollaron una labor reivindicativa ante el Gobierno español, en especial a lo que se refería a las condiciones del retorno, un derecho que quedó recogido en la Constitución de 1978. Asimismo, pusieron en marcha un trabajo de asesoramiento a los españoles que querían retornar, especialmente en materia de pensiones.

Justo después de las huelgas mineras de 1962 en Asturias, el PCE organizó en París un Comité de Soutien aux Travailleurs Espagnols. Este Comité se transformó a finales de los años sesenta en la Delegación Exterior de Comisiones Obreras (DECO); una pequeña oficina alojada en los locales de la CGT francesa y promovida por un puñado de cuadros y activistas exiliados a partir de la represión contra las Comisiones Obreras. Su misión esencial fue recabar la solidaridad internacional con el movimiento y la causa de los trabajadores españoles. Con este objetivo su actividad se centró en tres líneas de trabajo. Por un lado, a través de una serie de boletines y otras publicaciones –a veces en francés e incluso en inglés– daban a conocer la situación en el interior en cuanto a luchas obreras y represión se refiere. En segundo lugar, trataban de recabar la solidaridad entablando relaciones con los sindicatos y grupos políticos progresistas europeos. Organizaban así, en común, una serie de actividades como mítines o giras con testigos y protagonistas de las luchas en España. Este fue el caso de la gira por diferentes ciudades europeas de las esposas de los encausados en el Proceso 1001, junto con otros militantes del interior.

Muy relevante fue el papel jugado por la Delegación Exterior de CCOO, especialmente en la batalla contra el Sindicato Vertical en la OIT y que contribuyó a abortar los intentos de homologación de la OSE (Organización Sindical Española) franquista.

La DECO hizo también de oficina de relaciones internacionales de Comisiones Obreras, dado que éstas respondían igualmente a las tradiciones internacionalistas del movimiento obrero. En este sentido, nada más fundarse la Confederación Europea de Sindicatos (CES) dirigió un escrito a su presidente –Víctor Feather, quien era a su vez secretario general del TUC– pidiendo una entrevista para un posible proceso de integración.

Por otro lado, en relación con las organizaciones sindicales internacionales –la CIOSL, la CMT y la FSM– las Comisiones Obreras mantuvieron a través de la DECO una cierta neutralidad, entendiendo que los trabajadores agrupados en sus filas respondían a filiaciones ideológicas plurales. De todas maneras, esta cuestión no se situaba al margen de la Guerra Fría que, a su vez, había fragmentado al sindicalismo europeo a partir de 1948. En ese sentido, las Comisiones obtuvieron más apoyos de los sindicatos de Europa Occidental de filiación comunista –como la CGT o la CGIL– y de la propia FSM. Con el retorno de la democracia, en 1977, la DECO cerró y sus archivos fueron trasladados a Madrid.

Carlos Elvira –quien pasado el tiempo se convirtió en el primer responsable de Internacional de la CS de CCOO y posteriormente sería secretario de Finanzas y también presidente de la Comisión de Garantías– y Ángel Rozas fueron claves para el trabajo de la DECO.

#### **IV. COMISIONES OBRERAS EN LA TRANSICIÓN**

1976 fue el año de mayor conflictividad laboral desde la Guerra Civil. Una oleada de huelgas sin precedentes recorrió el país durante el primer trimestre: Barcelona, Madrid, Euskadi... En noviembre, la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS) –un organismo sindical unitario creado en julio de 1976 y cuya trayectoria se truncó tras los primeros meses de 1977, por la ruptura de UGT– convocó una huelga general, en vísperas del referéndum para la reforma política, organizado por Suárez. Fue en esos meses cuando se dirimieron dos cuestiones esenciales. En primer lugar, la movilización social y laboral, encabezada por las Comisiones Obreras hizo inviable el proyecto continuista del Gobierno de Arias Navarro, que fue sustituido, en julio, por Adolfo Suárez. Desde este punto de vista, la centralidad de CCOO en el retorno de la democracia es incuestionable. En segundo lugar, Suárez recuperó a final de ese mismo año la iniciativa política, asegurándose de que una ruptura con el régimen y sus aparatos quedase descartada. En 1977 y 1978, en el contexto de las primeras elecciones generales y de la posterior elaboración consensuada del texto constitucional, los niveles de conflictividad laboral se redujeron notablemente. Posteriormente, 1979 volvió a ser un año de huelgas, que en número, participación y duración superaron a 1976. Pero se trataba ya de una última tentativa por mantener las conquistas ante el giro que la situación económica y social había adquirido. Un giro que obligó a los trabajadores y trabajadoras a batirse a la defensiva frente al crecimiento del paro y la crisis. Este giro repercutió en la acción sindical de CCOO, que tuvo que afrontar la lucha contra la crisis y el desempleo, hasta mediados de la década siguiente.

## Un doble contexto. Crisis económica y social y nuevo marco de relaciones laborales

Existe un debate entre historiadores, politólogos y otros científicos sociales sobre la cronología de la Transición política en España. Hay, por supuesto, acuerdo en que se inició con la muerte de Franco. Sin embargo, unos creen que concluyó en 1978 con la aprobación de la Constitución, porque, en efecto, con la Carta Magna se constitucionaliza un nuevo régimen de carácter democrático. Otros, sin embargo, sitúan el final de ese período en 1982, porque piensan que la victoria electoral del PSOE certifica la normalidad política democrática al producirse la alternancia en el gobierno. Además, para esa fecha ya se habían celebrado las elecciones locales y, todavía más importante, había quedado conjurada la amenaza que representó la intentona golpista de febrero de 1981.

En cualquiera de los casos, esa cronología debe prolongarse si se quiere comprender el curso del sindicalismo y con él la historia de CCOO en ese período. La prolongación de una suerte de “transición socio laboral” debería ir hasta 1985 ó 1986, porque hasta la primera fecha no se aprobó la LOLS, una norma esencial en la definición del sistema democrático de relaciones laborales. Y es que la codificación de los derechos laborales resultó más lenta y costosa que la de los derechos políticos y civiles en la transición política. Por otro lado, 1986 marca el final de la larga crisis económica que estalló al final del franquismo; es cuando concluye tanto la concertación social del periodo, como –en lo fundamental– la mal llamada reconversión industrial. Por último, se trata de la fecha de entrada en la entonces CEE.

El alba de la democracia coincidió con el comienzo de una profunda crisis económica que se tornaría larga. Como tantas otras veces, se trataba de una crisis de la economía capitalista internacional, pero que puso al descubierto las debilidades de la economía española, en este caso de la heredada del tardofranquismo. Así, por ejemplo, el «shock» del petróleo, que no fue sino un detonante, tuvo un impacto mayor en una economía muy dependiente en términos energéticos.

El fenómeno central de la crisis, la «estanflación» –la hasta entonces inédita combinación de estancamiento más inflación– situó la inflación por encima del 26 por ciento en 1977, mientras que la tasa de desempleo se disparó hasta el 21,5 por ciento en 1985. Tuvieron que pasar, desde entonces, 20 años para que esa tasa se situase por debajo de los dos dígitos; es decir, que regresase a los niveles de los primeros momentos de la Transición. Asimismo, mientras que en 1975 el empleo casi llegaba a 12,8 millones, en 1985 se había reducido a 11,1 millones. El empleo asalariado; es decir, el número de trabajadores, se contrajo en ese período desde los 9,8 millones hasta los 7,7 millones..

La larga crisis puso en evidencia algunos aspectos de largo plazo sobre el empleo y el paro en España después de Franco. En efecto, ya entonces la tasa de desempleo femenina era más alta que la de los hombres. En 1985 se situaba en el 25,3 por ciento, mientras que la de los hombres era del 19,1 por ciento. En segundo lugar,

los jóvenes alcanzaban una tasa de paro del 35,7 por ciento; más de 15 puntos que la tasa general.

Hubo al menos dos factores que incidieron en la generación de paro. En primer lugar, la destrucción de empleo, debido a la falta de inversiones y a la reconversión industrial. La reconversión industrial consistió en realidad en una política de desindustrialización, especialmente en el sector público. En la memoria colectiva permanece el cierre de acerías y astilleros. Sin embargo, otros sectores como el textil –de composición esencialmente femenina– o los electrodomésticos de gama blanca quedaron muy diezmados. La construcción también se vio muy afectada por el desempleo, a resultas del final de la burbuja inmobiliaria del franquismo y no volvería a revitalizarse hasta una nueva burbuja, en la segunda mitad de los años ochenta. En fin, la reconversión industrial preparó la economía española para entrar en la entonces Comunidad Económica Europea, dentro de una determinada división internacional del trabajo. En esta división internacional, España quedaba como una economía de servicios de bajo valor añadido que competía con bajos salarios y un «ejército de reserva» amplio, de carácter estructural.

Además de la desindustrialización, un segundo factor importante de generación de desempleo fue la entrada masiva de jóvenes en el mercado de trabajo en los últimos años setenta y primeros de los ochenta. Se trata de los «babyboomers»; es decir, las generaciones nacidas durante el «boom» de natalidad de los años sesenta. Junto a la tasa de desempleo juvenil de 37,5 en 1985, que hemos citado anteriormente, otros dos datos pueden darnos una idea de este fenómeno: según la EPA del último trimestre de 1978, el 39 por ciento de los parados buscaba su primer empleo, mientras que el 49 por ciento de todos los parados eran menores de 25 años.

La narración imperante de la Transición tiene un carácter celebratorio, de éxito de los españoles, que retornaron a la democracia en un proceso pacífico y ejemplar, presidido por el consenso. Esta visión dulce de la Transición ha gozado de un enorme éxito, tanto como mito fundacional del sistema democrático como en términos de legitimidad social. Pero los años de la Transición ofrecen una segunda cara. Una cara amarga que tiene que ver con los efectos de la profunda crisis económica y con la que tuvieron que lidiar los sindicatos en general y CCOO en particular.

El desempleo masivo y la desindustrialización fracturaron comunidades obreras enteras. A menudo se cortó el relevo generacional en la industria que hubiera permitido la continuidad de una cultura laboral y sindical. Dicho de otro modo, los padres abandonaron el trabajo agrícola para entrar en las fábricas fordistas como primera generación industrial y luego ser despedidos. Los hijos ya no tuvieron oportunidad de emplearse en esas mismas fábricas. La precariedad social arraigó en los «cinturones rojos» de las grandes ciudades. Las carencias habitacionales de esas mismas barriadas, generadas a lo largo del tardofranquismo, estallaron en los años de la Transición por acumulación: bajas calidades de la vivienda social media, contaminación, falta de servicios públicos, etcétera. Los problemas de salud se agravaron. La figura obrera del padre, cabeza de familia como único generador de ingresos –el «breadwinner» anglosajón– se tambaleó. Y como colofón, el consumo



de heroína se disparó engendrando, desde el punto de vista social, una enorme catástrofe para la juventud y las familias trabajadoras.

Además del contexto socioeconómico, el marco de la acción sindical se completó con la construcción de un nuevo sistema jurídico de relaciones laborales. Este sistema se configuró a partir de tres grandes normas: la Constitución de 1978; el Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1985.

La Constitución de 1978 proclamó el Estado social y democrático de derecho, por lo que el Estado se ve obligado a intervenir en el ámbito de las relaciones de trabajo mediante la legislación laboral. De este modo, el trabajo mismo quedó «constitucionalizado». En segundo lugar, la Carta Magna incorporó el sindicato al sistema constitucional, otorgándole además un carácter político. En efecto, el sindicato interviene en los espacios de producción de bienes y servicios, representando los intereses económicos de los trabajadores. Pero también lo hace representando intereses sociales, en la educación, la sanidad o en los sistemas de protección. De este modo, la Constitución coloca al sindicato en el espacio de la ciudadanía. En tercer lugar, la Constitución reconoce los derechos a la negociación colectiva, de libertad sindical y de huelga. A su vez, el derecho de huelga queda definido de manera que, más allá de las condiciones laborales en la empresa, puede ejercerse por cuestiones de ciudadanía social, como las reformas en la legislación socio laboral. En este punto la Constitución de 1978 fue claramente rupturista. La Constitución pergeñaba, asimismo, un modelo de Derecho del Trabajo de orden fordista. Se trata, por tanto, de un Derecho del Trabajo concebido en un escenario de pleno empleo, que incluye el contrato de trabajo estable y la protección contra el despido injustificado. Un Derecho en el que hay una ley imperativa mínima y el convenio como instrumento de mejora. Un Derecho, finalmente, que contempla el trabajo masculino, por lo que las marcas regulativas obedecen a un escenario patriarcal. Claro es que este Derecho del Trabajo fordista va a verse alterado por las modificaciones normativas que surgen al hilo del incremento del desempleo masivo con la crisis abierta a mediados de los años setenta.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980 regula las relaciones individuales de trabajo, los derechos de reunión y representación en la empresa, así como la negociación de los convenios colectivos. Dos observaciones deben hacerse a este texto de 1980 por su trascendencia. En primer lugar, dejaba sin representación a las pequeñas empresas de cinco o menos trabajadores. Se trata de un vacío importante, teniendo en cuenta la estructura empresarial del país; la de entonces y sobre todo la de ahora. En segundo lugar, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y, sobre todo, su reforma de 1984 abrió la puerta a la contratación temporal, que pasará a ser clave en la gestión de la fuerza de trabajo en España. A su vez, la LOLS de 1985 regula y tutela la libertad sindical, además de la acción sindical. También define la categoría de «sindicato más representativo».

## El nacimiento de la Confederación Sindical de CCOO y el desarrollo del sindicalismo en la Transición

Mientras que, en abril de 1976, UGT realizó su congreso en Madrid sin ser molestado por la policía, el Gobierno prohibió la Asamblea General de CCOO, que se celebró clandestinamente el 11 de julio de ese mismo año en Barcelona. La Asamblea de Barcelona supone el primer impulso para el lanzamiento del reforzamiento orgánico de CCOO. Luego, a la vista de la evolución de los acontecimientos, el 28 de septiembre, el Secretariado decide la “sindicalización” y la emisión del primer carnet, con lo que se inicia el proceso de afiliación y constitución de las organizaciones territoriales y de rama. La Coordinadora General, el 17 de octubre, ratifica la constitución de la Confederación Sindical de CCOO.

Entre tanto, el 24 de enero de 1977, un comando formado por militantes de extrema derecha y elementos de las cloacas del Estado franquista irrumpieron armados en el despacho laboralista de la madrileña calle de Atocha, número 55. Asesinaron a cinco personas y dejaron gravemente heridas a otras cuatro. La «Matanza de Atocha» fue un ataque directo al movimiento obrero y a las Comisiones Obreras. Asimismo, representó un intento fracasado de frustrar el proceso de transición hacia la democracia. La respuesta pacífica y de masas que tuvo lugar con ocasión del entierro de los cinco abogados laboristas fue una especie de acelerador de ese proceso, en la medida en que hizo incuestionable la legalización de las organizaciones sindicales y del PCE. La «Matanza de Atocha» ha dado lugar en CCOO a un ritual de memoria que se repite todos los 24 de enero.

Como reflejo del pasado reciente –durante el franquismo, la coordinación había sido esencialmente territorial–, la constitución de las uniones territoriales de CCOO, iniciada a finales de 1976, precedió por lo general a la creación, a lo largo del año siguiente, de las federaciones estatales de rama.

La denominación de las organizaciones en las nacionalidades históricas incluyó el término nacional en su denominación (Sindicato Nacional de Galicia o Comisión Obrera Nacional de Cataluña, por ejemplo), al celebrarse sus primeros congresos en 1978. Y es que desde finales de los años sesenta CCOO se había pronunciado en Euskadi por el derecho a la autodeterminación. A principios de los años setenta apostó, asimismo, por los derechos de Galicia como nacionalidad. En general, todavía bajo la clandestinidad, CCOO había asumido la existencia de una pluralidad nacional en el Estado español, aunque por encima de esa pluralidad se situaba la unidad de clase de los trabajadores.

En cuanto a la estructura federal, reflejó inicialmente las ramas agrupadas en el sindicato vertical. A través de esta doble estructura, CCOO garantizó su presencia en el conjunto de los sectores de actividad y territorios del Estado español. Como hemos indicado, las federaciones se constituyeron a lo largo de 1977, con la excepción de la Federación de Actividades Diversas, que lo hizo en 1984. En abril de 1977, CCOO quedó legalizada en el registro del Ministerio del Interior, al igual que el resto de organizaciones sindicales. En junio de 1978 culminó el proceso organizativo con la celebración del Primer Congreso Confederal en Madrid. En él

Marcelino Camacho fue elegido secretario general, aunque dicha responsabilidad la venía ya ejerciendo desde 1976. En los Estatutos aprobados CCOO se definía como un sindicato reivindicativo y de clase, unitario, democrático e independiente, sociopolítico e internacionalista. Estos elementos definitorios daban continuidad en lo esencial a la cultura sindical construida por las Comisiones bajo el franquismo. A su vez, el término sociopolítico invocaba igualmente a una seña de identidad adquirida y quedaba definido del siguiente modo:

*«Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión nacional y de la explotación del hombre por el hombre».*

Es decir, la dimensión sociopolítica del sindicato hacía una doble referencia. Por un lado, en términos de clase se refería a la explotación. Por otro lado, mencionaba la opresión nacional en un Estado que con anterioridad ya había reconocido como plurinacional. En el I Congreso Confederal se adoptó igualmente una regla de oro para el funcionamiento democrático de la organización y que pervive hasta hoy: la composición proporcional del órgano de dirección elegido en los Congresos, normalmente la Ejecutiva, en función de los resultados obtenidos por cada lista. Este mecanismo constituyó una cláusula de garantía de la pluralidad y de representación de las posiciones minoritarias. Por añadidura, el Congreso aprobó igualmente en los Estatutos el reconocimiento de las corrientes que pudieran cristalizar en el interior de la organización.

En relación a la organización territorial del Estado, el «Informe General» del I Congreso Confederal incluía un pronunciamiento «Por la unidad de los pueblos de España en el respeto a las autonomías». En los Estatutos aprobados en el II y III Congreso de la Confederación, de 1981 y 1984 respectivamente, la fórmula acordada al respecto fue la siguiente:

*«La CS de CCOO, consecuente con la defensa que históricamente ha venido haciendo de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España, apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la solidaridad entre ellas».*

En 1987, en el IV Congreso, los Estatutos de CCOO introdujeron una modificación substancial en este terreno, citando expresamente el derecho de autodeterminación. Derecho que habría de ejercerse a través de las vías previstas para la reforma de la Constitución:

*«La CS de CCOO, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:*

- Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma.*
- Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.*

*– Y se define a favor del Estado federal».*

Desde entonces hasta hoy, incluidos los Estatutos del X Congreso Confederal, de 2013, esta formulación ha permanecido invariable.

En otro sentido, el proceso de fundación y vertebración organizativa de CCOO como sindicato tuvo lugar en un escenario de pluralidad sindical, que certificó la imposibilidad de su proyecto de central unitaria. UGT, cuya presencia en el interior durante el franquismo tuvo un carácter testimonial en el norte del país, fue construyéndose contando con algunas ventajas, como las facilidades obtenidas de parte del Gobierno y de las empresas, así como los recursos suministrados por la socialdemocracia alemana, a través de la Fundación Ebert. En este proyecto, puesto a prueba con anterioridad en Portugal, el SPD tuvo éxito.

En 1977 se escindió USO, un sindicato que procedía del mundo católico y cuya referencia internacional era la CFDT francesa. La mayoría de la organización entró en UGT, proporcionándole cuadros experimentados durante el franquismo. Después, en 1980, la «Corriente Autogestionaria» se desgajó, asimismo, de USO y se integró en CCOO. Entre ambas fechas, la tentativa del Gobierno de UCD de convertir a USO en su sindicato «correa de transmisión» había fracasado. Mientras tanto, en Euskadi ELA-STV se estaba reconstruyendo y en Galicia germinaba un incipiente sindicalismo nacionalista.

CCOO, en la Asamblea de Barcelona de julio de 1976, decidió distribuir masivamente un bono de 25 pesetas entre los trabajadores. Se trataba de una especie de «pre-carnet». Después de la reunión de septiembre de ese mismo año se inició el proceso de afiliación. Durante el primer año se afiliaron 1.272.300 trabajadores. La evolución ascendente siguió hasta junio del año siguiente, cuando el sindicato contaba con 1.840.907 personas afiliadas. Pero a partir de ese momento la afiliación empezó a caer. En 1981 se redujo a 778.474 afiliados. El suelo se situó en 1986, con 664.038 afiliados. A partir de ese momento empezó a remontar hasta rozar en 1990 el millón de afiliados.

¿Cómo explicar esta evolución? Inicialmente hubo una afiliación de aluvión, una suerte de reflejo o subproducto de la antigua afiliación obligatoria al sindicato vertical. En las grandes fábricas, la afiliación se hizo en el centro de trabajo, pero el resto se efectuaba en los locales del propio sindicato, que en 1978 sumaban 995 a lo largo y ancho del territorio español; es decir, se afiliaba fuera de la empresa, dado que las estructuras de rama a nivel de base tardaron en consolidarse más tiempo que las territoriales, ya fraguadas bajo el franquismo. Por eso, «fidelizar» la afiliación en el centro de trabajo costó un tiempo. Además, durante los primeros pasos del sindicato su estructura organizativa no fue lo suficientemente eficiente como para ejercer un control efectivo del pago de las cuotas. No obstante, la explicación de la evolución de CCOO en términos de afiliación durante el período ahora observado ha de ser forzosamente más amplia. En primer lugar, la profunda y duradera crisis económica que afloró a la muerte de Franco, así como la reconversión industrial configuraron un contexto poco proclive al respecto.

En segundo lugar, en la medida en que se fue desarrollando la negociación colectiva en el nuevo marco de relaciones laborales se puso de manifiesto lo que se ha venido llamando, desde el Derecho del Trabajo, la «asindicalidad» de dicho

sistema. Y ello, porque los beneficios de la negociación colectiva son de carácter universal, lo que favorece a los «free riders» –en castellano, gorriones–. Dicho de otro modo, dado que los beneficios de la negociación colectiva son universales, premian también a aquellos que no asumen ningún coste o compromiso en términos de afiliación y/o movilización.

En otro sentido, a lo largo de 1977 en las grandes empresas industriales aparecieron «consejos» de trabajadores de carácter unitario, elegidos por las plantillas. Esta fórmula respondía bastante a la tradición de CCOO, así como a su concepción sobre la unidad, la democracia y la participación de los trabajadores. A finales de año, el Gobierno aprobó la normativa de elecciones sindicales, que tendrían lugar por primera vez en democracia en 1978. Ese año, CCOO fue claramente la fuerza sindical más votada, obteniendo 66.540 delegados. UGT, la segunda fuerza, logró 41.897. Dos años después, CCOO volvió a colocarse en primer lugar, con 34.879 delegados. Sin embargo, esto significaba algo más de un centenar de delegados sobre la segunda fuerza, que seguía siendo UGT.

En 1982 fue precisamente UGT quien venció en la contienda electoral. Se hizo con 41.429 delegados frente a los 35.799 de CCOO. En la convocatoria de 1986 el «sindicato socialista» repitió el primer puesto rebasando a CCOO en más de 10.000 delegados, al lograr 66.411. No obstante, debido a su alto nivel de identificación con el Gobierno durante la reconversión industrial perdió la mayoría en grandes empresas de alto contenido simbólico. A pesar de ello, todavía en 1990, UGT fue el sindicato más votado, consiguiendo 95.596 delegados; es decir, algo más de 12.000 delegados de diferencia frente a CCOO, la segunda fuerza más votada. A lo largo de este proceso ambas centrales se erigieron como los sindicatos mayoritarios, fraguando lo que se ha conocido como un «duopolio de representación». Un duopolio imperfecto, en la medida en que también emergió el sindicalismo nacionalista en Euskadi y, en menor medida, en Galicia y en algunos sectores sindicatos de categoría o de rama.

Que CCOO no fuese la fuerza más votada en las elecciones sindicales entre 1982 y 1990 se debió a dos factores. Por un lado, sufrió el desgaste de resistir de manera aislada desde un sindicalismo combativo, heredado de la época de la dictadura, en el marco de una crisis económica larga y profunda que diezmó su base afiliativa. En cuanto a su relativo aislamiento, hay que recordar que tanto el ABI como el AMI, firmados entre CEOE y UGT en 1979 y 1980, fueron dos acuerdos entre cuyos propósitos se encontraba aislar a CCOO. Por otro lado, ha de mencionarse el ascenso de UGT, que se presentaba como «sindicato socialista» en un contexto de avance electoral del PSOE y que contó con apoyos públicos tanto en la época de los Gobiernos de UCD, como de González.

## De la concertación social a la huelga general de 1985

Al acabar la Segunda Guerra Mundial, en el contexto de políticas económicas keynesianas, se puso en marcha una fórmula de gobierno económico que en el

ámbito académico anglosajón se conoce como «corporatism» y que a menudo se traduce como «corporatismo». Consiste en una conducción de la economía a través de acuerdos permanentes entre sindicatos, patronales y Gobierno; es decir, con la participación de los agentes sociales. Ello requiere algunos requisitos previos. Así, por ejemplo, el Gobierno reconoce la representatividad de patronales y sindicatos. A su vez, las organizaciones sindicales reconocen las prerrogativas del derecho de propiedad y se comprometen a mantener la estabilidad social y política. En tercer lugar, la negociación en ningún caso puede ser considerada, ni por el Gobierno ni por los otros actores, como un «juego de suma cero». Esto significa que todos los actores han de ganar en la negociación. Este tipo de concertación social tuvo lugar principalmente en el Norte y Centro de Europa –Suecia, Noruega, Dinamarca, Holanda, Austria...– y se puso en marcha ante un horizonte de prosperidad económica ininterrumpida, como fueron los «treinta años dorados» del capitalismo europeo de la segunda postguerra.

Si nos hemos fijado con algo de detalle en el «corporatismo» clásico europeo es para tratar de comprender mejor la concertación social de la Transición en España, que se inició en 1977 y se prolongó hasta 1986. La concertación social, inaugurada con los Pactos de la Moncloa en 1977 y clausurada con el final de la vigencia del Acuerdo Económico y Social (AES) en 1986, constituye, por varias razones, un «corporatismo sui generis». En primer lugar, porque a diferencia de los acuerdos nórdicos de la segunda postguerra se desarrolló a lo largo de una profunda y larga crisis económica. Muy relacionado con ello, en España se pusieron en marcha políticas de ajuste para superar dicha crisis, en lugar de políticas de tipo keynesiano. En una situación de alto desempleo, la lógica económica de los acuerdos descansaba en la idea de que la contención salarial se traduciría en futuros beneficios empresariales. Los beneficios, a su vez, darían lugar a nuevas inversiones. Finalmente, las inversiones se transformarían en nuevos empleos. Sin embargo, esta hipótesis no pudo contrastarse.

En segundo lugar, a diferencia de los acuerdos sociales de los países nórdicos y centroeuropeos posteriores a 1945, en España la concertación social comenzó en el contexto de un recién nacido régimen político democrático que había que consolidar. En este sentido, los acuerdos contemplaban un intercambio político esencial: consolidación democrática a cambio de restricciones salariales. Como se diría, a propósito de los Pactos de la Moncloa, en el Informe General presentado al I Congreso Confederal de CCOO, se trataba de «sanear la economía para consolidar la democracia».

En la concertación social española todavía se observan dos peculiaridades en relación a la experiencia clásica de postguerra en Europa. Por un lado, los Pactos de la Moncloa –el acuerdo inaugural de la concertación– fueron suscritos por los partidos políticos, en lugar de los sindicatos y la patronal. Esto tuvo que ver con el hecho de que la patronal comenzaba a reorganizarse en la CEOE en esos momentos y resultaba difícil contemplarla como un genuino interlocutor. También UGT estaba en los inicios de un proceso de reconstrucción después de muchos años de exilio. En segundo lugar, los sindicatos, a diferencia de lo ocurrido en el «corporatismo» clásico, fueron ajenos a la conducción de las políticas macroeconómicas, y ello a pesar de que CCOO presentó al Gobierno un «Plan nacional contra el paro y la crisis».

Más allá de las peculiaridades que hemos señalado, el intercambio político que representaba la concertación social implicaba lógicamente el reconocimiento de representación de los sindicatos –y de la patronal– y, subsecuentemente, su participación institucional. Lo que no quiere decir en estos años el acceso a abundantes recursos públicos, como a menudo se piensa.

Asimismo, no puede ignorarse, para comprender la participación de los sindicatos en la concertación social durante la Transición, su alineamiento con los partidos de la izquierda, PSOE y PCE respectivamente. Unos y otros, en efecto, compartían el mismo objetivo de conquistar y consolidar las libertades democráticas. Este alineamiento se prolongó en el caso de UGT hasta 1985, cuando su relación con el Gobierno socialista entró en crisis debido a la Ley de reforma de las pensiones.

