

GRAND PLACE



sindicalismo y  
democracia

*sindikalismoa eta  
demokrazia*

# GRAND PLACE

**PENSAMIENTO Y CULTURA  
PENTSAMENDUA ETA KULTURA**

**17 zk.**

2022 ekaina



MARIO  
ONAINDIA  
FUNDAZIOA

Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza eta Kultura Sailaren laguntza izan du aldizkari honek  
VITAL KUTXAren laguntza du aldizkari honek.

Grand Place

Mario Onaindia Fundazioaren aldizkaria / Revista de la Fundación Mario Onaindia

Zuzendaria/Director:

Felipe Juaristi

Koordinatzailea / Coordinador:

Tomás Arrieta Heras

Erredakzio Kontseilua / Consejo de Redacción:

Luisa Etxenike, Iván Igartua, Belen Altuna, Jon Sudupe, Alberto Agirrezabal,  
Gaizka Fernández Soldevilla, Xabier Garmendia, Alberto López Basaguren, Antonio Rivera

Harremanetarako e-maila / e-mail de contacto

felipejuaristigaldos@gmail.com

Azala / Portada:

Agustín Ibarrola

Barneko irudiak / Ilustraciones:

José Ibarrola

Mario Onaindia Fundazioaren Helbidea / Dirección

Zuberoa kalea, 24 20800 Zarautz

© Artikulugileek, testuena / De los textos, los colaboradores

© Agustín Ibarrola eta José Ibarrola irudiena

ISBN: 978-84-09-26422-3

Legezko Gordailua: D-795/2022

Harpidetza / Suscripción

info@marioonaindiafundazioa.org

Maketazio eta inprenta lanak / Maquetación e impresión

Itxaropena, S.A.

Araba kalea, 45. 20800 Zarautz

itxaropena@itxaropena.net

# GRAND PLACE

**PENSAMIENTO Y CULTURA**  
**PENSAMENDUA ETA KULTURA**



# SUMARIO / AURKIBIDEA

EDITORIAL / EDITORIALA.....	7
NORTE / IPARRA	
Presentación	
TOMÁS ARRIETA HERAS.....	11
Diálogo social y Estado de bienestar: el importante papel de los sindicatos	
JOAQUÍN ALMUNIA.....	15
Un sindicalismo condicionado y debilitado por elementos políticos diferenciales.	
El proceso de ruptura de la unidad sindical en Euskadi	
EDUARDO GARCÍA ELOSUA.....	29
De Europa a Euskadi: sindicalismo, clase y nación	
MIGUEL GARCÍA LERMA / VÍCTOR APARICIO RODRÍGUEZ.....	45
El factor normativo: un sindicalismo debilitado por una normativa que reduce su relevancia y sus herramientas de intervención	
GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR.....	61
La crisis del empleo como oportunidad para un sindicalismo renovado	
IMANOL ZUBERO.....	77
El papel del sindicalismo en la transición política y su recepción en el título preliminar de la Constitución de 1978	
NICOLAS SARTORIUS.....	93
El futuro del sindicalismo y los retos de la acción sindical para el siglo XXI, ¿cómo incidir desde el sindicato en el capitalismo avanzado, desregulador, globalizado...?	
UNAI SORDO.....	103
El diálogo social tripartito y la concertación de las políticas públicas como función del sindicalismo democrático. La experiencia de Euskadi	
MARÍA JESÚS SAN JOSÉ.....	119
Sobre el papel del sindicalismo en la experiencia histórica de las sociedades laborales en Euskadi	
JOSETXO HERNÁNDEZ DUÑABEITIA.....	127
Mujeres, trabajo, sindicalismo y feminismo	
BEGOÑA SAN JOSÉ.....	143

Los retos de la acción sindical en relación con la juventud trabajadora <i>ADRIÀ JUNYENT MARTÍNEZ</i> .....	155
La experiencia histórica del sindicalismo español en Europa: democracia, derechos sociales y diálogo social como pilares del contrato social europeo <i>JOSÉ MARÍA ZUFIAUR</i> .....	165
<b>OESTE / MENDEBALDEA</b>	
Políticas educativas, memoria del Holocausto y cordones sanitarios en Alemania <i>JESÚS CASQUETE</i> .....	181
El discurso nacionalista radical después del terrorismo <i>MARTÍN ALONSO ZARZA</i> .....	195
<b>ESTE / EKIALDEA</b>	
Años de persecución <i>ANA RODRÍGUEZ FOUZ</i> .....	213
Antígona <i>IÑAKI VÁZQUEZ LARREA</i> .....	229
La matanza de San Bartolomé. Una historia de intolerancia y fanatismo <i>MIKEL UNZALU</i> .....	231
Poesiak / Poeziyas <i>JUAN ANDRÉS GARCÍA ROMÁN / MAIALEN URKIOLA SOROAREN ITZULPENA</i> .....	235
El Medoc Alavés la revolución del vino de Rioja - Ludger Mees <i>TXEMA ARINAS</i> .....	239
<b>SUR / HEGOA</b>	
La pequeña pantalla frente al terror <i>GAIZKA FERNÁNDEZ SOLDEVILLA</i> .....	245
Contra el terrorismo, un relato verídico <i>LUIS ROCA JUSMET</i> .....	249
<b>CARLOS TREVILLA: EL SINDICALISMO REFLEXIVO</b> <i>CONVERSACIÓN CON FELIPE JUARISTI</i> .....	253
<b>COLABORADORES / PARTE HARTU DUTE</b> .....	259

# EDITORIAL / EDITORIALA

Sindikalismoa eta demokrazia, batetik; sindikalismoa demokrazian, bestetik. Betiere bat egiteke, elkarrekin soinu polita egiten duten doinuak dira. Ez dago sindikalismorik demokrazia ez dagoen tokietan; dagoena botereari lotuta ageri ohi da, eranskin gisa, klandestinoak ez denean. Badakigu zer diren sindikatu klandestinoak, zoritxarrez. Bestalde, sindikalismoak demokrazia indartzen, sakontzen, zabalitzen laguntzen du. Demokrazia da, izan ere, sindikalismoak behar duen elementua bizirik irauteko. Demokrazia kaskarretan sindikalista kaskarrak, eta eskuin muturreko indarrak agerian. Hori da ikusten ari garena.

Sindikalismoak, langileen ordezkari gisa, bitartekaritza lana egiten du, patronalaren eta Estatuarekin batera, batzuetan; kontra, besteetan. Indarrean dagoen legeria itun baten ondorioa da, non denek, bai sindikatu, bai patroik edo gobernari, bere ahalegina egin zuten, bakoitzak zuen onena eskainiz. Ez da hori, ordea, sindikatuen zeregin bakarra. Langileen eskubideak errespetaraztea du lehen erronka; gero eta handiagoa den desberdintasun soziala txikitzea, bigarrenik, inor atzean edo bazterrean gera ez dadin. Izan dadila *Grand Placeren* zenbaki hau sindikalismoaren onurak ezagutarazteko baliagarri.

Sindicalismo y democracia, por un lado; sindicalismo en democracia, por otro, conceptos. Aunque no siempre coincidan, son melodías que juntas suenan bien. No hay sindicalismo donde no exista democracia; lo que hay suele aparecer ligado al poder, como apéndice, cuando no es clandestino. Sabemos lo que son los sindicatos clandestinos, por desgracia. Por otra parte, el sindicalismo contribuye al fortalecimiento, a la profundización, a la ampliación de la democracia, porque es el elemento que necesita el sindicalismo para sobrevivir. Hay sindicalistas mediocres en las democracias mediocres, y las fuerzas que pugnan por acabar con el sistema democrática se vuelven cada vez más visibles. Tal es la realidad.

Los sindicatos, representan a los trabajadores. Tiene una función también mediadora, junto a la patronal y el Estado, unas veces; en contra, otras. La legislación vigente es consecuencia de un pacto en el que todos, tanto sindicatos como patrones o gobernantes, hicieron su esfuerzo ofreciendo lo mejor que cada uno tenía. No es ésta, sin embargo, la única tarea de los sindicatos. El primer reto es hacer respetar los derechos de los trabajadores; reducir la creciente desigualdad social, en segundo lugar, para que nadie quede atrás o en la cuneta. Que este número de *Grand Place* sirva para dar a conocer las bondades del sindicalismo.







NORTE  
IPARRA



# PRESENTACIÓN

TOMÁS ARRIETA HERAS

El presente número monográfico de la revista *Grand Place* surge con dos objetivos principales. En primer lugar, reivindicar el papel histórico y la función del sindicalismo como un factor específico y nuclear en el proceso de construcción de nuestra democracia. En segundo lugar, abrir el foco para la reflexión, sin apriorismos y desde una perspectiva plural, sobre algunos de los grandes retos y las notables incertidumbres a las que aquél se enfrenta hoy para seguir asumiendo este papel en sociedades cambiantes y complejas.

No pretendemos solo trazar un testimonio o un relato –para el que contamos, por otra parte, con la aportación inestimable de algunos de quienes fueron protagonistas directos de la experiencia sindical en los años previos y posteriores a la transición– de la contribución real del sindicalismo al asentamiento de la democracia en las últimas cinco décadas de nuestra historia reciente. Se trata de algo más actual y a la par notablemente más ambicioso: resituar el hecho sindical en su significación más profunda, como un elemento indispensable de toda propuesta política que pretenda avanzar –y

retener y consolidar los avances del pasado– hacia sociedades más justas y, por tanto, más cohesionadas, o lo que es lo mismo más democráticas.

La enunciación del propósito básico de un sindicalismo comprometido con la democracia es relativamente simple: contribuir a contener el avance de una desigualdad creciente que actúa como un poderoso disolvente de las bases de la convivencia y consolidarse, frente a esta amenaza, como una estructura orientada en última instancia a repartir mejor y de manera más equitativa la riqueza generada por el conjunto de la sociedad. Los retos asociados a la consecución de este objetivo, de formulación tan sencilla como contundente, son, sin embargo, muchos y complejos. El número que la lectora tiene en sus manos trata de ser una aproximación honesta a algunos de ellos.

A pesar de las diferencias de enfoque sobre el papel del sindicalismo en sociedades avanzadas y de base democrática, probablemente este se enfrenta como primera encrucijada a la necesidad de transitar desde una lógica mera o básicamente confrontati-

va hacia fórmulas y prácticas menos lineales, o si se prefiere más transversales, en dos ámbitos distintos, pero complementarios.

Por un lado, en lo que se refiere a la actividad misma de las empresas y a la propia configuración de las relaciones internas dentro de ellas, para identificar un núcleo de intereses no nítidamente confrontados cuya gestión conjunta es a menudo premisa necesaria de la sostenibilidad de los proyectos empresariales, en términos no solo de eficiencia sino también de equidad. Desde una perspectiva más general, estas nuevas propuestas apuntan hacia la necesidad de progresar en fórmulas que incentiven e incrementen el grado de participación de las personas trabajadoras en los proyectos empresariales en sus diferentes niveles: básicamente en la gestión pero también, en su caso, en la participación financiera en el propio capital de las empresas.

Por otro lado, la experiencia más reciente demuestra también que al sindicato como agente social institucionalizado le corresponde intervenir de manera activa en la orientación general de las políticas públicas, e incluso en la configuración del propio marco normativo laboral, a través de la concertación.

Ninguno de estos ámbitos está exento de riesgos, ni resulta siempre sencillo encontrar el equilibrio necesario para incrementar el grado de incidencia de las organizaciones y estructuras sindicales, que permanecen nucleadas en torno a la defensa de los intereses específicos de las personas trabajadoras, en las decisiones empresariales y en las políticas públicas, sin perder con ello sus señas

de identidad. Pero el sindicalismo de base democrática no puede permanecer ajeno, ni en sus reflexiones ni en sus prácticas, a los desafíos asociados a estos nuevos retos, al menos en sociedades desarrolladas y complejas como la nuestra.

Precisamente por ello, esta evolución debería realizarse respetando en todo caso dos condiciones básicas: la primera, conservar los rasgos propios del sindicato como una estructura que defiende los intereses "que le son propios", en expresión afortunada del texto constitucional; la segunda, demostrar capacidad de respuesta frente a fenómenos emergentes que, o bien no acaban de encajar en los contornos de la acción sindical típica, o simplemente no se corresponden con los sujetos que tradicionalmente han sido destinatarios de esta.

Muchas de las acusaciones recurrentes que se le hacen al sindicalismo actual giran en torno a estos dos polos. Desde una posición más individualista o clásicamente liberal, al sindicalismo institucionalizado y a sus estructuras típicas de participación en las empresas se le imputa una cierta incapacidad para adaptarse a nuevas dinámicas laborales, menos rígidas o más flexibles. Desde otras perspectivas, más centradas en la protección de los derechos de las personas, se le reprocha mantener un modelo trasnochado que básicamente defiende los intereses de trabajadores (predominantemente varones) con estabilidad relativa y un buen nivel de derechos laborales. Todo ello al precio de permanecer ajeno a las necesidades específicas de otros colectivos: mujeres, jóvenes, inmigrantes, personas atrapadas en el

círculo de la precariedad...y mostrarse impotente ante sus problemáticas propias: trabajos atípicos y precarizados, (des)igualdad de género, inequidad generacional, problemas de integración por la diversidad racial y cultural progresiva.

A estos retos subyacen grandes tendencias, que actúan o se manifiestan en direcciones no siempre convergentes y que, a pesar de algunas de las carencias y debilidades de la globalización que se han evidenciado en los últimos tiempos principalmente por la pandemia, siguen condicionando de manera muy intensa el desarrollo económico y las dinámicas laborales internas en un mundo interconectado e interdependiente. Sin duda, esto dificulta de manera notable las respuestas particulares en espacios geográficos y políticos más reducidos de corte nacional o regional. Entre otras cosas, porque las herramientas normativas y los instrumentos tradicionales de actuación política han perdido la correspondencia necesaria con la realidad económica que tratan de ordenar y con sus consecuencias más relevantes en el ámbito del trabajo. Esta dimensión transnacional de los grandes problemas mundiales altera también sin duda la escala a la que deben producirse las respuestas, algunas inaplazables por mucho más tiempo, como el cambio climático y la sostenibilidad planetaria. Y, de manera más específica, pone de manifiesto, más todavía si cabe, la urgencia de ensanchar y reforzar la base internacional del sindicalismo moderno, en primer lugar, pero no solo, al nivel de la Unión Europea. Y es que, frente a una actividad económica globalizada y liberalizada, la existencia de estándares mínimos de condiciones de tra-

bajo obligatorios y universales es una premisa necesaria para el progreso armónico de las sociedades y las personas, como el derecho laboral moderno, con sus limitaciones a la libertad contractual individual, nos ha enseñado en el espacio geográfico y político de los países occidentales.

El sindicalismo actual se enfrenta también a cambios muy profundos respecto al significado mismo del trabajo retribuido como factor prioritario de inclusión social y como la vía más común de acceso a la ciudadanía, que es el papel que desempeñó –no sin interrupciones significativas– en las sociedades occidentales de la segunda postguerra mundial, apoyándose en un marco jurídico y político que en lo sustancial favorecía la mejora progresiva de las condiciones laborales de las personas asalariadas. Desde una perspectiva no solo técnica, por los cambios acelerados y disruptivos en los modos de producción a los que estamos asistiendo, sino también sociológica, las fronteras internas entre el empleo con derechos y el empleo precario y discontinuo, o simplemente inexistente, y simultáneamente entre el trabajo mercantilizado (retribuido) y el trabajo socialmente útil, está hoy en proceso de reconfiguración, y en cierta medida de disolución. Parece evidente que el sindicalismo no puede ser ajeno tampoco a este proceso, no solo por razones ideológicas, sino también prácticas, porque de su capacidad de diagnóstico, comprensión y respuesta ante dichos cambios, dependen en buena medida sus posibilidades de implantación efectiva entre las personas –cada vez más numerosas– que los protagonizan y padecen.