Por lo que concierne a CCOO, dicho alineamiento no puede concebirse en términos de subordinación estricta. Durante el franquismo, Comisiones había proclamado su autonomía política y habían impulsado una acción independiente que, en lo fundamental, no entró en colisión con el PCE. Los conflictos comenzaron con la vuelta de la democracia. Así, por ejemplo, a lo largo de 1979, el sindicato rechazó el Estatuto de los Trabajadores pactado en el Parlamento entre el PSOE y el Gobierno. Las razones de este rechazo residían en la consideración de que el Estatuto recortaba los poderes de la asamblea de trabajadores y del comité de empresa, mientras reforzaba el papel de las secciones sindicales en el centro de trabajo. Esto contravenía los postulados unitarios y la experiencia atesorada por Comisiones Obreras desde sus orígenes. Asimismo, CCOO subrayó el hecho de que el Estatuto excluía al personal civil de la Defensa, así como a los trabajadores del servicio doméstico, cuya inmensa mayoría eran mujeres. En tercer lugar, se opuso porque creía que facilitaría los despidos. Finalmente, CCOO se vio marginada de las negociaciones del Estatuto de los Trabajadores, debido al veto de CEOE y del Gobierno. Por esta serie de razones emprendió una escalada de movilizaciones. Sin embargo, renunció a convocar una huelga general en el otoño por las presiones de la dirección del PCE, que no quería verse aislada del acuerdo parlamentario. No obstante, dos años después, CCOO reforzó su autonomía estableciendo en los Estatutos aprobados en el II Congreso Confederado la incompatibilidad entre la pertenencia a la dirección del sindicato y ser concejal, alcalde, diputado o senador, además de miembro del Gobierno del Estado o de las comunidades autónomas. Tampoco podía ser secretario general o titular de cualquier otra secretaría de un partido político.

Por otro lado, CCOO apoyó o firmó los acuerdos que tuvieron un mayor significado político –los Pactos de la Moncloa, el ANE en 1981 y el Acuerdo Interconfederal (AI) de 1983–, pero se desvinculó del resto. Con los Pactos de la Moncloa se trataba de consolidar la democracia en un contexto de ruido de sables, como la llamada «Conspiración de Jávea» de septiembre de 1977. El mismo significado tiene la firma del ANE, después del frustrado golpe de Estado de febrero de 1981, y aún el AI al inicio de la nueva etapa política que inauguró el Gobierno González.

En los Pactos de la Moncloa, firmados en octubre de 1977, las organizaciones sindicales jugaron un papel secundario, limitado a difundir su apoyo entre los trabajadores. CCOO puso especial énfasis en esta tarea. Los Pactos de la Moncloa generaron el clima político de consenso con el que las fuerzas parlamentarias

redactaron y aprobaron el texto constitucional, antes de someterse a referéndum. A su vez, las organizaciones sindicales, y especialmente Comisiones Obreras, se movilizaron a favor del texto constitucional. Como toda gran norma legislativa, la Constitución de 1978 expresa una correlación de fuerzas determinada y en un momento dado en la sociedad. En este punto hay que subrayar que la Constitución de 1978, además de «constitucionalizar» el trabajo, valga la redundancia, tal y como hemos visto, es un texto muy amplio y detallado en el reconocimiento de derechos y libertades. De este modo, el Título I comprende un total de 46 artículos consagrados a «los derechos y deberes fundamentales».

Por otro lado, los Pactos de la Moncloa incluían un programa muy amplio, dividido en dos partes. La primera contenía un programa de saneamiento y reforma de la economía. La segunda reunía un paquete de actuaciones de índole jurídica y política que afectaban, entre otros asuntos, a algunos derechos fundamentales o a la reorganización de los cuerpos de seguridad del Estado. En cuanto al capítulo de reformas económicas, los Pactos de la Moncloa dieron pie, mediante la correspondiente reforma –una ley del mismo mes de noviembre de 1977–, a la introducción de un sistema fiscal que mereciera tal nombre y que no había existido durante la dictadura. Este sistema fiscal era imprescindible para el sostenimiento del gasto público y del gasto público social en el futuro.

Contemplaba reformas en materia educativa, lo que daría lugar a un programa de construcción de centros públicos de enseñanza primaria y secundaria. Dicho programa permitió hacer frente al gran aumento de la escolarización de aquellos años. Debido al fuerte incremento de la oferta de plazas públicas, el porcentaje de alumnos de primaria y secundaria escolarizados en la red pública subió desde menos del 50 por ciento hasta más de dos tercios, proporción esta última que, con pequeñas variaciones, se ha mantenido hasta hoy. Por su parte, el Gobierno se comprometió a incrementar la aportación estatal al sostenimiento del sistema de Seguridad Social. Los acuerdos incluían, también, aspectos de política agraria, pesquera y energética, además de una reforma del sistema financiero, entre otros asuntos.

En abril de 1978, la oposición planteó al Gobierno en sede parlamentaria que se estaban incumpliendo varios aspectos de los acuerdos relacionados con la sanidad y el desempleo. Era una crítica compartida por los sindicatos. Ahora bien, sí se cumplió el objetivo contemplado en los Pactos de la Moncloa de reducir la alta tasa de inflación existente en el momento de su firma. Obviamente, detener la escalada inflacionista de ese momento e incluso reducir la inflación misma constituía un logro muy importante, que evitaba que los ingresos de los trabajadores se «evaporasen». Ahora bien, la reducción de la inflación se hizo mediante la disciplina salarial. En este terreno los Pactos de la Moncloa introdujeron una novedad: a partir de entonces el cálculo para el incremento de los salarios en la negociación colectiva se haría teniendo en cuenta la inflación prevista, mientras que hasta entonces se calculaba sobre la inflación pasada. No resultó fácil este cambio de criterio para un sindicato educado bajo la dictadura en la pelea por maximizar los salarios en la negociación colectiva. Si a ello se suman otras consideraciones que afloraron en el seno de CCOO, se comprenderá que se suscitase en el interior del sindicato el debate y, aunque minoritaria, la crítica a los Pactos de la Moncloa.



A lo largo de 1978 –el año de vigencia de los Pactos de la Moncloa– CCOO dio la batalla por la aprobación de una Ley de Acción Sindical, mientras que Marcelino Camacho –que además de secretario general del sindicato era diputado por el PCE– presentaba en las Cortes el «Código de Derechos de los Trabajadores», inspirado en el Código del Trabajo italiano. La UCD recogió algunas de sus propuestas en el proyecto de Ley de Acción Sindical. Sin embargo, ésta finalmente se frustró por las presiones de la patronal.

Concluida la vigencia de los Pactos de la Moncloa en 1978, a lo largo del año siguiente volvió a repuntar la actividad huelguística, como ya hemos señalado más arriba; bien es cierto que con un claro carácter defensivo, en un contexto de destrucción de empleo y de ampliación del paro. Sin embargo, en 1979 se iniciaron los desacuerdos entre las dos grandes confederaciones sindicales; en especial por lo que se refiere al proyecto de Estatuto de los Trabajadores. El 10 de julio, UGT y CEOE anunciaron el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), cuyos contenidos recogería posteriormente el Estatuto de los Trabajadores. De ese modo se inauguró una estrategia destinada a aislar y debilitar a CCOO, además de marginarla de la concertación y de la negociación colectiva. De esa estrategia participaron el Gobierno de UCD, el PSOE y el sindicato socialista. El ABI favorecía un modelo sindical que primaba las secciones sindicales, y, por tanto, a UGT que acababa de sufrir una derrota en las elecciones sindicales el año anterior. CCOO era partidaria de los órganos de representación unitaria, elegidos por los trabajadores; es decir, los comités de empresa. Era una idea que respondía mejor a su tradición unitaria. El ABI supuso un balón de oxígeno para el Gobierno. Al PSOE, por su parte, le permitió presentarse como alternativa electoral, pero fue un pacto inocuo en materia de lucha contra el paro. Mientras, CCOO insistía en su «Plan Nacional de Solidaridad contra el Paro y la Crisis». Se trataba de una propuesta a tres bandas, que no obtuvo eco en el Gobierno, ni en la patronal, PSOE y UGT.

En 1980 volvieron a reeditarse los acuerdos centralizados. Esta vez, CEOE y UGT, con la posterior adhesión de USO, firmaron el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI). El AMI reforzó el papel de UGT en la negociación colectiva y profundizó la marginación de CCOO, que en solitario seguía confrontando con la patronal y UGT. Pronto se vería el desgaste sufrido con la derrota en las elecciones sindicales de 1982, que ya hemos mencionado.

En el verano de 1981 se firmó el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE). Esta vez, fue un pacto tripartito y participó CCOO. La sombra del 23F influyó en la reanudación del diálogo social.

La fallida intentona golpista del 23 de febrero de 1981 culminó un proceso de rechazo al cambio político de la extrema derecha civil y de un sector del Ejército que, no se olvide, se había forjado el 18 de julio de 1936. La repulsión militar al cambio político se inició con ocasión de la legalización del PCE, en Semana Santa de 1977, y fue alimentada por la actividad terrorista de ETA. En 1979 y 1980 ETA cometió 167 asesinatos, 21 de ellos de militares de graduación. La puesta en marcha del proceso autonómico también fue motivo de rechazo de la extrema derecha y del «bunker militar». Al mismo tiempo, la crisis económica y la debilidad del Gobierno, además de las divisiones dentro de UCD, hicieron de telón de fondo. Por otra parte, a lo largo de este proceso, hubo un continuo «ruido de sables»,

expresado en la ya citada «Conspiración de Jávea», en la llamada «Operación Galaxia» –por el nombre de la cafetería madrileña en la que conspiraban Tejero y el capitán de la policía Sainz Inestrillas–. Al mismo tiempo desde la prensa de extrema derecha –*El Alcázar* o *Fuerza Nueva*– se hacían llamamientos indisimulados a la rebelión militar. El Gobierno castigó con levedad esta clase de hechos.

Este fue, en suma, el escenario previo al golpe del 23F. En términos económicos, el ANE introdujo de nuevo la disciplina salarial, que también incluyó a los funcionarios en esta ocasión. A su vez, se pactó la presencia de los agentes sociales en diversas instituciones públicas –INEM, INSS, INSERSO, etcétera–, lo que significó un mayor reconocimiento de las centrales sindicales y su fortalecimiento a partir de su presencia institucional, la financiación pública y el desbloqueo de la cesión del patrimonio sindical. De todas maneras esta cesión tardaría en completarse una década, y hay que subrayar que el patrimonio sindical acumulado se entregó en usufructo, que no en propiedad, como es bien sabido. Más aún, una porción importante del patrimonio inmueble fue cedido a las comunidades autónomas y otra parte se privatizó. En cuanto al patrimonio mueble –cuentas corrientes, empresas, etcétera– nunca llegó a manos de los agentes sociales ni ha podido cuantificarse.

Esta cesión tardía e incompleta del patrimonio sindical acumulado evidencia dos cuestiones. Por una parte, muestra una escasa asunción por las fuerzas políticas y económicas que hegemonizaron el período de la relevancia del papel que la Constitución había asignado a las organizaciones sindicales. En segundo lugar, pone de manifiesto un claro intento de favorecer el reforzamiento de UGT. Esta segunda cuestión pudo apreciarse, asimismo, tanto en la forma en que se abordó el patrimonio histórico, como en la última actuación a este respecto del Gobierno Zapatero.

Con la victoria electoral socialista se mantuvo el esquema de concertación social. En 1983 se firmó el Acuerdo Interconfederal (AI), que abordaba cuestiones relativas a la negociación colectiva, el control de la inflación y el desarrollo de los derechos sindicales. Además, el nuevo Gobierno se comprometió a reducir la jornada hasta las cuarenta horas semanales. No obstante, la aplicación de esta medida no fue efectiva hasta el año siguiente, debido a la resistencia patronal. Fue, asimismo, un pacto de rentas que, a la postre, se saldó con una pérdida del poder adquisitivo del 0'8 por ciento.

El ciclo de la concertación social de la Transición concluyó en 1986. En octubre de 1984 se firmó el Acuerdo Económico y Social (AES). Se trataba de un acuerdo tripartito que se desarrolló durante los dos años siguientes y que CCOO rechazó por considerarlo un pacto «insolidario» en sus contenidos. Abordaba asuntos relativos a la negociación colectiva, el control de la inflación, nuevos modelos de contratación, la protección al desempleo o la devolución del patrimonio sindical. Paralelamente, el Gobierno introdujo modificaciones legislativas que abrían un amplio abanico a la contratación temporal, además de a una panoplia de contratación que multiplicaba las modalidades de contrato y reforzaba la precariedad de los mismos. De este modo, en el Estatuto de los Trabajadores se introdujeron hasta 16 nuevas modalidades de contrato. El resultado no fue otro

que el incremento en muy poco tiempo de la contratación temporal, desde el 12 por ciento en 1985 hasta el 20 por ciento dos años después. Como corolario a estas medidas, el Gobierno González presentó y aprobó en el Parlamento una Ley de reforma de la Seguridad Social que endurecía las condiciones de acceso a las pensiones, alargando los períodos de cotización.

La reforma de la Seguridad Social generó fuertes tensiones entre UGT y el Ejecutivo de González. A principios de junio, CCOO y UGT convocaron manifestaciones unitarias de protesta, pero cuando el día 20 de ese mismo mes CCOO convocó junto con otros sindicatos minoritarios –USO y CNT– y de nacionalidad –ELA e INTG– la primera huelga general de la democracia, el sindicato socialista se desvinculó. Hubo una participación importante, aunque no cabe duda que limitada dada la división entre las dos grandes confederaciones.

La atmósfera social se hallaba, asimismo, caldeada por la reconversión industrial. En ella, UGT mantuvo una postura más proclive al acuerdo con el Gobierno, mientras CCOO sostuvo posiciones más combativas. El diferente posicionamiento, cuando no enfrentamiento abierto entre ambas confederaciones, particularmente entre las federaciones del Metal de ambos sindicatos, no hizo más que acentuar la división sindical en España. La reconversión se saldó con indemnizaciones decentes y la garantía de altas pensiones en aquellas grandes empresas con una gran presencia y organización sindical. Sin embargo, no sucedió así en las pequeñas empresas, donde los trabajadores sintieron una sensación de abandono. Algo parecido ocurrió en las plantillas mayoritariamente femeninas.

A la postre, los efectos de la reconversión industrial terminaron afectando también a la unidad interna en CCOO. Esto se explicitó con toda su virulencia en el proceso de sustitución de Marcelino Camacho al frente de CCOO en el IV Congreso Confederal. En él se reprodujo la división que pocos años antes, después de la debacle electoral del PCE en octubre de 1982, acabó provocando la salida de Santiago Carrillo de este partido.

En el contexto de mediados de los años ochenta, CCOO libraba además una doble batalla con el Gobierno. Por un lado, aunque el sindicato fue inequívocamente partidario de la entrada en la CEE, criticó el modo en que se llevaron las negociaciones y, sobre todo, que se exhibiera una suerte de chantaje, según el cual la entrada en las Comunidades Europeas dependía de la permanencia en la OTAN. En este último sentido, debe decirse que CCOO participó en las grandes movilizaciones contra la Alianza Atlántica durante 1985 y 1986. El sindicato respondía así a la tradición pacifista del movimiento obrero. También lo hizo respecto de su propia tradición internacionalista que se expresó a finales de los años setenta y comienzos de la década siguiente en diversas campañas de solidaridad con el pueblo saharauí, con las luchas populares de El Salvador y Nicaragua o frente a las dictaduras del Cono Sur y el apartheid sudafricano.

En 1985 se registró la tasa de desempleo más alta del período. No parece que los acuerdos centralizados de 1977-1986 resultasen eficaces en este terreno. Entre 1979 y 1986 el poder de compra de los salarios descendió 8,2 puntos. La tasa de cobertura al desempleo también cayó a lo largo de esos años, con excepción de 1980. El índice Gini sobre desigualdad pasó de 0,372 en 1980 a 0,356 en 1986 (en 2012, en plena crisis se situaba en 0,350). La política económica tuvo una

orientación monetarista y «ortodoxa», lejos de los enfoques keynesianos de los grandes acuerdos del «corporatismo» europeo de postguerra. Además, los Gobiernos de UCD y PSOE incumplieron a menudo lo pactado en materia social. Ahora bien, los sindicatos obtuvieron el reconocimiento del «monopolio de representación» por parte del Gobierno y la patronal. Algo que, por otra parte, acreditaron a través de las elecciones sindicales. Por eso mismo accedieron también a la participación institucional.

Sin embargo, el balance de la concertación social durante el período 1977-1986 debe contemplar, más allá de sus aspectos socioeconómicos, su dimensión política. En efecto, mediante esta serie de acuerdos, los sindicatos se corresponsabilizaron en la estabilidad democrática, en contextos difíciles como cuando se firmaron los Pactos de la Moncloa o cuando se selló el ANE, tras la intentona golpista del 23-F. De este modo, CCOO profundizó en su dimensión sociopolítica.

Por otro lado, coincidiendo con los años de la concertación social en España, entre 1977 y 1986, aunque no necesariamente como resultado de la misma, el número de pensiones del sistema de la Seguridad Social pasó de 3,8 millones a 5,5 millones. La pensión media ascendió desde 8.382 pesetas hasta 31.515. Del mismo modo aumentó la tasa de escolarización en todos los niveles educativos, el volumen del profesorado y el gasto público en educación. Como puede verse, se trataba de una extensión apreciable de la política social, que debe comprenderse de los ínfimos niveles de partida heredados del franquismo.

En 1987, CCOO realizó su propio balance de la concertación social de los años de la Transición en su IV Congreso Confederado. En una de sus ponencias se decía textualmente:

*«la transición no se ha saldado positivamente para los trabajadores y para el movimiento sindical ni en el plano de la correlación de fuerzas a nivel político ni en cuanto al desarrollo de los derechos, libertades y poder institucional de los sindicatos».*

El sindicato estimaba que el modelo de negociación anterior había sido un modelo concebido en el contexto de la Transición y que, consecuentemente, ya se había agotado. Lo que no quería decir que se renunciase al diálogo social, como tendremos ocasión de comprobar más adelante.

## V. EL HITO DEL 14D

Coincidió en el tiempo el final de la concertación social de la Transición, la entrada en la Comunidad Económica Europea y una mejora de la economía española durante 1986 y 1987, que se tradujo, a su vez, en una primera reducción del desempleo. El Gobierno, sin embargo, insistía en la contención salarial y en negarse

en ampliar el gasto social –por ejemplo en las prestaciones de desempleo–. Era una política económica de fuertes tintes liberales, que asumía la lógica según la cual lo primero era generar riquezas –es decir, beneficios empresariales– para posteriormente ampliar los salarios y redistribuir a través de las políticas sociales. Evidentemente, esta lógica no funcionaba de manera automática. No había funcionado, de hecho, por lo que respecta a la creación de empleo durante los años finales de la década de 1970 y la primera mitad del decenio siguiente. Más aún, lo que estaba sucediendo era una desaceleración del crecimiento del gasto social durante el Gobierno socialista en relación a la época de UCD. Asimismo, la tasa de cobertura al desempleo se redujo cuatro puntos, situándose por debajo del 29 por ciento. A su vez, el gasto sanitario permanecía estancado desde 1982, mientras que se había incrementado el número de usuarios del sistema.

Los sindicatos recobraron la unidad y percibieron la continuidad de la política económica del Gobierno como un injusto reparto de las consecuencias de la recién superada crisis. Percibieron que, a pesar de la recuperación económica, no existía una voluntad gubernamental de reparar el daño causado a lo largo de diez años de crisis y austeridad, reduciendo ahora la desigualdad social y la pobreza. Estas percepciones lograron socializarlas ampliamente, trasladándolas a la inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras, y de la sociedad en general, e invocando a lo que denominaron «deuda social»; es decir, si los trabajadores y la población habían arrimado el hombro durante la crisis era justo que ahora participasen de los frutos de la bonanza económica. Y para ello, más allá de la lógica del mercado, eran necesarias las políticas públicas. Respondiendo a esta lógica, los sindicatos empezaron a exigir un «giro social».

En este proceso unitario, UGT se había distanciado del Gobierno González. A su vez, en CCOO se había operado un relevo generacional en la dirección confederal con ocasión del IV Congreso de 1987, en el que resultaría elegido secretario general Antonio Gutiérrez. Se presentaron cuatro listas diferentes en este Congreso, aspirantes a conquistar la dirección del sindicato. Tres de ellas respondían a otras tantas fracciones de lo que había sido el PCE. Esto proporciona una idea de la crisis comunista, aún antes de la caída del Muro. Una crisis que hizo irreversible la autonomía de CCOO respecto al PCE, que el año anterior había creado, junto a otras fuerzas menores e independientes, Izquierda Unida.

A lo largo de 1988, CCOO y UGT ampliaron la acción unitaria en la negociación colectiva frente a la posición de una patronal empeñada en precarizar el empleo y las condiciones laborales. Paralelamente, al lado de la demanda de un «giro social», concurren una serie de iniciativas y gestos simbólicos del Gobierno que los sindicatos rechazaron categóricamente.

En efecto, como no llegaban a un acuerdo sobre la actualización de las pensiones, el Gobierno firmó un pacto con la Unión Democrática de Pensionistas (UDP), una entidad hasta entonces desconocida y que carecía de acreditación en términos de representatividad. Del mismo modo, como las grandes confederaciones sindicales no aceptaron la subida salarial de los empleados públicos, el Gobierno suscribió otro pacto con la CSIF. Esto sucedió cuando CCOO había acreditado su mayoría en las elecciones sindicales celebradas recientemente en el sector público. En tercer lugar, el Gobierno presentó un «Plan de Empleo Juvenil» que contemplaba pagar a

los jóvenes el salario mínimo, mientras se subvencionaba fuertemente a las empresas por la contratación y además no exigía compromiso alguno de permanencia en el empleo. Nuevamente el Gobierno improvisó otro interlocutor alternativo «ad hoc» frente al rechazo sindical. Así, firmó un acuerdo con el secretario general de las Juventudes Socialistas.

El «Plan de Empleo Juvenil» fue la gota que colmó el vaso. Los sindicatos rechazaban las propuestas realizadas porque las consideraban insuficientes o totalmente regresivas. Pero es que además sintieron el agravio de verse ninguneados en su representatividad por el Gobierno, que improvisó interlocutores al margen de las reglas explícitas del diálogo social.

Hubo, en fin, movilizaciones de los diferentes sectores que se sintieron agredidos con estas medidas regresivas, especialmente de los pensionistas, los empleados públicos y los jóvenes. Todos ellos realizaron manifestaciones en la calle. Por fin, las dos centrales convocaron un «paro general» el 14 de diciembre de 1988, bajo el lema de «Juntos Podemos». La convocatoria unificaba a los diferentes sectores afectados y en parte movilizados. Pero más allá, representaba un cauce de expresión del hartazgo de la población con las políticas del Gobierno que, al gozar de mayorías absolutas, las ponía en práctica con cierta arrogancia.

En este contexto, el Gobierno, sus intelectuales de cabecera y los medios de comunicación del «establishment» desataron una campaña furibunda contra los sindicatos y contra la huelga. Recurrieron a un argumentario en parte tomado del arsenal ideológico franquista, que se ha prolongado en el tiempo casi sin renovarse. Apelaron además a la «conspiración comunista» (se vivía el crepúsculo de la Guerra Fría) y al recuerdo de la Guerra Civil. No obstante –y esto sí ha cambiado profundamente desde entonces–, el debate fue posible en los medios, de manera que los dirigentes sindicales, incluidos los de CCOO, gozaron a lo largo de 1988 de varias páginas de opinión en los grandes diarios.

El 14D fue un éxito de participación. La huelga tuvo un seguimiento cifrado en torno al 95 por ciento de la población ocupada. De hecho, desde entonces el 14D se constituyó como un hito, como la huelga general por excelencia, desde el retorno de la democracia. Como la huelga general que ninguna otra ha llegado a igualar y la que imaginamos cuando medimos o deseamos el éxito de cada nueva convocatoria.

### **Algunos efectos**

El efecto más inmediato del 14D fue la retirada por parte del Gobierno del «Plan de Empleo Juvenil». En los meses siguientes al 14D se sucedieron una serie de contactos bilaterales entre Gobierno y sindicatos sin que se apreciaran resultados. Mientras, las centrales estrecharon la unidad de acción en la negociación colectiva y en septiembre de 1989 presentaron la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP). La PSP contenía cuatro grandes capítulos: empleo, protección social, política de rentas y derechos sindicales, tanto en las Administraciones Públicas como en el sector privado.

El 1 de mayo de ese año los sindicatos se manifestaron en la calle nuevamente de manera unitaria, después de varios años sin que así ocurriera. A partir de enero de 1990 se sucedieron los acuerdos. Afectaron a la revalorización de las pensiones y a los salarios de los funcionarios, a la negociación colectiva en la Función Pública, a la Formación Profesional, al Régimen Especial Agrario, a la mejora de la salud laboral, etcétera. El Gobierno aprobó la Ley 26/1990, mediante la cual se implantaron las pensiones no contributivas. El año anterior había universalizado el acceso a la sanidad. Se trataba de dos medidas esenciales dentro de las políticas públicas de bienestar social.

La huelga general, en fin, resultó un éxito en la medida en que torció la voluntad del Gobierno de no hacer concesiones en su política económica liberal. A su vez, los acuerdos posteriores resultaron fundamentales para ampliar un siempre renqueante Estado de bienestar español. En este punto debe indicarse que los sindicatos han resultado fundamentales en la construcción de la ciudadanía social, al igual que antes lo habían sido –especialmente CCOO– en la construcción de la ciudadanía política y civil.

El balance de la concertación social del período 1977-1986, así como el alcance del 14D introdujeron un cambio cultural en CCOO en lo que concierne al diálogo social. De este modo, en lugar de los grandes acuerdos centralizados que incluían paquetes de temas muy variados, que a su vez se condicionaban entre sí para lograr un pacto global, el sindicato optó por la negociación de grandes temas concretos por separado. De este modo un desacuerdo en un asunto específico no bloquearía el conjunto del diálogo social.

Por otra parte, incluso antes de que se rubricasen los acuerdos con el Gobierno central de 1990, se iniciaron conversaciones entre las organizaciones sindicales territoriales y los Gobiernos autonómicos. El significado de estos acuerdos es múltiple. Por un lado abría el diálogo social a nivel autonómico, a pesar de las resistencias iniciales del Gobierno central. Esto era así incluso en comunidades autónomas gobernadas por el mismo partido que gobernaba el Estado, como ocurría en el caso de Madrid. En segundo lugar, representaba un intercambio político muy notable en el ámbito territorial. Hay que recordar al respecto que de las 17 comunidades autónomas, sólo seis –las tres históricas, además de Navarra, País Valenciano y Andalucía– accedieron a sus correspondientes estatutos por la vía rápida prevista en el artículo 151 de la Constitución. El resto, las de vía lenta, gozaban a comienzos de los años noventa de una corta trayectoria y de un número de competencias más reducidas, así como de una menor raigambre social.

Un pacto con los agentes sociales –especialmente con los sindicatos, recién encumbrados a la popularidad con ocasión del 14D– redundaba, sin duda, en una mayor legitimación de los Gobiernos e instituciones autonómicas. A su vez, las organizaciones sindicales de carácter territorial obtenían reconocimiento como interlocutores sociales y acceso a la participación institucional. Esto tuvo una enorme trascendencia para el desarrollo posterior del sindicato y la consolidación de la doble estructura sectorial y territorial. Por último, y no por ello menos importante, se negociaban cuestiones de ámbito social y laboral, tales como planes industriales y de empleo, ingresos mínimos de inserción, etcétera. No obstante, los

avances en estas materias a menudo han estado condicionados por los cambios en el ciclo económico y en el signo en los gobiernos autonómicos.

Por otro lado, aunque de manera indirecta, el ingreso de CCOO en la Confederación Europea de Sindicatos (CES) estuvo vinculado, asimismo, al 14D. No en cuanto a resultado directo, evidentemente, sino como fruto de la recomposición de la unidad de acción entre CCOO y UGT en los prolegómenos de la huelga. Efectivamente, la admisión del sindicato en la CES tuvo lugar en el Comité Ejecutivo que se reunió, en Roma, el 14 de diciembre de 1990. Se superaron entonces repetidos vetos que habían tenido lugar en 1975, 1978 y 1981. Estos vetos habían estado relacionados con la propia Guerra Fría y con la competencia y división sindical entre UGT y CCOO.

En realidad, una mayoría de los sindicatos de la CES eran favorables al ingreso de CCOO, pero no llegaban a los dos tercios que exigían los Estatutos. En 1981 cuando parecía que CCOO iba a superar ese tope, el presidente de la DGB alemana, por presiones de UGT, amenazó con abandonar la CES si CCOO era admitida. Esta amenaza surtió efecto y el ingreso se retrasó hasta 1990, cuando la unidad de acción en España y el prestigio de CCOO en Europa levantaron un veto que había durado 18 años.