En último lugar de este apretado resumen, sin que ello le reste en absoluto relevancia a este aspecto frente a los anteriores, es necesario remarcar también que un sindicalismo volcado en la dignificación del trabajo y la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, y que aspira por ello a mantenerse y progresar como una estructura institucionalizada para contribuir a la profundización democrática y la mejora de la cohesión social, requiere de un marco normativo que garantice y proteja suficientemente sus herramientas típicas de actuación. En este sentido, resulta imprescindible articular una respuesta contundente frente a ciertas tendencias económicas, políticas y jurídicas que abogan por la progresiva individualización de los derechos laborales y el debilitamiento de la acción colectiva. Se trata de voces y propuestas que en buena medida se aprovechan de un magma conceptual e ideológico confuso, elaborado con ciertas dosis cuidadosamente elegidas de los problemas, incertidumbres y retos ya señalados, y que apelan también a la necesidad de introducir en las leyes laborales mecanismos de flexibilización unilateral, debilitando los instrumentos de defensa colectiva, como el único modo de enfrentar no solo graves periodos de crisis, tal y como ocurrió con la gran depresión de 2008 y las reformas laborales subsiguientes, sino también las fluctuaciones ordinarias del ciclo económico. Ante dichas tendencias, el sindicalismo solo puede seguir apelando al reforzamiento de la negociación colectiva como marco general de actuación, sin rigidez pero sin imposiciones, para poder

flexibilizar de forma negociada los procesos y optimizar con ello las respuestas frente a realidades cambiantes y complejas, pero sin abdicar de la defensa de sus intereses propios. La existencia, por tanto, de un marco legal que garantice y refuerce la intervención sindical, acompañado de unas prácticas y políticas públicas que le doten de herramientas adecuadas para asumir su papel en la construcción y defensa de una sociedad más justa, más equitativa y más cohesionada, se revela así como un factor capital en la consolidación de un sindicalismo de base y vocación democrática.

El número que hemos preparado reúne personas y especialistas que conforman un amplio –y cualificado– espectro, en el que confluyen experiencias, reflexiones y perspectivas diversas: prácticas, teóricas, académicas, políticas.... Todo ello con el propósito de facilitar al lector una visión diacrónica desde la irrupción del sindicalismo democrático en los albores de la transición política, pasando por algunas de sus manifestaciones más significativas a lo largo de estas cinco décadas, hasta sus retos más actuales y complejos, agrupando para ello voces, análisis y diagnósticos que aúnan diversidad de planteamientos, independencia de criterio y calidad de pensamiento crítico. Solo nos resta reiterar nuevamente nuestro agradecimiento a todas las personas colaboradoras que con su generosidad y sus aportaciones y superando con creces nuestra intención inicial, han hecho posible la aparición de este nuevo ejemplar monográfico de *Grand Place*.

# DIÁLOGO SOCIAL Y ESTADO DE BIENESTAR: EL IMPORTANTE PAPEL DE LOS SINDICATOS

JOAQUÍN ALMUNIA

Mi contacto directo con la actividad de los sindicatos de clase en el interior de España, aún ilegales, comenzó a la muerte de Franco. Trabajé como economista en Bruselas desde 1972 sobre temas europeos, y allí me afilié al PSOE y a la UGT. Conocí a muchos de sus militantes exiliados y emigrantes en países europeos y a algunos de los líderes del interior en sus visitas al extranjero. Llegué de vuelta a Madrid en enero de 1976, cuando Nicolás Redondo me encomendó la misión de poner en marcha, partiendo de cero, una incipiente estructura de asesoramiento económico de la Unión General de Trabajadores. Durante tres años y medio apasionantes pude estar en contacto diario con los máximos dirigentes y con muchos de sus cuadros y pude tratar a los dirigentes de las otras centrales. Todos ellos estaban volcados en el proceso de transformación de sus organizaciones, aún semi-clandestinas, en unos sindicatos modernos y potentes, al tiempo que, junto a sus compañeros de los partidos, trabajaban por conquistar la libertad y construir la democracia.

Desde el inicio de la transición, UGT y CC.OO. lideraron el debate sobre el modelo

de relaciones laborales de nuestra democracia, en sustitución de las estructuras del sindicalismo vertical montado por la dictadura. UGT tenía entonces más historia que presencia efectiva en muchos centros de trabajo, aunque contaba como un activo importante con el apoyo de la Confederación Europea de Sindicatos, creada en 1983, y con el referente del PSOE. CC.OO. era bastante más fuerte gracias a su presencia en muchas fábricas y sectores, pero tenía escaso apoyo internacional y aparecía demasiado ligada al PCE.

La unidad de acción entre las dos grandes centrales no fue fácil en aquellos primeros años. Ambas compartían objetivos y ambiciones similares, y, por encima de todo, la necesidad de consolidar la democracia y la fortaleza del sindicalismo; pero existían entre ellas serias discrepancias. Unas se derivaban de las diferentes estrategias políticas del PSOE y del PCE, partidos a los que pertenecían respectivamente casi todos los dirigentes de uno y otro sindicato; otras, se debían a su diferente concepción acerca de cómo habían de organizarse sus estructuras y del papel que estas debían jugar a la hora



de negociar los convenios colectivos. La UGT no había querido participar en las elecciones celebradas en el seno del sindicalismo vertical en los últimos años del franquismo, por lo que muchos de sus miembros carecían de experiencia sobre el terreno, mientras que CC.OO. había optado por presentar candidatos a pesar del carácter clandestino de la organización, logrando así que muchos de sus cuadros ganasen presencia como miembros de los Jurados de empresa en la lucha reivindicativa y en la negociación colectiva.

Con la llegada de la democracia, desapareció el verticalismo y se comenzó a implantar poco a poco el marco de relaciones laborales vigente. Las tesis de CC.OO. predominaron en lo referente a la representación de los trabajadores a nivel de cada empresa, optando por encargar esa tarea a los Comités de empresa. UGT mantenía que los sindicatos debían ser quienes asegurasen directamente esa representación a través de sus secciones sindicales. La elección de CC.OO. era la solución más simple y realista, dados los escasos niveles de afiliación. Además de establecer la representatividad de los sindicatos en los centros de trabajo, servía a los más representativos para negociar convenios en todos los demás ámbitos, con una eficacia extendida al conjunto de los trabajadores, estuviesen o no afiliados.

El Estatuto de los Trabajadores, aprobado en 1980, optó definitivamente por ese modelo, consagrando con rango de ley la existencia y las competencias atribuidas a los "sindicatos más representativos" —aquellos que superasen el 10% de los cargos electos— en los diferentes ámbitos territoriales y

sectoriales. Desde entonces, CC.OO., UGT a nivel estatal, y a escala del País Vasco ELA-STV y luego también LAB, ostentaron la representación de los trabajadores en la negociación colectiva en los ámbitos superiores a la empresa, asegurándose además su interlocución privilegiada con los poderes públicos.

Visto con la perspectiva del tiempo transcurrido desde entonces, el sistema tiene muchas ventajas, pero también algunos inconvenientes. El principal de estos, a mi juicio, es que reduce los incentivos para la afiliación de los trabajadores a los sindicatos, y facilita el poder de sus aparatos burocráticos. Con algunas excepciones, el número de trabajadores con carné en España es muy bajo, y la tasa de afiliación es una de las más bajas de nuestro entorno. A la eficacia general de los convenios —es decir, al hecho de que sus provisiones se apliquen a todos con independencia de que se sea o no miembros de los sindicatos que los negociaron—, viene a añadirse el hecho de que las centrales sindicales no prestan a sus miembros, salvo excepciones, ninguna ventaja apreciable en materia de acceso a la educación, a la cobertura sanitaria, a las pensiones, a la vivienda o a otros servicios. El carné de afiliado no aporta, por tanto, grandes ventajas en términos de participación en la toma de decisiones en ámbitos superiores a la empresa, ni ventajas materiales significativas. En las empresas pequeñas y medianas, las asambleas de fábrica son más eficaces que las estructuras de las organizaciones, pero su alcance está lógicamente limitado a las cuestiones que pueden dilucidarse a ese nivel.

El modelo mutualista que aún perdura en otros países europeos, y que también llegó a existir aquí antes de la guerra civil, puede proporcionar ventajas en términos de servicios dirigidos a los afiliados, aunque hoy en día haya quedado reducido en la mayoría de los países europeos a un complemento de los servicios y prestaciones desarrollados en los estados de bienestar. Pero aquí fue arrasado por el franquismo al ilegalizar en 1939 a todas las organizaciones obreras y proceder a la incautación de sus bienes. El régimen franquista creó sus propias mutualidades, obviamente con la naturaleza propia del corporativismo antidemocrático, y sus recursos acabaron en su día integrados en la caja única de la Seguridad Social. Solo pervivieron algunas de ellas, ligadas a ciertas profesiones liberales. En torno al movimiento cooperativo de Mondragón se crearon en Euskadi algunas mutuas con influencia significativa, pero suponen más bien la excepción que confirma la regla. Las políticas públicas en pensiones, protección del desempleo, educación, sanidad, vivienda y protección a las personas dependientes son hoy las auténticas herederas, ahora en el marco del Estado, de las entidades que antes de la dictadura alumbraron servicios y prestaciones bajo la iniciativa de las organizaciones sindicales u otras también pertenecientes al movimiento obrero.

Traer a la memoria aquellas experiencias históricas, y su contraste con la situación actual, lleva a reflexionar sobre lo que supone la combinación actual entre un modelo de relaciones laborales que fortalece a los sindicatos en su papel como representantes de los trabajadores y, por otra parte, el progre-

sivo desarrollo de servicios públicos con cobertura para el conjunto de los ciudadanos, como corresponde a un Estado de Bienestar. La universalización en materia educativa, sanitaria o de cuidados, y la extensión de las prestaciones sociales en pensiones o protección frente al desempleo, conduce a los sindicatos a la necesidad de expandir de nuevo, bajo formas diferentes a las tradicionales, buscando influir en la orientación de una serie de políticas públicas. El papel de una central sindical representativa en la actualidad va más allá de la defensa de las condiciones de trabajo a través del ejercicio de acciones reivindicativas y de las conquistas que pueden obtenerse a través de la negociación colectiva centrada en los salarios y las condiciones de trabajo en las empresas y en las administraciones públicas. Lo que hace un siglo había que lograr mediante iniciativas de los sindicatos y los partidos socialdemócratas junto a otras organizaciones del propio movimiento obrero, ahora hay que obtenerlo en muy buena medida a través de las políticas públicas propias de los estados de bienestar. Las centrales sindicales con capacidad de representar al conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses, con independencia de sus niveles de afiliación, tienen ahora el mandato y la obligación de actuar conforme a esos intereses, lo que supone una mutación respecto de sus orígenes ligados estrictamente a la lucha contra los bajos salarios y las condiciones de trabajo en las empresas. Hoy en día los "malos" empleadores siguen por desgracia existiendo, pero la globalización y la digitalización han abierto nuevos desafíos y generado nuevas desigualdades en el seno

de la sociedad, que exigen una perspectiva más amplia para la acción sindical. La tarea de los sindicatos pretende influir en la acción del Estado para que este garantice condiciones de trabajo y salarios decentes, servicios públicos de calidad, la cobertura de derechos para los sectores más débiles, sean o no trabajadores, la eficacia de las políticas redistributivas y “predistributivas”, y la provisión de bienes públicos como la educación, la salud o la protección frente al cambio climático.

### **¿Cómo se ha desarrollado el modelo español de relaciones laborales, desde la llegada de la democracia?**

Los primeros grandes acuerdos socioeconómicos de la democracia –los llamados Acuerdos de la Moncloa– fueron suscritos por los partidos que obtuvieron representación parlamentaria en junio de 1977, incluidos los de izquierdas, aunque no con ciertas reservas por parte del PSOE. Los socialistas obtuvimos en las primeras elecciones democráticas un resultado por encima de nuestras propias expectativas, pero temíamos que a través del desarrollo de esos acuerdos y de otras decisiones, el Gobierno de Adolfo Suárez tratase de reequilibrar la relación de fuerzas en el seno de la izquierda en favor del PCE de Carrillo y también de las CC.OO. de Marcelino Camacho, para debilitar a socialistas y ugetistas. Los sindicatos no quisieron participar directamente en aquellos Acuerdos, rechazando la invitación del Gobierno. Hacerlo sin poder contrastar previamente su nivel de representatividad

–cosa que los partidos habían logrado en las elecciones– hubiese sido muy arriesgado. Pero una vez firmados, los respaldaron en lo sustancial, e incluso asumieron los criterios de moderación salarial incluidos en sus cláusulas.

Tras la aprobación de la Constitución y la celebración de las elecciones de marzo de 1979, quedaba por delante una inmensa tarea. El consenso político que había caracterizado los dos años anteriores se desvaneció. La crisis económica arreciaba, con niveles elevados de inflación, el aumento continuo del desempleo y un serio deterioro del sistema productivo, que exigía reformas estructurales y ajustes difíciles. La mirada se dirigió de nuevo hacia las centrales sindicales, que ya habían podido medir por vez primera su grado de representatividad. Esta vez, quien manifestó reticencias a la hora de llegar a pactos de moderación de rentas de ámbito nacional fue CC.OO., triunfador en las primeras elecciones sindicales, mientras que la UGT llegó a un acuerdo de concertación con la CEOE, el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI). Además de los compromisos salariales para orientar la negociación de los convenios colectivos, manteniendo como referencia la inflación prevista, el AMI avanzaba orientaciones para el establecimiento de un marco democrático de relaciones laborales y sentó un claro precedente de cara al Estatuto de los Trabajadores. El AMI fue renovado al año siguiente.

Además de regular el contrato de trabajo y establecer criterios para la contratación laboral, el Estatuto definió con rango de ley las normas para el desarrollo de la negociación

colectiva y la solución de conflictos colectivos. El marco de relaciones laborales y el papel de los sindicatos quedaron básicamente definidos. Menos de dos años más tarde, asumí la cartera de ministro de Trabajo y Seguridad Social en el primer Gobierno de Felipe González. Entre su constitución en diciembre de 1982 y el final de la legislatura en el verano de 1986, se pudieron acabar de perfilar los pilares básicos de nuestro modelo laboral. La reducción de la jornada semanal a 40 horas fue la primera ley enviada por el Gobierno al Parlamento. El Estatuto de los Trabajadores fue reformado por primera vez, se aprobó la Ley Orgánica de Libertad Sindical y se comenzó el proceso de devolución del patrimonio histórico expropiado por la dictadura a UGT y otros sindicatos, así como el reparto del patrimonio acumulado por los sindicatos franquistas, gracias a las cotizaciones forzosas de trabajadores y empresarios, lo que benefició a UGT, CC.OO. y a la CEOE/CEPYME. También se incorporó a los representantes sindicales a una serie de plataformas de control y seguimiento de determinadas políticas públicas, en el ámbito laboral y de la seguridad social.

Durante los tres años y medio transcurridos hasta el final de mi mandato al frente del ministerio, esos pilares fueron sometidos, a su vez, a una dura prueba. La situación económica heredada por los aumentos de precios del petróleo de la década de los 70, y agravada la desastrosa gestión económica de los últimos Gobiernos de la dictadura, no pudo ser enderezada sustancialmente por los Gobiernos de la UCD, a pesar de los esfuerzos realizados en el marco de los Acuerdos de la Moncloa y de la concertación social. El

nivel de desempleo seguía creciendo, por la intensa destrucción de puestos de trabajo y la obsolescencia de buena parte de nuestro tejido industrial. La inversión privada escaseaba, y la vuelta de muchos de los emigrantes que habían ido a Europa en los años 60, el ajuste del empleo agrícola y la gradual incorporación de mujeres al mercado de trabajo contribuían a aumentar los desequilibrios entre oferta y demanda de trabajo. Los ajustes para doblegar la crisis ponían límites al ritmo deseable para financiar políticas sociales. Además, a medida que se avanzaba en las negociaciones para el ingreso de España en la Comunidad Europea, era acuciante la necesidad de preparar nuestra economía para hacer frente a la desaparición gradual de la protección arancelaria de nuestro mercado nacional y, en general, al escenario de una competencia sin barreras con otras economías mucho más avanzadas en el seno del mercado común.