Ambas cuestiones parecían haberse superado. Como ya hemos señalado, el ingreso en la CES había sido anhelado durante largo tiempo por CCOO, desde que la DECO dirigiera una carta en 1973 a su presidente. Esta aspiración satisfecha respondía a la tradición internacionalista del movimiento obrero, que había heredado CCOO. Al mismo tiempo, representaba una voluntad de estrechar lazos con las organizaciones sindicales europeas, de modo paralelo a cómo se había producido la integración española en las Comunidades Europeas.

## VI. UNA DÉCADA DE CONSOLIDACIÓN: LOS AÑOS NOVENTA

### Otro cambio de escenario

Muchos de los fenómenos económicos y sociales que entraron en escena a lo largo de los años ochenta –reconversión industrial, extensión de la contratación temporal, inserción de las mujeres en el mercado laboral– cristalizaron a comienzos de la década siguiente. Como resultado, la clase trabajadora se había modificado con relación al final del franquismo y esa mutación repercutió en CCOO. En primer lugar, la reconversión industrial erosionó lo que había sido la base tradicional del sindicato: la industria fordista. Por el contrario, se habían extendido los servicios. En este ámbito, las políticas públicas de bienestar y con ellas la sanidad y la educación, además de las Administraciones autonómicas no



sólo ampliaron sensiblemente la fuerza laboral, sino que la feminizaron. Este último fenómeno repercutió en la composición de género de las CCOO. En tercer lugar, fruto de la demanda de mano de obra que se produce a partir de mediados de la década, cobró una notable fuerza el flujo de trabajadores extranjeros, sin llegar todavía a los niveles máximos de los primeros años del siglo XXI.

A resultas de las reiteradas reformas laborales y de la abundancia de las formas de contratación, la temporalidad y la precariedad laboral se instalaron como una característica «normal» de la economía española. La temporalidad, que a partir de entonces afectó a entre el 30 y el 35 por ciento de la mano de obra –con excepción de las coyunturas críticas, debido a que los despidos se concentran en el empleo temporal– se convirtió en un fenómeno estructural, en un mecanismo central de la gestión de la mano de obra. Y ello, tanto en el sector público como en el privado. Mientras tanto, a comienzos de la década, en 1991, la tasa de desempleo se cifraba en el 13,9 por ciento. A resultas de la crisis del bienio 1993-1994 escaló hasta el 24,1 por ciento; es decir, por encima de las cotas más altas de la anterior crisis económica. Sin embargo, en tan solo cinco años, la tasa se contrajo hasta el 15,6 por ciento.

A principios de los años noventa eclosionó en el ámbito del Gobierno y la patronal, además de en los medios de comunicación, el lenguaje de la «flexibilidad laboral». En España esta retórica equivalía a poco más que a abaratar el despido. Durante esta década emergieron, asimismo, los fenómenos laborales y de otro tipo que venimos identificando como propios del capitalismo de la globalización: primacía del capital financiero, subcontratación, libre circulación de capitales y productos, deslocalización industrial, individualización y mercantilización de las relaciones laborales, extensión de la contratación atípica, además de la ya citada temporalidad. Todos estos elementos chocaban con las pautas fordistas, que habían nutrido históricamente el sindicalismo de las CCOO.

Se convirtió en habitual, por ejemplo, que en un mismo centro de trabajo de gran tamaño e incluso mediano los empleados respondiesen a marcos de concertación diferentes. El sindicato tuvo que iniciar un aprendizaje y desarrollar su acción en nuevos contextos a contracorriente.

Por último, a lo largo de 1993 y 1994 tuvo lugar una crisis de la economía que, aunque de corta duración, resultó muy profunda en términos de destrucción de empleo y cierre de empresas. Nuevamente, la industria se vio afectada.

## **Huelgas generales y nuevas formas de diálogo social**

En 1992 y 1994 se produjeron dos nuevas huelgas generales en España. Como en 1988 fueron convocadas de manera unitaria por CCOO y UGT, aunque en ambos casos el alcance fue menor. En la primavera de 1992 el Gobierno de Felipe González preparó un decreto destinado a recortar las prestaciones por desempleo, así como a profundizar en la desregulación de derechos y en la precariedad. El 28 de mayo las centrales convocaron media jornada de paro contra lo que

denominaron el «decretazo». Sin embargo, no lograron frenar sus aspectos regresivos relativos a la protección al desempleo, precisamente en las vísperas de una nueva crisis económica.

Ahora bien, en 1992 y 1993, en el contexto de una nueva reestructuración industrial y de movilizaciones, se generalizaron en las comunidades autónomas acuerdos sobre política industrial y desarrollo de planes de formación e inserción laboral. Hay que tener en cuenta que en 1990 se había producido el proceso de transferencia a las comunidades autónomas de las competencias en materia de Formación Profesional Ocupacional.

En esta misma materia, entre 1992 y 1993 se desarrollaron las cuestiones fundamentales para la aprobación del I Programa de Nacional de Formación Profesional. Además, se creó el FORCEM como ente tripartito y paritario, encargado de gestionar y orientar la formación, entendida ésta como pieza clave en la reinserción laboral de los desempleados y en la creación de calidad y estabilidad en el empleo. Tanto el I Programa como la creación del FORCEM tuvieron lugar en el marco de los primeros Acuerdos Nacionales de Formación Continua, suscritos por las patronales y los sindicatos.

Entre 1992 y 1993 las organizaciones sindicales trabajaron en un proyecto de Ley de Huelga que suscribió el Grupo Parlamentario Socialista, y cuyo objeto no era otro que sustituir el Decreto de 1977 que viene regulando, hasta hoy, el ejercicio del derecho de huelga en España. El adelanto de la convocatoria de elecciones en 1993 dejó arrumbado el proyecto que desde entonces no se ha vuelto a rescatar.

En 1994 el Ejecutivo socialista llevó a cabo una nueva propuesta de diálogo social que no tuvo eco en las centrales sindicales. El Gobierno respondió con una nueva reforma laboral en el sentido de precarizar el empleo por la vía de la modificación del Estatuto de los Trabajadores y no quiso entablar negociación alguna al respecto. Los sindicatos convocaron una nueva huelga general el 27 de enero de ese año. A pesar de ello, a lo largo de 1994, el Gobierno y los sindicatos suscribieron acuerdos sobre cuestiones concretas, como la revalorización de las pensiones, el salario de los funcionarios o el Plan de Empleo Rural. Esta ambivalencia marca una diferencia cultural en el ámbito del diálogo social, en la medida en que sus puentes no quedaban cortados, aunque se hubiese convocado una huelga general.

Como puede verse, a lo largo de los años noventa hubo una combinación de conflictos y pactos entre el Gobierno y los sindicatos. A mediados del decenio se retomó el diálogo social dando lugar a una serie de acuerdos sobre cuestiones concretas que quedarán reflejados en la legislación. Este es el caso de la muy trascendental Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, una herramienta imprescindible en la lucha por la salud y la seguridad en el trabajo.

Ese mismo año tuvo lugar el llamado «Pacto de Toledo», sobre desarrollo, consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social. Fue suscrito por todos los partidos parlamentarios y recogió aspectos propuestos por el movimiento sindical, en especial por CCOO desde diciembre de 1994. En 1996, con el PP ya en el Gobierno, tuvo lugar uno de los acuerdos más relevantes en la

historia del diálogo social. Se trata del «Pacto sobre Pensiones» firmado en 1996 entre sindicatos y Gobierno. Tenía una vigencia de 4 años y la patronal no quiso adherirse. En 1999 sería renovado de nuevo.

Entre 1994 y 1996 quedaron derogadas, a partir del diálogo social, una serie de Ordenanzas Laborales que se mantenían en vigor desde la época franquista. En enero de 1996, con la firma de patronal y sindicatos, quedó sellado el «I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos», con el que quedó establecido el Sistema Extrajudicial de Solución de Conflictos. En él se establecía la mediación obligatoria previa en caso de despidos colectivos, huelgas y movilidad geográfica y funcional. Vinculaba al 77 por ciento de los trabajadores del sector privado. En el mes de julio de ese mismo año se firmaría el acuerdo tripartito mediante el que se pondría en marcha el «Servicio Interconfederal de Medición y Arbitraje» (ASEC). Todavía se firmó en noviembre el «Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarias». El mes siguiente se pactaría el «Acuerdo de Formación Profesional y Formación Continua».

En 1997, después de una larga negociación iniciada el año anterior, se firmó una reforma laboral que entró en vigor en mayo de ese mismo año. Era, a diferencia del pasado, una reforma suscrita por patronal, sindicatos y Gobierno para fomentar la contratación indefinida para colectivos de difícil inserción laboral. Se trataba del «Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo». Su eficacia resultó modesta, reduciendo la tasa de temporalidad, que con anterioridad había batido el récord del 35,6 por ciento, desde el 34 por ciento hasta el 32,6 por ciento.

Ese mismo año se firmó el «Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos», de carácter normativo y con el propósito de extender los derechos a aquellos trabajadores que habían quedado desprotegidos al derogarse las Ordenanzas Laborales. También se firmó entre patronal y sindicatos el «I Acuerdo sobre Negociación Colectiva», de carácter obligacional, y cuyo propósito no fue otro que fortalecer la negociación colectiva. Este acuerdo contribuyó a ampliar la tasa de cobertura de la negociación colectiva, pero los resultados en términos de racionalización de estructura de los convenios resultaron más bien modestos.

En 1998, ambas centrales sindicales suscribieron con el Gobierno un nuevo acuerdo sobre «Nueva Regulación del Contrato a Tiempo Parcial». Su propósito era regular el trabajo a tiempo parcial y el acceso a pensiones y otras prestaciones contributivas para este tipo de contratos. Sin embargo, a esas alturas, se iniciaron las desavenencias entre CCOO y UGT respecto al diálogo social, lo que incidía en la unidad de acción sindical. CCOO apostó por profundizar en el diálogo social, mientras que UGT empezó a mostrarse reticente por razones principalmente políticas. De este modo, también en 1998, CCOO firmó en solitario con el Gobierno del PP un acuerdo sobre incentivos a la contratación indefinida. Se trataba del «Acuerdo sobre el programa de incentivos al empleo estable para el año 1999». Si además de este acuerdo se tiene en cuenta la reforma laboral pactada el año anterior, podemos observar que el empeño principal del sindicato se situaba en la lucha contra la precariedad en el empleo, tratando de ampliar la contratación indefinida.

En suma, el decenio de los años noventa combinó la convocatoria de huelgas generales, contra la política gubernamental del PSOE de desregulación del empleo

y de débil protección al desempleo, con una serie amplia de acuerdos sociales. Estos acuerdos se suscribieron tanto en la última época del Gobierno González, como durante el primer mandato del Gobierno de Aznar, de mayoría simple. En ambos casos redundaron en la institucionalización del sindicato.

## CCOO se transforma

Los cambios operados a lo largo de los años noventa en la fuerza laboral tuvieron diversas repercusiones en CCOO, tanto en su estructura como en su acción. Orgánicamente ganó peso la afiliación en los servicios. En la segunda mitad de la década tuvo lugar, asimismo, un proceso de fusiones entre federaciones sectoriales. En 1995 lo hicieron la Minería y el Metal; al año siguiente, el Comercio y la Hostelería. En 1997 se fusionó la Federación del Transporte y el Mar (FETCOMAR), con la de Papel, Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculos (FESPACE). Hubo también fusiones entre la Química y el Textil, además de entre las organizaciones de Banca y Seguros. Como colofón, en 2000 se integraron las Federaciones del Campo y la de Alimentación, Bebidas y Tabaco, así como la desaparición de la Federación de Energía, cuyos sectores pasaron a depender de la Federación Minerometalúrgica, FITEQA y FSAP. Se trataba de una exigencia de orden adaptativo a los cambios operados en la composición de la clase trabajadora a lo largo de dos décadas.

CCOO incrementó su afiliación, entre 1991 y 1994, en 200.000 nuevos cotizantes. En el primer trimestre de 1995 CCOO contaba con 698.809 cotizantes, habiéndose registrado un aumento digno de mención en el sector servicios y el área pública; así como en las pequeñas y medianas empresas. En el año 2000 la afiliación se situó en torno a las 800.000 personas. Este aumento de la afiliación era mayor que el ritmo de la recuperación del empleo y el incremento del tamaño de la fuerza laboral. Paralelamente, CCOO recuperó la posición de primera fuerza en las elecciones sindicales, tanto en 1995 como en 1999. En efecto, en esa primera fecha el sindicato obtuvo 84.360 delegados, mientras que en 1999 logró 93.500; es decir, más de 2.500 que UGT.

Durante estos mismos años, en la medida en que la composición de la organización se feminizó, el trabajo sindical a favor de la igualdad entre hombres y mujeres conoció un salto adelante muy importante. Así se puso en evidencia en la «Iª Conferencia de Comisiones Obreras. Un espacio sindical para hombres y mujeres», celebrada en junio de 1993.

Para comprender el alcance de esta Iª Conferencia de hombres y mujeres, conviene retroceder en el tiempo hasta 1976. Fue entonces cuando las Comisiones Obreras iniciaron un trabajo específico en el campo de las mujeres. Este impulso inaugural vino de la mano de mujeres influidas por el entonces incipiente movimiento feminista y que a veces eran dobles militantes. Gran parte de ellas habían recalado en el movimiento sindical desde la militancia política, que por entonces alcanzó un carácter masivo y muy diverso en la izquierda. La creación de las Secretarías de la

Mujer, en el marco del I Congreso Confederal, encarnó la cristalización organizativa de estos esfuerzos iniciales.

Durante sus primeros pasos, las Secretarías de la Mujer trataron de incidir en las grandes reformas de la Transición y en sensibilizar al sindicato en su conjunto. Fue una tarea difícil, porque la «cuestión femenina» estuvo postergada durante mucho tiempo en los órganos del sindicato al último punto del orden del día y a los párrafos finales de las declaraciones, sin que su contenido llegase a materializarse. También porque en las empresas, con ocasión de la crisis de finales de los años setenta, no fue raro que en los comités de empresa y en las asambleas de las plantillas se oyese voces en el sentido de que ante los despidos a las mujeres les tocaba primero.

Más tarde, en el V Congreso de 1991 se abordó la cuestión de la proporcionalidad de género en los órganos de dirección del sindicato, en función del volumen de hombres y mujeres entre la afiliación. Sin embargo, la propuesta quedó en minoría. A pesar de ello, se aprobó la realización de la «Conferencia de CCOO, sindicato de hombres y mujeres».

A comienzos de los años noventa las Secretarías de la Mujer contaban ya con una dilatada experiencia. Habían intervenido en conflictos de desigualdad de sexo, generados en convenios colectivos y en empresas concretas. También habían desarrollado numerosas campañas relativas al derecho al empleo de las mujeres, a la derogación de normas proteccionistas y discriminatorias, a la derogación de las categorías laborales específicas, a la equiparación salarial, a la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras del servicio doméstico o a la afiliación y participación de las mujeres en el sindicato.

En la «Iª Conferencia de Comisiones Obreras. Un espacio sindical para hombres y mujeres» se puso de manifiesto que las Secretarías de la Mujer eran un referente feminista dentro del movimiento obrero. Se constató, asimismo, una mejora de la sensibilidad hacia la realidad de las mujeres, tanto en CCOO como en la sociedad en general. La Conferencia, además de dotarse de un plan de acción político y organizativo, insistió en la presencia de mujeres en todos los órganos de la estructura del sindicato, como mínimo de manera proporcional al número de mujeres afiliadas en cada estructura.

En 1996, en el VI Congreso Confederal se incluyó el criterio de proporcionalidad en los Estatutos, tal y como reclamó la Conferencia tres años antes. El Congreso estableció, asimismo, la lucha por la igualdad y contra la discriminación de las mujeres como una prioridad a materializar a través de la negociación colectiva, la acción sociopolítica global y en el interior del propio sindicato. El Congreso estimó igualmente que las circunstancias específicas de las mujeres dentro de la fuerza laboral exigían una acción transversal. De este modo, la problemática de las mujeres debía incrustarse en la negociación colectiva, en la salud laboral, en la formación sindical, en la política de comunicación, etcétera; es decir, incorporando una visión de género y la defensa de los intereses de las mujeres en el conjunto de la acción del sindicato.

Por lo que se refiere a la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres, la década se cerraba para CCOO con la aprobación de un Plan de Igualdad en la organización,

en el VII Congreso Confederal de 2000, y puesto en marcha con el nuevo siglo. Pero para entonces el sindicato era ya la primera organización del ámbito social y político que había adoptado medidas positivas de incorporación de las mujeres a sus estructuras de dirección. Más aún, en este nuevo siglo, CCOO es en términos de igualdad de género la organización más progresiva entre las de ámbito social y político. Ello no significa que no quede todavía un camino por recorrer, en el sentido de que muchos cambios formales han de convertirse todavía en cambios reales.

En otro orden de cosas, el impacto de la, por entonces, creciente presencia de trabajadores extranjeros en España sobre la afiliación en CCOO fue menor que en el caso de la incorporación de las mujeres al trabajo. Sin embargo, los años noventa constituyeron un período de extensión y reforzamiento del trabajo del sindicato hacia los trabajadores inmigrantes. De hecho, CCOO celebró en marzo de 1998 una «Conferencia del Consejo Confederal sobre Migraciones». Uno de los instrumentos principales de la política sindical de migraciones eran, y continúan siendo, los CITE –Centros de Información para Trabajadores Extranjeros–. El primer CITE se había creado en Cataluña en 1986 y fueron progresivamente extendiéndose en el plano territorial. Su naturaleza quedó reafirmada en el VI Congreso Confederal, de enero de 1996, como una entidad sindical para la información, el asesoramiento y la integración social, laboral y sindical del trabajador inmigrante. En el momento de la «Conferencia del Consejo Confederal sobre Migraciones» los CITE contaban con 100 oficinas y centros de información. El sindicato estaba impulsando, además, campañas contra el racismo y la xenofobia, y realizando propuestas a nivel institucional en materia normativa –la primera Ley de Extranjería, aprobada en 1985 fue sustituida en 2000–. Ahora bien, la dificultad estribaba en que, más allá del recurso a los CITE, los trabajadores y trabajadoras inmigrantes se incorporaran al sindicato afiliándose.

No cabe duda que la experiencia acumulada en la emigración durante el franquismo le sirvió a CCOO para ser la primera organización sindical en tomar la iniciativa en el trabajo hacia los inmigrantes. Mientras tanto, en la medida en que se habían producido retornos masivos a mediados de los años setenta y comienzos de la década siguiente y las colonias españolas en el extranjero envejecían, la acción del sindicato en este terreno se fue reduciendo a la presencia institucional.

Los años noventa resultaron también muy importantes para CCOO, desde el punto de vista de la afiliación al sindicalismo internacional. Ya se ha comentado el anhelado ingreso en la CES, que tuvo lugar en 1990. Seis años después, el sindicato ingresó en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), con ocasión de su XVI Congreso Mundial, que se celebró en Bruselas. Previamente, en el V Congreso Confederal se había eliminado de los Estatutos del sindicato la prohibición de afiliación a cualquiera de las tres confederaciones sindicales mundiales que se habían configurado con la Guerra Fría. Una prohibición que convertía a CCOO en una suerte de sindicato «no alineado», tratando de escapar de la etiqueta de «sindicato comunista». A mediados de la década de 1990, ya había caído el Muro de Berlín y se había desintegrado la URSS. La FSM, de obediencia soviética, se desplomó. Paralelamente, la CIOSL, que integraba a sindicatos socialdemócratas y a los norteamericanos, experimentó un proceso de apertura. Amplió así su composición con la incorporación de sindicatos

de América Latina y del Este de Europa y ganó en pluralidad ideológica y cultural. Fue este nuevo escenario el que movió a CCOO a solicitar su ingreso. Y ello en la convicción de la necesidad de un instrumento organizativo que, más allá de las declaraciones propagandísticas, garantizase la solidaridad del mundo del trabajo ante la globalización.

## VII. EL SINDICATO EN EL SIGLO XXI

El cambio de siglo coincidió con una nueva mayoría electoral, esta vez absoluta, que otorgó al PP el Gobierno en una segunda legislatura. A su vez, en 2000 tuvo lugar en CCOO un relevo en la Secretaría General en el VII Congreso Confederal: José María Fidalgo sustituyó a Antonio Gutiérrez. El equipo de dirección también se renovó.

### **Con el viento de la economía a favor**

El crecimiento de la economía española y del empleo que arrancó después de la crisis de 1993-1994 se prolongó hasta el crack de 2008. Fue un crecimiento basado en la especulación, en la centralidad de la construcción de vivienda, en la progresiva caída del papel de la industria en la generación de riqueza y en un crédito barato que facilitó a las familias trabajadoras acceder a un consumo que el moderado ascenso de los salarios no les permitía –durante el decenio 1998-2007 el poder de compra de los salarios ascendió al 4,9 por ciento–. El crecimiento se basó, por tanto, en la demanda interna, mientras que la competitividad de la economía resultaba manifiestamente mejorable. El desempleo osciló entre el 13,9 por ciento del año 2000 y el 8,26 por ciento de 2006. Hace falta remontarse 38 años, hasta 1978, para encontrar una tasa de paro inferior a la de ese último año. Creció mucho el empleo, pero se trataba de un empleo lastrado por la temporalidad y la precariedad, que afectaron sobre todo a las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes.

De manera masiva, los trabajadores adquirieron enormes deudas inmobiliarias para acceder a la vivienda, apresados en una burbuja especulativa. El sindicato en 2004 advirtió, con ocasión de su VIII Congreso Confederal, sobre la viabilidad del modelo de crecimiento, tanto en términos económicos como sociales. Por añadidura, todos los rasgos del capitalismo de la globalización se agudizaron. Los capitales fueron eliminando, uno tras otro, las regulaciones y controles de los gobiernos e instituciones internacionales. El número de trabajadores y trabajadoras creció a nivel global, pero lo hizo bajo la férula de la precariedad.

Ante este cuadro económico global y nacional, la acción sindical de CCOO priorizó la lucha por la ampliación del empleo y la calidad del mismo, reclamando estabilidad y derechos, además de la supresión de las discriminaciones. En realidad, se trataba de un eje prioritario iniciado en la segunda mitad de la década anterior.

## **Ante la radicalización del Gobierno Aznar**

En su segundo mandato, entre 2000 y 2004, el Gobierno Aznar, sostenido en su mayoría absoluta parlamentaria, emprendió un giro autoritario y derechista. En marzo de 2001 aprobó unilateralmente una reforma laboral que produjo cambios muy regresivos en materia de contratación, además de quebrar el modelo pactado de reforma laboral de 1997. No obstante, al mes siguiente, tuvo lugar un acuerdo tripartito sobre pensiones, que rehusó firmar UGT y provocó una fuerte confrontación entre ambos sindicatos. UGT había decidido que no había lugar a nuevos acuerdos con el Gobierno, si bien mantuvo su presencia en las mesas de negociación.

Se trata del «Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social». El acuerdo permitió dar un paso importante en temas como: separación de fuentes de financiación, jubilación flexible, convergencia de regímenes, trabajo autónomo, dependencia, así como la mejora de determinadas prestaciones del sistema, como viudedad, orfandad y pensiones mínimas, y desarrollaba elementos fundamentales del Pacto de Toledo.

Aquél mismo año se firmó el I Acuerdo Nacional para la Negociación Colectiva (ANC), que entró en vigor en 2002 y que se renovaría anualmente. Se trata, obviamente, de acuerdos entre patronal y sindicatos para orientar la negociación colectiva que tienen un carácter obligacional y no normativo.

En abril de 2002, con el apoyo de la patronal, el Gobierno del PP presentó un proyecto de reforma del desempleo que abarataba el despido, dificultaba el acceso a las prestaciones y eliminaba los salarios de tramitación, entre otros recortes. Asimismo, se negó a la negociación con los sindicatos. Éstos respondieron con una huelga general el 20 de junio, haciéndola coincidir con la cumbre del Consejo Europeo que se celebró ese mismo día en Sevilla. La convocatoria obtuvo un mayor éxito de participación que las dos huelgas generales de la primera mitad de los años noventa. Posteriormente, el 5 de octubre organizaron una masiva concentración de protesta en Madrid. A pesar del lastre de la precariedad laboral, el éxito de la movilización se vio favorecido por la atmósfera generada por el crecimiento económico y del empleo. El desafío le costó el puesto al ministro de Trabajo y el Gobierno retiró los aspectos más lesivos de su propuesta.

En noviembre de ese año, el hundimiento del petrolero Prestige cerca de las costas gallegas y la gestión gubernamental del desastre ecológico que causó suscitaron



una gran movilización social, de la que fueron partícipes las organizaciones sindicales. Al año siguiente, en marzo, el Gobierno decidió sumarse a la intervención imperialista en Irak. La caída de su popularidad entró en picado, cuando el «NO a la Guerra» se convirtió en un movimiento masivo. CCOO y UGT tuvieron un papel muy destacado como promotores de dicho movimiento. Con ello, CCOO prolongó la larga tradición de rechazo a la guerra del movimiento obrero, que se remonta en España a la época de la guerra colonial en Marruecos. De hecho, con anterioridad, se había opuesto a la entrada en la OTAN, como ha quedado dicho, y rechazó la Primera Guerra del Golfo en 1991.

En este contexto, fueron los sindicatos los que propusieron a los partidos de izquierda preparar la oleada de grandes manifestaciones del 15 de febrero de 2003 en las ciudades españolas. Estas manifestaciones se celebraron en el marco de una jornada internacional de protesta contra la guerra, convocada por los Foros Sociales mundial y europeo. Los sindicatos promovieron, asimismo, la creación de la Plataforma «NO a la Guerra», cuyo lugar de reunión más frecuente fue la sede confederal de CCOO. En la Jornada de Movilización Europea contra la Guerra, del 10 de abril, también convocada por la CES, UGT hizo un llamamiento a dos horas de paro que CCOO no secundó. Esta decisión se produjo tras un intenso debate en el seno de CCOO, de modo que algunas de sus organizaciones decidieron participar. La controversia se produjo en el contexto de la salida del Secretariado Confederal de cuatro miembros de la Ejecutiva. El sindicato, no obstante, participó ese mismo día en las manifestaciones convocadas en las principales ciudades del país.

El 11 de marzo de 2004 tuvieron lugar los atentados en la estación de Atocha y alrededores de los trenes de cercanías de RENFE de Madrid, en los que murieron 191 personas. Eran en su inmensa mayoría trabajadores y trabajadoras, y varios de ellos vinculados a CCOO. La gestión gubernamental de la información, en términos de manipulación, constituyó el último impulso hacia la derrota electoral del PP y la victoria del PSOE. El sindicato, por su parte, ha construido a partir de entonces un ritual de memoria en Madrid en torno al 11M. En abril de ese mismo año se celebró el VIII Congreso Confederal de CCOO, en el que resultó nuevamente elegido secretario general José María Fidalgo.

## **De nuevo los socialistas en el Gobierno**

Rodríguez Zapatero comenzó su gestión en 2004 con un importante impulso democrático –retirada de las tropas españolas de Irak– y de ampliación de los derechos civiles –regulación del matrimonio entre personas del mismo sexo–. De igual modo, restauró el diálogo social. El proceso se inició con una declaración tripartita titulada «Por la competitividad, la calidad del empleo y la cohesión social». UGT volvió a participar de lleno, abandonando la posición de zigzag que mantuvo durante el segundo mandato de Aznar al frente del Gobierno.

En el «Informe General», presentado al IX Congreso Confederal en diciembre de 2008, se computaron un total de 29 acuerdos de carácter tripartito o entre

patronal y sindicatos durante el período comprendido entre 2004 y 2008. Se referían a un total de diez materias diferentes. Hubo acuerdos sobre empleo –como la Reforma Laboral pactada de 2006, cuyo objetivo fue una vez más combatir la precariedad laboral–, negociación colectiva, política industrial, prevención de riesgos laborales, inmigración, etcétera.

El Informe General del IX Congreso Confederado mencionaba la «Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres». Subrayaba el hecho de que los aspectos de esta ley referidos a las mujeres en tanto que trabajadoras recogían las propuestas de CCOO en las negociaciones entre el Gobierno y los sindicatos. Negociaciones y acuerdos de los que no participó la patronal.

Otro acuerdo que se mencionaba era el pacto tripartito que dio lugar al «Sistema Nacional de Atención a las Personas en Situación de Dependencia», cuya Ley se aprobó igualmente en 2006, y que ha sido considerado como uno de los pilares del Estado de bienestar. Del mismo modo, en el ya citado Informe General de 2008 se daba gran importancia al «Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social». En este «Tercer Acuerdo de Pensiones» se introdujeron mejoras para colectivos desfavorecidos, como los asalariados del Régimen Especial Agrario o las empleadas de hogar. Aunque el Informe General no lo citaba en la lista de acuerdos suscritos, al tratarse de una Ley de alcance sectorial, cabe mencionar en este capítulo de diálogo social la Ley que regula la subcontratación en la construcción. Entró en vigor en 2007, pues el Gobierno del PP se negó a aprobarla anteriormente. Con ella se pretendía erradicar la precariedad endémica en la rama, así como la alta accidentalidad.

Tan abultado número de acuerdos en materia de diálogo social debió hacer frente a dos desafíos. En primer lugar, se trataba de materializar los acuerdos en las empresas, como era el caso de los «Planes de Igualdad» o la mejora en la contratación. En segundo lugar, el Gobierno y/o la patronal habían de cumplir lo pactado. En lo que concierne al Gobierno, incumplió los aspectos referidos al reforzamiento de las instituciones laborales, como la Inspección de Trabajo y los Servicios Públicos de Empleo. Además, la atención a las personas en situación de dependencia fue boicoteada en términos de financiación desde las Administraciones autonómicas y locales en manos del PP y con la profundización de la crisis entró en serias dificultades.

A pesar de la segmentación del mercado laboral, el crecimiento económico permitió el aumento del empleo y ganancias salariales, además de otros beneficios en términos de protección social. Todo ello redundó en el sindicato en un aumento de la afiliación. En efecto, a 21 de abril de 2004, CCOO contaba con 984.821 afiliados. Cuatro años después, el 31 de octubre de 2008, eran 1.192.973. En esa fecha las mujeres representaban el 37,6 de la afiliación; los menores de 30 años eran el 10,5 por ciento y, por último, los inmigrantes extranjeros se reducían al 3,46 por ciento. También incrementó CCOO en este período su representatividad. A 31 de diciembre de 2004 era la primera fuerza sindical con 113.627 delegados, con una diferencia de 4.971 delegados sobre el segundo sindicato más votado, UGT. En 2008 el número de delegados había crecido hasta los 127.384, lo que significaba 7.052 delegados más que UGT.

Paralelamente, CCOO no dejó de prestar atención a la acción sindical internacional. Una acción que se encuentra ante la paradoja fundamental de que mientras la globalización se amplía y profundiza, el movimiento sindical se ve fuertemente constreñido por los marcos regulatorios y culturales del Estado-nación. En este sentido participó en la fundación de la Confederación Sindical Internacional (CSI), que tuvo lugar en el Congreso de noviembre de 2006 en Viena. La CSI es resultado de la unificación entre la CIOSL y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), heredera de las organizaciones del sindicalismo cristiano, así como de la incorporación de diversos sindicatos nacionales en la izquierda del espectro sindical mundial que, por diversas razones, no tenían afiliación internacional. Tales eran los casos de la CGT francesa, la CTA argentina o la CUT colombiana. CCOO desempeñó un papel muy activo para la incorporación de este grupo de centrales a la fundación de la CSI.

En diciembre de 2008, en el IX Congreso Confederal resultó elegido Ignacio Fernández Toxo secretario general de CCOO, que compitió frente al secretario saliente José María Fidalgo. Fernández Toxo incorporó en la nueva dirección confederal a varias personas que procedían de la lista presentada por Fidalgo. En los inicios de una colosal crisis de la economía, comenzaba una nueva era para la historia del trabajo y del sindicato.

### **La gestión sindical de la crisis**

El espacio temporal transcurrido entre 2008 y 2016 ha estado fuertemente condicionado por las circunstancias generadas por la crisis, cuyo origen se sitúa en la quiebra del sistema financiero norteamericano, y cuyos efectos se extienden al sistema bancario mundial.

Esta quiebra acelera en España el estallido de la burbuja inmobiliaria, generando una recesión de colosales dimensiones y de una duración cuyos efectos, en términos de empleo, servicios públicos y sociales, pobreza y crecimiento de las desigualdades, se mantienen a día de hoy.

La gestión sindical de la crisis en esta fase ha estado muy condicionada por las políticas aplicadas en cada momento. En 2009 no fue posible revalidar el AENC, como consecuencia de las desmedidas exigencias empresariales; sin embargo, se abordó un amplio calendario de negociaciones con el Gobierno socialista, si bien muy condicionadas por los efectos que la crisis estaba provocando en la economía, con una intensa destrucción de empleo y un crecimiento acelerado del déficit y la deuda. Era un momento en que con la crisis en todo el mundo, con el liderazgo del G20 al que España acudía en calidad de país invitado, se aplicaban políticas neokeynesianas.

En mayo de 2010 la UE, al considerar que la recesión estaba superada, dio un “volantazo” hacia la austeridad. Forzó la recuperación de los objetivos del Plan de Estabilidad y Crecimiento, lo que sumió nuevamente a una parte de los Estados en la recesión. El paquete de medidas de ajuste fue contestado desde el movimiento

sindical y la decisión unilateral de reformar el Estatuto de los Trabajadores derivó en la convocatoria de una huelga general, que se llevó a cabo el 29 de septiembre de 2010.

Ese mismo año se inició un proceso para la reforma del sistema público de pensiones. A pesar de la huelga y las masivas manifestaciones que le siguieron, la reforma se mantuvo en sus términos y continuó la acelerada destrucción de empleo, que rápidamente alcanzó a 4 millones de personas.

La negociación de las pensiones se realizó en un clima de fuerte tensión entre los sindicatos y el Gobierno, hasta que en enero de 2011 éstas se suavizaron y, finalmente, se alcanzó un acuerdo para la reforma que incluía el retraso en determinadas condiciones de la edad de jubilación a los 67 años, si bien las carreras de cotización largas la mantenían a los 65, y se consolidaron a su vez las posibilidades de jubilarse en determinadas condiciones a los 61 y 63 años y estableció, entre otras, medidas que permitieron la mejora de la carrera de cotizaciones a mujeres con hijos y a jóvenes becarios.

El acuerdo fue contestado por una parte de la izquierda y, en el colmo del cinismo y el oportunismo electoral, votado en contra por el PP –entonces todavía en la oposición– en su tramitación parlamentaria. Partido que después, ya desde el Gobierno impulso de forma unilateral una nueva reforma que no solo no corrigió los aspectos sobre los que sustentó su voto negativo a la de 2011, sino que introdujo elementos muy negativos para la evolución futura de las pensiones.

La crisis económica, además de provocar una crisis de empleo de una magnitud desconocida, generó una crisis política e institucional como nunca se había conocido en democracia, una vez superado el intento golpista de 1981. La desafección ciudadana era creciente y ésta se expresó con la ocupación de las plazas por el movimiento “indignado” a partir del 15 de mayo de 2011, en una movilización reactiva, de un calado e intensidad, que iba a marcar la evolución política y social del país de forma considerable en los años que le siguieron, y cuya influencia se extiende hasta el momento presente. La erosión del Gobierno hacía insostenible la posición, y con el desempleo en 6 millones de personas; la prima de riesgo por encima de los 600 puntos básicos en agosto; el déficit que apenas se reducía, en medio de un brutal asedio desde la oposición política y gran parte de los medios de comunicación, el presidente del Gobierno anunció la disolución de las Cámaras y la anticipación de las elecciones generales.

Antes de las elecciones, en septiembre de 2011, CCOO tomó la iniciativa a partir de la concentración de más de 20.000 sindicalistas en el palacio de deportes de Vistalegre en Madrid. Se trató de situar al sindicato ante el inevitable cambio político –*“para evitar que puedan prescindir del sindicato”* y *“el impulso de la confluencia con otros sectores de la sociedad en defensa del modelo social”*– que se iba a materializar con las elecciones, como así sucedió.

El nuevo Gobierno ya del PP apenas tardó un mes en aprobar el primer paquete de ajuste, en diciembre de 2011. En ese contexto, en febrero de 2012, se había logrado establecer un nuevo Acuerdo de Convenios con la patronal para los años 2012, 2013 y 2014. Sin embargo, el Gobierno popular no quiso apreciar el gesto y apenas una semana después decretaba una nueva reforma laboral e iniciaba una política

combinada de ajustes, copagos y reformas, inaugurando una prolongada fase de confrontación con las organizaciones sindicales, que derivó en la convocatoria de dos huelgas generales, una el 27 de marzo y otra el 14 de noviembre de ese mismo año, la última en el marco de una jornada europea convocada por la CES, así como de importantes campañas, como la promovida “*en defensa de lo público*”, y de confluencias con las “mareas” impulsadas desde diversos sectores de la sociedad.

La gestión de la crisis en esta fase se ha ensañado con las mujeres, abriendo todavía más las brechas de género preexistentes. Se han incrementado las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, como consecuencia del retroceso legislativo e ideológico y el mayor impacto que el desempleo y la precariedad están teniendo entre las mujeres.

En 2013 se celebró el X Congreso de CCOO al que concurrió una sola candidatura a la Ejecutiva y se produjo la reelección de Ignacio Fernández Toxo, como secretario general. La gestión de una etapa tan dura había permitido superar las diferencias que se hicieron patentes en el IX Congreso e iniciar un proceso de rearme programático y organizativo de la Confederación.

En 2014 se inició una tibia recuperación del diálogo social de alcance limitado con el Gobierno. Con las organizaciones empresariales derivó en la renovación del acuerdo de convenios hasta el año 2017.

Con el impulso externo de las condiciones generadas por la crisis, también por los efectos de la misma que afectan al sindicato y la percepción que del mismo tienen la ciudadanía y los trabajadores, como del proceso de judicialización de los ERE o las tarjetas black, CCOO inició un intenso proceso de debate para la renovación de políticas, estructuras, códigos éticos, transparencia... que derivó, en el Consejo Confederal de marzo de 2015, en la adopción de un importante paquete de reformas, a las que este documento pretende dar continuidad en la antesala del inicio del proceso hacia el XI Congreso de la CS de CCOO.



**REPENSAR EL SINDICATO PARA VOLVER A PONER  
EL TRABAJO EN EL CENTRO DE LA SOCIEDAD**





## INTRODUCCIÓN

Cuando han transcurrido más de ocho años desde el inicio de una crisis de efectos devastadores sobre el mercado de trabajo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras, comienzan a aparecer los primeros síntomas de una ligera recuperación económica derivada fundamentalmente de factores externos (depreciación del euro, caída del precio del petróleo, etc.), que lejos de legitimar la gestión conservadora de la misma (devaluación salarial, desregulación laboral, recortes sociales) ponen de manifiesto la urgente necesidad de garantizar la recuperación social en términos de salarios dignos, trabajo decente y derechos consolidados.

Tras los primeros años de crisis financiera (la *gran recesión*), la etapa más reciente, desde 2010, ha estado caracterizada por una estrategia concertada entre Gobierno y patronal para imponer una transformación radical del modelo de relaciones laborales (la *gran agresión*), que ha roto los frágiles equilibrios alcanzados durante décadas de diálogo social y ha agravado profundamente la asimetría entre capital y trabajo, debilitando a través de las reformas laborales los tres dispositivos colectivos que históricamente han actuado en defensa y protección de los trabajadores y trabajadoras (intervención sindical, regulación legal y cobertura de la negociación colectiva); lo que ha provocado la mayor *regresión* en términos de empleo y derechos sociales, e incluso civiles, registrada desde la Transición democrática. Produciéndose en la práctica una progresiva sustitución del Derecho del Trabajo por el Derecho Mercantil como base para la regulación de las nuevas relaciones de trabajo, con la consecuencia de la individualización creciente de las mismas.

Estamos, pues, ante el **retorno de la cuestión social**, cuya magnitud y dramatismo (paro, precariedad, pobreza y desigualdad) ha quebrado el discurso dominante de la austeridad inevitable y los recursos insuficientes, actualizado el debate sobre la **centralidad del trabajo**, tanto en su dimensión real (su búsqueda, ejercicio, condiciones, regulación, etc.), como simbólica (factor de identidad y ciudadanía) y constatado la necesidad de **construir un nuevo relato** sobre las causas y efectos de la crisis, sus actores y estrategias alternativas.

En el primer caso, la evolución del ciclo económico demuestra que, si bien las causas de la crisis no radicaban en el mercado de trabajo y su supuesta rigidez, sino en la especulación financiera y su voracidad real, se la ha utilizado como pretexto para cambiar el modelo social y promover una ingente transferencia de rentas del trabajo al capital, devaluando derechos y condiciones laborales, recortando prestaciones sociales y privatizando servicios públicos, con efectos traumáticos tanto sobre el mercado de trabajo, como en las relaciones laborales y la cohesión social.

Actualizando el modelo aplicado en los años ochenta por los Gobiernos de Thatcher y Reagan, uno de los ejes centrales de la estrategia conservadora en nuestro país ha sido quebrar la representatividad, recursos y legitimidad del

**sindicalismo de clase**, con objeto de debilitar, cuando no eliminar, sus funciones de **actor social y factor de igualdad** con capacidad de intervención tanto en los procesos de la primera distribución de la renta (salarios, condiciones de trabajo) a través de la negociación colectiva, como en los mecanismos propios de la segunda redistribución (política fiscal, prestaciones del Estado de bienestar) mediante su participación institucional y presión social.

Aunque el impacto de dicha estrategia ha sido considerable, los sindicatos hemos conseguido –no sin dificultades y limitaciones– parar el golpe, acreditar nuestra representatividad, mantener la negociación colectiva y ejercer las funciones de agregación y defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, ante las empresas privadas y las instituciones públicas, abriendo finalmente un **proceso de revisión crítica** de nuestras propias insuficiencias y errores, y **renovación proactiva** de nuestras estrategias y alternativas.

## I. HEGEMONÍA NEOLIBERAL Y CRISIS FINANCIERA

Para analizar los cambios que han sucedido en la sociedad y en la economía española no solo debemos tener en cuenta qué ha sucedido en el último período, tras el estallido de la crisis financiera de 2007. También hay que analizar los cambios estructurales que se han producido en el mundo durante las últimas décadas, y que explican el estallido de esta burbuja financiera. Esta última crisis financiera presenta una serie de rasgos comunes a otros episodios de crisis similares que se han producido a lo largo de la historia, en los que destaca el perverso papel jugado por un sistema financiero fuera de control, convertido en un fin en sí mismo y no en un medio para mejorar el sistema productivo. Se ha producido una sobreacumulación de capital, de grandes cantidades de “dinero basura” (bonos y acciones sobrevaloradas, productos financieros derivados, etc.) creado por bancos y empresas en base a activos (acciones, inmuebles, etc.) que no valen lo que figura en los balances.

A modo de ejemplo, los flujos financieros en los períodos previos a la actual crisis económica eran en volumen, medidos en unidades monetarias, 20 veces superiores al tamaño de los flujos comerciales, produciéndose un sobreendeudamiento-apalancamiento de la economía en su conjunto.

Esta financiarización de la actividad productiva se produjo de forma paralela, y conectada, a un cambio en la gestión empresarial que empezó a fraguarse a partir de los años setenta. El 13 de septiembre de 1970 Milton Friedman escribió un famoso artículo “La responsabilidad social de la empresa es crear beneficios”, en el que defendía que el principal fin de la empresa es crear valor para el accionista. A partir de los años setenta en las escuelas de negocio se van extendiendo dos ideas en el campo de la gestión empresarial: 1) la empresa ya no es un lugar donde hay

que llegar a consensos internos entre los trabajadores y los accionistas, el principal objetivo de los directivos empresariales es maximizar el valor de la acción a corto plazo; 2) las grandes empresas deben concentrar su actividad en la parte del proceso productivo que tiene menos competencia, que crea más valor, externalizando gran parte del resto de la actividad productiva más estandarizada, de menor valor. Los procesos de descentralización y la externalización productiva que se observan en el mundo empresarial desde hace décadas no vienen determinados por una lógica empresarial inapelable. De esta forma se consigue que los riesgos e incertidumbres que toda actividad económica genera por las fluctuaciones de la demanda se trasladen del capital (mayores o menores beneficios) a los trabajadores y trabajadoras (mayor o menor desempleo). El empleo y los salarios se han convertido en la principal variable de ajuste en situaciones de crisis.

La extensión de las opciones sobre acciones (*stock-options*), como forma de retribuir a los altos directivos de las empresas, ha sido un fuerte incentivo para que las empresas actuaran de este modo. Las opciones sobre acciones han sido defendidas por sus valedores como el impulso saludable hacia la buena gestión, en la medida en la que vinculaban su remuneración con la elevación del precio de las acciones de las empresas. Pero en realidad han supuesto fuertes incentivos para que la alta dirección empresarial proporcionara información distorsionada, con el único objetivo de inflar los precios de las acciones y, por tanto, sus remuneraciones. Las consecuencias de ello fueron acrecentar la burbuja financiero-especulativa.

El papel de los bancos privados en todo este proceso ha sido muy importante. Supuestamente la función del sistema bancario es canalizar capital desde los ahorradores hacia la inversión productiva, incrementando la productividad del capital, el ritmo de crecimiento económico de una sociedad y, se supone, el bienestar material de sus ciudadanos. Pero esto sólo es cierto en parte, en lo referido a la banca comercial. Los bancos comerciales, para evitar las crisis financiera, no deben ser empresas de alto riesgo, deben administrar de manera muy conservadora el dinero de los pequeños ahorradores que depositan en ellos sus ahorros. Los bancos de inversión, por el contrario, tradicionalmente han manejado el dinero de quienes son más ricos y están dispuestos a correr mayores riesgos inversores con la esperanza de obtener mayores beneficios.

La tradicional separación entre los bancos comerciales y de inversión se rompió en EEUU a finales de los ochenta. La sustitución de Paul Volcker por Alan Greenspan al frente de la Fed en 1987 significó el inicio de la "barra libre" para la especulación financiera. A partir de ese momento el capital financiero, con la complicidad activa de una parte sustancial del sistema bancario privado, se ha dedicado a crear cantidades astronómicas de crédito artificial. El principal negocio de los bancos privados, en un sistema financiero con escasa regulación y supervisión, es la creación de "dinero ficticio" con el que financiar un gran volumen de actividades improductivas: especular con mercancías en mercados de futuros, revalorización de activos inmobiliarios, valores monetarios o deuda.

Este “dinero basura”, creado inicialmente por los bancos norteamericanos, se extendió rápidamente al conjunto del sistema bancario occidental en forma de productos financieros complejos, los famosos derivados, en numerosas ocasiones saltándose las regulaciones existentes, en otros modificándolas, pero en ambos casos escapando al control político-democrático.

El 13 de julio de 1989 un banco comercial, JP Morgan, suscribió por primera vez desde el Crac del 29, una oferta de acciones de una empresa, la Xerox Corporation, rompiendo la barrera erigida entre la banca comercial y la de inversión. A partir de entonces, la capacidad de creación de “dinero ficticio” y, por tanto, de acumulación de capital, de JP Morgan y de otras entidades financieras globales, ha sido impresionante. Según el estudio *La red de control empresarial global* del Instituto de Tecnología Suizo (ETH Zurich), JP Morgan es hoy la sexta entidad financiera global, poseedora del 1,53% del valor de todas las multinacionales del mundo. El proceso de acumulación de capital se ha acelerado de tal modo que las 45 mayores entidades financieras del mundo, de las que la mitad son estadounidenses, poseen el 36,5% del valor de todas las multinacionales del mundo.

Desde mediados de los noventa en EEUU se precipitó el desmantelamiento de las regulaciones sobre la actividad financiera, restos de la legislación del New Deal. Finalmente, el objetivo fue plenamente logrado el 12 de noviembre de 1999 con la derogación de la Ley Glass-Steagall por parte del demócrata Clinton. Cuando se produjo la derogación de la ley Glass-Steagall la cultura de la banca de inversión, de la especulación financiera, estaba en su pleno apogeo; había una creciente demanda de elevados rendimientos que sólo podían obtenerse a través de un elevado endeudamiento y de la asunción de enormes riesgos. La “economía de casino” se extendió rápidamente al resto del planeta y, por tanto, su capacidad de generar enormes desigualdades en el interior de los principales países desarrollados.

Otro de los pasos importantes en el camino liberalizador y desregulador fue la decisión tomada en abril de 2004 por la Comisión de Bolsa y Valores de EEUU (SEC) de permitir que grandes bancos de inversión pudieran aumentar su ratio deuda-capital (de 12:1 a 30:1) para que pudieran comprar más títulos respaldados por hipotecas, inflando la burbuja de la vivienda en el proceso. Al aceptar esta medida, la SEC defendía las supuestas virtudes de la autorregulación: los bancos podían ser su propia policía encargada de vigilar sus excesos. Sin embargo, la realidad fue muy tozuda y no siguió a la teoría neoliberal.

Asimismo, en los años noventa se redujeron a cero las exigencias de reservas en los depósitos de ahorro, certificados de depósito y los depósitos de eurodivisas. A partir de entonces las principales fuentes de financiación utilizadas por los bancos para crear préstamos no tuvieron nada que ver con las reservas bancarias. Como resultado de todo ello, la capacidad de generar “dinero ficticio” por las entidades financieras se ha multiplicado exponencialmente.

La consideración de que lo importante en las grandes empresas no eran sus perspectivas productivas y tecnológicas a medio plazo, sino el incremento

cortoplacista de su valor en bolsa, supuso que las empresas no valían por sí mismas, por el valor de sus innovaciones tecnológicas, por la cualificación de sus trabajadores y trabajadoras, por su capacidad para ganar mercados, sino sólo por su valor de cambio. De esta forma, las acciones de las empresas se han ido convirtiendo en el dinero de un mundo capitalista global. “Dinero fuerte” cuando su valoración, a través de las empresas de calificación o *rating*, es alto, pero que puede convertirse en “dinero basura” cuando ésta se desploma por un súbito cambio de expectativas, o porque se descubre la falsedad de sus datos contables. Esta volatilidad del valor de las empresas es lo que hace frágil el modelo de crecimiento generado por el capitalismo desregulado, y provoca crisis periódicas. Los trabajadores y trabajadoras terminamos pagando la fragilidad del sistema.

En enero de 2011, la Comisión de Investigación sobre la Crisis Financiera del Congreso de EEUU dictaminó que “los fallos de las agencias de calificación crediticia fueron engranajes esenciales en la maquinaria de la destrucción financiera. Las tres principales agencias de *rating* fueron herramientas clave del caos financiero. Los valores relacionados con hipotecas en el corazón de la crisis no se habrían comercializado y vendido sin su sello de aprobación”. Se detectaron errores metodológicos de bulto en las calificaciones obtenidas, connivencia con las empresas emisoras y conducta fraudulenta. Algo que ya había detectado en 2008 el propio Consejo de Estabilidad Financiera que reúne a los máximos responsables nacionales e internacionales de la supervisión financiera. El propio FMI, en 2010, dedicó un capítulo de su Informe anual a los “Usos y abusos de las agencias de calificación”. El Banco Central Europeo aprobó un estudio, en septiembre de 2012, a partir de una muestra de 38.753 calificaciones realizadas entre 1990 y 2011 por las tres grandes empresas de *rating* sobre los bancos de EEUU y Europa, que concluye que “existen conflictos de intereses entre los bancos y las agencias de calificación que parecen alterar el proceso de calificación”, ya que “las agencias asignan calificaciones más positivas a los grandes bancos y a las entidades con más probabilidades de proporcionarles negocios adicionales de calificación de valores”. Concluyen que “las agencias de *rating* distorsionan injustificadamente el mercado interbancario con sus calificaciones (...) y que estas distorsiones competitivas son económicamente importantes y ayudan a perpetuar la existencia de bancos demasiado grandes para caer”.

Es decir, las agencias de *rating* más que ofrecer información fiable se han comportado en muchos casos como asesores de los emisores de deuda de difícil cobro para que pudieran ocultarla en productos estructurados. Han ayudado activamente a los grandes bancos y a las grandes empresas a crear “dinero ficticio” sobre el que había graves dudas sobre su verdadero valor. Han sido charlatanes altamente cualificados usados por los bancos para estafar, para ocultar el “dinero basura”.

El negligente comportamiento del Banco Central Europeo (BCE) y del Banco de Inglaterra a la hora de controlar y supervisar la banca en la sombra, que también estaba creciendo en las entidades financieras europeas como una letal ramificación de la desregulación bancaria estadounidense, permitió que el problema se trasladara a Europa. Como consecuencia de esta falta global de confianza los

bancos dejaron de prestarse dinero entre ellos, generando una sequía de crédito que afectó gravemente a EEUU y a los países europeos.

Concretamente, en nuestro país la actuación del Banco de España fue deficiente en el control de la financiación de la burbuja inmobiliaria por parte de bancos y de cajas de ahorros (aunque no todas tuvieron una alta implicación en la financiación de la actividad inmobiliaria). El elevado grado de riesgo inmobiliario adquirido por algunas entidades financieras ya fue denunciado por la propia Asociación de Inspectores del Banco de España en 2006 e ignorado por el gobernador del Banco de España y por el Gobierno.

La crisis de 2007 se produjo en un terreno abonado por estos cambios estructurales, generados por la hegemonía cultural neoliberal en la gestión de la economía en general y en la gestión empresarial en concreto. Este cóctel explosivo necesitaba una mecha, el descubrimiento de la estafa de las hipotecas *subprime* en Florida fue el detonante, pero podía haber sido cualquier otra inversión de alto riesgo generadora de un absurdo proceso de inflación de activos.

## II. CRISIS ECONÓMICA Y DESIGUALDAD SOCIAL

Los efectos de la crisis financiera en términos de caída del PIB y, por tanto, de pérdida de empleo y empobrecimiento de la población fueron dramáticos. En 2009 prácticamente todas las economías de los países desarrollados situados a ambas orillas del Atlántico Norte sufrieron fuertes descensos de la actividad productiva. Por ello, las Cumbres del G-20 de 2008 y 2009 establecieron orientaciones macroeconómicas keynesianas de impulso de la demanda para hacer frente a la crisis financiera y económica mundial.

Sin embargo, a partir de mayo de 2010, la UE adoptó una política económica de signo opuesto, cuando Alemania impuso al Consejo Europeo los principios de su política económica: la austeridad fiscal y la devaluación salarial. Estas políticas, que se inscriben en una reacción neoliberal que se afirma en toda Europa con fuerza, a partir fundamentalmente de la crisis del euro, y que fueron contrarias a las posiciones del Gobierno de EEUU, generalizan la estabilidad presupuestaria e inducen reformas estructurales, principalmente en el mercado de trabajo, con especial intensidad en los países europeos con mayores problemas de financiación exterior. Para ello, contaron con el consenso fundamental de los dos grandes grupos políticos europeos: el Partido Popular Europeo y la Alianza Progresista de Socialistas y Demócratas.

En España, la presión de las autoridades europeas y el acuerdo entre el PP y el PSOE llevaron a la reforma del artículo 135 de la Constitución, introduciendo la regla del equilibrio presupuestario y el pago de las deudas por encima de las necesidades de gasto social. La Constitución Española, poco menos que intocable

hasta ese momento, se modificó, en virtud de ese acuerdo de forma rápida y sin consulta alguna a la ciudadanía. Es revelador que durante la gestión de la crisis los dos grandes partidos solo hayan sido capaces de lograr dos grandes acuerdos: la ya citada reforma del Artículo 135 y la reforma de la Ley de Cajas de Ahorro, que ha terminado por desvirtuar totalmente la función que la parte que representaban del sistema financiero tenía asignada en la economía española. Ambos acuerdos son expresión clara de la orientación que tomó la gestión de la crisis a partir de mayo de 2010 y explican, en buena medida, la intensidad del cambio político experimentado por España y su traslación a los resultados electorales el 20 de diciembre de 2015.

Un componente muy importante de esta política económica neoliberal fue precisamente el efecto social y político que tales políticas de austeridad inducían. Las reformas estructurales –y particularmente la reforma laboral– fue una oportunidad para recomponer el marco democrático del país, forzar su constitucionalidad y degradar la capacidad de acción de los sindicatos y su base natural, el trabajo asalariado estable. Este componente político-ideológico fue muy relevante en la decisión de mantener tales medidas, no solo en el caso de Grecia y el papel que jugó la Troika, también en el Gobierno del Partido Popular que ganó las elecciones en noviembre de 2011 en nuestro país.

A partir del año 2011 aparece una clara divergencia en la evolución económica de los principales países desarrollados. EEUU continuó su recuperación, con tasas de crecimiento del 1,8% durante ese año, un 2,8% en 2012 y un 1,9% en 2013. Mientras, el área euro y el Reino Unido se descuelgan de la recuperación. En la eurozona se acentuó el deterioro económico de los países que tenían una fuerte necesidad de financiación exterior (Italia, España, Portugal, Grecia, e Irlanda en menor medida). Como consecuencia de ello, Francia y Alemania empezaron a percibir como la situación de esos países empezaba a lastrar su propia recuperación iniciada en 2010.