Se imponía por ello una apuesta firme por el diálogo social. Pese a las muchas dificultades que surgieron en el camino, y los enormes esfuerzos requeridos a miles de trabajadores, se pudieron alcanzar acuerdos importantes en el proceso de reconversión industrial. Y en octubre de 1984 se firmó el Acuerdo Económico y Social (AES), que, por su amplitud y ambición, marcó un nuevo hito en la historia de la concertación social iniciada años atrás. Por desgracia, CC.OO. se descolgó en un momento dado de las negociaciones, pero no pudo hacerlas descarrilar. Compuesto de dos partes –un acuerdo tripartito con la participación del Gobierno, UGT y CEOE, y un acuerdo interconfederal– el AES consta de dieciocho capítulos.

El acuerdo tripartito abordaba compromisos de carácter fiscal, económico, retributivos para los empleados públicos, protección al desempleo, pensiones, contratación laboral, empresa pública y patrimonio sindical.

La aplicación de algunas de esas cláusulas chocó con dificultades. En materia de contratación laboral se procedió al desarrollo de lo previsto en el Estatuto y lo pactado en el AES con la aprobación de varios decretos, incluido el relativo a los contratos temporales como medida de fomento del empleo. Por desgracia, lo que tenía una clara vocación coyuntural –“en tanto persistan las actuales dificultades en el mercado de trabajo” decía el preámbulo de esa norma– se acabó convirtiendo en un defecto endémico de nuestro ordenamiento jurídico-laboral, generando consecuencias indeseables en cuanto a la precarización y la dualización del mercado de trabajo. Casi simultáneamente, ante la necesidad de contener el crecimiento del gasto en pensiones, el Congreso procedió en junio de 1985, a propuesta del Gobierno, a la aprobación de la primera reforma del sistema de pensiones de la democracia, que no estaba prevista como tal en el AES. La firme oposición de la UGT y la huelga convocada por CC.OO., dieron al traste con la posibilidad de seguir profundizando el diálogo social en los años siguientes. Y en diciembre de 1988, las dos grandes centrales convocaron una huelga general, cuyo éxito paralizó el país y certificó que el periodo de diálogo social iniciado diez años antes se había agotado. En el futuro, habría de reanudarse en todo caso sobre nuevas bases, porque las circunstancias económicas, sociales y políticas lo iban a exigir.

Durante los años transcurridos entre ambas huelgas –muy débil la primera y excepcionalmente masiva la segunda– tuvieron lugar muchos acontecimientos relevantes. España ingresó en la Comunidad Europea, el referéndum de la OTAN enfrentó a los máximos líderes sindicales con el Gobierno, hubo nuevas elecciones que volvió a ganar el PSOE, se produjo un cambio de Gobierno con un nuevo ministro de Trabajo, y se inició un periodo de crecimiento económico que dio lugar a intensas reivindicaciones salariales y a otras muchas de carácter social. Los sindicatos exigían al Gobierno que reconociese la existencia de una “deuda social”, consecuencia del crecimiento económico recuperado tras el ingreso en la CE. Pero el diálogo social estaba roto. Hasta pasada la huelga general de diciembre de 1988 no volvieron prácticamente a reunirse los máximos líderes sindicales con el presidente del Gobierno.

Para entonces, ambas centrales habían recuperado un amplio margen de autonomía respecto de los partidos de la izquierda. Poco a poco se recuperó el diálogo y los sindicatos consiguieron obtener del Gobierno una serie de acuerdos beneficiosos para los trabajadores. Nada más clausurarse los grandes eventos de 1992, la economía atravesó por una crisis profunda, aunque de corta duración, con efectos muy negativos sobre el nivel de empleo. Pero hasta pasadas las elecciones de 1993, no se pudieron abordar en profundidad los grandes temas pendientes en la agenda del diálogo social: la reforma del mercado de trabajo y la reforma del sistema de pensiones públicas. Sin embargo, el último Gobierno de Felipe Gon-

zález, agobiado por la crisis económica y por la sucesión de escándalos, no pudo concluir acuerdos sustanciales con los sindicatos, y tuvo que aprobar una reforma laboral sin consenso.

Para llegar a una nueva ventana de oportunidad para el diálogo social, hubo de producirse la alternancia política. Tras la salida del PSOE y la victoria del PP en las elecciones de 1996, los nuevos líderes sindicales que habían sustituido a los históricos Marcelino Camacho y Nicolás Redondo, se sentaron de nuevo a la mesa y firmaron acuerdos de cierta envergadura con el Gobierno de Aznar. La autonomía sindical, confirmada desde 1988, producía la paradoja de que lo que no podía acordarse con un Gobierno de izquierda si fuese posible con la llegada del PP a la Moncloa. En los primeros meses de Aznar, se concluyó un acuerdo sobre el sistema de pensiones, basado en lo sustancial en el consenso parlamentario en torno al llamado Pacto de Toledo, alcanzado antes de las elecciones de 1996. Las críticas sindicales a la reforma de 1985 formaban parte del pasado. Pero ninguna de las reformas laborales del PP, ni la de 1996 ni las posteriores hasta la última de 2012, fueron pactadas con las centrales sindicales, ni tampoco pudieron eliminar el excesivo grado de temporalidad de los nuevos empleos.

Hasta la vuelta al Gobierno del PSOE en 2004, bajo el liderazgo de Rodríguez Zapatero, el crecimiento económico y del empleo fueron alentados en buena medida por los vientos de cola derivados de la generación de una burbuja inmobiliaria. Una expansión económica basada en fundamentos tan ines-

tables tendría consecuencias preocupantes, aunque no fuesen tenidas en cuenta con la suficiente anticipación: el crédito se concentraba en el sector de la promoción de viviendas y en las hipotecas concedidas para que los ciudadanos pudiesen adquirirlas, la calidad del empleo creado era muy deficiente, y los niveles de productividad muy bajos. Desde el punto de vista macroeconómico, el déficit fiscal se reducía con facilidad gracias a los ingresos derivados del boom inmobiliario y al aumento del empleo, pero el endeudamiento de nuestra economía respecto del exterior se fue elevando a cotas muy altas. El crecimiento del empleo y la evolución del poder adquisitivo gracias a una inflación decreciente favorecía un clima social bastante apacible.

Durante la primera legislatura del Gobierno de Zapatero, la buena marcha de la economía permitía que se mantuviesen ocultos los crecientes desequilibrios alimentados por un modelo de crecimiento desequilibrado que, como se demostró más tarde, resultaba insostenible. Desgraciadamente, no hubo que esperar mucho tiempo para que los desequilibrios saliesen a la luz. En 2007 se empezaron a percibir turbulencias preocupantes en el sistema financiero estadounidense, que pronto se transmitieron a los mercados y entidades financieras de algunos países europeos. En España, los datos mostraban la progresiva desaceleración del sector inmobiliario, pero nuestros Bancos y Cajas, bien provisionados merced a la supervisión del Banco de España, parecían estar a cubierto de los nubarrones que amenazaban tormenta en los sistemas financieros norteamericanos, británicos o alemanes. Un año después, en el

otoño de 2008, la quiebra de Lehman Brothers dio el pistoletazo de salida a una tempestad económica que ya no podía ocultarse. Provocó recesiones, desempleo, crisis severas en los mercados de deuda pública y privada, rescates financieros a cambio de condiciones draconianas y, como consecuencia, enormes desigualdades y serias consecuencias sociales y políticas.

Zapatero empezó negando la existencia de la crisis, al menos hasta pasadas las elecciones de 2008. Tras su victoria, optó por un paquete de medidas expansivas del gasto en 2009. Los desequilibrios económicos se agravaron, tanto en el sector público como en el privado. En mayo de 2010, tras el estallido de la crisis de la deuda pública en Grecia y el contagio por vía de las primas de riesgo a otras economías como la española, tuvo finalmente que asumir la gravedad de la situación. El Gobierno planteó al Congreso y al conjunto del país la necesidad imperiosa de duros ajustes presupuestarios para hacer frente al impacto de la crisis en los mercados de deuda pública y privada. La simultaneidad de los desequilibrios presupuestarios y de la balanza exterior reflejaba la dimensión y consecuencias de la crisis dentro y fuera de nuestras fronteras, y la rápida subida de los tipos de interés forzaba a un giro tan inesperado como repentino de la política económica seguida hasta entonces. Al no haber anticipado el Gobierno lo que podía suceder de manera verosímil, ni haber empleado tiempo para explicar a la opinión pública los riesgos que se habían acumulado tanto en las entidades financieras como en las finanzas públicas, ni el diálogo político ni el social pudieron

jugar el papel que habían desempeñado en los momentos difíciles del comienzo de la democracia o en la preparación del ingreso en la CE.

El coste del rescate de bancos y Cajas de Ahorro, financiado en gran parte gracias a los préstamos canalizados por la UE, sigue pesando mucho sobre nuestras finanzas públicas. Y lo que es aún más importante, el empleo cayó con rapidez, cientos de miles de trabajadores fueron al paro, los salarios y pensiones se congelaron y las expectativas de futuro de toda una generación de jóvenes quedaron frustradas durante años. Proliferaron los desahucios, y muchas personas mayores fueron estafadas al descubrir que sus obligaciones preferentes, donde habían colocado sus ahorros, perdían buena parte de su valor. El PP volvió al Gobierno en 2011, pero el Gobierno de Rajoy, tras verse obligado a solicitar a la UE el rescate del sistema financiero, pronto cayó en la desidia y renunció a plantear reformas, salvo en el caso de la reforma laboral de 2012 y de su ley de pensiones. Ninguna de ellas estuvo apoyada por el diálogo social. La primera, agravó aún más los problemas endémicos del mercado de trabajo. Y la segunda, junto a algunos elementos razonables completando los legislados por el último Gobierno de Zapatero, impuso límites a la revalorización de las pensiones que ya han sido corregidos.

Desde su triunfo en la moción de censura de mayo de 2018, basada en los casos de corrupción que han afectado muy seriamente al PP, los Gobiernos de Pedro Sánchez han recuperado un diálogo social casi permanente, que ha producido resultados muy positivos.



El más relevante de todos ellos es, sin duda, la recuperación de la confianza entre los interlocutores sociales y el Gobierno, y de los interlocutores entre sí. El parlamento ha podido aprobar, sobre la base del texto acordado en el marco del diálogo social, una reforma laboral que además de corregir los aspectos más lacerantes de la de 2012, ya está siendo capaz de corregir los excesos derivados de los abusos en materia de temporalidad. También ha sido espectacular el incremento del SMI, que se sitúa ya muy cerca de la barrera de los 1.000 € mensuales. Sin olvidar que la utilización de los ERTE para mitigar las consecuencias de la pandemia sobre el empleo, salvando cientos de miles de empleos y conteniendo el aumento del paro, han sido fruto del diálogo social.

Pero no debemos engañarnos: corregir las consecuencias dañinas de la sucesión de crisis –la económica entre 2008-2013, la de la COVID a partir de 2020 y más recientemente la inflación impulsada por el encarecimiento de la energía– vuelve a plantear al Gobierno y a los interlocutores sociales nuevos retos. La agenda de reformas que hay que llevar a cabo en España para dar solidez al crecimiento económico y a la generación de empleos de calidad, afrontando la transición energética, el cambio tecnológico y la reparación y fortalecimiento de nuestro estado de bienestar, es muy amplia y va a requerir tiempo, cohesión política y mucho diálogo social.

## **Futuro**

El futuro inmediato está plagado de incertidumbres. La situación política refleja niveles de tensión y polarización elevados,

que dejan muy poco margen para alcanzar acuerdos entre Gobierno y oposición. A su vez, en el seno de la coalición de Gobierno, y sobre todo entre el conjunto de este y los demás partidos que apoyaron la investidura de Pedro Sánchez, las discrepancias tienden a aumentar, ofreciendo una imagen de inestabilidad muy preocupante. Vivimos en un permanente clima electoral, que los populismos aprovechan mejor que nadie. Como contrapunto, el diálogo social ha resistido desde 2018 hasta ahora y ha producido resultados muy positivos. Sin embargo, la llegada de la inflación, después de más de una década de crecimiento muy moderado de los precios, ha hecho imposible llegar a un acuerdo de moderación de rentas.

Las próximas elecciones generales deben celebrarse al final del 2023, salvo que los actuales apoyos políticos del Gobierno, dentro y fuera del ejecutivo, decidan dejar de hacerlo. De aquí a entonces, la situación económica puede mejorar, y las tensiones inflacionistas remitir. Hasta 2026 se van a invertir miles de millones de euros en los proyectos del Plan de Recuperación y Resiliencia financiado con los fondos europeos del “Next Generation EU”. Y el Gobierno habrá debido culminar la preparación de la segunda fase del Plan, que será financiado mediante préstamos de esos mismos fondos europeos, a un coste claramente inferior al que puede obtener en estos momentos el Tesoro español. En total, alrededor de 150.000 millones de euros deben servir para abordar con mayor margen nuestras necesidades de cara al futuro. Si la estabilidad política puede evitar la anticipación de las elecciones, habrá consecuencias positivas para la economía y no se correrán



riesgos de que se paralice el complejo proceso de gestión de los proyectos de inversión financiados por los fondos de la UE. Por el contrario, si en los próximos meses nos tuviésemos que adentrar de nuevo en un proceso electoral, los riesgos actuales irán a peor. Si la legislatura finalizara anticipadamente, las encuestas indican la posibilidad de que se produzca el triunfo del PP, y de que con el apoyo de Vox, se abra un nuevo periodo de mayorías conservadoras, con la participación en su seno, por primera vez desde 1977, de un partido de extrema-derecha. Incluso si el PSOE pudiese conservar el primer lugar entre las preferencias del electorado, las mismas encuestas indican que Unidas Podemos puede obtener menos escaños que en 2019, y el proyecto político anunciado por Yolanda Díaz está todavía rodeado de interrogantes. Además, los socios parlamentarios del Gobierno, y en particular Esquerra Republicana, parecen cada vez más reacios a seguir apoyando al Gobierno.

Sea cual sea el calendario electoral, incluyendo lo que pueda suceder en las elecciones municipales y autonómicas de la próxima primavera, los retos que, tanto partidos como sindicatos, tienen ante ellos obligan a no defraudar la confianza de los trabajadores, que han sufrido mucho a lo largo de más de una década casi ininterrumpida de crisis. La reciente reforma laboral, pese a los resultados positivos que ofrece, no es suficiente para abordar en profundidad las causas por las que nuestro nivel de empleo se sitúa muy por debajo de la media europea, ni para elevar el nivel salarial en consonancia con mejoras de productividad. Las nuevas tensiones inflacionistas agravan la situación de las

rentas más bajas. El paro de los jóvenes, y la mala calidad de muchos empleos, exigen actuaciones más ambiciosas en materia de formación y de eliminación de barreras para su plena inserción laboral. La precarización y la exclusión social afectan de manera muy aguda a muchas mujeres que encabezan familias monoparentales, y a cientos de miles de inmigrantes. La formación permanente es obligada, en particular para la adquisición de conocimientos que permitan trabajar dignamente en una economía que acelera sus grados de digitalización. La creciente expansión del trabajo a domicilio, y la preferencia por un reparto más flexible entre trabajo y ocio, exigen modernizar la regulación de la jornada laboral.

Junto a la agenda en temas laborales, hay que subrayar la relevancia de otros que van a condicionar nuestro futuro a medio y largo plazo. Comenzando por la necesidad de fortalecer las bases del sistema de pensiones, seriamente afectado por un desequilibrio estructural que va a requerir medidas adicionales a las ya adoptadas. El envejecimiento de la población también reclama cambios en la transición entre la vida activa y la jubilación, así como una mayor atención a las políticas tendentes a doblegar el declive demográfico. Además, la transición energética hacia una economía descarbonizada, de acuerdo con el objetivo europeo para 2050, ya está implicando la necesidad de repartir con justicia los esfuerzos que supone no fracasar en ese reto. Como también es imperativo apostar por la transición hacia una economía digitalizada capaz de aprovechar todas las oportunidades tecnológicas, y de distribuirlas de manera que no

se generen nuevas exclusiones sociales. Por supuesto, además del apoyo que estamos recibiendo de los fondos europeos, hay que dotar a nuestras haciendas con los recursos públicos necesarios, por desagradable que se hablar de subir impuestos o eliminar desgravaciones y deducciones fiscales. El nivel actual del endeudamiento público requiere diseñar una estrategia viable para la consolidación fiscal, y la mejora de la gestión de los servicios públicos.

### **¿Hasta qué punto pueden los sindicatos contribuir al éxito en el diseño y desarrollo de esta larga agenda?**

Ha transcurrido mucho tiempo desde que, recién celebradas las primeras elecciones democráticas en 1977, se firmasen los Acuerdos de la Moncloa. La situación actual es muy diferente de aquella. La democracia está consolidada, los interlocutores sociales tienen una enorme experiencia, la economía es mucho más fuerte a pesar de las sucesivas crisis que hemos padecido, nuestro Estado de las autonomías ha descentralizado partes importantes del poder político y de los recursos públicos, somos miembros de una UE con competencias más o menos directas en relación con las políticas y medidas que se requieren, etc. No creo que sea posible, ni siquiera deseable, repetir aquel formato excepcional para buscar los necesarios consensos. Pero ello no debe llevarnos a sobrevalorar nuestras capacidades. Ni en el plano político ni en el social.

El sistema de partidos que prevaleció en España desde 1977 hasta 2015 –el llama-

do “bipartidismo imperfecto”– no parece que vaya a recomponerse fácilmente. Ello plantea serios problemas de gobernabilidad para los que no se vislumbran soluciones a corto plazo, lo que obviamente es una mala noticia. La añoranza de los aspectos positivos del sistema de partidos existente hasta 2015 no implica menospreciar las críticas, muchas veces justificadas, que han recibido quienes han protagonizado ese periodo. Sin embargo, quienes se presentaron como los protagonistas de una “nueva política” que dejase atrás a los representantes del viejo bipartidismo, o están en vías de desaparición como Ciudadanos, o sufren un serio deterioro de liderazgo, con apoyos menguantes.

Las dos grandes formaciones que se han alternado en el Gobierno desde 1982 hasta hoy lo van a seguir haciendo muy probablemente en el futuro, pero ni el PSOE ni el PP tampoco parecen en condiciones de volver a gozar de una mayoría parlamentaria suficiente. El PSOE obtuvo un resultado electoral excelente –con un 44% de apoyo– en 2008, sin que desde entonces haya superado la barrera del 30%, ni parece que vaya a poder hacerlo ahora. Para conformar una mayoría parlamentaria ha necesitado llegar a un acuerdo de coalición con Unidas Podemos y a buscar respaldo parlamentario entre los partidos nacionalistas, algunos de ellos independentistas. La inestabilidad de esa fórmula lleva a pensar que no sería capaz en adelante de abordar por sí sola, con garantías, muchos de los elementos de la agenda a la que me he referido más arriba. Desaparecido prácticamente Ciudadanos, la hipótesis alternativa sería poder llegar a acuerdos en-

tre el PSOE y el PP sobre políticas y reformas concretas.

El PP, por su parte, también obtuvo un magnífico resultado en 2011 –superando el 44% de votos–, pero tampoco ha podido elevarse desde entonces por encima del listón del 30%. Sus votos se fugaron primero hacia el espacio de Ciudadanos, pero desde las últimas elecciones de 2019 una parte relevante de sus antiguos apoyos se han desplazado hacia Vox. Los sondeos de opinión le sitúan ahora disputando el primer lugar con el PSOE, pero ambos por debajo del listón del 30%, y en el caso del PP parece que llegar a una mayoría que le permitiese gobernar le conduce a buscar un entendimiento con la formación que le acompaña en el espacio de la derecha. Tampoco esa fórmula ofrece ninguna garantía de credibilidad a la hora de desarrollar la agenda de futuro, sin hablar aquí de los muy serios problemas políticos que acarrea abrir las puertas del Gobierno a un partido populista de extrema-derecha.

La enorme incertidumbre acerca de la gobernabilidad de España en los próximos años podría mitigarse si se recupera el diálogo entre PSOE y PP. No estoy pensando en la hipótesis de una coalición entre ellos. No sería realista, vistas sus enormes discrepancias programáticas en aspectos clave y la carencia casi absoluta de diálogo entre ellos durante los últimos tiempos. Tampoco sería deseable, puesto que no solo dejarían en la oposición a quienes se sitúan en los extremos del espectro político, sino también al conjunto de los partidos nacionalistas. La estabilidad que pudiera obtenerse gracias al acuerdo para compartir el Gobierno en-

tre las dos grandes fuerzas políticas tendría como muy probable contrapartida la generación de tensiones políticas incluso más elevadas que las actuales, y de signo totalmente contrapuesto. Tampoco me parece acertada la idea del nuevo líder del PP, en el sentido de que ambos partidos acuerden de antemano dejar gobernar a quien de entre ellos obtenga el mayor porcentaje de votos. La actual fragmentación del sistema de partidos, y la volatilidad de la intención de voto de quienes hasta hace pocos años mantenían fidelidad a las papeletas del PSOE o del PP, impiden considerar que un compromiso de ese tipo redujese la actual inestabilidad política.

El margen es, por lo tanto, muy estrecho. Quizás, la clave para la recuperación de un diálogo político sereno entre quien gobierne en cada momento –ya sea el PSOE o el PP– y quien lidere la oposición pudiera residir en la consolidación del diálogo social, profundizando en la experiencia muy positiva que se ha desarrollado en los últimos años. Las centrales sindicales recuperaron su autonomía en relación con los partidos políticos de la izquierda hace ya bastantes años, y la CEOE también ha dado muestras, bajo el liderazgo de su actual presidente Antonio Garamendi, de que no desea actuar como correa de transmisión de los deseos que se le transmitan desde la calle Génova. Creo que hay buenas razones para no despreciar el papel relevante que debe jugar el diálogo social en el futuro de nuestro país.

En el caso de los sindicatos, su autonomía se ve reforzada por la evolución de sus bases sociales. El voto de los trabajadores y de otros sectores pertenecientes a las capas

más débiles de la sociedad, ha dejado de ser propiedad exclusiva de los partidos de izquierda. Los rasgos que identificaban a la clase trabajadora en la sociedad industrial se han modificado, e incluso difuminado, con la elevación del nivel educativo, la expansión de las clases medias y la tendencia a la individualización de la relación laboral; pero también por la extensión de la exclusión social como consecuencia del desempleo estructural y la desprotección de muchos sectores de trabajadores precarios, etc. Quienes se sitúan en el primer grupo, pueden optar por votar al centro-derecha; mientras que quienes sufren condiciones de vida y de trabajo más duras, quizás se desentienden de la política, o en el peor de los casos se sienten atraídos por la extrema-derecha.

Ante un escenario como el que he tratado de dibujar a grandes trazos, la relevancia del papel de los sindicatos cobra una nueva dimensión. La agenda de decisiones que hay que adoptar en España en los próximos años contiene una serie de prioridades sobre las que puede existir un amplio consenso –empleo, pensiones, educación, lucha contra el cambio climático, innovación y avance tecnológico,...– pero la confianza en la capacidad de los partidos y líderes políticos para conseguir los resultados deseados se sitúa por desgracia en niveles bajos. Uno de los elementos más positivos para mejorar esos niveles es, sin duda, la ayuda que una vez más nos presta la UE, a través de la definición de unos objetivos estratégicos claros y la aportación de recursos financieros condicionados, eso sí, a la puesta en marcha de los proyectos y reformas incluidos en el Plan de Recuperación y Resiliencia. Nuestro

país no puede desaprovechar en los próximos años esa gran oportunidad, y hacerlo supondría perder toda esperanza en avanzar en la convergencia con los países más avanzados del continente. Desde la crisis de 2008-2013 hemos perdido posiciones y nos hemos alejado de la media europea en renta y en bienestar social. Ahora empezamos a disponer de recursos económicos para recuperar el terreno perdido, pero la responsabilidad de emplearlos de manera eficiente recae sobre nuestras espaldas.

El Gobierno, las autonomías y las administraciones locales, junto con el sector empresarial, tienen que asumir el peso más importante para asegurar el éxito de esa tarea. Pero las deficiencias que se vienen manifestando en nuestra vida política, y los riesgos que afectan a la gobernabilidad, reclaman un papel activo del diálogo social para coadyuvar a que se mantenga el rumbo, se superen obstáculos y se movilice a trabajadores y empresarios en una tarea común, con visión de medio plazo. No abogo en absoluto por el Gobierno de los sindicatos. Su papel no es el de sustituir a los partidos. Pero si CC.OO. y UGT, junto con la CEOE, estuviesen dispuestos a continuar y profundizar en la actitud negociadora de que han hecho gala en el pasado reciente, las dificultades que podrían llevarnos a un fracaso, con el consiguiente retroceso en términos históricos, se podrán disipar.

Desde el comienzo de la democracia, el diálogo social nos ha proporcionado beneficios evidentes. Tanto a los trabajadores, representados por las grandes centrales sindicales como a los empresarios. Es cierto

que ese diálogo social ha sufrido altibajos en determinados momentos: por ejemplo, en la segunda mitad de la década de los años 80, cuando se llegó a la huelga general de 1988; o durante la crisis económica desde 2008, con la política de austeridad exacerbada por el Gobierno de Rajoy y su contrarreforma laboral. En el primer caso, el Gobierno era socialista; en el segundo, conservador. En ambos, el diálogo pudo recuperarse, gracias entre otras cosas a la responsabilidad de que hicieron gala las centrales sindicales. Pero de la mesa de la concertación social han quedado ausentes en los últimos años algunos temas importantes. Ahora, habría que actualizar la agenda del diálogo social, extendiéndola a las políticas educativas y formativas que deben profundizar los efectos positivos de la reforma laboral; completar la reforma del sistema de pensiones garantizando su sostenibilidad; definir una política industrial coherente con

las dos grandes transiciones –energética y digital– prioritarias en el marco europeo, haciendo compatibles la competitividad y un reparto justo de esfuerzos; y reformar nuestro sistema tributario de manera que nos podamos ajustar sin sobresaltos ni austeridad el desequilibrio estructural de nuestras finanzas públicas, ayudando al mismo tiempo a que los impuestos no dejen de atender a su necesario papel redistributivo en un país en el que las desigualdades han aumentado hasta niveles inaceptables.

Si a través del diálogo social se consiguiese poner en la mesa del Gobierno y de la oposición un repertorio de compromisos y de propuestas sobre muchos de estos temas, las dificultades para gobernar España probablemente serían menores, y los trabajadores y otros sectores necesitados de políticas eficaces agradecerán el esfuerzo realizado.

# UN SINDICALISMO CONDICIONADO Y DEBILITADO POR ELEMENTOS POLÍTICOS DIFERENCIALES. EL PROCESO DE RUPTURA DE LA UNIDAD SINDICAL EN EUSKADI

*EDUARDO GARCÍA ELOSUA*

El movimiento sindical y las relaciones entre las organizaciones sindicales en Euskadi en los últimos treinta años, no han sido ajenos a la situación política del país. Los partidos políticos democráticos no han sido capaces de lograr un consenso básico sobre el futuro del país, sobre su articulación con el estado español, sobre su participación en Europa y sobre las reglas de juego necesarias para crear un marco de convivencia estable. En definitiva, carecemos de unas bases compartidas para aceptar y poner en valor el pluralismo del país y la diversidad cultural.

En este contexto, en los últimos treinta años, el sindicalismo nacionalista ha situado como prioridad de su acción sindical, por encima de la defensa de los intereses de los trabajadores, una clara apuesta por el soberanismo y por la consecución de un marco propio de relaciones laborales con actitudes abiertamente frentistas y con una clara vocación de excluir al sindicalismo confederal en Euskadi.

## **La evolución de las relaciones sindicales en Euskadi**

Voy a tratar de explicar los hechos que, a mi modo de ver, acontecieron en los últimos treinta años en el movimiento sindical vasco y que fueron la causa de la ruptura de la unidad entre los sindicatos más representativos, así como su influencia en el conjunto de la acción sindical. Es una opinión sustentada en los más de treinta años en los que he ocupado diferentes cargos de responsabilidad en CC.OO. de Euskadi.

## **La unidad de acción**

Para realizar cualquier análisis sobre las relaciones sindicales en Euskadi que pretenda ser riguroso, es conveniente recordar, como punto de partida, que el mapa sindical vasco tiene importantes diferencias respecto al del ámbito estatal. En efecto, en el ámbito estatal el movimiento sindical está representado por dos organizaciones mayoritarias como CC.OO. y UGT, mientras en Euskadi, hay cuatro sindicatos más representativos que son ELA, LAB, CC.OO. y

UGT. Además, el sindicalismo nacionalista es mayoritario en Euskadi. En Navarra el mapa sindical es también más plural que en el conjunto del Estado, pero el sindicalismo confederal ha sido y sigue siendo mayoritario.

Al inicio de la década de los noventa del siglo pasado, la unidad sindical en Euskadi se daba, de forma habitual, entre CC.OO., ELA y UGT. Fue en el transcurso de esta década cuando empezaron a producirse las primeras grietas en la unidad de acción entre estas organizaciones sindicales. En marzo de 1992, el Comité Nacional de ELA aprobó el documento "Un futuro de progreso y libertad", que centró el debate en la necesidad de implicación de la clase trabajadora y el sindicalismo abertzale en la construcción nacional. El mes de abril de ese mismo año, el secretario general de ELA, en su intervención como invitado al quinto Congreso Confederal de CC.OO. de Euskadi, se preguntó: "la unidad sindical ¿para qué?". Y a la vez abogaba por la ampliación del marco de unidad de acción hacia quienes en aquellos momentos estaban fuera de ella porque, en su opinión, la que se venía practicando en Euskadi, sin incorporar a LAB, quedaba coja. Afirmó también, que la hegemonía sindical no se alcanzaba con disponer solo de mayorías, sino que se lograba con la plena unidad de acción de los sindicatos de clase en torno a unos contenidos mínimos, entre los que se encontraban "el compromiso con el desarrollo del autogobierno y con una práctica de la autonomía colectiva que respetara la voluntad mayoritaria de los trabajadores vascos". Era una clara declaración de la ruptura de la unidad de acción con el sindicalismo confederal si éste no asumía el discurso nacionalista en la CAPV y en la Comunidad Foral.

Una apuesta política de ELA que estaba al margen de los problemas reales que tenía la clase trabajadora como consecuencia de la desindustrialización y la pérdida de empleo que se estaban produciendo por la grave crisis que afectaba a las dos comunidades. Todo ello, además, sin reconocer que CC.OO. y UGT eran, y siguen siendo, mayoritarios en Navarra.

No pasó mucho tiempo para conocer lo que subyacía en el discurso del secretario general de ELA y, por tanto, para descubrir cuáles eran las verdaderas intenciones de sindicato nacionalista. El 28 de mayo de 1992, CC.OO. y UGT convocaron, en toda España, una huelga general de media jornada contra los recortes de las prestaciones y subsidios de desempleo. Pues bien, en Euskadi la convocatoria se realizó el 27 de mayo y fue de jornada completa por la exigencia de ELA quien, en caso contrario, optaría por no apoyar la convocatoria realizada por los sindicatos confederales, aun a costa de romper la unidad de acción que venía funcionando entre ELA, CC.OO. y UGT. Los sindicatos confederales accedieron a las pretensiones del sindicato nacionalista para conseguir que la convocatoria tuviera carácter unitario y porque mantener dos convocatorias diferentes en Euskadi conducía al fracaso de ambas y debilitaba la posibilidad de poder alcanzar el objetivo de la convocatoria. Otra de las exigencias de ELA fue ampliar la unidad de acción al sindicato LAB.

Era el comienzo de algo que ya estaba diseñado por el sindicato nacionalista mayoritario. Por eso, después de esta huelga y con el objetivo de intentar que no se visualizara la natu-

raleza política de esta apuesta ELA, poniendo como excusa un supuesto e inexistente giro en la política sindical de CC.OO. y UGT y, acusándoles, de forma inconsistente y sin ninguna justificación, de apostar por los convenios sectoriales estatales frente a los convenios sectoriales que se venían negociando en Euskadi, decide romper la unidad de acción con el sindicalismo confederal porque, a su entender, era imposible cualquier colaboración estable. Una ruptura que se producía en el ámbito de la negociación colectiva, es decir, en la parte más esencial de la acción sindical. En el fondo, no era otra cosa que dejar la cuestión social subsumida a un debate político alejado de los problemas reales del mundo del trabajo.