En el caso de la zona euro la crisis tuvo unas particularidades determinadas debido a sus insuficiencias institucionales. La creación de una Unión Monetaria, con países con niveles de capitalización y de desarrollo muy diferentes, incentivó en los años de bonanza un transvase de capitales de los países centrales hacia los periféricos. Los países periféricos de la eurozona, debido a su menor nivel de capitalización, ofrecían mayores rentabilidades que los países centrales. Esta elevada rentabilidad atrajo una gran cantidad de capital especulativo a estos países, entre ellos el nuestro. De este modo, mediante el endeudamiento, se financió gran parte del crecimiento de la demanda interna en los países del sur de Europa, compensando el estancamiento de los salarios reales. También hizo posible el superávit comercial de los países centrales, en especial de Alemania y, por tanto, su crecimiento, ya que vendieron más gracias al creciente endeudamiento de los países de la periferia.

Keynes ya advirtió, hace más de 60 años en Bretton Woods, que tan desequilibrado estructuralmente está un país con déficits exteriores permanentes (el caso de España) como uno con superávits exteriores permanentes (el caso de Alemania). Y, por tanto, que la solución a esos desequilibrios debía ser compartida. Keynes llegó

a diseñar una institución financiera internacional, la *International Clearing Union* (ICU), que permitiría crear un sistema monetario no depredador de las economías exportadoras sobre las importadoras. Kenneth Rogoff, que fue economista jefe del FMI, ha reconocido que: “los grandes desequilibrios externos continuos son algo que los responsables de las políticas mundiales deben vigilar estrechamente, porque (...) pueden indicar problemas que requieren una investigación más profunda. Y los críticos de los países con superávit están en lo cierto al afirmar que todos los balances tienen dos lados y que deben revisarse las políticas tanto en los países con superávit como en los deficitarios”.

Es importante insistir en que la mayor parte del incremento en las posiciones deudoras anteriores a la crisis fue debida al comportamiento del sector privado no financiero, y no al del sector público. La deuda privada se incrementó en estos años en 25 puntos porcentuales sobre el PIB como media de la eurozona, pero en más de 90 puntos en el caso de España, en torno a 50 puntos en Grecia y Portugal, y se redujo en 9 puntos en Alemania. La deuda privada superaba el 200% del PIB en Grecia, Portugal y España, pero también en Bélgica, Irlanda (donde se incrementó en 67 puntos sobre el PIB en ese período), Luxemburgo y Holanda.

La dispar evolución de EEUU y de la Unión Económica y Monetaria (UEM) muestra que el supuesto de que la austeridad fiscal era un mecanismo útil para la recuperación de la economía, la llamada austeridad-expansiva, ha resultado falso. Por el contrario, fueron las políticas expansivas en el ámbito fiscal y monetario del Gobierno de Obama en EEUU las que generaron un sólido crecimiento del PIB desde 2010. Mientras que las políticas de austeridad fiscal, impulsadas por las instituciones comunitarias en el conjunto de la zona euro, y la devaluación salarial impuesta por la Comisión Europea, el Banco Central y el FMI a los países que tuvieron problemas de financiación exterior tuvieron como consecuencia una fuerte caída del PIB a partir de 2010. Un 1,6% en 2011, que se tornó en tasas negativas en 2012, un -0,6%, y en 2013 un -0,4%. Es decir, generaron una contracción de la economía, aplazando la salida de la crisis. La parte final del oxímoron austeridad-expansiva ha demostrado ser una mentira.

La tortuosa senda que impusieron el Gobierno alemán, la Comisión Europea, el FMI y el BCE durante cinco años en Europa ha sido una letal mezcla de: 1) política monetaria restrictiva, excepto en lo que se refiere al saneamiento del sistema financiero; 2) fuertes recortes del gasto público; y 3) deterioro de las condiciones salariales y laborales de millones de trabajadores y trabajadoras, lo que ha supuesto la destrucción de millones de puestos de trabajo. Satisfacer las altas exigencias de rentabilidad del capital del sistema financiero en un escenario recesivo sólo se puede hacer por apropiación de las rentas del trabajo, ya sean directas, los salarios, o indirectas, los servicios públicos que ofrece el Estado de bienestar. Dando lugar a un mayor crecimiento de la desigualdad.

En el período 2007-2012, la Reserva Federal destinó 979 mil millones de dólares a financiar a bajo coste la política fiscal expansiva del Gobierno de EEUU, comprando directamente bonos del Tesoro. El BCE lo hizo en proporciones muy inferiores en ese período, tan solo destinó 201 mil millones de dólares a comprar deuda pública



de países del euro con problemas de financiación exterior y, al intervenir solo en los mercados secundarios; es decir, a través fundamentalmente del sistema financiero privado, lo ha hecho a un coste mucho más elevado para los Gobiernos de esos países. Los principales beneficiarios fueron los inversores privados en deuda pública, incluidos los bancos a los que el propio BCE prestó dinero al 1%, y que obtuvieron altas retribuciones al comprar deuda pública. En el área euro se ha utilizado la compra de deuda pública como una forma de ayudar, de forma encubierta, a gran parte del sistema financiero.

Si el BCE hubiera actuado antes, y en los mercados primarios como la Fed, no se hubiera puesto el euro al borde del abismo y el coste del endeudamiento público para los países con problemas de financiación exterior hubiera sido mucho menor. Además, la compra por parte del BCE de deuda pública en mercados secundarios no dirigió el dinero a la economía real, ya que los propietarios privados de deuda pública utilizaron gran parte de los recursos recibidos para invertirlos en otros activos mobiliarios, permaneciendo ese dinero en el mundo financiero-especulativo, sin que se incrementara el PIB y el empleo. Los riesgos de una política fiscal contractiva, a la vez que se practica una política monetaria muy expansiva son evidentes a escala internacional: nuevas burbujas financieras y fragilidad del crecimiento económico.

Las medidas de expansión monetaria que tomó el BCE, el 22 de enero de 2015, supusieron una clara corrección del diagnóstico y un cuestionamiento de las políticas de austeridad fiscal y devaluación salarial, aunque fueron tardías e insuficientes. Sigue habiendo un problema de restricción del crédito, de falta de estímulos fiscales expansivos, de elevados índices de desempleo y se carece de un plan de reestructuración de la deuda pública en la zona euro que algunos países, como Grecia, necesitan.

Resulta evidente, por tanto, que las exigencias de rápida reducción del déficit público en la zona euro por parte de la Comisión, el BCE y el FMI han tenido como efecto agudizar la crisis en países como España, Grecia y Portugal a partir de 2010 y han retrasado la recuperación. Además, son incapaces de ofrecer ninguna perspectiva en un futuro cercano de que se puedan alcanzar los niveles de empleo y bienestar social que había antes del estallido de la crisis.

Los efectos de esas políticas en la negativa evolución de la actividad productiva en la zona euro han tenido dramáticos efectos en el empleo. En 2013 la tasa de desempleo alcanzó en el área euro (17 países) el 12%, una tasa más de cuatro puntos superior a la de 2008, y a finales de 2015 todavía era del 10,5%. A mediados de 2013 el número de desempleados en Europa alcanzó los 19,2 millones, siete millones y medio más que en 2007. En España la tasa de desempleo en 2014 llegó al 24,5%, en Grecia al 26,5%, en Portugal al 14,1%, en Italia al 12,7%, en Irlanda al 11,3%, y en Francia al 10,2%. EEUU ha tenido un comportamiento radicalmente diferente, la tasa de desempleo empezó a descender fuertemente a partir de 2009 y a finales de 2015 estaba situada en el 5%.

Durante los primeros años la crisis se afrontó en nuestro país con una política fiscal expansiva. Sin embargo, todo cambió a partir de mayo de 2010. Se aplicó una “estrategia del shock”, que queda perfectamente plasmada en las palabras pronunciadas por el entonces gobernador del Banco de España: “La experiencia demuestra que las reformas estructurales se adoptan, frecuentemente, en épocas de crisis económica o de episodios prolongados de crecimiento lento o negativo”. Estas palabras fueron pronunciadas en el “Seminario de alto nivel sobre experiencias en el mercado laboral: hacia mercados de trabajo eficientes”, coorganizado por el Banco de España y el Fondo Monetario Internacional, el 11 de mayo de 2010, el día siguiente a la intervención del presidente del Gobierno en el Congreso de los Diputados que supuso un cambio radical de su política económica.

Como resultado de esas reformas estructurales gestionadas desde una óptica neoliberal, el mundo del trabajo en la España de 2016 es muy diferente al de la España de 2007. No es menor en sus efectos el impacto desigual de género de la crisis de empleo provocada por la gestión neoliberal: el desempleo femenino es más elevado, las mujeres tardan más en salir del desempleo y el mercado laboral inserta las mujeres a un tercio de la velocidad que a los hombres.

Bajo el paradigma de dar valor al accionista se han acelerado los procesos de externalización productiva, de precarización del mercado de trabajo, de desregulación de las condiciones salariales y de trabajo.

Las reformas laborales de 2010 y sobre todo la del Gobierno Rajoy en 2012 han buscado objetivos de naturaleza estructural en la relación de fuerzas en el mercado de trabajo, cargando las consecuencias de crisis sobre los trabajadores y trabajadoras y transfiriendo renta desde el trabajo al capital. Para eso ha sido necesario atacar al sindicato y a la herramienta fundamental de la acción sindical, la negociación colectiva: 1) transformando el marco regulador de los derechos y obligaciones que se desprenden del contrato de trabajo: las condiciones de contratación, las materias relacionadas con la fijación del salario y de las condiciones de trabajo, y la extinción del contrato; y 2) afectando a la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo, mediante la modificación del régimen jurídico de la negociación colectiva, con efectos sobre la duración de los convenios colectivos, la eficacia de las condiciones acordadas y la estructura de la misma.

Como consecuencia de ello, se ha reducido la tasa de cobertura de la negociación y se ha producido un empobrecimiento de sus contenidos. En especial, los aspectos más progresivos del convenio quedan supeditados al problema del mantenimiento del empleo y la contención o congelación salarial. Y han sido especialmente “castigados” los derechos de igualdad de género y el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar. Asimismo, la salud laboral vuelve a considerarse desde un aspecto fundamentalmente económico y se ha incrementado la siniestralidad laboral, lo que hace necesario activar más al sindicato que es capital en el desarrollo de la actividad laboral y debe tener adecuada correspondencia con la acción reivindicativa en los centros de trabajo, así como en relación con el contenido de los posibles acuerdos sectoriales e interconfederales y en el ámbito de la acción hacia el Gobierno y el poder legislativo. Se ha intensificado el proceso

de precarización de las condiciones de trabajo. Como resultado de las reformas tenemos un mercado de trabajo cada vez más desigual y, por tanto, una sociedad cada vez desigual, lo que ha incrementado la heterogeneidad de la clase trabajadora.

### III. CAMBIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN LAS RELACIONES LABORALES<sup>1</sup>

Es hora, pues, de evaluar los daños de la crisis y de la gestión conservadora que, utilizándola como pretexto, intenta cambiar radicalmente tanto el escenario (segmentación del mercado de trabajo, vulnerabilidad del empleo), como las instituciones (debilitamiento de la negociación colectiva, marginación del diálogo social) y los actores de las relaciones laborales (deslegitimación del sindicalismo, criminalización de la protesta social), con objeto de reforzar su hegemonía política, económica e, incluso, cultural.

A tal efecto, para contextualizar adecuadamente tanto el impacto de la crisis y la contrarreforma laboral como las dificultades para la acción sindical, conviene analizar –siquiera sea esquemáticamente– la evolución reciente y situación actual de los principales indicadores socioeconómicos (empleo, paro, salarios) y laborales (convenios, conflictos).

Empleo en España	IV Trimestre 2015
Total ocupados	18.094.200
• Cuenta propia	3.101.200
○ Empleadores	922.600
○ Emp. sin trab. o trab. independientes	2.065.800
○ Cooperativistas	24.000
○ Ayuda familiar	88.800
• Asalariados	14.988.800
○ Indefinidos	11.142.600
○ Temporales	3.846.200
○ Otros	4.100
• Ocupados Sector Público	3.000.700
• Ocupados Sector Privado	15.093.500
• Ocupados a tiempo completo	15.250.500
○ Hombres	9.078.800
○ Mujeres	6.171.700
• Ocupados tiempo parcial	2.843.700
○ Hombres	784.600
○ Mujeres	2.059.100
• Ocupados de 16 a 24 años	799.300

<sup>1</sup> Los datos de referencia se corresponden con la EPA del IV Trimestre de 2015.

En el primer caso, y según la Encuesta de Población Activa, a finales de 2015 la **población asalariada** española era de 14.988.900, lo que supone un 12,3% menos que en 2007, habiéndose destruido desde entonces más de dos millones y medio de empleos. Atendiendo a las variables socio demográficas más significativas, la estructura y evolución del empleo asalariado se caracteriza por:

- *Sexo*: aumenta la participación de las mujeres, que han pasado de representar el 43,8 al 47,9 por cien, si bien concentradas en pocas ramas de actividad, lo que revela la persistencia de obstáculos en la contratación.
- *Edad*: los menores de 30 años representan actualmente el 14,4% del total de asalariados, siendo el grupo de edad más afectado por la crisis, habiendo perdido 2.236.800 empleos desde 2007.
- *Nacionalidad*: uno de cada diez asalariados es de origen extranjero, siendo uno de los colectivos a los que más duramente ha afectado la crisis, habiendo perdido el 35,3% de sus efectivos desde 2007.
- *Contrato*: la tasa de temporalidad es del 25,7%, diez puntos porcentuales por encima de la media europea, siendo la duración media de los contratos temporales de 53 días.
- *Jornada*: los contratos a tiempo parcial han aumentado considerablemente durante la crisis, desde el 11,7 al 16,9 por cien, siendo ésta una modalidad contractual muy feminizada, con tasas del 26,2 para las mujeres y del 8,4% para los hombres.
- *Antigüedad*: el 18,4% de los asalariados llevan trabajando en su empleo menos de un año, el 12,8% entre uno y dos y el resto (79,8%) más de tres años de antigüedad.
- *Rama de actividad*: el mayor contingente de empleo asalariado se concentra en los servicios privados (57,4%) y públicos (20,1%), mientras que la industria representa el 14,6% del total, correspondiendo a la construcción y la agricultura porcentajes menores (4,8 y 3,2 por cien, respectivamente).
- *Tamaño de la empresa*: el 40,5% del empleo en el sector privado (con la excepción de la agricultura y los servicios financieros) trabaja en microempresas (menos de 10 empleados), proporción muy superior a la media europea (29,3%), el 19,3% en las pequeñas (de 10 a 49), mientras que las medianas (de 50 a 249) y grandes (más de 250 empleados) ocupan al 13,5 y 26,7 por cien, respectivamente, de las personas asalariadas.

Por su parte, el **paro** representa, en sus diversas dimensiones (magnitud, evolución, composición y duración), la expresión más dramática de la crisis, estimándose actualmente en 4.779.500 las personas desempleadas, lo que supone que llevemos cinco años con el desempleo por encima del 20% de la población

activa, habiendo oscilado dicha tasa desde el 8,5% de 2007 al 26,1% de 2013, duplicando ampliamente en todos los casos a la media europea.

Las tasas de paro de las mujeres es superior a la de los hombres (22,5 y 19,5 por cien, respectivamente), si bien es la variable edad la que presenta una distribución más desigual, alcanzando sus niveles más altos entre las cohortes de 16 a 19 años (66,1%), de 20 a 24 (42,5%) y de 25 a 29 (27,6%).

Con todo, la situación más dramática está asociada al paro de larga duración (43,6% con más de dos años) y a la pérdida de las prestaciones por desempleo, cuya tasa de cobertura ha descendido más de veinte puntos desde el inicio de la crisis, hasta situarse en el 55,2% a finales de 2015.

Los efectos de la crisis también se notan en los índices de accidentes de trabajo. El efecto combinado de la precarización del empleo, la reducción de costes practicados por las empresas en materia de prevención, la alta rotación y menor formación en prevención de riesgos... hace que la tendencia a la reducción del volumen de accidentes iniciado en 1995, año de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), incluidos aquellos con causa de muerte y la incidencia de las enfermedades profesionales, se esté invirtiendo a poco que se ha producido un repunte de la actividad económica.

Asistimos a un progresivo agotamiento, en materia de salud y seguridad, del impulso de la LPRL; así como a un incremento preocupante de los índices de accidentes entre las mujeres, muy superior al incremento entre los hombres.

El análisis integrado de estos datos, mediante la construcción de índices sintéticos, permite cuantificar en toda su magnitud el impacto de la crisis sobre nuestro mercado de trabajo, tanto en su evolución temporal como en la evaluación comparada con los principales países de nuestro entorno.

Además del Índice de Vulnerabilidad ya comentado, la última edición del **índice de calidad en el empleo** que elabora anualmente la OCDE articulando tasas de empleo, de temporalidad y paro de larga duración, sitúa a España, con una puntuación de 2,4 sobre diez, en el penúltimo lugar de entre los 34 países más desarrollados que integran dicha organización, siendo junto a Grecia (1,5), Turquía (3,8), Portugal (4,1), Eslovaquia (4,3) y Hungría (4,8) los únicos países que suspenden en dicha clasificación, habiendo descendido nuestro país diez posiciones desde 2012.

Durante el período de referencia se habría producido, asimismo, una importante contracción de los costes laborales como resultado de la fuerte **devaluación salarial**, de manera que mientras que los salarios aumentaban en la UE (+4,2%) disminuían aquí (-6,4%), provocando una auténtica **redistribución a la inversa**, recortando la remuneración agregada de los asalariados en tres puntos porcentuales del PIB (del 55 al 52 por cien) entre 2009 y 2014; al tiempo que se incrementaba en la misma proporción (del 45 al 48 por cien del PIB a precios de mercado) la de los beneficios empresariales, con el consiguiente incremento de la

**desigualdad** (más de tres puntos en el índice de Gini, siendo el país de la OCDE en que más aumentaba) y de la **pobreza** que afecta –según Eurostat– a 13,4 millones de personas (29,2% de la población, cinco puntos por encima de la media comunitaria), habiendo disminuido la renta media de los hogares de los 30.045 euros en 2009 a 26.154 en 2014, lo que representa una pérdida del 12,9% en sólo cinco años, y que ha hecho saltar todas las alarmas en materia de **exclusión social** (desahucios, pobreza energética, malnutrición infantil, etc.).

Paralelamente, la **contrarreforma laboral** impuesta habría roto los frágiles equilibrios entre capital y trabajo, reforzando el poder unilateral de las empresas, potenciando el descuelgue de los convenios sectoriales y fomentando la individualización de las relaciones laborales, con el resultado, a nivel macro, de un fuerte impacto tanto sobre la estructura y cobertura de la negociación colectiva, como sobre las regulaciones de empleo y a nivel micro con la generalización de prácticas empresariales abusivas limitadoras, por la vía de los hechos, de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

En este ámbito, una de las expresiones más dramáticas de la crisis han sido los **expedientes de regulación de empleo, desde la reforma de 2012 también posibles en las AAPP**, que desde 2007 han promovido unas 130.000 empresas, afectando a un total de 2.600.000 trabajadores, equivalentes a la sexta parte de la población asalariada actual; si bien un alto porcentaje se corresponde con expedientes temporales o de reducción de jornada. Los cambios introducidos en la regulación de los expedientes de regulación de empleo han derivado en un incremento muy importante de la judicialización de los mismos, hasta el punto que la consecución de acuerdos en la fase de consultas ya no garantiza el mismo, en la medida en que cualquiera de las personas afectadas puede recurrirle judicialmente, si bien este extremo está siendo reconducido a través de recientes sentencias de los tribunales.

Aun siendo importantes y, en ocasiones, de efectos dramáticos, estos cambios coyunturales provocados por la crisis operan sobre tendencias estructurales de más largo recorrido, que desde los años ochenta del siglo pasado han modificado radicalmente el modelo fordista de producción (de matriz industrial, estandarizada y en masa), la organización taylorista del trabajo (división rígida de funciones y categorías, bajos requerimientos de cualificación y movilidad) y su correspondiente norma social de empleo (masculino, estable, a tiempo completo, salarios y condiciones de trabajo homogéneas, regulación legal y negocial), poniendo en cuestión la dimensión colectiva de las relaciones laborales.

#### IV. REPENSAR EL SINDICATO PARA AFRONTAR LOS CAMBIOS

Tan profundos cambios y mutaciones han erosionando los tradicionales procesos identitarios del trabajo, así como los recursos organizativos y estrategias de intervención de los sindicatos.

Con carácter general, la afiliación directa y legitimidad social del sindicato crece cuando éste es percibido como un instrumento de mejora de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras, tanto a nivel micro (centro de trabajo, servicios jurídicos) como macro (negociación colectiva, concertación, presión institucional y social); y, al contrario, disminuye cuando éste se debilita o pierde eficacia y visibilidad, como ha ocurrido en los últimos años, como resultado de la crisis, la campaña de deslegitimación que hemos sufrido, las reformas laborales que han modificado sustancialmente el marco de relaciones laborales preexistente y las menores posibilidades de prestación de servicios.

Pero no todo lo que le ha sucedido al sindicato tiene su origen en factores externos. Son también errores e insuficiencias del propio sindicato, y/o prácticas adoptadas en la fase expansiva del ciclo económico, que están en el origen de una parte de los problemas e insuficiencias que la crisis ha dejado al descubierto.

Sería un error creer que en cuanto cambien las circunstancias externas, si cambian, todo puede volver a ser como antes. Primero, porque muchos de los cambios económicos, tecnológicos, políticos, sociales y laborales han venido para quedarse o cambiarán –veremos en qué dirección– cuando ya hayan producido gran parte de sus efectos. Segundo, porque sería un error intentar volver sindicalmente a la situación previa a la crisis y menos sin hacer una revisión crítica, como la que estamos realizando, de ese periodo.

El golpe ha sido duro y sus consecuencias graves, no lo ocultamos; pero no es menos cierto que hemos resistido dignamente, tanto el impacto de la recesión como el de la agresión e, incluso, el de la represión; por lo que ahora, cuando parece iniciarse un **cambio de ciclo**, estamos en condiciones de dar un nuevo impulso al importante **proceso de renovación del sindicato que venimos manteniendo, con más intensidad y sistemática, desde el Consejo Confederal de marzo de 2015.**

El cambio sindical ya era una necesidad antes de la crisis. Hoy es inaplazable. Por eso ya en el Programa de Acción aprobado en el X Congreso Confederal, en el Párrafo 639, decíamos que queríamos *“Ser más sindicato; más cercano a los afiliados y afiliadas, a los trabajadores y trabajadoras desde la empresa; más abierto a la sociedad; más fuerte, más igualitario y más confederal..., capaz de gestionar sus recursos eficazmente y capaz de asumir un amplio proceso de renovación”*.

Ello exige una **revisión crítica y propositiva** de nuestras fuentes de legitimación (afiliación, representatividad, acción sindical), estructura organizativa

(sector/territorio) y estrategia discursiva (comunicación, visibilidad), de la financiación sindical, la política de servicios, identificando en cada caso nuestras debilidades y fortalezas, amenazas y oportunidades.

Necesitamos introducir cambios importantes en nuestra organización; saber si las estructuras sindicales se adecúan a la configuración del tejido productivo y las Administraciones y servicios públicos; si es necesario **adaptar todas o parte de las mismas a la nueva realidad laboral** para que, a la vez que seguimos dando una adecuada respuesta a las demandas de los trabajadores y las trabajadoras en las medianas y grandes empresas, nos permita llegar hasta donde no llegamos o lo hacemos de manera insuficiente o inadecuada; si responden a una realidad de alto desempleo y creciente precarización de las relaciones de trabajo, al nomadismo laboral o los fenómenos migratorios, a la creciente feminización del trabajo y el ensanchamiento de la brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, pero también entre estables y precarizados; si hemos reaccionado en la manera adecuada, más allá de la denuncia, con propuestas organizativas, ante el desafío que supone la emergencia de figuras laborales como el “emprendimiento”, que, junto a las preexistentes del autónomo y el autónomo dependiente –cuando no directamente falso autónomo– abundan en el creciente proceso de individualización de las relaciones de trabajo. Porque el mercado de trabajo en España no es dual, es poliédrico.

Para ello, es necesario iniciar un **profundo debate colectivo** al que aportamos seguidamente datos, reflexiones y propuestas. Somos conscientes, por una parte, de que reactivar el papel del sindicato, su reconocimiento político, exige previamente identificar las causas de sus debilidades, y también de sus fortalezas. Por otra, que se trata de un proceso multidimensional que exige el uso combinado de estrategias, de manera que la actuación sobre una de ellas genere efectos sobre las demás y sea, a su vez, influida por todas ellas.

Puesto que no existen problemas aislados, tampoco las soluciones deben serlo. De lo que se trata es de activar todas las fuerzas latentes en el sindicalismo consiguiendo que interactúen entre sí, prestando especial atención a aquellas que han sido más descuidadas o atacadas o que ofrecen especial relevancia en la actualidad. Entre ellas se señalan el reforzamiento de la afiliación y la capacidad de interlocución, la recuperación del talante ético y del carácter solidario de nuestras reivindicaciones y actuaciones, el aprovechamiento de la capacidad movilizadora, equilibrando lo institucional con lo social, y la apertura a alianzas con otros movimientos.

### La fuerza del sindicato

La fuerza del sindicato, su legitimación social, viene determinada por tres ámbitos que están interrelacionados: los niveles de afiliación; la representatividad alcanzada en las elecciones sindicales y los efectos de su acción en la empresa y en la sociedad; esto es, su poder contractual.



## La afiliación, el pilar del sindicato

En términos afiliativos hay luces y sombras. La afiliación sindical en España es baja. Siendo como somos la organización que más afiliación tiene de entre todas las organizaciones sociales, políticas o sindicales, no obstante, estamos ante una de las tasas de afiliación sindical más bajas de la UE. Menos de 7 de cada 100 personas asalariadas están afiliadas al sindicato.

No hay una sola causa que justifique esta situación. Son múltiples y van desde el tardío desarrollo de los sindicatos de clase, como consecuencia del corte que supuso la Guerra Civil y la dictadura que siguió a la misma o del injusto trato dado a CCOO en relación con el patrimonio sindical una vez eliminada ésta; de la composición de un tejido económico, el español, integrado mayoritariamente por pymes y micropymes, pasando por la atomización sindical derivada del marco de pluralidad sindical característico del sindicalismo del Sur de Europa; o al hecho de que la representación unitaria sustituya, en la empresa, al sindicato en la negociación de convenios de eficacia general que afectan a toda la plantilla, esté o no afiliada, al igual que sucede con los beneficios de los convenios sectoriales, éstos negociados por los sindicatos representativos. Todo ello unido a que, en general, hemos priorizado la mejora de la representatividad obtenida en las elecciones al trabajo afiliativo.

La totalidad de los países que nos superan en densidad afiliativa cuentan con legislaciones o convenios que incorporan potentes instrumentos de participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, directamente o a través de sus sindicatos; así como presencia institucional y un modelo de diálogo social muy consolidado que ha resistido aún durante los peores años de la crisis. Situación que evidentemente no es la española.

No resulta exagerado afirmar, por otra parte, que invertimos 10 veces más recursos humanos y económicos en los procesos electorales que en el impulso de la afiliación al sindicato. A lo que habría que añadir las carencias en materia de mujeres, jóvenes, pensionistas autónomos o profesionales y cuadros.

Aun así, la situación, según se hable de sectores de actividad, tamaño de los centros de trabajo, sector público o privado o territorio de referencia, dista mucho de ser uniforme.

No lo es entre las CCAA que cuentan con la presencia de importantes sindicatos nacionalistas y el resto; tampoco entre aquellas que tienen una base industrial importante y las que no la tienen; como es menor la afiliación al sindicato en los sectores con presencia fuerte del sindicalismo corporativo que donde éste no está presente; así como hay diferencias entre la industria y los servicios, o, dentro de estos, entre el sector público y el sector privado. El volumen de empleo también resulta determinante. Asimismo, la tasa afiliativa desciende a medida que crecen las formas más precarias de contratación. Esto mismo puede aplicarse a los niveles de representatividad electoral obtenidos por CCOO.

Esta realidad poliédrica nos tiene necesariamente que llevar a huir de la búsqueda de soluciones únicas o de campañas afiliativas con vocación uniformadoras.

Hemos de plantearnos, al menos, estrategias afiliativas diferenciadas para CCAA como Galicia, Euskadi y Navarra; diseñar planes concretos para los sectores con presencia de sindicatos corporativos; diferenciar la actividad en los grandes centros de la PYME y el trabajo autónomo; valorar la relación que el sindicato establece con los trabajadores y trabajadoras a través de la negociación colectiva. Tenemos que responder a la pregunta de si nuestras estructuras son las más adecuadas para atender a esta diversidad del mundo del empleo; si necesitamos o no diseñar instrumentos distintos, más flexibles, cooperativos o mancomunados para la atención y extensión sindical...

Como deberemos hacerlo en relación con la población inmigrante. La afiliación entre este colectivo al sindicato creció de manera sostenida entre 2001 y 2008, pasando de representar el 0,4 % de la afiliación al 4,8%, para iniciar el descenso en los años de la crisis, hasta situarse en el entorno del 3%, lejos de su nivel de presencia en la composición del empleo en España que se aproxima al 11%.