Ante este panorama tan poco alentador, el sindicalismo confederal siguió apostando decididamente por la cooperación sindical y por la unidad de acción como valor estratégico. Con ese objetivo, hicieron propuestas que avanzaban en la búsqueda de entendimientos amplios, situados en el marco político social que nos desenvolvemos, el Estatuto de Gernika, conscientes de que el punto de encuentro estaba en concretar las reivindicaciones en el ámbito competencial de nuestros instrumentos de autogobierno y en la voluntad de las partes para lograr acuerdos, configurando todo ello un marco autónomo de relaciones laborales. Lo planteábamos así, conscientes de que el debate político sobre el modelo de construcción nacional era un elemento de distorsión de la unidad en el que difícilmente podíamos avanzar en posibles puntos de encuentro.

Sobre esas bases, el 13 de febrero de 1993, se dio el acuerdo entre CC.OO., ELA y LAB, un acuerdo que sindicalizaba la unidad, que contenía propuestas reivindicativas ante la patronal y el Gobierno y que era un claro compromiso de movilización por la reindustrialización y el empleo. UGT no suscribió el acuerdo; entre otras cosas, por su discrepancia con la redacción de la transferencia de la Seguridad Social.

El acuerdo, basado en criterios estrictamente sindicales, ejemplificó lo que era y debe ser la unidad en lo concreto y en lo posible; produjo una gran movilización y provocó el proceso de negociación con Ajuria Enea, que no culminó con acuerdo por la incapacidad del Gobierno Vasco para abordar de forma responsable una negociación de verdad. Nunca el conjunto de interlocutores llamados al acuerdo se reunió en torno a una mesa de negociación. Pero también porque los sindicatos nacionalistas impidieron el acuerdo, consagrando una práctica evasiva para eludir responsabilidades. Era el primer ejemplo de su renuncia al Diálogo Social como instrumento de contrapoder sindical.

Sin embargo, en la Comunidad Foral de Navarra, el Diálogo Social que se desarrolló entre el Gobierno de Navarra, la patronal CEN y CC.OO. y UGT, fructificó con la firma del "Acuerdo para el desarrollo industrial y el empleo en Navarra". ELA y LAB no suscribieron el acuerdo, dejando claro que, en su estrategia sindical, no caben el diálogo y la concertación. Una de las razones que dio el Coordinador de ELA en Navarra para no firmar, fue que "integrarse en ese entramado institucional, no beneficia a la organización".

Tras ese proceso, es ELA el que, por razones estratégicas, rompe unilateralmente la dinámica unitaria, aprobando su comité nacional un documento sobre "el marco propio de rela-



ciones laborales”, que condicionó el devenir de las relaciones sindicales al apostar, sin ningún escrúpulo ni disimulo, por unas relaciones unitarias exclusivamente con LAB. El cambio de la reivindicación del “marco autónomo” por el del “marco propio” o “marco vasco” de relaciones laborales es algo más que semántico. Encierra propuestas de secesión de la acción reivindicativa de los trabajadores y trabajadoras de Euskadi de los del resto del Estado, y ello, en medio de un proceso de internacionalización de la economía y de una reivindicación, por parte de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), de nuevos derechos sociales en el ámbito europeo en el que el derecho a la negociación colectiva cobraba especial relevancia. En cualquier caso, lo que quedó muy claro era que a ELA lo que realmente le molestaba era el sindicalismo confederal y su papel en Euskadi. Y por ello, contrariamente a lo que reclamaba y decía querer, lo que hizo, a partir del año 1993, fue reducir y limitar la unidad de acción al frente ELA-LAB, lo que, a la postre, fue el inicio de la puesta en escena de un modelo de relaciones sindicales de carácter excluyente y sustentado en criterios exclusivamente políticos.

El ejemplo más claro fue el manifiesto conjunto suscrito por ELA y LAB para el Aberri Eguna del año 1995. Un manifiesto que suponía que el movimiento sindical entrara en terreno político-ideológico, que era un claro impedimento para la unidad de acción con cabida de todos los sindicatos más representativos. En 1997, en su IX Congreso, ELA hace una apuesta por un nuevo marco jurídico-político que reconociera la condición de sujeto político al País Vasco, lo que culmina con la celebración de un acto sindical en Gernika, en el que ELA certifica la muerte del Estatuto. El 12 de septiembre de 1998 se firmó la Declaración del Pacto de Lizarra, que era una clara apuesta por la vía soberanista y, por tanto, de la superación de la vía estatutaria, en cuya gestación ELA y LAB tuvieron un papel de vanguardia relevante.

Además de los ya reseñados, hay ejemplos que ayudan a entender lo que he tratado de explicar. Todas las huelgas generales que los sindicatos nacionalistas han convocado en Euskadi, desde el año 1999, fecha de la huelga general por las 35 horas, las han convocado de forma excluyente, sin contar para nada con CC.OO. y UGT. Eso sí, compartiendo convocatorias contra las reformas laborales con sindicatos como EHNE (agrario) o Hiru (transportistas), con los que pueden tener afinidades políticas, pero que no son precisamente sindicatos de clase. Pero lo más significativo, y lo que mejor define las intenciones de estos sindicatos, tuvo lugar cuando CC.OO. y UGT convocaron, a nivel estatal, una huelga general para el 20 de junio de 2002, contra el denominado “Decretazo” del Gobierno que recortaba, de forma significativa, las prestaciones por desempleo. La “mayoría sindical vasca”, no sólo no apoyó la convocatoria, sino que convocó otra huelga general alternativa, para el día 19 de junio, en la que incluían como reivindicación la defensa de un “marco propio de relaciones laborales”, lo que en el fondo no fue otra cosa que la convocatoria de una huelga contra la huelga convocada por el sindicalismo confederal. Una vez más, supeditaron la acción sindical a sus estrategias políticas, pretendiendo de paso, negar legitimidad al sindicalismo confederal en Euskadi.

En el caso de ELA, hay otras conductas despectivas hacia el sindicalismo confederal que son, cuando menos, impropias de una organización que se respete a sí misma y que sólo pueden ser producto de una altanería sin límites. Sólo así se puede calificar el hecho de que el Secretario General de ELA vetara la presencia del Secretario General de CC.OO. de Euskadi en la presentación pública de la Iniciativa Legislativa Popular de la Carta de los Derechos Sociales habiendo sido su sindicato la organización que más aportó en la recogida de las firmas que eran necesarias para poder presentar la iniciativa ante el Parlamento Vasco; o que a las delegaciones de CC.OO. y de UGT, invitadas a su XI Congreso, las ubicaran en los asientos reservados a las delegaciones extranjeras.

Por otra parte, conviene recordar que el sindicato nacionalista hizo una apuesta decidida por tener una relación única o preferente con las instituciones y con las organizaciones empresariales, trabajando por la exclusión de cualquier otra alternativa, especialmente la del sindicalismo confederal. Querer ser el sindicato hegemónico pasaba por convertirse en el único referente de las contrapartes y actuar exclusivamente en los marcos de negociación que estuvieran bajo su control. Lo demás, o no le importaba o no existía. Pero siendo esto muy preocupante, aun lo era más que, hasta no hace mucho tiempo, la patronal vasca, el Gobierno vasco y las Administraciones Locales y Forales fueran colaboradores necesarios de esta estrategia. Porque ELA ha crecido como sindicato al calor del poder político y del arrope empresarial.

En efecto, la patronal y ELA diseñaron un modelo de relaciones laborales con una clara voluntad de excluir a los sindicatos confederales más representativos, es decir, a CC.OO. y UGT. Era un modelo que tenía unas características muy definidas: la patronal concedía al sindicato nacionalista, además de un indisimulado trato de favor en los procesos de elecciones sindicales, una interlocución preferente, lo que no dejaba de ser un claro apoyo al objetivo más importante del sindicato nacionalista que, como ya he señalado anteriormente, no era otro que el de conseguir la hegemonía sindical. A cambio, ELA se reconvirtió en un sindicato próximo, disciplinado, muy clientelar y garante de la paz social. Aunque para ello hubiera que pactar una huelga sectorial de cuando en cuando.

Otro tanto ocurrió en sus relaciones con las Administraciones Públicas vascas que, en una actitud incalificable y digna del mayor despropósito, no tuvieron reparo alguno en conceder al sindicato nacionalista todas las prebendas posibles que fueran menester, eludiendo incluso la legalidad vigente cuando era necesario, lo que le permitió a ELA, además de convertirse en el sindicato mayoritario, ejercer de poder factico, tanto en el Gobierno vasco como en las Administraciones locales y forales.

Y entre todos los actores, Gobierno, patronal y ELA diseñaron un modelo de relaciones laborales que tenía como objetivo prioritario la consecución de un marco propio de relaciones laborales, para lo que pusieron en marcha operaciones de blindaje del modelo vasco frente al modelo español. Y, en este contexto y con este objetivo, uno de los primeros pasos fue la crea-

ción del Consejo de Relaciones Laborales (CRL), uno de los primeros órganos de autogobierno constituido tras la puesta en marcha del Parlamento vasco.

La creación del Consejo de Relaciones Laborales, no podía resultar extraño porque era la consecuencia lógica de la puesta en marcha de los órganos del autogobierno previstos en el Estatuto de Gernika. Pero eso queda en la historia de la teoría política de lo que debiera haber sido el desarrollo estatutario en materia laboral de acuerdo con la legalidad vigente, porque lo que verdaderamente se hizo tenía intenciones bien distintas. En efecto, el Estatuto atribuía al poder central las competencias en materia de legislación laboral, residenciando en la CAPV únicamente la competencia para su ejecución. Pues bien, a pesar de esta distribución competencial, la Ley de creación del Consejo, estableció como una de las funciones del CRL la corregulación de las relaciones laborales en Euskadi.

El CRL se creó en el año 1981 a través de la Ley 9/1981, de 30 de septiembre, y tuvo como idea inicial profundizar en el autogobierno vasco en materia de relaciones laborales. Sin embargo, el sindicato ELA, la patronal y la Administración Pública, intentaron ir más allá en sus pretensiones atribuyéndose la capacidad de legislar en materia laboral con el objetivo final de sentar las bases de un marco propio de Relaciones Laborales, blindando los convenios colectivos de ámbito vasco frente a los convenios de ámbito estatal. Entre otras cosas, porque incluía, entre sus funciones, la de “adoptar acuerdos de carácter interprofesional sobre materias concretas y aquellos otros que tuvieran como finalidad el desarrollo de un marco propio de Relaciones Laborales en Euskadi”, y se atribuía también la capacidad para establecer normas obligatorias, que era contraria al principio de autonomía de las partes que consagra la Constitución y desarrolla el Estatuto de los Trabajadores. El Tribunal Constitucional, en la Sentencia 35/1982, estimó parcialmente el recurso presentado por el abogado del Estado y declaró inconstitucionales y nulas estas funciones, lo que obligó a una modificación de la Ley para adaptarla a la sentencia del Tribunal Constitucional.

## **La negociación colectiva en Euskadi**

La prueba de que los acuerdos de colaboración entre ELA y LAB se sustentan en bases políticas, queda patente en la constatación de que dichos acuerdos tienen una muy importante laguna que no es otra que la negociación colectiva, es decir, no hay acuerdos en una materia que es el centro de la acción sindical. De hecho, no fue hasta finales del año 2000 cuando establecieron un acuerdo en materia de negociación colectiva. Pero sus profundas diferencias en el modelo de negociación colectiva se hicieron palpables casi de forma inmediata y LAB firmó los convenios colectivos con CC.OO. y UGT. ELA acusó a LAB de romper de forma unilateral los compromisos adquiridos con ellos y, de hecho, el primero de mayo lo celebraron de forma separada.

En febrero de 2003, ELA, LAB y ESK, suscribieron un acuerdo sobre la negociación colectiva en el que se configuraron tres espacios de colaboración: La negociación colectiva, el modelo

de sociedad y el desarrollo del Marco Propio de Relaciones Laborales y el conflicto político y proceso soberanista. Tampoco tuvo mucho recorrido este acuerdo, si tenemos en cuenta que, en el XI Congreso de ELA del año 2004, su Secretario General, en el informe a los delegados y la delegadas, afirmó: “Hay una foto de una mayoría nueva, la que forman LAB con CC.OO. y UGT”. Por cierto que, muy recientemente y a raíz de la firma de los convenios del metal de Bizkaia y Gipuzkoa, ELA ha vuelto a acusar a LAB de un cambio para alcanzar alianzas más amplias con CC.OO. y UGT y que “LAB no prioriza en estos momentos (febrero de 2021), la unidad de acción con ELA”. Y añadía que mientras LAB “insista en buscar ese espacio de trabajo conjunta con UGT y CC.OO.,” para ELA esa estrategia no será compatible con los espacios hasta ahora compartidos, ni con un modelo sindical de contrapoder y defensa del marco vasco”. Dicho de otra manera, si LAB busca espacios de coincidencia, siquiera puntuales, con CC.OO. y UGT, eso le elimina para cualquier unidad de acción con ELA.

Los acercamientos entre ELA y LAB siempre han tenido un talón de Aquiles profundo: el modelo de negociación colectiva, es decir, el valor que se otorga al convenio sectorial y por tanto la tasa de cobertura que se pretende generar. La defensa de los convenios sectoriales situaba a LAB en esa variable del juego, más cercana a las posiciones de CC.OO. y UGT. En cualquier intento de acuerdo que haya sido ensayado entre los sindicatos nacionalistas, LAB ha estado obligado a pagar un peaje, que no es otro que el de romper cualquier dinámica de ese tipo, es decir, no debía aparecer públicamente en ningún acuerdo, ni en nada parecido, con CC.OO. y UGT.

El acuerdo de ELA, LAB y ESK del año 2003, respondía plenamente a lo acordado por ELA en su Congreso extraordinario del mismo año, que situaba como objetivo prioritario del sindicato nacionalista el contribuir, de forma activa y desde una posición soberanista, a la superación del marco jurídico-político, poniendo la negociación colectiva al servicio de este objetivo. Como se ha ido comprobando en el tiempo, era una apuesta por unas alianzas sindicales en las que no cabían los sindicatos confederales. La consecuencia principal de este acuerdo, mientras duró el compromiso de colaboración, no fue otra que la de llevar la negociación colectiva al ámbito de la empresa renunciando a los convenios sectoriales, lo que dejó sin protección a muchos trabajadores y trabajadoras.

No obstante, la mejor forma de defender el ámbito vasco de negociación colectiva no son las grandes declaraciones sino los hechos. La reforma laboral del año 2010 había deteriorado seriamente el valor del convenio colectivo como garantía mínima para los trabajadores. Y, por otra parte, los convenios sectoriales provinciales, que son los más utilizados en Euskadi habían perdido valor y, cuando entraban en conflicto con cualquier otro tipo de convenio, no tenían preferencia aplicativa. En esta difícil situación, la patronal y los sindicatos CC.OO., LAB y UGT, en la sede del Consejo de Relaciones Laborales, hicieron un intento serio para negociar y acordar un acuerdo interconfederal que diera prioridad aplicativa a los convenios sectoriales vascos. Una vez más, ELA no quiso participar en las negociaciones. Es cierto que no se llegó

a ningún acuerdo, porque LAB no apoyó el contenido final del mismo, pero el proceso de negociación tuvo en sí mismo un valor importante. De una parte, porque hacía años que no se realizaba una negociación de este tipo y, de otra parte, porque fue una negociación eminentemente laboral y sindical, que venía a demostrar que, desde distintos y legítimos proyectos sindicales, se pueden explorar espacios de actuación conjunta, si se prioriza lo sindical. Otras prioridades provocan frentismo y bloqueo.