Con la población trabajadora extranjera sucede como con otros sectores de población, el sindicato toma muchas iniciativas al respecto de los mismos, pero éstos no alcanzan a conocerlas en origen a través del contacto directo con el sindicato, y cuando las iniciativas derivan en una mejora de su situación la capitalización casi siempre la realizan las instituciones u otros actores no sindicales. Esta situación se ha visto agravada como consecuencia de los recortes realizados, que han obligado al sindicato a desmontar la mayor parte de los instrumentos especializados en la atención a las personas inmigrantes.

Entre 2001 y 2015 fueron 2.119.075 las trabajadoras y los trabajadores que se afiliaron a CCOO, impugnando en la práctica el tópico de la escasa capacidad de atracción del sindicalismo de clase y solidario.

Si durante la fase expansiva del ciclo económico el saldo afiliativo (altas/bajas) fue positivo, incrementándose el número de afiliados en 368.960, la relación se invirtió a partir de 2008 con el inicio de la crisis, en la que se perdieron 260.000 afiliados netos.

En este sentido, no hay que olvidar el componente instrumental de una parte de dicha afiliación, vinculada en muchos casos con el acceso a los servicios (especialmente los jurídicos) del sindicato, y la precariedad creciente de las trayectorias laborales. Según una encuesta realizada en 2011 por la Fundación 1º de Mayo, las razones aducidas por quienes causaban baja afiliativa podían agruparse en dos grandes bloques: las causas de carácter laboral, el 33,7% de las bajas se debió a la pérdida del empleo, y el 13,1% por paso a la jubilación (13,1%); y las vinculadas a la acción sindical, un 17,7% declara que se da de baja porque ya no necesita los servicios del sindicato, un 12,6% se da de baja por desacuerdo con los servicios recibidos y un 18,5% aduce discrepancias de carácter sindical.

Ello se ha traducido en niveles muy desiguales de permanencia: el 20,4% de los afiliados y afiliadas causaba baja antes de un año, el 44,9% antes de los tres y sólo una cuarta parte permanece en la organización más de una década, con lo que la vida afiliativa media es de 4 años.

La tasa de reafiliación durante el período de referencia ha sido del 9,7% sobre el total de las bajas registradas.

Parece necesaria una revisión general de nuestros protocolos afiliativos. Conocidas las vías de acceso a la afiliación y las causas que motivan las bajas afiliativas, parece necesario determinar cómo se actúa para potenciar las primeras y eliminarlas o limitar el impacto de las segundas; determinar protocolos de acogida, desde la entrega del carnet del sindicato, al desarrollo de actividades (informativas, lúdicas, reivindicativas...), la mejora de los niveles de participación y consulta a la afiliación en relación con los procesos sindicales; todo ello orientado a lograr una mayor fidelización de la afiliación.

Pero no solo cabe actuar en ese sentido. También es imprescindible hacerlo para que el crecimiento afiliativo esté presente, protocolizado, en todas las iniciativas que toma el sindicato, fijando objetivos anuales de incremento de la afiliación, desde las secciones sindicales a la dirección Confederal, con seguimiento mensual de los objetivos y balances, al menos anuales, vinculando las condiciones generales de las personas que están en los órganos de dirección, incluidas sus retribuciones cuando estas dependan del sindicato, a los resultados alcanzados.

¿Cuántas estructuras del sindicato cuentan con planes de trabajo?; ¿con qué periodicidad se renuevan?; ¿cuántos de ellos incorporan objetivos electorales? ¿y afiliativos?; ¿qué seguimiento se hace de los mismos?; ¿con qué periodicidad?; ¿qué efecto tiene la no consecución de los objetivos?.

### **Acercar el sindicato a los jóvenes**

Los menores de 30 años representan actualmente el 14,4% del total de asalariados. Es el grupo de edad más afectado por la crisis, habiendo perdido 2.236.800 empleos desde 2007.

Por edad, las mayores tasas de afiliación sindical se alcanzan en el segmento central (24,8%), siendo mucho menor en los extremos. Los jóvenes menores de 30 años representan sólo son el 4,4% de la afiliación actual a CCOO, porcentaje prácticamente idéntico al que aportan los pensionistas y jubilados, habiéndose incrementado desde 2000 la edad media de la afiliación de los 42 a los 46,5 años.

La dificultad de incorporación de trabajadores y trabajadoras jóvenes a los mercados laborales reglados tiene consecuencias directas en la afiliación al sindicato, lo que se ha agudizado durante la fase de la crisis en la que se produjo una fuerte destrucción de empleo.

En toda Europa los sindicatos se enfrentan al dilema de que los trabajadores en precario, mayoritariamente jóvenes, mujeres e inmigrantes, que son los que tienen mayores necesidades de representación colectiva y de solidaridad, a menudo son los más difíciles de organizar y requieren, por tanto, mayores esfuerzos humanos y materiales. Es más fácil incrementar la afiliación donde ya tenemos presencia que en aquellos lugares donde el sindicato aún no está presente.

Los conflictos que se han saldado de forma positiva para estos trabajadores, como es el caso de la limpieza en los ferrocarriles holandeses, del aeropuerto de Schipol, del metro de Londres, o de las cadenas de comida fast-food en París han tenido varias características comunes: se han logrado alianzas entre los sindicatos y organizaciones sociales locales que han permitido construir identidades y redes de confianza colectivas. Ello, una vez más, exige tiempo y recursos.

Una de las pocas “salidas” laborales que encuentran las personas más jóvenes es la de la emigración a otros países. Una parte importante en el ámbito de la UE, otros y otras a terceros países en los más diversos lugares del mundo. La mayoría, sino la totalidad, con niveles de cualificación altos, pero con escaso o ningún contacto previo con el sindicato en España, ni en ámbito educativo, ni, quienes la han tenido, en su corta vida laboral.

La ausencia del sindicato entre estos colectivos, salvo contadas excepciones, es un factor a considerar cuando deciden salir de España. Y si lo está, en la mayoría de los casos, lo es en negativo como consecuencia del ambiente dominante.

Cambiar esa disposición no es sencillo, pero para ello el sindicato tiene que entender que esto es así, que es un problema y que quien primero tiene que cambiar somos nosotros.

Primero, interiorizando esta realidad como un problema para, a partir de esta consideración, buscar soluciones al mismo.

Si las personas jóvenes cada vez se incorporan más tarde y en peores condiciones a la vida laboral activa; si las mujeres lo hacen en pocos sectores de actividad y además en las condiciones más precarias; si las personas más jóvenes, mujeres y hombres, son el potencial relevo natural, tanto en términos afiliativos como organizativos, del sindicalismo ¿no parece conveniente que el sindicato realice un acercamiento “temprano” a las mismas?

¿Puede resultar útil para ello el desarrollo de acuerdos o protocolos de colaboración con los centros educativos? ¿con o sin soporte institucional? y ¿revisar –incentivar– las relaciones de las secciones sindicales y delegados y delegadas de CCOO con los estudiantes en los propios centros?, ¿cabe revisar las relaciones que el sindicato mantiene con las organizaciones estudiantiles, el Instituto de la Juventud y otras?.

Y en los centros de trabajo ¿tenemos protocolos de acogida de las personas jóvenes cuando se incorporan a los mismos? ¿y seguimiento específico de su trayectoria

laboral?, ¿se acomodan nuestras plataformas reivindicativas a sus necesidades?, ¿cuidamos su participación afiliativa y electoral?

¿En qué medida puede el sindicato convertirse en una referencia para las personas jóvenes cuando deciden dar el paso de salir de España?, ¿Tiene utilidad el establecimiento de acuerdos de reciprocidad con los sindicatos del país al que llegan?, ¿bilaterales? ¿En el marco que compartimos de las organizaciones europeas e internacionales? ¿Con participación de las instituciones? ¿Tiene sentido un carnet sindical de la CES? ¿Y la posibilidad de mantener, si la tiene, la antigüedad en la afiliación en caso de afiliarse en el país de destino?.

Los sindicatos nórdicos desarrollan una potente acción informativa en centros de estudios, llegando a ofrecer, en algunos casos, afiliaciones gratuitas. ¿Es necesario diseñar e implementar un plan de trabajo coordinado entre la Federación de Enseñanza y las Secretarías de Juventud territoriales para la preparación de materiales, contactos, infraestructura y calendarios de presentación?.

El sindicato danés 3F ofrece un servicio de asesoría gratuita, a través de una línea telefónica directa "hotline", sobre condiciones laborales y salario, abierta tanto a miembros del sindicato como a los que no son miembros del sindicato. Una experiencia similar ha sido desarrollada por nuestra organización en Aragón que, bajo el lema "Exige tus derechos", ha abierto un buzón de voz para denuncias laborales y asesoramiento sindical. Esta experiencia merece una evaluación pormenorizada que permita estimar su potencial.

Por su parte, la TUC inglesa ha lanzado la "workSMART", una página web para los trabajadores de la "nueva economía" que ofrece servicios limitados como una "puerta de entrada" a la afiliación.

¿Son instrumentos interesantes capaces de mostrar la capacidad del sindicalismo confederal de desarrollar una estrategia de negociación colectiva solidaria con los trabajadores con menor capacidad de defender sus derechos y condiciones de trabajo, o supone destinar una gran cantidad de recursos a una actividad que no ofrece una clara rentabilidad afiliativa?

En el X Congreso acordamos "...facilitar los cauces para poder organizar a los jóvenes, promoviendo los espacios de participación y militancia en el seno de nuestras organizaciones...". En el Programa de Acción decidimos en párrafo 732 "crear una figura afiliativa, asociada a "Jóvenes CCOO", que permita incluir a las personas jóvenes que, teniendo intención de afiliarse, no encuentran organización de referencia, por su particular situación, como es el caso de los estudiantes. A esta nueva figura, articulada inicialmente sobre las organizaciones territoriales, se le dotaría de derechos de participación políticos, estableciendo una cuota reducida simbólica, tal y como establece el Plan Integral de Cuotas, al que se hace referencia en el Programa de Acción".

Queríamos entonces y tenemos que concretarlo ahora. Hay que acabar con los debates interminables que retrasan la toma de decisiones, buscar nuevas fórmulas que permitan ese acercamiento temprano del sindicato a las personas más jóvenes, conscientes de que su integración laboral se retrasa cada vez más.

Necesitamos buscar la manera de una más rápida incorporación de las personas más jóvenes al sindicato a todos los niveles, desde los orgánicos a los representativos. Una de las claves se encuentra en la política de formación sindical. En el X Congreso hacíamos una apuesta por la formación que, a pesar de la precariedad de medios, debe seguir siendo parte de una opción estratégica, clave para el presente y el desarrollo futuro de la organización. Lo es para el conjunto confederal, pero particularmente en relación con las personas más jóvenes a fin de favorecer el relevo generacional.

El sindicato desarrolla numerosas actividades, que van mucho más allá de las reivindicaciones clásicas vinculadas a la empresa, de contenido social, solidario, ecológico, político, cultural..., que tienen un atractivo indudable, a condición de que sepamos verlo, para vincular a las personas más jóvenes, estén o no insertas en el mercado de trabajo.

### **Un sindicato crecientemente enunciado en femenino**

Entre la población asalariada ha aumentado la participación de las mujeres, que han pasado de representar el 43,8% en 2007 al 47,9 % en 2015. Es patente la creciente feminización del empleo. También lo es la creciente presencia femenina en la afiliación a CCOO.

A pesar de que la tasa global de afiliación de los varones (20,6%) sigue siendo más elevada que la de las mujeres (16,8%), hay que reconocer que el ritmo de incorporación y permanencia de éstas es mayor. Las mujeres han pasado de representar el 33,6% de la afiliación a CCOO en 2000 al 41,5% actual, porcentaje similar a la media europea (43,8%); si bien sigue siendo inferior aún a su índice de participación en la población activa de nuestro país.

Como sindicato en un proceso no exento de tensiones, hemos dado respuesta orgánica a esa mayor presencia. Quedan, no obstante, asignaturas pendientes, por ejemplo en relación con la asunción, todavía insuficiente, por las mujeres de los máximos niveles de dirección, aunque ya la paridad o al menos el equilibrio de género está presente en la práctica totalidad de las estructuras sindicales. ¿Es el momento de avanzar más en esa dirección? ¿En las listas electorales? ¿En la organización?

Tenemos que dar respuesta a las nuevas demandas sociales y laborales derivadas de la creciente feminización del trabajo, cuyo reflejo en los convenios parece haberse detenido tras el impacto inicial de la Ley de Igualdad de 2007, con el consiguiente incremento de la brecha salarial. Para ello, es imprescindible avanzar en la negociación colectiva, con propuestas reivindicativas en esa dirección, a fin de corregir la desigualdad, impulsar medidas y planes de igualdad, protocolos de

acoso... logrando un protagonismo creciente de las mujeres en su implementación, desde la composición de las listas electorales sindicales a la presencia y un mayor protagonismo en las mesas negociadoras de los convenios, planes de empresa o de diálogo social.

Una comparación entre lo sucedido en Holanda y Alemania ofrece interesantes claves para la intervención sindical en este campo. En Holanda, los sindicatos han realizado un notable esfuerzo para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, lo que ha significado una creciente afiliación de mujeres. Mientras, en Alemania la brecha salarial ha permanecido constante durante las últimas dos décadas. Hace veinte años la afiliación de mujeres a los sindicatos alemanes era similar a la holandesa, hoy en día es inferior.

## No olvidar a las personas desempleadas y pensionistas

El **desempleo** representa, en sus diversas dimensiones (magnitud, evolución, composición y duración), la expresión más dramática de la crisis, estimándose actualmente en 4.779.500 las personas desempleadas, lo que supone el 20,9% de la población activa. La tasa de desempleo ha oscilado desde el 8,5% de 2007 al 26,1% de 2013, duplicando ampliamente en todos los casos a la media europea.

Las tasas de paro de las mujeres es superior a la de los hombres (22,5 y 19,5 por cien, respectivamente), si bien es la variable edad la que presenta una distribución más desigual, alcanzando sus niveles más altos entre las cohortes de 16 a 19 años (66,1%), de 20 a 24 (42,5%) y de 25 a 29 (27,6%).

Con todo, la situación más dramática está asociada al paro de larga duración (43,6% con más de dos años) y a la pérdida de las prestaciones por desempleo, cuya tasa de cobertura ha descendido más de veinte puntos desde el inicio de la crisis, hasta situarse en el 55,2% a finales de 2015.

Cabe reseñar, finalmente, que el 10,7% de los afiliados actualmente a CCOO declaran estar *en paro*, proporción que aún siendo importante es muy inferior a la que representa el desempleo sobre el conjunto de la clase obrera (24,2%).

Tenemos que pensar qué puede ofrecer el sindicato a los trabajadores en paro, además de impulsar políticas que prioricen la generación de empleo y la protección para quienes carecen de él. Iniciativas que tienen que darse a conocer de forma genérica, pero explorando vías que propicien la relación con las personas a las que van destinadas. En este sentido, cabe interrogarse en cuanto a la conveniencia de impulsar instrumentos concretos, campañas informativas, servicios específicos, formación, iniciativas organizativas... dirigidas a las personas desempleadas.

Muchas de de estas personas cuentan con niveles medios o altos de cualificación. Si buscan formación o asesoramiento suele ser cualificado ¿es posible adecuar una política de servicios adaptada a sus necesidades? Otras, bien por razones de edad, especialización, abandono escolar temprano u otras circunstancias personales o

del entorno, tienen dificultades añadidas para incorporarse o reinsertarse en el mundo laboral activo. Es necesario investigar en torno a las diferentes situaciones porque las personas desempleadas no forman un colectivo homogéneo ni pueden ni desean ser consideradas como tales. Sus necesidades son diversas, dependen también del lugar de residencia, el sector productivo, si es joven o no, si es hombre o mujer.

En otros países europeos hay una clara relación entre mayores niveles de afiliación y participación de los sindicatos en la gestión de las prestaciones por desempleo, que son voluntarias, lo que se conoce como sindicalismo del modelo Gante, que fue implantado hace más de un siglo. ¿Es una experiencia que merece la pena estudiar y analizar con detalle?

También es muy relevante avanzar en la reflexión sobre el papel de los pensionistas en la organización y actividad del sindicato, particularmente entre los colectivos de prejubilados. La doble adscripción afiliativa a la federación sectorial y a la Federación de Pensionistas y Jubilados ha tenido indudables resultados positivos. Merece la pena analizar las interesantes experiencias que se han realizado en los sindicatos italianos, que mantienen altísimos porcentajes de jubilados entre sus afiliados.

El debate afiliativo en relación a pensionistas y jubilados lo hemos cerrado en el pasado Congreso. Ha costado ponerlo en marcha, ahora se trata de ver si funciona. Nadie discute a día de hoy el papel específico de una Federación de Pensionistas en CCOO como no se discute en la CES la presencia de la FERPA, ni en la mayoría de los sindicatos europeos. El problema no es organizativo. Es afiliativo, en la medida en que no somos capaces de lograr que se mantengan afiliadas al sindicato la mayoría de las personas que pasan a la situación de jubilación. Sin duda, las políticas públicas –pensiones, dependencia, servicios sociales...– son una referencia importante para el trabajo sindical en este ámbito, como lo son los servicios que el propio sindicato puede prestarles.

Es necesario reflexionar sobre el porqué del desfase existente entre el esfuerzo propositivo, de negociación y movilización que el sindicato realiza en relación con las políticas que afectan a las personas jubiladas o pensionistas, y la baja densidad afiliativa entre este segmento concreto de la población.

Además de las nuevas disposiciones en materia organizativa, ¿cabe una reflexión más de fondo para reorientar las prioridades sindicales en este ámbito?

### **Afrontar sin complejos el reto de los cuadros y profesionales**

Asimismo, en las grandes y medianas empresas, sobre todo industriales, generadoras de alto valor añadido, tenemos deficiencias en la afiliación y representación de los trabajadores y trabajadoras que tradicionalmente se han denominado Cuadros y Profesionales.



En algunos casos, el espacio sindical entre estos colectivos ha sido ocupado por sindicatos corporativos, lo que nos obliga a encontrar un punto de equilibrio entre el discurso y la acción confederal y una práctica sindical que tenga en cuenta las particularidades de esos grupos de trabajadores y trabajadoras.

Hace años ensayamos formulas de encuadramiento específicas para los denominados TPC, incluso en la dirección confederal se estableció, dependiente de la secretaría de Política Industrial, creada tras el IV Congreso, la figura del responsable de TPC. Sindicatos como la CGT o la CEFDT en Francia cuentan con agrupaciones específicas, definen la política reivindicativa, mantienen publicaciones especializadas...

Las exitosas experiencias desarrolladas en los Países Bajos y Dinamarca deben ser estudiadas con profundidad. En estos países se han llegado a acuerdos flexibles, que ofrecen a este colectivo de trabajadores/as un abanico de propuestas entre las que ellos/as elegían individualmente en función de su situación familiar. Podían optar por incrementos salariales, por más días de descanso, excedencias, o la jubilación anticipada.

¿Son experiencias interesantes para dar una envolvente colectiva a estos colectivos que tienen un alto poder de negociación individual y buenas condiciones de trabajo? ¿Son necesarias, o es suficiente con su encuadramiento como cualquier otra persona afiliada?.

### **Integrar el trabajo entre los autónomos como una de nuestras prioridades**

En relación con el trabajo autónomo, en el X Congreso acordamos tres líneas de actuación dirigidas a ampliar la presencia e influencia del sindicato entre los mismos, sobre todo en relación con los autónomos dependientes, pero sin renunciar a intervenir sobre el conjunto de los autónomos/as.

La primera trataba de articular la intervención sindical *“en torno a la creación de agrupaciones sectoriales... en los ámbitos federales y de coordinación en los territoriales”*... Perseguíamos con ello que el conjunto de las federaciones crearan sus propios instrumentos, teniendo en cuenta experiencias parciales en algunas y a la vista de la creciente presencia del trabajo autónomo en los sectores y empresas.

La segunda, para facilitar la primera, trataba de reforzar la política de servicios para dar *“cobertura de las necesidades de asesoramiento de este colectivo”*... Hablábamos en el Congreso de establecer una *“Carta de Servicios”*, orientados a los “dependientes” así como un catálogo específico en materia de formación.

La tercera se refiere a la representatividad del mundo autónomo que reconoce la LETA y que corresponde a la CS de CCOO.

Acordamos impulsar una amplia política de alianzas con las organizaciones de autónomos progresistas, muchas de ellas ya formalizadas mediante acuerdos de

colaboración, que hemos extendido también a las organizaciones de la economía social.

Durante ese período hemos reforzado una mayor confluencia con UATAE.

Necesitamos hacer balance del trabajo desarrollado y sus resultados y considerar si no es llegado el momento de dar un paso más allá de lo que hoy establecen los Estatutos confederales en relación con la afiliación de los trabajadores y trabajadoras autónomos al sindicato, individualmente o a través de estructuras preexistentes de carácter progresista.

## **La legitimidad que nos otorga el voto de millones de trabajadores**

Durante la fase expansiva del ciclo (1995-2007) la cobertura de la representación sindical aumentó en un 52,5%, hasta situarse en los 312.017 delegados y delegadas electos. Aunque desde entonces se ha reducido por la destrucción de empleo en un 16,6%, hasta los 260.345 representantes actuales.

Pese a las dificultades derivadas de la crisis y de la campaña de deslegitimación sindical de los últimos años, el nivel de participación electoral en las empresas ha aumentado hasta situarse, de media, en el 67,8% de la plantilla.

CCOO ha ganado ininterrumpidamente desde 1995 las elecciones sindicales, obteniendo en todas las convocatorias más de un tercio de los delegados/as electos, habiendo incrementando en esta última convocatoria su diferencial con UGT. Si bien en el proceso hacia el XI Congreso, el conjunto de las estructuras deberían realizar un análisis pormenorizado del resultado electoral que permita identificar carencias en el mapa representativo; sectores estratégicos y representatividad; capacidad de extensión electoral y dependencia de la misma del resultado global; competencia con el sindicalismo corporativo; influencia sobre el resultado de CCOO en los cambios en la composición de las plantillas de las empresas (creciente presencia de técnicos y cuadros en las mismas)...

Según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, la valoración de la actividad sindical por parte de los trabajadores y trabajadoras oscila entre un 26,6% que la valora con buena nota (entre 7 y 10 en una escala de 10), el 44,3% que le da una nota intermedia (entre 4 y 6) y un 29,1% que le otorga una puntuación baja (entre 0 y 3).

Hay que hacer notar a este respecto que dicha valoración está directamente condicionada por la mayor o menor proximidad de la actividad sindical. La mejor valoración en las empresas que cuentan con representación sindical es prácticamente el doble de la registrada en las que no existe representación (30,6 y 18,0 por cien, respectivamente), invirtiéndose la relación en cuanto a la opinión negativa (23,2% en las empresas con representación sindical y 41,6% en las que no disponen de ella).

Se detectan, con todo, algunos déficits importantes como el de la escasa participación de jóvenes en nuestras candidaturas (4,5%), mientras que el de las mujeres (37,8%), pese a haberse incrementado, sigue siendo inferior en diez puntos porcentuales a su cuota de participación en la población activa, así como el retroceso del sindicalismo confederal en las grandes empresas en beneficio de las opciones corporativistas.

Cabe señalar, a este respecto que, según la tercera Encuesta Europea de Empresas correspondiente a 2013, la tasa de cobertura de la representación sindical en España (57,1% sobre el total de empresas de más de 10 trabajadores) se sitúa muy por encima, tanto de la media europea (32,1%), como de países tan significativos como Alemania (21,9%) y Reino Unido (16,2%), aunque por debajo de Dinamarca (79,7%) o Finlandia (70,3%).

Aún con sus límites e insuficiencias, el sistema español de representación legal de los trabajadores legitima de forma inequívocamente democrática la participación sindical, tanto a nivel de empresa (derechos de información, consulta y negociación) como sectorial (convenios colectivos) e institucional (interlocución y diálogo social), acreditando niveles de participación e intervención homologables con otras instancias tanto nacionales (en toda España son solo 68.000 los concejales electos) como internacionales (la cobertura de la representación laboral en Alemania es del 10% de las empresas y del 40% de los trabajadores y trabajadoras).

Es un modelo que obliga a las organizaciones sindicales a mantener el contacto permanente con los trabajadores y trabajadoras y facilita los procesos de renovación sindical desde la empresa o la Administración Pública al propio sindicato, introduciendo elementos que dificultan los procesos inerciales, las tendencias a la burocratización o anquilosamiento.

Resulta, por ello, especialmente lamentable la marginación, cuando no acoso, a los que hemos sido sometidos los sindicatos y el propio sistema de representación de los trabajadores/as por parte de los poderes públicos, así como su invisibilidad social y mediática.

Lo que sí resulta claramente inferior, en el caso español, es la regulación legal y aporte real de **recursos** materiales y de tiempo para el ejercicio de las funciones de representación.

En este punto, y con el aval que supone haber revalidado por sexta vez consecutiva la victoria electoral de CCOO, cabe una reflexión de fondo en torno a la vigencia del actual modelo representativo, sus insuficiencias y potencial de mejora. También la correspondencia entre el mismo y la negociación colectiva o la representación institucional y la participación en los diferentes espacios de diálogo social bi y tripartito.

El modelo representativo español, ya se ha señalado, presenta una anomalía de partida, la que se deriva de que una franja importante de trabajadores y

trabajadoras que tienen sus empleos en las micro empresas y tienen limitado sus derechos sindicales.

Por el hecho de trabajar en una micro empresa se ven imposibilitados de poder elegir a las personas que les van a representar ante la patronal sectorial en la negociación de su convenio colectivo o ante éstas y las Administraciones Públicas en materias básicas para su desarrollo profesional o humano como la formación, la salud y la seguridad, las pensiones, etc.

La falta de correspondencia entre el volumen de plantilla en las empresas con comité y el número de representantes a elegir. A mayor volumen menor proporcionalidad.

La excesiva concentración electoral en las Administraciones Públicas.

Los reducidos niveles de participación sindical en la empresa, concentrada ésta en muy pocos sectores y en franco retroceso y muy alejada, por tanto, de los niveles de participación de los países del entorno europeo.

Asistimos al intento de algunos sindicatos menores de impugnación de la representatividad obtenida en las elecciones sindicales. Ofensiva para la que han encontrado eco en algún medio de comunicación. Tiene que ver con los resultados electorales últimos. Estos medios de comunicación alentaron primero la expectativa de cambio en las mayorías sindicales. Pretendían una traslación al mundo laboral de los cambios que se habían producido en el espectro político, aunque a la postre éste no haya sido de la intensidad que algunos pensaban.

El desconocimiento de cómo funciona un sindicato y la relación que éste establece con los trabajadores y trabajadoras en el ámbito de los centros de trabajo llevó a estos al equívoco de confundir un sindicato con un partido político, como si respondiesen a las mismas lógicas. Hay quienes todavía se mantienen en el error.

Ahora tratan de lograr a través de cambios legales lo que no han conseguido con los votos de quienes trabajan en las empresas y AAPP. Pretenden reducir el umbral de consideración de "sindicato más representativo" del 15% al 10%, y para aquellos sindicatos que concurren en una sola comunidad autónoma, al 5%; y cuestionan la validez para el cómputo de parte de las personas elegidas, todo ello por ver si alguno de los sindicatos menores consigue superar ese umbral.

Reivindicar la vigencia del modelo y la conveniencia de que periódicamente se sigan celebrando elecciones en las empresas y las AAPP, no es óbice para que podamos tratar de mejorarlo. Con ese objetivo, cabe plantearse:

¿Está en cuestión el modelo?.

¿Es necesaria su reforma al menos parcial?.

¿Buscar fórmulas que permitan a las personas que tienen su empleo en micro empresas participar del proceso electoral?.

¿Cabe sugerir la necesidad de correspondencia entre volumen de empleo y representantes a elegir para los comités de empresa?.

¿Es necesario revisar el modelo de concentración electoral en las AAPP?.

¿Cómo avanzar en los niveles de participación en la empresa? ¿tratando de ampliar la presencia en los órganos de gobierno de las mismas? ¿a través de fórmulas como el comité de vigilancia?.

¿Cabe revisar las competencias de la representación legal de los trabajadores y su correspondencia con las del sindicato en la empresa?.

## El poder contractual del sindicato

### La negociación colectiva

Los espacios, tiempos y formas en que se desarrolla la intervención sindical son múltiples (desde el centro de trabajo a la prestación de servicios, de la protesta a la negociación institucional), operando cada uno de ellos con lógicas, actores y procedimientos diferentes; disponiendo de muy distintos grados de visibilidad y proyección social, lo que complica notablemente la construcción de un relato homogéneo capaz de impugnar el discurso deslegitimador y romper el muro de silencio que sobre el mundo del trabajo y la población asalariada ha impuesto la hegemonía del pensamiento (y la acción) neoliberal.

Nos referiremos seguidamente a la evolución reciente y situación actual de las principales áreas donde son visibles los efectos de la acción sindical (negociación colectiva, participación institucional, acción sociopolítica, prestación de servicios), con objeto de evaluar su cobertura, identificar sus déficits y registrar las propuestas y alternativas emergentes. En la negociación colectiva se dedican sendos apartados específicos a la internacionalización de la acción sindical y a la participación en la empresa.

Respecto de la **negociación colectiva**, hay que hacer constar que pese a las fuertes restricciones impuestas por la contrarreforma conservadora, sigue siendo el sistema por el que se regulan las relaciones laborales de más de diez millones de trabajadores, a través de la intervención de la representación legal de los trabajadores o los sindicatos en los centros de trabajo y de los sindicatos más representativos a nivel sectorial y, con sus peculiaridades, en las AAPP, desde las juntas de personal y los sindicatos representativos.

En los últimos cuatro años, por la acción combinada de la crisis y la reforma legal de la negociación colectiva, la cobertura global de los convenios suscritos ha disminuido, si bien los datos disponibles no permiten, por su carácter provisional, cuantificar el efecto, al tiempo que se triplicaba el número de convenios de empresa y se producían más de 6.000 descuelgues, aumentando con ello la desprotección de los trabajadores y devaluándose sus condiciones de empleo.

Asimismo la creciente externalización productiva debe hacernos reflexionar sobre cómo integramos en las negociaciones colectivas que están formalizadas en la mediana y gran empresa a los trabajadores de las *micro* y pequeñas empresas subcontratadas y externalizadas. En términos de negociación colectiva debemos ser capaces de superar las fronteras de la gran empresa, por ejemplo incrementando la capacidad de influencia de una sección sindical de gran empresa sobre aquellas empresas subcontratistas con un alto grado de dependencia productiva.

Pero no se trata sólo de defender la cobertura cuantitativa de la negociación, sino de mejorar cualitativamente su contenido.

Tampoco hay que olvidar los cambios que se están produciendo en las actividades económicas regidas por procesos digitales interactivos, lo que se conoce como digitalización de la economía, ya que vuelve a poner en el centro del debate la estandarización de algunas tareas intelectuales, como reducción del tiempo de trabajo y su relación con el aumento de la productividad.

Así pues, la derogación de las reformas laborales y la elaboración de un nuevo Estatuto que recupere derechos y garantice el poder colectivo de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes, fortalezca la negociación colectiva y promueva el diálogo social, constituye el eje vertebrador del necesario giro social que requiere nuestro país.

Cabe señalar, asimismo, que si bien los *beneficios* de la negociación colectiva (salarios, regulación de jornada, promoción profesional, salud laboral y demás prestaciones sociales) son de cobertura universal y alcanzan al conjunto de los trabajadores, estén o no afiliados, los *costes* materiales y humanos (30.000 negociadores sindicales, más los correspondientes asesores técnicos) son asumidos exclusivamente por los sindicatos. Tal es la grandeza y también la debilidad de nuestro modelo de relaciones laborales que si, por una parte, permite alcanzar –pese a las actuales restricciones– niveles de cobertura negocial superiores a los de muchos países de nuestro entorno (la media está en el 61% de los 180 millones de trabajadores asalariados de la UE), por otra, desincentiva la participación directa y fomenta la de carácter delegado e instrumental.

La negociación colectiva constituye, pues, el eje central de las relaciones laborales y el ámbito de la primera distribución de la renta; si bien la acción sindical no se agota en la gestión formal de los aproximadamente 5.000 convenios (3.800 de empresa y 1.200 sectoriales), sino que se prolonga en el ejercicio normalizado de la acción sindical dentro y fuera de las empresas, convirtiendo a los sindicatos en

actores fundamentales de las relaciones laborales democráticas y factores decisivos en la lucha por la justicia social, especialmente necesarios para hacer frente a una ofensiva conservadora que ha generado retrocesos de diez años en términos económicos y salariales y de más de treinta en materia social y de derechos.

Es justamente ahí, en el **sindicalismo de proximidad**, donde reside su principal fuente de legitimación, la derivada de la acción cotidiana, en más de 100.000 centros de trabajo, de afiliados y delegados en la gestión de demandas, consultas, propuestas y conflictos en materia de contratos, nóminas y derechos de millones de trabajadores. Se trata de una actividad permanente que, si bien carece de visibilidad mediática, atiende de hecho a millones de personas y trata de defender sus derechos.

Es en la empresa donde la actuación del sindicalismo es más visible y apreciada. A través de las personas que se presentan en las candidaturas de CCOO y las secciones sindicales, atienden en el día a día a las personas que trabajan en las mismas, negocian los convenios colectivos, los planes de empresa, se ocupan de sus carreras profesionales, velan por su salud y seguridad en el trabajo... es una labor cotidiana, presencial, que en pocos casos se relaciona con el sindicato como organización de intereses más generales.

Con un tejido empresarial como el español, la estructura de la negociación colectiva y la articulación, o la ausencia de ella, son determinantes de la eficacia de la misma. La introducción por la reforma de 2012 de un nuevo orden de prevalencia entre el convenio sectorial y el de empresa, el fin a plazo de la ultraactividad y la figura asindical de la *comisión ad hoc*, son elementos diseñados para reducir el papel del convenio en la regulación de las condiciones de trabajo, reduciendo previamente la capacidad del sindicato para organizar colectivamente a los trabajadores y trabajadoras.

Los procesos de concertación que tomaron la forma de Acuerdos Interconfederales, necesarios sobre todo por lo dicho en relación con la configuración del tejido empresarial, perderían gran parte de su potencial, de consolidarse los cambios legales introducidos en la crisis.

Pero es desde aquí, la empresa, que se proyecta la capacidad general del sindicato hacia el sector, en primera instancia, y se hace visible a través, fundamentalmente, de la negociación colectiva. No obstante, también aquí, en el espacio sectorial, parece necesario establecer una mayor correspondencia entre el esfuerzo realizado y el nivel de conocimiento que los trabajadores y trabajadoras tienen del mismo. ¿Cómo y con qué medios, puede el sindicato mejorar los niveles de atención a las personas que trabajan en las pymes y micropymes?

La empresa o la Administración Pública es también la base sobre la que el sindicato se asienta para proyectarse, a través de la acción sociopolítica, al conjunto de la sociedad.

## La europeización e internacionalización de la acción sindical

Complementariamente a la acción sindical de proximidad, la globalización productiva exige que las estructuras organizativas europeas e internacionales de los sindicatos cambien su papel y contenidos.

La **internacionalización de la acción sindical** es una exigencia ineludible. Internacionalizar la acción sindical significa actuar para el establecimiento de normas eficaces –“globalización de los derechos”– y el desarrollo de instituciones y prácticas de diálogo social y negociación colectiva supranacionales. Limitar el dumping salarial y laboral pasa por el reforzamiento de la OIT y de su capacidad para hacer cumplir sus convenios.

En el diálogo social internacional hay que ampliar y profundizar los actuales marcos de consulta ante las diferentes organizaciones económicas y políticas mundiales (G20, FMI, BM, OMC, OCDE, etc.) y regionales. También significa fortalecer las organizaciones sindicales internacionales, la CES y sus federaciones sindicales europeas, la CSI y las federaciones sindicales internacionales, lo que lleva necesariamente a hablar tanto de cesión de soberanía sindical a estas organizaciones como de construir la capacidad de articular las prácticas sindicales nacionales con las supranacionales. Esto es particularmente relevante en ámbitos como el Tratado Transatlántico para el Comercio y la Inversión (TTIP), que pueden afectar a las relaciones laborales nacionales.

Los comités de empresa europeos y mundiales son instrumentos útiles, aunque insuficientes, para afrontar esos cambios. Hay que procurar el mayor grado posible de reconocimiento institucional y capacidades de seguimiento y control que den eficacia a los acuerdos alcanzados. Hay ejemplos muy positivos: los acuerdos de subcontratación alcanzados con los sindicatos de grandes empresas multinacionales permiten mejorar la posición negociadora de los trabajadores/as de las empresas subcontratadas en países con escasa legislación laboral o con pocos instrumentos públicos que garanticen su cumplimiento, como lo son los acuerdos de responsabilidad social de las empresas (RSE), lo que lleva asociado el debate sobre la cesión de soberanía desde las estructuras sindicales nacionales.

Generalizar y profundizar la negociación colectiva en las empresas multinacionales es el gran objetivo del sindicalismo internacional, que tiene que realizarse con la estrecha colaboración de las federaciones sindicales nacionales, tanto de los países desarrollados como de los emergentes y en vías de desarrollo. Crear estructuras mundiales de coordinación sindical de las multinacionales y de las empresas subcontratadas, con las que conforman las redes de producción globales, es el paso previo necesario para ampliar el número de acuerdos marcos mundiales y profundizar en sus contenidos y en la eficacia de sus prescripciones, de modo que puedan convertirse progresivamente en convenios colectivos mundiales.

Asimismo, el diálogo social, también a escala europea, está sufriendo un profundo deterioro por el corsé que significa el Pacto de Estabilidad de la Unión Europea sobre las políticas públicas. En la UE existen procedimientos abundantes con base



jurídica consistente para desarrollar un diálogo social europeo avanzado que, en su caso, podrían facilitar la existencia de negociaciones colectivas de ámbito europeo: las derivadas del llamado Proceso de Val Duchesse (1985), del Protocolo Social del Tratado de Maastricht (1993) o de los acuerdos de la Cumbre de Laecken (2001) sobre el diálogo social y macroeconómico de alto nivel. La actitud de la patronal europea del sector privado (Business Europe) en relación a la elaboración de normas europeas laborales o sociales de obligado cumplimiento y, a partir de mayo de 2010, el giro antisocial y antidemocrático de la política europea, vaciaron de contenido y terminaron por anular o congelar el funcionamiento de las instituciones del diálogo social europeo. Los sindicatos europeos y la CES, a pesar de algunos intentos serios como la jornada europea de huelgas y movilizaciones del 14 de noviembre de 2012, no han sido capaces de crear la correlación de fuerzas necesaria para revertir esta situación.

Sacar al diálogo social europeo de la profunda crisis en la que se encuentra, volverle a dotar de su capacidad para negociar normas legales y acuerdos bipartitos europeos de eficacia general, promover experiencias de negociación colectiva europea, en el ámbito sectorial y en el de empresa, deberían ser los objetivos permanentes de la CES y sus sindicatos, así como lograr una mayor coordinación de la negociación colectiva y particularmente las políticas salariales.

Es importante resaltar la necesidad de desarrollar aún más la vertiente europea del sindicalismo y hacer entender que el retraso con el que la organización sindical se enfrenta a un capitalismo organizado globalmente y más concretamente a nivel europeo, es un elemento retardatario en la tutela de los derechos laborales y sociales. Esta dimensión europea y transnacional tiene que impregnar además el análisis y la acción sindical de las estructuras nacionales de los sindicatos como forma de desmontar la ofensiva neoliberal.

## **La participación en la empresa**

Las primeras experiencias de participación de los trabajadores en los órganos de administración y control de las empresas se desarrollaron en la década de los cincuenta en Alemania (Ley de BetrVG de 1952), habiéndose consolidado desde entonces el modelo de cogestión en gran parte de sus grandes empresas, con la presencia e intervención de representantes de los trabajadores y trabajadoras en los Consejos de Vigilancia, en proporción creciente según el tamaño de las mismas (1/3 en las de más de 500, cuyo número asciende a 1.477 y la mitad en las 648 con plantilla superior a los 2000).

Posteriormente, en la década de los setenta se produjo una importante expansión de la democracia industrial hasta institucionalizarse en 18 países de la UE, si bien con diferentes modelos de desarrollo, según tipo de empresa (pública, privatizada, privada), tamaño de la plantilla (a partir de los 25 trabajadores y trabajadoras en el caso de Suecia, de 30 en Noruega, de 150 en Finlandia, etc.), nivel de participación (Consejo de Administración, de Vigilancia o ambos), número y forma de elección de los representantes, funciones y competencias de los mismos, etc.,

que aportan una amplia y diversificada gama de experiencias, habiendo contribuido decisivamente a cambiar los viejos modelos autoritario/paternalistas de gestión de recursos humanos por otros más participativos y transparentes basados en una nueva cultura del diálogo y la negociación, mejorando la transparencia en la gestión de las empresas, al tiempo que se reforzaba la legitimidad y eficacia de la intervención sindical en las mismas.

Las experiencias más avanzadas en esta materia, como fueron los Fondos de los Trabajadores desarrollados en Suecia, mostraron sus efectos positivos para el conjunto de la sociedad: se redujo el desempleo hasta el 1,9%, se incrementó la reinversión productiva de los beneficios y aumentó notablemente la renta *per cápita* de Suecia durante esos años.

La Directiva europea 2001/86/CE constituyó un importante paso en la regulación de la participación sindical en las empresas, si bien su traslación a las normativas nacionales y posterior aplicación presenta grandes deficiencias, como es el caso de nuestro país con la Ley 31/2006 en el que dicho modelo de participación quedó prácticamente reducido a las empresas públicas y Cajas de Ahorro, por lo que su cobertura es cada vez menor, teniendo en cuenta la privatización de las primeras y la desaparición y/o reforma de las segundas.

Hay que hacer constar, asimismo, el fuerte impacto negativo de las malas prácticas registradas en algunas de estas entidades, que han supuesto un enorme coste reputacional tanto para el concepto mismo de participación como para el conjunto del sindicato. La aplicación y seguimiento estrictos del Código Ético aprobado por CCOO en marzo de 2015 constituye un instrumento fundamental para garantizar la transparencia de dicha participación y la legitimidad sindical de la misma.

Con todo, la participación de los trabajadores en las empresas es una opción sindical irrenunciable, orientada a consolidar los derechos de información y consulta en las empresas e instituciones y ampliarlos a los de participación en las decisiones estratégicas de las mismas, con el fin de mejorar su sostenibilidad y gestión democrática, contribuyendo, asimismo, a revertir la tendencia desarrollada durante la crisis de transferir el poder desde las instancias de participación social a las élites financieras. La democracia no puede detenerse a la puerta de las fábricas, de las oficinas, de los centros comerciales y de las AAPP.

A ese respecto hemos desarrollado un importante debate en el último período. De él sacamos como conclusión que el sindicato debería buscar el momento económico y político adecuado para suscitar el debate de la ampliación de los derechos de participación de los trabajadores en la empresa, asociado o no a la demanda de una Ley de Participación Institucional. Optamos entonces por mantenernos como sindicato en los Consejos de Administración –pocos– donde todavía tenemos presencia, modificando comportamientos y activando más los controles, y apostar, si se plantea la oportunidad de un acuerdo en esa dirección, por un modelo de participación más en línea con los Comités de Vigilancia.

Cada vez más parece necesario vincular los elementos de participación a los de responsabilidad social. Lo decíamos en relación con los grupos multinacionales, pero es una relación que cabe establecer también, cada vez con más intensidad, en el espacio territorial concreto en que cada empresa desarrolla su actividad. El impulso de acuerdos de RSE desde la negociación colectiva, la vinculación de esta y el sindicato con otros actores, sociales, ambientales, económicos...en el territorio son importantes para el desarrollo de una acción sindical integral.

## Concertación social y distribución de la riqueza

Junto a la de las empresas la otra dimensión importante de esta estrategia de acción sindical es la **participación** institucional, entendiendo por tal la defensa y promoción en el seno de las Administraciones de los intereses generales, comunes, sectoriales e intersectoriales que corresponden a todos los trabajadores, distintos de lo que se derivan de su derecho a la negociación colectiva, que tienen su propia regulación sustantiva y procedimental.

Las funciones y ámbitos de intervención del sindicalismo no se circunscriben a la empresa, la negociación colectiva y el escenario de la primera distribución de la renta, sino que a través de diferentes mecanismos de **participación** trata de influir en la organización de trabajo, la política económica y los servicios públicos y, en definitiva, en el espacio social en el que se dirimen los derechos de ciudadanía, habiendo desarrollado en cada caso diferentes métodos (desde el diálogo social a la regulación legal, pasando por las alianzas organizativas), con experiencias y resultados desiguales.

Se trata, sin embargo, de un proceso no exento de contradicciones, e incluso paradojas, operando en muchos casos como fortaleza y debilidad a un tiempo, como factor de revitalización sindical y amenaza para la consolidación de la misma. La presencia institucional del sindicato permite acceder a espacios de interlocución y recursos de presión desde los que defender las demandas e intereses que se representan. Pero esto simultáneamente puede ser percibido como distanciamiento de los representados y aceptación de la lógica del poder o, incluso como ha ocurrido desgraciadamente, incurrir en complicidades y corruptelas, con el consiguiente coste reputacional, no ya para los autores de las mismas sino para el conjunto del sindicalismo. Es por ello que el desarrollo y seguimiento de las diferentes modalidades de participación sindical requieren del máximo nivel de exigencia tanto técnica como ética.

Se trata, en definitiva, de intervenir en las instancias y organismos públicos en los que se dirige la segunda redistribución de la renta (política fiscal, seguridad social, etc.) y desde los que se gestionan los derechos y prestaciones del Estado de Bienestar (educación, sanidad, pensiones, ayudas a la dependencia, etc.) que constituyen el *salario indirecto* generado por los trabajadores con sus aportaciones sociales.

En nuestro país, los fundamentos jurídicos de la participación sindical en tales instituciones están reconocidos genéricamente en la Constitución (artículos 7, 23 y 129) así como en la LOLS (art.7), pero su regulación específica sigue aún pendiente, habiéndose desarrollado parcialmente por la vía del diálogo social, desde los Pactos de la Moncloa y, sobre todo, con la firma del ANE en 1981.

Desde entonces se han ido estableciendo cuotas y procedimientos de participación formal en numerosas instituciones de ámbito tanto nacional como autonómico. En el caso de CCOO, un estudio reciente sobre el mapa de representación cuantifica en 2.259 los órganos e instituciones en los que se interviene, contando con un total de 4.056 representantes en los mismos.

Los resultados de la participación institucional de los sindicatos son difíciles de evaluar en todos sus términos pero han sido ciertamente importantes en áreas tan significativas como la Seguridad Social (modernización del sistema, eficacia y prontitud en la percepción de las pensiones, lucha contra el fraude y la morosidad en las cotizaciones, freno a las tendencias privatizadoras, etc.), la sanidad (desarrollo a la atención primaria, control del gasto farmacéutico, etc.), los servicios sociales, la prestación por desempleo, el FOGASA, etc.

Sin embargo, la ausencia de una adecuada estrategia de coordinación, seguimiento, evaluación y difusión de dichas actividades a todos los niveles (desde los afiliados al conjunto de los trabajadores y la ciudadanía), que hubiese permitido reforzar la legitimidad y eficacia de la intervención sindical ha generado en ocasiones el efecto contrario.

Sólo a partir del X Congreso Confederal, y particularmente desde la aprobación del código ético, se ha empezado a invertir la tendencia, trabajando en la elaboración del mapa de representación, el seguimiento y orientación propositiva de sus actividades y la difusión de las mismas entre los colectivos interesados.

En los países desarrollados del centro y norte de Europa, la actual regulación política del conflicto capital/trabajo ha sido fruto un largo proceso que eclosionó tras la segunda guerra mundial, dando lugar a sistemas de relaciones laborales en las que el diálogo y la cooperación han tenido un papel creciente. En estos países es donde está más regulado el diálogo social, la negociación colectiva y la participación de los interlocutores sociales. Son los países con menores niveles de desigualdad social, con mayores porcentajes de afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva.

También en estos países es donde el sindicalismo mejor ha aguantado los procesos de globalización financiera y comercial, no se ha producido un declive afiliativo de los sindicatos como ha ocurrido en los países anglosajones a partir de los años ochenta, y también es donde se han frenado mejor los intentos neoliberales de reducir el Estado del Bienestar. Sin embargo, cuando los frutos del diálogo social son escasos para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras los sindicatos corren el riesgo de ser percibidos como parte de un sistema incapaz de satisfacer las necesidades de la mayoría social.

El sindicato no puede renunciar a disputar en la organización de la sociedad la distribución de la riqueza. Desde la configuración de las políticas fiscales – impuestos y cotizaciones sociales–, hasta las políticas de gasto, especialmente en relación con los elementos que definen el modelo social español. El Diálogo Social entendido en forma de concertación, que en su fase más productiva ha llegado a ser calificado por algunos autores de “legislación concertada”, se ha extendido por el conjunto de las Administraciones del Estado, sobre todo a partir del impulso dado a la concertación en ámbitos autonómicos y aún locales a partir de la Propuesta Sindical Prioritaria, promovida por CCOO y UGT después del 14 D.

Para ser eficaz, el diálogo social, en un país altamente descentralizado como el nuestro debe contar con una presencia importante en las CCAA. En muchas de ellas han terminado por desarrollarse “Leyes de Participación” que lo regulan. Sin embargo, esto no sucede en todas ni tampoco en el ámbito de la AGE, con lo que queda sujeto a la voluntad de los Gobiernos de turno o a la capacidad de presión que tenga el sindicato; así ha quedado patente, por ejemplo, en todo el proceso de la crisis a partir del giro hacia la austeridad de 2010 y muy especialmente en esta última legislatura.

Es evidente que el Ejecutivo y el Legislativo cuentan con capacidades plenas en sus funciones que emanan del mandato recibido de los ciudadanos y ciudadanas, pero también lo es que la democracia se construye a partir del juego de contrapoderes y, aunque de otra naturaleza, la legitimidad de los sindicatos y organizaciones empresariales cuenta con el suficiente anclaje constitucional como para justificar que, al igual que sucede en muchos de los países de la UE, la participación institucional y el diálogo social, tanto en su vertiente de consulta preceptiva como en la de concertación cuenten con una regulación específica, agrupada en una sola norma –¿con rango de Ley Orgánica?– y no queden al albur de la mayor o menor disposición de los gobiernos de turno dado su evidente anclaje constitucional.

La experiencia de las dos últimas legislaturas aconseja profundizar en los límites que la actual coyuntura política y económica supone para un efectivo diálogo social, encorsetado por las políticas de austeridad impulsadas para la reducción del déficit público y limitado, a su vez, en su alcance, en los países obligados por los memorándums vinculados al rescate total o parcial, como es el caso de España. Sus efectos se extienden a todas las AAPP a través del límite de déficit asignado a las mismas.

Recuperar la funcionalidad del diálogo social, reforzarlo a partir de una más consistente regulación pasa por ser un objetivo estratégico, que trasciende a una coyuntura como la actual. En consecuencia, la **estrategia general de sindicalización** debe pasar por impulsar un **giro social** que permita restaurar un marco legal e institucional más favorable (derogación de la reforma laboral, renovación del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Participación Institucional), así como por implementar mejoras reales para los trabajadores (creación de empleo digno y con derechos, Renta Mínima Garantizada, protección por desempleo, recuperación salarial) y el conjunto de la sociedad (reforma fiscal, prestaciones sociales, lucha contra la pobreza y la desigualdad, lucha contra la

desigualdad entre mujeres y hombres, erradicación de la violencia machista...) que amplíen la visibilidad y legitimidad de la intervención sindical.

Sería necesaria una Ley de Participación que homogenice las ya existentes en varias comunidades autónomas y confiera rango normativo a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en empresas e instituciones, contribuyendo con ello a mejorar su eficacia, transparencia y calidad democrática.

## **Un sindicato eficaz en la prestación de servicios**

Además de las funciones centrales de negociación colectiva y defensa cotidiana de las demandas obreras en los centros de trabajo, los sindicatos ofrecen y gestionan **servicios** de ámbito y orientación diferentes, desde los ya clásicos de asesoramiento legal a otros de más reciente implementación (formación, prevención de riesgos laborales, orientación profesional, cooperativas de vivienda, ocio y vacaciones, etc.) y de representación institucional a nivel estatal, autonómico, local y sectorial.

Así, por ejemplo, sólo para la asesoría legal de los trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo, los sindicatos mayoritarios mantienen una red de más de 1.000 abogados especializados que atienden anualmente medio millón de consultas e intervienen en alrededor de 100.000 juicios ante los tribunales laborales en defensa y promoción de los intereses de los trabajadores.

En consecuencia, cualquier estrategia de revitalización sindical debe incluir entre sus objetivos el de valorar tales actividades y servicios, tanto dentro como fuera de la propia organización.

En el primer caso se trata de reforzar la conexión entre la red sindical (delegados, estructuras orgánicas, equipos de extensión) y los servicios jurídicos, con objeto de sindicalizar demandas y conflictos primero, y rentabilizar después su resolución. A tal efecto, cabría estudiar también la posible generalización de un contacto posterior (a través de las UAT) con todos los usuarios de los servicios jurídicos, mediante un cuestionario testado y su derivación a la red sindical.

En este mandato se ha dado un impulso importante de homogeneización y coordinación de los servicios de asesoría sindical y servicios jurídicos del sindicato. Necesitamos también aquí optimizar los recursos. ¿Es el momento de plantearnos un salto cualitativo en el terreno de la mancomunización total del servicio? Con 1.000 efectivos en los servicios jurídicos ¿es posible proponerse una gestión integral del mismo? y por supuesto, salvo en relación con determinados servicios más especializados, ¿no es el momento de acabar con la práctica de derivar la asistencia jurídica a despachos externos?.

## El sindicato como sujeto sociopolítico

El sindicato se enfrenta al reto de construir identidades de clase y solidaridad colectiva, esto es, fraternidad, entre una clase trabajadora cada vez más heterogénea, comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres. Esta labor en algunos casos partirá del centro de trabajo, en otros, desde ámbitos locales, de proximidad o comunidad.

Particularmente en el caso de los trabajadores y trabajadoras nómadas, la dificultad se acrecienta al ser imposible construirla desde el centro de trabajo. Por ello habrá que afrontarla también en espacios sociales más amplios, lo que configura un escenario que nos obliga a desarrollar la **dimensión sociopolítica del sindicato**.

El sindicato debe intervenir activamente, junto con otros agentes políticos y sociales, desde su independencia, en lograr una nueva hegemonía social de las ideas de justicia social, de democratización de la economía, de a mayores cotas de libertad para la población trabajadora. La correlación de fuerzas para lograr hegemonía cultural sigue siendo la clave de porqué la lucha de clases sigue existiendo.

Lo que está pasando actualmente en Europa también refuerza una reflexión constatable desde una visión histórica más amplia. El progreso de los trabajadores y del sindicalismo difícilmente se logra en un entorno político desfavorable. El sindicalismo tiene que actuar también para promover los cambios políticos que permitan gobiernos favorables a los intereses de los trabajadores/as. Para conseguirlo tiene que promover una adecuada política de alianzas en la que sea capaz de confluir con las organizaciones y movimientos sociales que tengan mayor incidencia en nuestras sociedades.

Asimismo, otros movimientos sociales y organizaciones también se interesan de forma creciente por la desigualdad generada en el mercado de trabajo. Es necesario establecer sólidas estrategias de colaboración y alianza con ellos de forma que permita que el sindicato, además de ejercitar el músculo de la acción sindical en el centro de trabajo, alimente su “alma transformadora” sin caer en un integrista ideológico que nos separe de las demandas e intereses concretos de los trabajadores.

En este sentido, los objetivos de dignificación del empleo, su humanización, autonomía, capacidad de decisión y desarrollo profesional frente a la imposición empresarial o del mercado y a la precariedad y degradación del mismo y las crecientes desigualdades y pobreza, son hoy aspectos claves que pueden ser compartidos en la construcción de una nueva visión del empleo y de la sociedad, aunando nuevas identidades y objetivos.

Es necesario articular un discurso alternativo, que sea capaz de abandonar la lógica del neoliberalismo. Eso significa otorgarle una importancia capital a la batalla de las ideas, en la propaganda y también en las declaraciones cotidianas,

con el objetivo de que nuestras propuestas se naturalicen en la sociedad, que nuestros intereses aparezcan como intereses generales.

El sindicalismo durante gran parte del siglo XX fue una fuerza social capaz de ejercer una hegemonía cultural vinculando la mejora de las condiciones materiales con los derechos laborales y con la democratización política y económica. Ya en 1836 la Asociación de Trabajadores de Inglaterra elaboró la Carta del Pueblo, exigiendo el voto universal y secreto. La extensión de la democracia para todos los ciudadanos supuso que las organizaciones obreras no solo defendían sus intereses materiales de un determinado grupo social, sino también valores universales de libertad e igualdad social que implicaban al conjunto de la sociedad.

El movimiento obrero cuenta con una larga tradición integradora de las demandas procedentes de otros colectivos, desde la defensa de los derechos civiles por los cartistas ingleses y los antisegregacionistas americanos, a la renovación que supuso el sindicalismo socio-político representado por las Comisiones Obreras en la lucha contra la dictadura. Así ganó hegemonía cultural y social.