Tras el proceso negociador, en el que participé en representación de CC.OO., llegamos a un texto que podía ser la base de un posible acuerdo sindicalmente impecable. En materia de Estructura de la negociación colectiva, recuperaba el valor de los convenios provinciales. Impedía rebajar los salarios mediante convenios de empresa, y, en materia de flexibilidad interna, inaplicación salarial o modificación de condiciones de trabajo, la patronal renunciaba a la decisión unilateral que la ley le otorgaba. Además, se reforzaba el papel de las Comisiones Paritarias de los convenios en todas las materias citadas y en el control de los pactos y acuerdos negociados en el ámbito de la empresa. En caso de no acuerdo, se habilitaba la figura de la mediación primero y del arbitraje, en última instancia, para resolverlos. Éste fue el motivo de LAB para no apoyar el acuerdo. En mi opinión, obedeció más a su temor a firmar este acuerdo sin ELA.

De hecho, en enero de 2017 se firmó por los cuatro sindicatos más representativos, ELA, LAB, CC.OO. y UGT, y la confederación empresarial vasca, Confebask, un acuerdo interprofesional de estructura, menos completo, desde mi punto de vista, que el no firmado en el año 2011, dotando de preferencia aplicativa a los convenios sectoriales firmados en la CAPV frente a los sectoriales estatales, al amparo de lo establecido en el párrafo primero del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## **El Diálogo Social. En España y en Euskadi**

En el ámbito del Diálogo Social, que es otro eje importante de la acción sindical, también hay una diferencia sustancial entre el sindicalismo confederal y el sindicalismo nacionalista. ELA y LAB han renunciado a participar en las mesas de Diálogo Social porque, en su opinión, en un sindicalismo de contrapoder no caben el Diálogo Social y la concertación. Además, el diálogo social desarrollado en Navarra y más recientemente en la CAPV, ha aportado dimensión social al autogobierno, ha permitido cogobernar el desarrollo de los derechos sociales logrando transformarlos en derechos de ciudadanía.

Desde la constitución del Gobierno de coalición en España y desde el cambio de criterio del Gobierno Vasco, el diálogo social, tanto en Euskadi como a nivel estatal, ha adquirido un gran protagonismo. Comenzaré por hacer una afirmación sin cortapisas: la concertación y el diálogo social tripartito refuerza a las organizaciones sindicales y empresariales como interlocutores reconocidos entre sí y por el Gobierno. Ser capaces de hacer frente, también en este importantísimo ámbito de negociación, a los principales problemas de los trabajadores y

de las trabajadoras y del conjunto de la ciudadanía, garantizando el poder contractual de las organizaciones sindicales ante los gobiernos y patronales, no es una cuestión menor.

No participar en el diálogo social, lejos de ser una posición de fuerza, es una renuncia expresa a un instrumento de contrapoder para evitar una forma unilateral e impositiva de hacer frente a los problemas que en los años de crisis, y tras la presión de los mercados, se está concretando en ajustes muy duros con medidas que están poniendo en cuestión no sólo derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras, sino el modelo social que tanto nos ha costado construir. Y esto seguirá ocurriendo, si no somos capaces de influir en las políticas públicas. Los hechos, que son tozudos, demuestran que limitar el contrapoder sindical a la negociación colectiva y a las movilizaciones, huelgas incluidas, no ha impedido que en Euskadi se haya consumado una importante devaluación salarial ni tampoco que se hayan llevado a cabo importantes recortes de los derechos colectivos y de la protección social. Nos hacen falta las movilizaciones, sí, pero también el pacto que, por otra parte, es la razón de ser de un sindicato.

El Diálogo Social, además de la base democrática sobre la que se sustentan las relaciones laborales, es una importante herramienta para conseguir una mayor y mejor cohesión social y para dotar de derechos al factor trabajo y a la ciudadanía. Y no olvidemos que, en el ámbito de la Unión Europea, el diálogo social aparece como uno de los pilares esenciales del modelo social europeo.

Muchas veces, desde mi punto de vista, de forma equivocada se parte de una concepción de la política que rechaza los acuerdos como medio para mejorar las cosas. Cuando decimos que consolidar un Estado de Bienestar fuerte no es un estricto problema económico y que, más bien, es una opción política, debemos recordar que la política no consiste en transitar por caminos fáciles. Muy al contrario, debe tratar de resolver y explicar cosas complejas. Es cierto que el diálogo social ha sido más productivo en unos momentos que en otros. Pero no podemos olvidar que el contenido de los acuerdos es siempre fruto de la hegemonía política que hemos sido capaces de construir y de la correlación de fuerzas de cada momento.

En el actual contexto de profunda crisis sanitaria, pero también social y política, generada por la pandemia de la COVID-19, debemos seguir reivindicando el diálogo social y la concertación como un instrumento fundamental para influir democráticamente en las políticas públicas. Y debemos hacerlo, consiguiendo que sea compatible con un sindicalismo de proximidad a los trabajadores y trabajadoras y al conjunto de la ciudadanía. Así, la sociedad nos verá como un instrumento útil. Y eso es garantía de futuro.

Hay quien afirma que los acuerdos sociales son enemigos del cambio, pero desde la ética de la responsabilidad sobre la que teorizó Max Weber, hoy es más necesario que nunca utilizar todos los medios para conseguir el mayor bienestar posible para el mayor número de ciudadanos y ciudadanas. La ética del convencimiento pertenece más al espacio de la utopía. Pero no queda eliminada por utilizar la ética de la responsabilidad. Muchas veces, se reúnen

los convencidos para estar todavía más convencidos de lo convencidos que están de todo y, de paso, para denunciar lo mal que lo hacen los que, en el diálogo social, consiguen alcanzar acuerdos entre diferentes. Pero para ser convincentes, que es de lo que se trata, es importante alcanzar mejoras de los derechos, que sean tangibles.

En sentido contrario, ha quedado demostrado que el modelo de gestión unilateral que, en ausencia de diálogo social, han venido practicando los gobiernos del PP, es un problema tanto por la propia eficacia de las reformas, como por la ruptura de un modelo que se había mostrado efectivo. Hoy los servicios públicos, que son la única garantía para hacer realidad el ejercicio del derecho de ciudadanía, están siendo cuestionados. Y también los propios derechos colectivos del conjunto de los trabajadores y trabajadoras y del conjunto de la ciudadanía se están recortando. La Reforma Laboral, la reforma de la negociación colectiva, las medidas en materia de empleo público, las medidas unilaterales de recorte de las pensiones o las adoptadas en la sanidad y educación que tuvieron lugar en esta etapa, son sólo unos ejemplos que vienen a confirmar lo que he señalado.

Con las Reformas Laborales y de la negociación colectiva, el resultado no fue otro que la devaluación salarial, la alta temporalidad y la precariedad en el empleo y el debilitamiento de la negociación colectiva. Dos situaciones, la del empleo y la debilidad de la negociación colectiva, que sólo podían conducir a medio plazo a debilitar la capacidad organizativa de los trabajadores y, por tanto, a una menor capacidad de respuesta colectiva y a una disminución de la capacidad de intervención sindical con la pérdida de su capacidad contractual.

Aunque en Euskadi el diálogo social tiene un corto recorrido, en su última etapa ha tenido un avance significativo. De una parte, por la institucionalización del Diálogo Social con la creación de una Mesa de Diálogo permanente de carácter tripartito, como órgano de encuentro y participación de las organizaciones sindicales y empresariales y el Gobierno vasco. De otra por el alcance de los temas acordados como el Pacto social vasco para una transición justa en la empresa 4.0; el Acuerdo sobre nuevos nichos y oportunidades de empleo; la tercera prórroga de los complementos por ERTE, el Acuerdo sobre el desarrollo de los Planes de Igualdad o el Acuerdo para el desarrollo del Sistema vasco de cualificaciones. En el conjunto del Estado no podemos negar que, con el diálogo y la concertación social, se han experimentado avances en materia socio-laboral que han servido para que las personas trabajadoras recuperen derechos y mejoren sus condiciones de vida.

Pero no todas las políticas son iguales. Por eso, no caigamos en la trampa de negar o de renegar de la política. Muy al contrario, es imprescindible recuperar la política para darle hegemonía a la democracia frente a los mercados. La política es la única garantía de convivir respetando la diferencia. Para que la política recupere su crédito social, necesitamos más y mejor política que nunca. La política es el único recurso contra la desigualdad. Es la política la que debe dignificar los empleos. Es necesario dar una respuesta política para ganar el pulso que los mercados están echando a los gobiernos para consolidar su dominio sobre la economía real.

Como diría José Mujica, ex-presidente de Uruguay, “sin política en el sentido más profundo, jamás habrá libertad duradera”.

Por otra parte, es preciso recordar que tampoco todos los gobiernos son iguales. Este gobierno progresista de coalición está siendo una ventana de oportunidad para recuperar derechos tanto en el mundo laboral, como en la negociación colectiva y en la protección social. Es conveniente recordar alguno de los acuerdos sociales firmados: Subir el Salario Mínimo Interprofesional hasta, de acuerdo con CC.OO. y UGT, situándolo en 1.000-€ al mes en 14 pagas, más de un 32% de incremento desde el año 2019; la puesta en marcha del Ingreso Mínimo Vital; aprobación del complemento por maternidad y paternidad en las pensiones contributivas para reducir la brecha de género; medidas anti COVID con reconocimiento de 700.000 prestaciones de Incapacidad Temporal por COVID y los ERTE, que evitaron la pérdida de más de 3.000.000 de puestos de trabajo; laboralizar a los *riders*, es decir, a las personas trabajadoras de plataformas digitales de reparto; el teletrabajo; el acuerdo para garantizar las pensiones públicas, derogando las medidas de recortes de la reforma del 2013 y la Reforma Laboral, una reforma que, por primera vez, sirve para recuperar derechos perdidos y para fomentar la contratación indefinida.

## **La participación en la Instituciones Sociolaborales**

Las instituciones sociolaborales son órganos de encuentro que facilitan e impulsan la participación de los agentes económicos y sociales en la vida económica y social del país, lo que supone, por otra parte, el reconocimiento de la importancia de la opinión de la sociedad civil organizada en la vida política. Desde estos principios, nuestras instituciones sociolaborales son una parte consustancial al sistema democrático, ya que la participación social es un mandato constitucional.

En efecto, la Constitución sitúa a las organizaciones sindicales y empresariales como parte de los elementos centrales del entramado democrático de nuestro país, al definir y regular el papel que deben desempeñar en el artículo 7 del Título Preliminar de la norma magna. Es decir, en el mismo nivel que a los partidos políticos y otras instituciones básicas del Estado. Además, les reconoce la función de contribuir a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. También el Tribunal Constitucional, en la Sentencia 70/1982 de 20 de noviembre, reconoce a los sindicatos el carácter de organismos básicos del sistema político y, posteriormente, en la Sentencia 18/1984 de 07 de febrero, establece que los sindicatos no son simples asociaciones privadas representativas de sus afiliados, sino que como tales organizaciones básicas del sistema político nos corresponde participar en el ejercicio de determinadas funciones públicas. Por lo tanto, la defensa de los intereses económicos y sociales por parte de los sindicatos, desborda ampliamente el margen de intervención limitada a las relaciones entre empresa y trabajador, asumiendo un cierto protagonismo público en el que el sindicato tiene como objetivo la defensa de su modelo social.



En Euskadi se crearon instituciones sociolaborales como el Consejo de Relaciones Laborales (CRL), el Consejo Económico y Social (CES), el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (Osalan) y la Fundación Hobetuz para la gestión de la Formación Profesional Continua. El sindicato mayoritario tiene suspendida su participación en todos ellos y abandonó la Fundación Hobetuz, que tuvo que disolverse para crear una Fundación Pública que permitiera su integración en Lanbide. LAB mantiene su participación en el Consejo de Relaciones Laborales, pero suspendió su participación en el resto de instituciones y, junto con ELA, abandonó Hobetuz. Eso sí, en todos los casos, la culpa era de los demás.

Como ya se ha dicho, el CRL se creó en 1981. Sus funciones principales son: Formular al Gobierno o Departamentos del mismo, propuestas referidas a la política laboral; elaborar informes o estudios de iniciativa propia en materia laboral; elaborar dictámenes en material laboral; fomentar la negociación colectiva y una adecuada estructura de los convenios de ámbito autonómico, territorial o sectorial y propiciar acuerdos de carácter interprofesional sobre materias concretas. La función básica del Consejo de Relaciones Laborales es, por tanto, el diálogo y la concertación. El año 2006, ELA suspende su participación renunciando, por tanto, a realizar unas funciones de tanta importancia para la defensa de los intereses de las personas trabajadoras.

El CES se crea para garantizar la participación de los distintos intereses económicos y sociales en la política económica y social de Euskadi. Se constituyó como ente consultivo de las Leyes emanadas del Parlamento Vasco y de las normas del Gobierno Vasco. Tiene conferidas las funciones de formular propuestas al Gobierno y realizar estudios de iniciativa propia, participar en la planificación de la actividad económica del sector público de la CAPV y elaborar una memoria anual en la que se expongan las consideraciones de la institución sobre la situación económica y social. En el mes de junio de 2008, ELA y LAB, utilizando como excusa un debate fallido sobre el Tren de Alta Velocidad, decidieron abandonar el CES lo que, poco tiempo después, tuvo como consecuencia la dimisión del presidente, que había sido propuesto por las citadas organizaciones, sin contar para nada con la opinión de CC.OO. y de la UGT. ELA manifestó públicamente que abandonaban el Consejo porque la patronal se oponía a tratar temas que afectaban a las personas trabajadoras y porque era un organismo estéril. LAB lo hizo por sentirse “convidado de piedra” y porque “no había condiciones para seguir”.

ELA y LAB abandonaron la Fundación Hobetuz, creada para el desarrollo de la Formación Continua de las persona trabajadoras, en noviembre del año 2007, entre otras cosas, “por la renuncia del Gobierno Vasco a defender un modelo vasco de Formación Continua y convertir Hobetuz en una mera agencia colaboradora, una sucursal para gestionar el modelo español de Formación Continua”.

La suspensión de su participación en Osalan tiene lugar el 5 de julio de 2010. Esta vez la excusa es que Osalan “es un Instituto burocratizado e ineficaz al servicio exclusivo de la patro-

nal". Además, en opinión de los sindicatos nacionalistas "el Gobierno vasco ha renunciado a hacer una política real en materia de salud laboral porque no quiere abordar las verdaderas causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales". Para ELA y LAB "Osalan se ha plegado al modelo estatal" y "El Gobierno vasco apuesta por vaciar de contenido a Osalan y ponerlo al servicio del mal llamado diálogo social". Condicionaron su vuelta a que se tuviera en cuenta la opinión de la mayoría sindical vasca a la hora de definir las políticas públicas en materia de seguridad y salud laboral. Por cierto, esas políticas públicas se diseñan en el Instituto Osalan.

Las instituciones sociolaborales, deben ser órganos de encuentro, de participación de diálogo y de consenso. No pueden ser, como ha pretendido el sindicato mayoritario, un lugar para la confrontación directa entre los agentes sociales, sin que ello signifique que la opinión contraria se deba evitar o silenciar, sino todo lo contrario. Pero ésta ha de estar argumentada y sostenida con rigor y solidez, lo que dará autoridad y prestigiará a la institución. Tampoco son lugares dónde deben reproducirse los debates generales y, mucho menos, la defensa de los programas máximos de las organizaciones, porque sólo conducen a debates estériles, casi siempre de carácter identitario, que llevan al desprestigio, a la frustración y, en definitiva, a la inutilidad de la institución.

El sindicalismo confederal está participando, porque quiere influir en las políticas públicas que aprueban los Gobiernos para regular los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras. Y porque, si no participamos en estos ámbitos de decisión, las medidas que se estimen necesarias, se aprobarán por los Gobiernos de forma unilateral, actuando como lobby los poderes económicos. Además, queremos contribuir a que el Diálogo Social se instale en Euskadi como una cultura de buen gobierno para abordar los problemas socioeconómicos y laborales.

## **Algunas conclusiones**

Hoy en día, en el contexto en que se desenvuelve la vida política en Euskadi, es impensable que podamos dar la vuelta a esta situación. Y este desencuentro sindical tiene especial incidencia en el ámbito de la negociación colectiva, pero también imposibilita el poder realizar propuestas conjuntas a las instituciones públicas en materia de salud laboral, formación profesional, previsión social complementaria, políticas fiscales, etc. Es decir, en todas aquellas materias que afectan a los derechos de los trabajadores y a su calidad de vida y trabajo.

En definitiva, esta situación significa, en el ámbito de la negociación colectiva, dar más poder a la patronal que es quien ha gobernado a sus anchas y marcado los tiempos y contenidos de los convenios colectivos y, en el ámbito más sociopolítico, dejar de influir en la política económica y social de la CAPV. Dicho de otra manera, el poder sindical se debilita. No es que nosotros queramos ser más que sindicato, pero hemos aprendido, por aciertos y también por errores nuestros, que representar a los trabajadores en un Estado Social y de Derecho, es aspirar a cogobernar la economía y por ello es mala tarjeta de presentación definirse sólo por los

“noes”. Al menos si por cada “no”, no se enuncia un sí alternativo y radicalmente más válido y más factible.

Como ya he señalado, la acción sindical unitaria debe de ser un objetivo estratégico. Somos conscientes de las dificultades que siempre ofrece el camino de la unidad. La senda de la división se recorre más fácilmente. La unidad requiere de esfuerzo, consenso y síntesis. Pero es el mayor capital que tenemos los trabajadores y las trabajadoras para la defensa de nuestros intereses.

Pero siendo esto así, ¿cuáles son las dificultades que impiden la unidad de acción del movimiento sindical, más allá de los modelos sindicales y de los proyectos estratégicos de cada cual?

Lo que dificulta cualquier avance en la unidad de acción, no es sólo que carezcamos de un diagnóstico común y adecuado de las causas. Es, sobre todo, por la posición ideológica ante el autogobierno y su desarrollo que es donde se constatan proyectos estratégicos muy diferentes entre el sindicalismo confederal y los sindicatos nacionalistas. Dicho de otra manera, lo que imposibilita la acción sindical unitaria no es otra cosa que la politización de la unidad, es decir la puesta en escena de una actitud que subordina la acción sindical, que es propia de las organizaciones sindicales, a estrategias de carácter político ajenas a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Pero, aun así, no deja de ser una razón artificial. Porque al margen de los proyectos estratégicos, hay campos de actuación comunes en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Por eso, la unidad de acción, la acumulación de fuerzas en el ámbito sindical, tiene que darse desde acuerdos que sindicalicen la unidad, porque los debates políticos sobre el modelo de autogobierno, como ya se ha constatado, es un elemento de distorsión de la unidad sindical.

De esta forma, el sindicato mayoritario y, quienes comparten modelo con él, se convierten objetivamente en aliados del capital en su estrategia de desregulación e individualización de las relaciones laborales, al priorizar los elementos políticos hasta convertirlos en elementos sindicales de división, al margen de la realidad del mundo del trabajo y de los problemas de los trabajadores.

Esta es la cruda realidad del sindicalismo en nuestro país. Estoy absolutamente convencido de que no hay ninguna razón para ser optimista y pensar que en un futuro próximo puedan cambiar las cosas, porque los sindicatos nacionalistas están obcecados en negar el papel del sindicalismo confederal en Euskadi. Pese a ello, no debemos apostar nunca por el frentismo, pero, lo afirmo con la misma contundencia, no renunciaremos nunca a ocupar el espacio que nos corresponde. Reconocer la pluralidad en el país es también asumir que el sindicalismo vasco es plural y que el mapa sindical vasco es un sindicalismo a cuatro. Cuanto antes se acepte esto que es tan evidente, será mejor para todos, sobre todo para los trabajadores y trabajadoras vascos.

Ya ha quedado explicitado que la división sindical es un elemento negativo para el desarrollo de un modelo de relaciones laborales incluyente en Euskadi. Porque uno de los problemas que está en el origen de la actual situación de las relaciones sindicales en la CAPV, es la falta de consensos básicos. Pero las relaciones sindicales no son ajenas a la existencia de otros conflictos en la sociedad vasca. He comenzado este artículo señalando que, a día de hoy, en Euskadi carecemos de un proyecto compartido sobre el futuro del país, sobre sus relaciones con España y sobre su presencia en Europa. Y esto tiene sus efectos sobre las relaciones sindicales. En este contexto, la actual estrategia de ELA tuvo un apoyo inequívoco del Gobierno Vasco presidido por Ibarretxe. Era igual que ELA criticara de forma permanente las políticas del Gobierno de Gasteiz o que se negara a suscribir acuerdos laborales en los últimos diez años o que utilizara la confrontación, más bien mediática, dicho sea de paso, frente al diálogo y la negociación. El proyecto soberanista que compartían hacía que el Gobierno vasco fuera un colaborador activo de esa estrategia.

Por eso nunca existió en Euskadi un diálogo social formalmente articulado con participación de todas las organizaciones sindicales, la patronal y el Gobierno. Porque el Gobierno vasco no quería soliviantar a ELA, que se negaba a compartir mesa con los sindicatos confederales bajo el pretexto de que el diálogo social es un mero sindicalismo de acompañamiento a las políticas del Gobierno. Aunque en el fondo, lo que buscaba no era otra cosa que una forma de presión al Gobierno vasco para que confrontara con el Gobierno español, buscando la ruptura, el desacuerdo, la reivindicación de transferencias de materias cuyas competencias no están residenciadas en la CAPV, para avanzar en un camino, cuya meta final no es otra que la de conseguir un marco propio de relaciones laborales y, por tanto, hacer realidad su proyecto soberanista en el campo sociolaboral. Y como todo ello es incompatible con un Diálogo Social al uso con la participación de todas las organizaciones sindicales, renunciaron al mismo intentando boicotarlo.

Por eso ELA buscó la interlocución bilateral y privilegiada con el Gobierno, para evitar que pudiera configurarse un escenario de Diálogo Social en Euskadi, que es un indiscutible freno para sus aspiraciones soberanistas. La siguiente apuesta, que llegará más pronto que tarde, será la de la secesión del sistema de protección social, más en concreto la de reivindicar un sistema propio de pensiones que hoy todo el mundo sabe que es inviable y que tratará de imponer en la CAPV un modelo, similar al holandés, que garantizará una pensión pública "zócalo", es decir, mínima, y unas pensiones privadas que serán la parte más importante de la pensión de los trabajadores.

ELA y LAB pudieron haber optado por la confederalización de su acción sindical con el conjunto de los sindicatos españoles, a la vez que mantenían su legítima aspiración a una Euskadi independiente. Pudieron haber seguido el referente de los sindicatos irlandeses que, cien años después de la independencia, siguen confederados con los sindicatos ingleses, o podían haber tenido presente a los sindicatos independentistas de Quebec que siguen afiliados a los

sindicatos canadienses, como modelo para resolver el debate entre la cuestión nacional y la cuestión social. Pero ELA y LAB optaron por la vía del frentismo que hunde sus raíces en la peor tradición del sindicalismo y que no es otra que la que busca dividir a la clase trabajadora por sus ideas, ya sean religiosas o políticas.

Hoy casi nadie pone en duda que la mejor forma de defender los intereses de los trabajadores/as de Euskadi no es separar nuestros intereses de los del conjunto de los trabajadores del Estado y de Europa, sino generando nuevos derechos en estos ámbitos para todos los trabajadores. Y es ahí donde cobra pleno sentido la pertenencia del sindicalismo confederal a las Confederaciones Sindicales de estatales y a la Confederación Europea de Sindicatos, y es por eso, por lo que seguimos planteando que el movimiento sindical debe de ser capaz de generar acuerdos en la reivindicación para la generación de derechos. Y, en este contexto, el camino por el que ha optado el sindicalismo nacionalista, de discurso político, de modelo de construcción nacional, de ruptura con el marco sociopolítico, es incompatible con generar acuerdos y más difícil aún con generar derechos.

La globalización de los mercados obliga a los sindicatos a una actuación cada vez más transnacional, lo que exige una unidad de acción en la formulación de estrategias y alternativas, a la hora de dar respuesta en los diferentes ámbitos (empresa, sector, Estado, Europa) a las cuestiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras. Ámbitos en los que hay que estar presentes con una estructura organizativa versátil, que mejore la relación de fuerzas en favor del trabajo y que incida en el nuevo orden económico emergente, caracterizado por los grandes mercados supranacionales y la implantación de un concepto de competitividad pasiva y antisocial. Ese es el reto al que nos enfrentamos.

# DE EUROPA A EUSKADI: SINDICALISMO, CLASE Y NACIÓN

MIGUEL GARCÍA LERMA  
VÍCTOR APARICIO RODRÍGUEZ

*"[...] pero esta historia no va a terminar en nuestro tiempo, ni en muchas generaciones después de nosotros".*

*Historia del sindicalismo, 1666-1921, Sidney y Beatrice Webb,*

## Breve retrospectiva del sindicalismo europeo

El fenómeno del sindicalismo, entendido este como el movimiento y sistema que permite la representación de los obreros a través de las organizaciones de trabajadores en defensa de sus intereses, ha sido una de las temáticas centrales en la historiografía contemporánea y es un aspecto clave para comprender mejor las sociedades actuales. En el presente texto nos proponemos realizar una breve retrospectiva de la historia del sindicalismo en Europa, que nos permitirá contextualizar el desarrollo del movimiento sindical en España y explicar las características particulares del sindicalismo en el País Vasco.

Tras la implantación de las relaciones capitalistas industriales en Europa en los siglos XVIII y XIX, la aparición de la sociedad de clases y las problemáticas asociadas al nacimiento de la clase obrera, los trabajadores comenzaron a plantear una serie de respuestas para la mejora de sus condiciones de vida. En los orígenes del movimiento obrero

nos encontramos iniciativas que transitaron entre la protesta espontánea –caso de los motines, las revueltas del hambre o los sabotajes luditas– y formas más complejas de organización y articulación de las demandas, como es el caso del movimiento cartista o, posteriormente, los sindicatos. Desde finales del siglo XVIII, el sindicalismo se limitó a dar respuesta a problemáticas acuciantes para el conjunto de los trabajadores, poniendo en marcha mecanismos mutualistas y cooperativistas que, sumados a diversos tipos de protestas, fueron conformando sus propios repertorios de acción colectiva. Fue con la aparición de la AIT en la segunda mitad del siglo XIX cuando los socialismos revolucionarios de base marxista y anarquista comenzaron a implantarse en el seno del movimiento sindical, introduciendo nuevas prácticas y perspectivas, en muchos casos confrontadas, que dieron lugar a las diversas corrientes sindicales dominantes durante la primera mitad del siglo XX. Por otro lado, en respuesta a estas nuevas corrientes, otros sectores se aproximaron a la denominada “cuestión social”, con el objetivo de frenar la influencia de la

AIT y los discursos revolucionarios entre las bases obreras; hablamos, por ejemplo, del sindicalismo católico –fundamentalmente a partir de la encíclica *Rerum Novarum*, promulgada por León XIII en 1891– y algunos sindicalismos nacionalistas.

Los primeros años del sindicalismo izquierdista en Europa, desde mediados del siglo XIX hasta la Primera Guerra Mundial, estuvieron marcados por una fuerte represión y etapas de ilegalidad, aunque los diversos gobiernos, fundamentalmente en la parte occidental del continente, fueron relajando las medidas represivas y asumiendo parte de las reivindicaciones del movimiento obrero en un intento de integrar a este y rebajar la conflictividad interna. El modelo sindical fue transformándose, pues los sindicatos de oficio comenzaron a ceder el terreno a un sindicalismo más amplio, que agrupaba a los trabajadores del mismo ramo, y que fue incorporando además a mujeres y a trabajadores no cualificados; asimismo, entre 1870 y 1914 se extendió la implantación nacional de los sindicatos, que les permitió aumentar la capacidad de presión sobre los poderes públicos.

La división interna del socialismo revolucionario, fundamentalmente entre el marxismo y el anarquismo, dio lugar a la conformación de grupos diversos con diferentes estrategias de acción sindical. Los socialismos de base marxista, enfocados en la clase obrera industrial, buscaron la complementariedad entre la acción política –parlamentaria y de masas– y la agitación sindical. Esta actitud respecto a la política institucional contrastaba con las propuestas antipolíticas y an-

tipartidistas de los anarquismos europeos, divergencias que consolidaron la división en el movimiento obrero. Si bien en el sur mediterráneo las tesis anarquistas arraigaron con fuerza –fundamentalmente en España e Italia–, las organizaciones marxistas tuvieron una mayor implantación en países con más presencia del proletariado industrial, como fue el caso de Alemania.

En el seno de estas dos grandes ramas del pensamiento socialista se desarrollaron, al mismo tiempo, diversas corrientes teóricas. Si bien en las organizaciones marxistas se produjo una división entre sectores más ortodoxos, que apostaban por la revolución política y la consecución de lo que denominaban la “dictadura del proletariado”, también irrumpieron con fuerza corrientes reformistas, que modularon algunos de los principios clásicos del marxismo y fueron derivando hacia una mayor participación electoral y una cierta moderación de las tácticas sindicales. Por su parte, la aparición del sindicalismo revolucionario francés constituyó la base sobre la que se erigió el anarcosindicalismo, confluencia entre el anarquismo y la práctica sindical radical, que desconfiaba de la participación electoral y de la “acción delegada” en pro de una acción directa de la clase obrera. Las rupturas provocadas en el seno del movimiento obrero por estas transformaciones ideológicas aumentaron aún más con la implosión de la Internacional Socialista en la Primera Guerra Mundial y la irrupción del comunismo soviético como una versión ortodoxa y revolucionaria del marxismo. El impacto de la Revolución rusa de 1917 y las expectativas abiertas para una parte de la clase trabajadora organizada

provocaron la radicalización de un sector del sindicalismo europeo, el recrudecimiento de los conflictos laborales, y la sucesión de huelgas y ocupaciones de fábricas y empresas durante el periodo de entreguerras, como muestran los casos de Italia –Bienio Rosso de 1919-1920–, España –Trienio Bolchevique de 1917-1920– o Alemania –Revolución de 1918–, entre otros. La creación del Komintern y la Internacional Sindical Roja y los debates acaecidos en el interior de las organizaciones obreras en torno a la adhesión a estos organismos asentaron de forma definitiva la ruptura entre organizaciones socialdemócratas, comunistas y anarquistas; a ellas habría que sumar las organizaciones del sindicalismo católico o nacionalista, que actuaban en base a otras coordinadas, para completar el panorama sindical de la época. No obstante, el impulso ejercido por la influencia de la Revolución rusa no solamente motivó el crecimiento y la “ofensiva” de los sindicatos europeos, y ayudó a la conquista de determinadas demandas en algunas zonas del continente, como la jornada laboral de 8 horas, subsidios de desempleo o vacaciones remuneradas.

La crisis de la postguerra, el “Crack del 29” y el surgimiento de los fascismos en Europa generaron reinterpretaciones del sindicalismo por parte de culturas políticas ajenas a los socialismos revolucionarios de corte internacionalista, con el objetivo de frenar su influencia en el seno de la clase obrera. Así, los fascismos europeos incorporaron elementos sindicales corporativos para “eliminar” la lucha de clases y homogeneizar a la población en torno al ultranacionalismo y una estructuración vertical y cuasi militar

de la sociedad. En este sentido, la Segunda Guerra Mundial supuso un corte en las tradiciones sindicales de preguerra, debido fundamentalmente a la ocupación de casi toda Europa por parte de las potencias del Eje, la persecución e ilegalización de las organizaciones obreras, y los efectos destructivos del propio conflicto bélico. Tras el fin de la guerra, la derrota del fascismo, la reorganización de los nuevos regímenes europeos en clave antifascista y las necesidades de reconstrucción de postguerra otorgaron a los sindicatos un papel de primer orden. Fueron los sindicatos izquierdistas y los de origen católico los que asumieron un papel fundamental en el desarrollo de los nuevos regímenes de Europa occidental, participando en el nuevo marco de relaciones laborales como garantes de la paz y la estabilización de los sistemas democráticos nacidos tras la guerra. En este sentido, la mayoría de sindicatos europeos aceptaron el capitalismo como sistema económico a cambio de tener un papel preponderante en el diseño de las nuevas relaciones laborales. Por su parte, en los países del llamado “socialismo real” se instauró un modelo sindical donde el sindicato quedaba al servicio del Gobierno para disciplinar a los trabajadores y facilitar el desarrollo de las políticas económicas diseñadas por las autoridades comunistas. La ilegalización de la huelga y la sindicación obligatoria en torno a un único sindicato tolerado, ligado al *establishment*, apuntalaron un modelo sindical radicalmente diferente al de los países del bloque occidental.