La estrategia de convergencia y articulación social para CCOO dista mucho de ser coyuntural u oportunista. Representa la oportunidad de construir un nuevo bloque social que pueda hacer frente a la ofensiva neoliberal y contribuir a una alternativa progresista a la crisis económica, social e institucional que afecta gravemente a nuestro país. Los espacios políticos y sociales que debe aprovechar el sindicato para ganar hegemonía cultural son:

- Vincular la reducción de las crecientes desigualdades con la lucha por la libertad individual y colectiva, reivindicando el carácter social de la libertad que enunciara John Stuart Mill hace más de ciento cincuenta años: “la mayor libertad para el mayor número personas”. La pobreza es la primera limitación a la libertad y la desigualdad un potente disolvente de la democracia.
- El objetivo del pleno empleo debe aparecer como una propuesta central sobre la que armar esa hegemonía cultural que exige al sindicato que no solo defienda intereses concretos, sino también valores progresistas universales.
- La defensa del Estado de bienestar (como han mostrado las exitosas luchas sociales y sindicales, la Marea Blanca contra la privatización de la sanidad madrileña, o la Marea Verde contra los recortes en la educación pública) debe ocupar un creciente papel también en términos de creación de empleo teniendo en cuenta las tendencias demográficas de la sociedad española. Asimismo, se deben poner en primer plano aquellas políticas económicas que avancen en una mayor democratización de la economía y, particularmente, de la inversión, tanto en el ámbito de las políticas públicas como en el de la gestión de la empresa, abriéndose éstas a la participación de los trabajadores en decisiones estratégicas.



- La defensa de la igualdad entre hombres y mujeres es consustancial al avance en la defensa del Estado de bienestar, como lo es el compromiso en la lucha contra las violencias machistas. La democracia no tiene sentido pleno en tanto se mantiene una relación de desiguales que sitúa en un plano real de inferioridad a más de la mitad de la población que la integra.
- Asimismo, las cuestiones medioambientales deben ser un pilar central de la hegemonía social que el sindicato debe construir. Estos temas suponen una continua tensión en el sindicato entre aquellos sectores que concentran actividades productivas con alto potencial de generar contaminación. Es necesario avanzar en integrar esas reflexiones, sin caer en fundamentalismos estériles, no solo en el discurso sino también en la práctica de la acción sindical. Algo que es más fácil decirlo que hacerlo. En todo caso no podemos ser percibidos por la sociedad española como una organización social opuesta a valores progresistas relacionados con las cuestiones medioambientales.

## V. FLEXIBILIZAR LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS, INCREMENTAR LA COOPERACIÓN

La valoración de la actividad sindical que hacen los trabajadores y trabajadoras, nos obliga a buscar fórmulas que profundicen en el **sindicalismo de proximidad** que ya realizamos, mediante el diseño y aplicación de protocolos de bienvenida, puesta a disposición, evaluación de servicios y seguimiento de todas las altas afiliativas, a cumplimentar de manera articulada entre la red sindical (contacto directo y presencial, vía sección sindical, delegados, etc.) y la red de UAT (contacto telefónico y/o informático). El objetivo de esta estrategia no debe ser solo preventivo (evitar posibles bajas) sino propositivo, orientado a poner en valor la participación sindical como ámbito efectivo de participación, sociabilidad y solidaridad.

El problema es cómo desarrollar ese sindicalismo de proximidad ante nuevas realidades laborales en la pyme y la micropyme en un mercado de trabajo en el que una de sus características dominantes es la alta rotación del empleo. Es necesario encontrar formas organizativas más flexibles, que no tienen porqué coincidir con las de los trabajadores de los centros laborales fordistas, que nos permitan organizar a miles de trabajadores/as nómadas, entre los que las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes tienen un gran peso, con trayectorias laborales discontinuas y erráticas, que cambian continuamente de empresa y de sector y en el que crece el trabajo autónomo.

No hay que olvidar que la legislación que regula el sistema de representación excluye del mismo a 1.187.234 empresas que tienen una plantilla inferior a los 6 trabajadores, y que agrupan a más de tres millones de asalariados y asalariadas.

Resulta del todo imposible abarcar este disperso universo laboral sin mancomunar recursos y estrategias de las estructuras territoriales y sectoriales del sindicato.

Y que muchos de los peores efectos de la acción concertada de la crisis y la reforma laboral no siempre tienen reflejo estadístico. Se manifiestan en un creciente desequilibrio de poder y **arbitrariedad en las empresas**, especialmente en las más pequeñas que no cuentan con presencia sindical, que va desde la contratación fraudulenta y la sustitución de fijos por temporales, hasta los recortes en prestaciones sociales y expresiones tan groseras de abuso y explotación laboral como la imposición de horas extraordinarias no pagadas (el 56,1% de los 6,3 millones realizadas cada semana durante el último trimestre de 2015).

El **índice de vulnerabilidad laboral**, que mide el alcance global de la precariedad (paro, trabajo temporal y a tiempo parcial), se sitúa actualmente en un 56'5% sobre el total de la población asalariada (ocupada o en paro), más de doce puntos por encima de la media de la UE, tras haberse incrementado ocho desde 2007.

Los contratos a tiempo parcial han aumentado considerablemente durante la crisis, desde el 11,7 al 16,9 por cien, siendo ésta una modalidad contractual muy feminizada, con tasas del 26,2% para las mujeres y del 8,4% para los hombres.

El 18,4% de los asalariados/as llevan trabajando en su empleo menos de un año, el 12,8% entre uno y dos y el resto (79,8%) más de tres años de antigüedad.

La tasa de temporalidad de nuestro país es del 25,7%, diez puntos porcentuales por encima de la media europea, siendo la duración media de estos contratos de 53 días.

El 40,5% del empleo en el sector privado (con la excepción de la agricultura y los servicios financieros) trabaja en microempresas (menos de 10 empleados/as), proporción muy superior a la media europea (29,3%), el 19,3% en las pequeñas empresas (de 10 a 49 trabajadores/as), mientras que las medianas (de 50 a 249) y grandes (más de 250 empleados/as) ocupan al 13,5 y 26,7 por cien, respectivamente, de los asalariados.

Según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) correspondiente a 2010, la única fuente de información sobre estas cuestiones, las tasas de sindicalización se reducen a la mitad, o incluso menos, entre los trabajadores con contrato temporal, los de las microempresas y los que cuentan con una antigüedad inferior a los tres años. Es decir, en el segmento del mercado de trabajo que ha experimentado un crecimiento cuantitativo solo equiparable a su vulnerabilidad y deterioro cualitativo.

La creciente externalización productiva debe hacernos reflexionar sobre como integramos en las negociaciones colectivas que están formalizadas en la mediana y gran empresa a los trabajadores y trabajadoras de las micro y pequeñas empresas subcontratadas y externalizadas. En términos de negociación colectiva debemos ser capaces de superar las fronteras de la gran empresa. ¿Es posible incrementar la

capacidad de influencia de una sección sindical de gran empresa sobre aquellas empresas subcontratistas con un alto grado de dependencia productiva?

Asimismo, la concentración de muchas empresas, pequeñas, medianas y grandes, en espacios geográficos comunes (polígonos industriales, centros comerciales) debería ser aprovechado por el sindicato para ofrecer servicios de información y asesoramiento en esos mismos espacios, y no solo a través de la sección sindical de la gran empresa, que en el caso de un centro comercial suele estar en el hipermercado. ¿Es posible mancomunarse el esfuerzo a realizar para atender estas situaciones en base territorial?.

Para hacer frente al reto del creciente volumen de trabajadores y trabajadoras nómadas debemos modificar parcialmente nuestra estructura organizativa. Ello exige cooperación entre las diferentes estructuras del sindicato, entre las federaciones, y también entre éstas y la estructura territorial. En algunos sectores y empresas duplicamos esfuerzos y otros los dejamos desatendidos. ¿Cómo organizar esa cooperación?.

Nuestro modelo organizativo está basado en federaciones sectoriales, para organizar a la afiliación de medianas y grandes empresas, pero presenta carencias evidentes para acercarnos a estos colectivos laborales. Asimismo, hay que aprovechar las posibilidades que las nuevas tecnologías ofrecen para acercar a los trabajadores con intereses comunes que están dispersos geográficamente –las experiencias de organización sindical de los programadores informáticos son muy interesantes en este sentido–.

La realidad empresarial española, también en lo que se refiere a la Administración local, como ya se ha dicho, está compuesta mayoritariamente por pequeñas y muy pequeñas empresas, con una dispersión geográfica notable que hace que ninguna estructura del sindicato, por sí sola, pueda abarcar esta realidad. El sindicato necesita afrontar esta situación y hacerlo desde la cooperación, la búsqueda de sinergias entre las diferentes estructuras. ¿Es un problema de competencias, o es de eficacia y rentabilización de los recursos?.

La evolución de las actividades económicas, particularmente desde la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación ha derivado en una profunda mutación del trabajo y las condiciones en las que este se realiza. La aparición de nuevas actividades que dan lugar a nuevas profesiones; se difuminan los perfiles profesionales tradicionales; se incrementa la movilidad y la rotación laboral; empujado por el desempleo masivo crecen las formas de trabajo autónomo, falsos autónomos o “emprendedores” y proliferan las nuevas formas de organización del trabajo, que cada vez tienen menos que ver con la clásica concentración fabril de otros tiempos.

Estas nuevas realidades afectan mayoritariamente a las personas más jóvenes, con formación media-alta, condiciones de trabajo precarias y bajos salarios. ¿Cómo dar respuesta reivindicativa, legal y organizativa desde el sindicato?.

Si queremos organizar a estos colectivos debemos proceder a un cierto reciclaje conceptual en el sindicato. Buscar formulas organizativas flexibles, ¿compatibles con el marco competencial interno?.

Organizamos a estos colectivos menos de lo que debiéramos dado su presencia creciente en la composición del empleo. No pocas veces son reacios a organizarse con el sindicato pero son atraídos por formulas movimientistas o asociaciones y sindicatos de corte corporativo y cuando lo hacen con nosotros, en muchas ocasiones están repartidos por varias estructuras.

Las razones son diversas. Unas derivan de la historia, otras de la competencia entre estructuras del sindicato ante las dificultades para resolver su encuadramiento en una única estructura federal.

Es necesario encontrar una solución a este problema, su impacto es creciente también porque la composición del tejido empresarial no se manifiesta a modo de foto fija, es una película en constante movimiento. ¿Se pueden buscar soluciones de encuadramiento interfederativos?

Algunos sindicatos anglosajones, que durante un largo período trataron a sus afiliados como meros clientes que recibían servicios por una cuota, se han enfrentado con éxito al proceso de pérdida de influencia poniendo en marcha el modelo de sindicato organizador que considera a sus afiliados como activistas.

Sus recursos materiales, humanos y narrativos son utilizados para sacar a la calle las demandas y conflictos planteados por colectivos concretos situados en la periferia del mercado de trabajo (comercio, hostelería, limpieza, trabajo precario, emigrantes). ¿Es una forma efectiva de recabar la solidaridad ciudadana y de visualizar los valores y la eficacia de su acción?

Pero estos cambios no deben obedecer a tácticas cortoplacistas, sino que deben obedecer a una estrategia coherente que nos debe obligar a repensar los fines y objetivos de nuestra acción, a quienes intentamos representar y como queremos hacerlo de forma más eficaz. Es necesario, mediante el diálogo y el consenso, romper con algunas de las inercias organizativas.

### **Nuevas estrategias de comunicación**

La transformación ideológica y tecnológica de la comunicación en los países desarrollados ha alterado las prioridades de nuestra labor informativa. Además de constatar la progresiva pérdida de protagonismo de la información laboral en los medios de comunicación (escritos, digitales y audiovisuales), CCOO debe renovar tanto las herramientas de acción informativa (con especial atención a la actualidad de las ediciones digitales y a las redes sociales) como las pautas de actuación de los departamentos de comunicación en su relación con las y los informadores.

Hay que mejorar nuestra actuación respecto a la proyección social de la acción sindical, como se ha hecho de forma exitosa en algunas experiencias recientes (Coca-cola, Airbus, “las limpiadoras de los hoteles”).

La creciente complejidad de la clase trabajadora nos obliga a construir relatos más diversos en los que se sientan representados todas y todos los trabajadores y trabajadoras. Pero también un uso más eficiente y racional de nuestros recursos.

Hemos dado pasos importantes en el último período en relación con la presencia en las redes sociales. Tenemos que hacer balance y determinar qué más podemos hacer.

Contamos con una amplia batería de publicaciones periódicas en las diferentes estructuras del sindicato, desde algunas secciones sindicales a las organizaciones territoriales y federaciones, hemos creado alguna radio y varias televisiones hoy integradas en Internet.

Muchas de las estructuras del sindicato, prácticamente todas las organizaciones confederales, cuentan con gabinetes de prensa o al menos con responsables de comunicación, algunas con técnicos contratados exprofeso para ello.

¿Se corresponde el esfuerzo humano y financiero con los resultados que obtenemos? ¿Es necesario revisar nuestra política de comunicación? ¿Se pueden optimizar los recursos que destinamos? ¿Cómo?.

### **Los instrumentos de participación en el sindicato**

Hemos hablado de nuevas formas organizativas que atiendan la diversidad del mundo del trabajo. Diversidad sobre la que ha de operar el sindicato y en la que se desenvuelven cotidianamente las personas que se afilian al mismo.

Nos hemos preguntado sobre si nuestras estructuras responden a esa diversidad, también hemos de hacerlo en relación a si el tipo de relación que establecemos con la afiliación incentiva o desincentiva su participación, tanto en la vida orgánica del sindicato a los diferentes niveles, como en relación con los procesos de negociación y diálogo que el sindicato aborda.

El primer requisito para que la afiliación participe es que cuente con información, de forma singular, diferenciada de la que genéricamente se destina a informar al conjunto de las personas del ámbito que se trate, que le permita sentirse parte de un colectivo, el sindicato, que le tiene en consideración, que le consulta ante los procesos de negociación, le informa y busca su opinión para la toma de decisiones.

El segundo es que tenga un espacio en el que participar de la vida orgánica, ya sea de manera presencial o de manera virtual, y el tercero es que se establezcan los cauces adecuados para ejercer ese derecho.

En relación con estos tres hitos conviene una revisión de nuestras prácticas, estimular los procesos de consulta y de toma de decisión que cuenten con la participación de las personas concernidas en el ámbito en el que se desarrolla la actuación del sindicato.

Está claro que somos un sindicato, con legitimidad suficiente obtenida en los procesos electorales y en los congresos, pero no es menos cierto que hoy la sociedad y el mundo del trabajo no es ajeno a las tendencias que la surcan, exige que su opinión sea tenida en cuenta y no solo cuando deposita una papeleta en una urna. ¿Merece la pena reflexionar en relación con el papel que juegan los procesos de consulta a la afiliación en relación con los resultados de la concertación social, con el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, y ante una convocatoria de huelga?.

En cuanto a la participación en los procesos internos, tenemos que valorar la conveniencia de establecer, en los procesos de selección de las personas que van a concurrir a procesos electorales en las candidaturas promovidas por el sindicato, formas participativas de selección. Hoy aparecen en el escenario político prácticas que el sindicato viene realizando desde las primeras elecciones sindicales en democracia, como son los procesos de primarias. Ciertamente no generalizadas ni soportadas por normas que las regulen, en algunos espacios sustituidas por decisiones que toman en exclusiva los órganos de dirección y en otros simplemente presentando a aquellas personas que se apuntan voluntariamente a concurrir en nuestras candidaturas.

Es evidente que no en todos los espacios se pueden llevar a cabo estos procesos previos, en muchos casos por la necesidad de presentar candidaturas en ámbitos donde no tenemos presencia afiliativa, en otros porque el número de personas concernidas lo hace innecesario. Pero son muchos los espacios donde esto sí es posible, porque hay masa crítica suficiente para ello, lo que, por otra parte, podría ser útil para dirimir conflictos internos o disputas en sectores cuyo encuadramiento se disputan diversas estructuras del sindicato.

Pocas organizaciones sociales, políticas o sindicales en España cuentan con procesos congresuales formalmente tan participativos como CCOO, además de respetuosos con la expresión de las diferentes posiciones que puedan manifestarse en los mismos. Al punto que somos la única organización relevante en nuestro país que desde su primer Congreso tiene establecida la regla de la proporcionalidad cuando a un proceso de elección en un congreso concurren varias candidaturas y un régimen severo de incompatibilidades. Desde el IV Congreso se estableció la limitación temporal de mandatos en las Secretarías Generales de la Confederación y las organizaciones confederales.

En marzo de 2015 decidimos abrir el debate de las incompatibilidades incorporando nuevas figuras así como en relación con la posibilidad de extender la limitación temporal de mandatos a los órganos ejecutivos de dirección. Algo que debe resolver el XI Congreso si lo estima adecuado. ¿Cabe plantearse la posibilidad que, al menos en lo que respecta a la Secretaría General, dada la relevancia pública

que el sindicato otorga a la misma, se pueda articular un proceso previo que permita conocer la opinión del conjunto de la afiliación? Si es así, ¿hasta qué nivel?.

## La formación sindical

El sindicato está inmerso en un proceso de renovación importante. Por una parte derivado de los cambios en la estructura federal asociados a las fusiones realizadas en este período. Por otra, como consecuencia de los relevos en las organizaciones en las que sus máximos dirigentes llegan en el proceso congresual que culminará en junio de 2017, al límite de sus mandatos.

El nivel de exigencia de la acción sindical, precisa de delegados y delegadas y dirigentes sindicales, que cuenten cada vez con una mayor cualificación.

Casi siempre con medios insuficientes, el conjunto de las organizaciones confederales desarrollan programas básicos de formación para la cualificación de nuevos delegados y delegadas, se llevan a cabo jornadas, escuelas de verano, escuelas de juventud..., en fin un gran número de iniciativas que es preciso mantener y sobre todo, si es posible mejorar. Mejorar en su diseño e implementación.

Los retos de la formación sindical deben plantearse en los dos ámbitos en los que se reflexiona en este documento, en el músculo y el alma del sindicato.

El músculo son los más de noventa mil representantes que son elegidos en las candidaturas de CCOO y que tienen que ofrecer un servicio de calidad en la representación de los intereses de los trabajadores. La continua renovación de delegados de personal y miembros de comités de empresa obliga a una ingente labor de formación básica para estos compañeros y compañeras, que vienen a suponer uno de cada diez afiliados al sindicato. Para ello, es necesario profundizar en la formalización de un sistema ágil de formación en materias de contabilidad empresarial, de derecho laboral, de salud e higiene en el trabajo, de nóminas, de pensiones, etc.

Pero también en el alma del sindicato, en los miles de compañeros y compañeras que participan de las estructuras del sindicato y que necesitan formación en otros aspectos: economía, modelo social, historia, comunicación, etc. Necesitamos también facilitar el relevo generacional. ¿Es necesario afrontar el reto de crear una Escuela de Cuadros Confederal que permita una permanente actualización y debate sobre multitud de aspectos de la cambiante realidad económica, social y política? ¿Una que atienda al conjunto de la Confederación?, ¿tantas como organizaciones confederales?.

## **Las fuentes de financiación**

La Constitución Española en su artículo 7 reconoce a las organizaciones sindicales y empresariales una función singular que va más allá de la representación de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en su centro de trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores determina, por una parte, que las elecciones a representantes de los trabajadores y trabajadoras se configuran como la fuente para determinar la representatividad de los sindicatos en cada ámbito negocial y de otra, otorgan la capacidad de negociar y acordar convenios colectivos, con eficacia general. De manera que ésta puede ser realizada en la empresa indistintamente por la RLT y los sindicatos representativos, aunque sitúa en un orden preeminente a la primera, y en el ámbito sectorial por los sindicatos. Los efectos de los convenios así negociados alcanzan al conjunto de los trabajadores del ámbito en cuestión independientemente de que estén o no afiliados a las organizaciones que lo suscriben.

Otro tanto sucede con el resultado de la acción sindical en otros espacios de representación o negociación con las empresas y las Administraciones Públicas.

Son las personas afiliadas al sindicato quienes corren con los costes de financiación de éstos así como de las actividades que extienden sus beneficios al conjunto, si bien la LOLS y el ET, determinan que son las empresas quienes han de dotar a los representantes sindicales de los medios necesarios para el desarrollo de su función. Esto, básicamente, supone el establecimiento del crédito horario, o dispensa del trabajo por los tiempos establecidos legalmente, así como la puesta a disposición de locales para uso sindical en el recinto del centro de trabajo.

La escasa experiencia democrática de nuestro país en relación con otros países europeos está en la base del escaso reconocimiento público de la función social de los sindicatos. El reconocimiento de los sindicatos como plenos actores sociales de las relaciones laborales, como instrumentos de los trabajadores para representar y defender sus intereses, ha sido muy tardío en relación con nuestro entorno, hace apenas cuarenta años, mientras en otros países llevan más de un siglo.

De forma añadida, el sistema de negociación colectiva definido por el Estatuto de los Trabajadores en su Título III, si bien aporta ventajas indudables sobre otros modelos, hace innecesario que los trabajadores se afilien a los sindicatos para que estos defiendan sus intereses, al no tener incentivos para afiliarse. Los comités de empresa, compuestos mayoritariamente por miembros de los sindicatos, son los organismos que gobiernan la negociación colectiva. Los trabajadores están “afiliados” al comité de empresa, pero sin pagar cuotas. De esta forma los afiliados a los sindicatos en nuestro país estamos pagando con nuestras cuotas un esfuerzo de negociación, asesoramiento, servicios, formación que realiza la organización y que beneficia al conjunto de la plantilla.

La cicatera transición de las estructuras sindicales franquistas al sindicalismo democrático tampoco ayudó a ello, ya que a diferencia de otros países europeos



que también vivieron transiciones democráticas, en nuestro país la mayor parte de los recursos sindicales acumulados, financiados por las cuotas de los trabajadores, se quedaron en el Estado y no revirtieron a las organizaciones que les representaban.

La base fundamental de la financiación sindical es y debe seguir siendo la cuota que pagan las personas que se afilian al sindicato. Las subvenciones que se corresponden con la financiación de programas finalistas, ni pueden ni deben ser entendidas como ingresos susceptibles de ser utilizados para la financiación de la estructura sindical o para otras actividades distintas a aquellas para las que fueron otorgadas. Dado que las normas contables vigentes obligan al sindicato a incluirlas en la contabilidad general, muchas veces por desconocimiento e interés en tenerlo, otras más con la clara intencionalidad de desprestigiar a la organización, se utilizan las mismas mediáticamente como si fueran regalos que las administraciones hacen a la organización de forma graciosa o con el fin de pagar no se sabe qué servicios.

Las únicas subvenciones son aquellas que se aprueban con los PGE de cada año – reducidas en no menos del 60% en la última legislatura– que representan apenas el 15% del presupuesto de la Ejecutiva confederal y, al igual que sucede con las que reciben, en mucha mayor cuantía los partidos políticos, dependen del resultado obtenido en las elecciones sindicales. Conviene recordar que todavía está por resolver gran parte del patrimonio sindical y que la parte cedida a CCOO lo es en régimen de “cesión de uso” en tanto el sindicato tenga la condición de “más representativo”.

Tienen su origen en los primeros años 80, cuando se abrió el debate sobre la financiación sindical. Ya entonces se planteó la posibilidad de vincular parte de la financiación a la negociación colectiva. Algo que ha vuelto a aparecer más recientemente y sobre lo que seguramente tendremos que tomar posición nuevamente.

Pero además, la acción sindical trasciende del ámbito del centro de trabajo, también con anclaje constitucional y extiende sus efectos, como hemos visto a lo largo del documento, al conjunto de la sociedad.

Hoy, cuarenta años después de la transición democrática, es hora de encontrar un sistema de financiación que reconozca la función social que realizamos los sindicatos, que está reconocida en la Constitución Española, y que atenúe el sobreesfuerzo de financiación que realizan las personas afiliadas. Un sistema de financiación transparente, decidido en sede parlamentaria, sujeto a controles por la Intervención General del Estado, con un registro específico para el depósito de las cuentas.

Es necesario regular de forma específica la fiscalidad aplicable a las organizaciones, que vaya más allá de la “inembargabilidad de las cuotas” que ya establece la ley; resolver el contencioso de cuarenta años a costa del patrimonio

sindical acumulado; determinar si cabe plantearse el cambio de la situación “de cesión en uso” a propiedad.

En el Consejo de marzo de 2015 decidimos abrir un debate sobre el cobro de servicios que presta el sindicato al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, distintos a los servicios de asistencia jurídica que ya están regulados, si bien conviene hacer un balance de lo actuado. En el Consejo Confederal, de 19 de abril de 2016, acordamos la aplicación de criterios al respecto de aquel mandato.

Tanto en relación con esta última decisión como con el cobro por los servicios jurídicos es necesario un seguimiento que permita comprobar los niveles de cumplimiento en condiciones homogéneas por el conjunto de las estructuras del sindicato.

## VI. LA UNIDAD SINDICAL

La vocación unitaria de CCOO arranca desde el propio nacimiento, hace ya 60 años, de las primeras agrupaciones de trabajadores y trabajadoras, como hemos podido ver a través del somero recorrido histórico que realiza este documento. También la importancia que la organización ha dado siempre y en cualquier circunstancia a la alianza con otros sectores de la sociedad.

En España, frente a nuestra propuesta de Asamblea Sindical Constituyente, con vocación de conformar un potente sindicato unitario, que acabara con la tradicional división del movimiento sindical, se impuso por el legislador de la época la tesis de la pluralidad sindical y la libertad de afiliación, asociadas a la plena capacidad de creación de sindicatos.

No menos de 2000 organizaciones, activas o no, están registradas como tales en nuestro país. Desde las organizaciones generales a aquellas que responden al ámbito de una empresa y, aún en ellas, a colectivos singulares de sus plantillas. Si hay una característica dominante en el panorama sindical español, esta es la de la atomización.

Ya desde la legalización de los sindicatos, al final de la dictadura, y sobre todo con el paso del tiempo y a través de los diferentes procesos electorales se ha ido configurando la situación actual, en la que dos grandes organizaciones, CCOO y UGT, acumulan una representatividad derivada del voto de los trabajadores y trabajadoras que oscila entre el 75 y el 70%, si bien hay situaciones diversas como ya se ha apuntado.

Sectores donde entre ambos se aproximan al 90% y ámbitos donde algún sindicato nacionalista disputa, a veces con éxito, esa posición preeminente., además de la

presencia relevante que el sindicalismo corporativo tiene en sectores importantes en el ámbito de los servicios.

La unidad sindical entre UGT y CCOO, sobre todo a partir de los años 90, ha venido a paliar los efectos de esta excesiva atomización.

De vez en cuando salta al debate, bien es cierto que con escaso recorrido normalmente, la idea de la fusión de las grandes organizaciones. Curiosamente, entre quienes propugnan esto, nunca se complementa la idea con la de la posible participación del resto de organizaciones o, al menos, las más relevantes entre las menores. Parece como si el objetivo, seguramente no consciente de algunas de las personas que lo sugieren, fuese despejar el campo para la proyección de una alternativa a CCOO y UGT.

Ciertamente no es un asunto que quepa descartar de manera radical e irreflexiva. Compartimos iniciativas, mas en el ámbito confederal y menos a medida que estas se acercan al centro de trabajo, aunque también aquí las cosas han ido evolucionando de manera positiva; formamos parte de las mismas organizaciones sindicales europeas e internacionales. Sin duda la integración de la CIOSL y la CMT en la CSI ha permitido superar una etapa muy prolongada de división sindical con efectos a escala mundial.

Sin embargo, historia, prácticas sindicales, composición afiliativa, sistemas organizativos, democracia interna..., difieren sustancialmente y por otra parte, y esto es lo más relevante, un proceso de concentración tal, manteniendo el actual marco legal de libertad sindical referenciado en el ET y la LOLS con el correspondiente anclaje constitucional, no resolvería los problemas de división sindical que se asientan en la atomización actualmente existente. El paso del tiempo con toda seguridad decantaría nuevos actores.

¿Sería deseable un proceso que pudiera culminar con la conformación de una central sindical unitaria que recogiese la pluralidad de composición de la clase obrera en España? La respuesta hoy como hace cuarenta años, sin duda es, sí. ¿Es esto posible con el marco actual? Y, sobre todo, ¿es útil para el fin que se persigue que no es otro que reforzar las capacidades del movimiento sindical? La duda es más que razonable.

Hoy lo más conveniente es reforzar la unidad de acción sindical. ¿Estableciendo nuevos elementos de cooperación?; ¿incorporando al trabajo en común prácticas habituales en países como Italia, países nórdicos y otros de coordinación por ejemplo de la actividad en la CES o CSI?; ¿Incorporando a otros actores sindicales?; ¿Tratar de cubrir los vacíos afiliativos y de representatividad y ampliar las alianzas con otros sectores organizados de la sociedad?.

En este sentido sería útil una reflexión en común que además de hacer balance permita mejorar la relación en el conjunto de espacios compartidos.

Madrid a 6 de mayo de 2016

**HICIMOS  
HACEMOS  
HAREMOS  
HISTORIA**