La estabilidad y el crecimiento económicos de Europa occidental en las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial



–“los treinta gloriosos”– permitieron la consolidación del “Estado de bienestar”, a lo que contribuyeron en buena medida las propias organizaciones sindicales, y provocaron una serie de transformaciones económicas sustanciales. En primer lugar, la explosión demográfica, la ampliación de las clases medias y la inserción de una gran parte de estas en la educación universitaria; en segundo lugar, el asentamiento del fordismo en el ámbito laboral; y, por último, la irrupción de culturas juveniles contestatarias que impugnaron los sistemas políticos de postguerra. Para finales de la década de los sesenta, estas nuevas generaciones protagonizaron una conflictividad sociolaboral que se enmarcaría en el llamado “sesentayochismo”, un fenómeno global que trascendería las fronteras europeas. Estos nuevos conflictos laborales se desarrollaron, en muchos casos, en marcos ajenos a las organizaciones sindicales tradicionales, y se vieron influidos por los nuevos debates que se estaban produciendo en la izquierda europea y mundial. La recuperación de figuras disidentes de los socialismos revolucionarios –consejismo, comunismo no leninista, trotskismo, neanarquismo...–, el desprestigio del bloque soviético tras las invasiones de 1956 y 1968 en Centroeuropa, la influencia internacional de la ruptura sino-soviética y el surgimiento del maoísmo, la aparición de los movimientos “tercermundistas” a raíz de los procesos de descolonización, etc., fueron los principales referentes de estas “nuevas izquierdas” que irrumpieron con fuerza en la segunda mitad de la década de los sesenta.

Esta nueva izquierda radical tuvo entre sus principales preocupaciones la interven-

ción en el mundo laboral, ya fuera en el seno de los sindicatos mayoritarios, a partir de la conformación de nuevas organizaciones sindicales, o con el desarrollo de un radicalismo obrero reacio a las organizaciones tradicionales del movimiento obrero –partido y sindicato–, espacio donde podríamos enmarcar a la autonomía italiana. El obrerismo se constituyó como una de las principales influencias de estos movimientos, aunque la búsqueda de nuevos “sujetos revolucionarios” dinamizó a sectores ajenos a los referentes tradicionales del movimiento obrero, dando lugar a la aparición de los nuevos movimientos sociales. Durante el “decenio sesentayochista” (1968-1978), las limitaciones de estos movimientos provocaron, en ocasiones, el desgajamiento de los sectores más radicalizados, que en algunos casos dieron el salto a la práctica de la violencia política e inauguraron una nueva etapa de terrorismo global de corte revolucionario, según la clasificación de Rapoport. Sumado a esto, el impacto de la crisis del petróleo de 1973 y el cambio de paradigma económico en Occidente, del keynesianismo de postguerra al neoliberalismo desplegado por gobiernos como el de Reagan en Estados Unidos o Margaret Thatcher en Reino Unido, produjeron una serie de cambios en el mundo laboral que transformaron profundamente a los sindicatos y su papel en la concertación de políticas sociales.

## **El sindicalismo en España. Continuidades y rupturas**

Las organizaciones obreras y el desarrollo de la práctica sindical en España datan de la primera mitad del siglo XIX. En un

principio estuvieron muy influenciadas por los llamados socialistas utópicos –Fourier, Cabet o Saint-Simon–, cuyas propuestas supusieron el primer acercamiento a las ideas socialistas en España. Hacia finales de la década de 1830 nacieron las primeras agrupaciones propiamente obreras, centradas en el mantenimiento de los salarios frente a la nueva legislación laboral desarrollada por el liberalismo moderado. Sin embargo, el régimen isabelino, cuyos dirigentes mantenían extraordinarias relaciones con los industriales, sobre todo catalanes, prohibió estas sociedades de trabajadores; no obstante, no pudo evitar las primeras manifestaciones de ludismo, como el motín de Alcoy de 1821. El sindicalismo irrumpió en España en el último tercio del siglo XIX, en el contexto de la Revolución Gloriosa, por influencia fundamentalmente de propagandistas de la AIT como Fanelli –anarquista– y Lafargue –marxista–. La preponderancia del anarquismo en la Federación Regional Española (FRE) de la AIT, con fuerte presencia en Cataluña y Andalucía, marcó en cierto sentido la tendencia general del movimiento obrero en España durante el siglo XIX y principios del XX. Con el fracaso del Sexenio Revolucionario y la instauración del régimen de la Restauración, las organizaciones obreras fueron nuevamente prohibidas, y sus militantes encarcelados o condenados al destierro. En este contexto de clandestinidad, que coincidió a su vez con la crisis de la AIT, los marxistas se reorganizaron en torno a la Nueva Federación Madrileña, que acabaría conformando el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) en 1879 bajo el liderazgo de Pablo Iglesias y la influencia de destacados marxistas

como Engels, Guesde y Lafargue. Por su parte, los restos de la disuelta FRE trataron de mantener su actividad desarrollando comités secretos y otras formas de organización clandestina.

Años más tarde, las reformas del régimen de la Restauración volverían a permitir la fundación de sociedades de carácter laboral, lo que favoreció la reorganización del movimiento obrero español. La aparición de la UGT en 1888 como referente del sindicalismo socialista aglutinó y coordinó a diversas sociedades de oficio, y constituyó una línea sindical en torno a un programa ajeno al maximalismo que abogaba por una política sindical moderada. Por su parte, los sectores anarquistas, mayoritarios en el movimiento obrero español, liquidaron la FRE-AIT para adaptarla a la nueva legalidad, sin renunciar al tradicional apoliticismo que los caracterizaba. En su lugar conformarían la Federación de Trabajadores de la Región Española (FTRE), en cuyo interior se dirimiría la pugna entre sectores anarcocolectivistas o bakuninistas y las nuevas corrientes anarcocomunistas, más radicales y en muchos casos asociadas al insurreccionalismo. La nueva federación acabó desapareciendo tras siete años de actividad debido a la inhibición de las corrientes más radicales y a la represión motivada por el estallido de determinados episodios de violencia –sucesos de la “Mano Negra” (1882-1883)–.

La crisis finisecular subsiguiente a la pérdida de las colonias de Cuba y Puerto Rico en 1898, o el malestar obrero generado por la intervención española en Marruecos, las levadas masivas y la subida de impuestos, ge-

neraron una situación sociopolítica convulsa que desató la conflictividad laboral en los albores del siglo XX. Estos conflictos mostraban importantes novedades, como la extensión de la solidaridad entre trabajadores fruto del enraizamiento de la conciencia de clase, y la generalización de la conflictividad sociolaboral, que trascendía así su dimensión local y afectaba a sectores más amplios. Todo esto produjo una reestructuración de las organizaciones sindicales y patronales, que adaptaron su práctica a las nuevas realidades económicas y sociales.

La UGT tuvo un lento crecimiento hasta inicios de la década de 1910, cuando logró ampliar su base hasta los 148.000 afiliados en 1913 debido a la incorporación de un mayor número de obreros industriales. Esto produjo una transformación paulatina del sindicato, ya vinculado a la Internacional Socialista, que comenzó a integrar secciones de obreros metalúrgicos y mineros, protagonizando importantes conflictos laborales en Asturias y en la ría del Nervión. La creación de estas secciones constituyó el primer paso para la conversión de la UGT en un sindicato moderno, con proyección nacional, superando su planteamiento original como "paraguas" de un conjunto variopinto de sociedades de oficio.

Por su parte, si bien el anarquismo hispano se había enfocado en la creación de sociedades obreras, con un retraimiento de los sectores individualistas de los ámbitos sindicales, la influencia del sindicalismo revolucionario francés entre los círculos anarquistas españoles provocó la conformación de la Confederación Nacional del Trabajo (CNT).

Los orígenes de la CNT estuvieron de este modo asociados al sindicalismo revolucionario practicado por centrales como Solidaridad Obrera (SO) en Cataluña, antecedente directo de la CNT, que buscaban superar las viejas formas societarias e implantar una alternativa al modelo sindical de UGT.

El tercer ramal que completa el cuadro de las culturas sindicales en la España de principios de siglo XX fue el sindicalismo católico, que tuvo enorme presencia en el mundo rural a través de organizaciones mutualistas y cooperativas. Asociadas en su inicio a la patronal como freno al sindicalismo revolucionario y como modelo de armonía social, el sindicalismo católico fue evolucionando internamente a partir de los debates sobre su propia autonomía con respecto a la clase empresarial. Fue en el seno de este sindicalismo católico donde apareció, en el caso vasco, el sindicato nacionalista Solidaridad de Obreros Vascos, posteriormente renombrado como Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA-STV), inserto en la doctrina social de la Iglesia, pero íntimamente ligado, al menos en sus primeros años, a la organización del Partido Nacionalista Vasco.

Durante el primer tercio de siglo XX, las organizaciones sindicales tuvieron una especial relevancia en el conjunto del movimiento obrero, en un contexto convulso de crisis económicas y transformaciones políticas continuas. El papel de UGT y de CNT en eventos como la Semana Trágica de 1909 o la crisis del régimen de la Restauración en 1917 evidencia la extraordinaria capacidad de movilización y la paulatina madurez de unos sindi-

catos que se habían implantado en una parte importante de la clase trabajadora española. La aparición de los primeros grupos "terceristas" a raíz de la Revolución rusa de 1917 no tendría, por el momento, una fuerte acogida en el interior de estas organizaciones.

Tras el golpe de Estado dado en 1923 por el general Primo de Rivera como respuesta autoritaria a la crisis del régimen de la Restauración se intentó articular un sistema corporativo de relaciones laborales a partir de los Comités Paritarios, que cooptaron a la UGT, con el beneplácito del PSOE. En contraposición, la CNT fue perseguida e ilegalizada, al igual que el joven Partido Comunista de España (PCE), escisión de los socialistas, que apenas lograría influir en el movimiento obrero en sus primeros años de existencia. La crisis de la dictadura a finales de los años veinte permitió la reconfiguración de los sindicatos españoles, que afrontaron el advenimiento del nuevo régimen republicano desde diversas posiciones. La relación de la UGT con el PSOE, aliado de las fuerzas republicanas, permitió que la central socialista desarrollase una política de relativa moderación y de apoyo al régimen. La CNT, si bien acogió con prudencia la llegada de la República, mostró mayor desconfianza ante el nuevo régimen político y llegó a impulsar una serie de huelgas e insurrecciones durante el periodo 1931-1933. La polarización política producida durante el Bienio Conservador (1933-1935), con el dominio de las fuerzas derechistas y su política contrarreformista, el impacto de la crisis económica y la extensión de la violencia política de derecha e izquierda, acabaron provocando una fuerte fractura en la sociedad

española, que estalló en julio de 1936 en un golpe de Estado contra la República que desembocó en una guerra civil.

Con el inicio de la Guerra Civil y el hundimiento inicial del Estado republicano, los sindicatos desempeñaron un papel fundamental en la organización de la sociedad y la economía en la zona leal a la República. En cierto sentido se produjo una auténtica revolución social, impulsada fundamentalmente por la CNT y los sectores más radicalizados de UGT, que llegaron a imponer una economía socializada en algunos territorios, asumiendo también en muchos casos una labor de represión de retaguardia. El poder de los sindicatos en el bando republicano fue menguando a medida que se desarrollaba el conflicto bélico, debido a la reorganización de la arquitectura estatal, a los conflictos entre las diversas facciones, y al papel cada vez más preponderante del PCE, volcado a la defensa de las instituciones republicanas más que en la práctica revolucionaria. En el bando sublevado, por su parte, se impuso la represión a los sindicatos tradicionales y se promulgó el Fuero del Trabajo, de inspiración fascista, como primera legislación corporativista.

La victoria de los rebeldes en 1939 supuso un corte total con las tradiciones sindicales de preguerra, que fueron prohibidas y perseguidas. Se impuso una estructura verticalista, la Central Nacional Sindicalista (CNS), como forma de control social sobre el conjunto de la clase obrera y dentro de una lógica armnicista heredada del falangismo, que gozaría de enorme prestigio al menos hasta el fin de la Segunda Guerra Mundial y la derrota de los fascismos. La imposición

de la autarquía supuso un enorme fracaso para el Régimen, debido al aislamiento internacional y a los escasos recursos energéticos disponibles en España. No obstante, los mecanismos de control y las estructuras represivas desarrollados en esta primera etapa de la dictadura frustraron los intentos de acción sindical promovidos por la oposición durante los años cuarenta. La ruptura del aislamiento del régimen franquista en los cincuenta, en el contexto de Guerra Fría, con la alianza con Estados Unidos, posibilitó un salto cualitativo en la modernización de la economía española y la realización de una serie de cambios estratégicos en la política económica del Régimen que desembocaron en los Planes de Estabilización (1959). Esta nueva orientación económica, si bien liberalizó la economía española, provocó una serie de desajustes internos que posibilitaron la reaparición de las organizaciones sindicales clandestinas.

Las organizaciones obreras resurgieron en el periodo 1950-1970, debido a las transformaciones de carácter técnico y organizativo de las empresas españolas, al establecimiento de un nuevo marco de relaciones laborales –sobre todo a partir de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958–, y a las experiencias compartidas fundamentalmente por militantes católicos y comunistas en los centros de trabajo. Las condiciones homogeneizadoras del fordismo acabaron favoreciendo la confluencia entre estas corrientes en un movimiento obrero plural, con protagonismo de la base y una compleja trama de lealtades, y que protagonizará importantes conflictos como la huelga de Euskalduna de 1953 o la oleada huelguística de 1956-57. Con la acumulación de experien-

cias y la puesta en marcha de nuevas modalidades organizativas se fue implantando una amplia red de grupos obreros que se sumaron a las organizaciones sindicales clásicas, fundamentalmente UGT, CNT y ELA. Este fue el origen del “nuevo movimiento obrero” que, desde finales de los años cincuenta, se aglutinó en torno a las Comisiones de Obreros, organismos delegados elegidos en el centro de trabajo para la negociación de las condiciones laborales con la patronal, fuera de los cauces impuestos por el sindicalismo vertical del Régimen. Estas Comisiones estuvieron conformadas por trabajadores apolíticos, católicos progresistas, comunistas y, en menor medida, cenetistas, ugetistas e incluso falangistas disidentes, y se mostraron como una buena herramienta para la intervención sindical de la oposición, sobre todo a partir de las grandes huelgas de 1962.

La evidencia de que estos nuevos cauces de protesta, muchas veces aceptados por el propio empresariado, eran operativos, desencadenó una fuerte lucha entre las diversas corrientes por el control de unos organismos que poco a poco fueron perdiendo su carácter espontáneo y haciéndose cada vez más estables. Por un lado, el PCE abandonó la Oposición Sindical Obrera (OSO), organización satélite del partido, para tratar de potenciar y hegemonizar las Comisiones Obreras. Por otro lado, el catolicismo social experimentará una doble evolución: los sectores más estrictamente católicos se desgajarían de Comisiones y crearían, en 1961, su propia organización, la Unión Sindical Obrera (USO); otros sectores evolucionarán hacia posiciones marxistas radicales y conformarán uno de los gérmenes de la izquier-

da radical –casos, por ejemplo, del Frente de Liberación Popular (FLP) o de la maoísta Organización Revolucionaria de Trabajadores (ORT)–. Respecto al movimiento de Comisiones Obreras, la represión no evitará que, sobre todo a partir de 1968, se implante en los grandes centros industriales y se convierta en el principal eje del sindicalismo clandestino frente a las Alianzas Sindicales, articuladas en torno al sindicalismo clásico, que impugnó la práctica de “entrismo” e infiltración en el seno del Sindicato Vertical.

En la década de los setenta se vivió un aumento sin precedentes de la conflictividad laboral en España, asociado a los cambios en la estructura económica, pero también al desgaste de un régimen dictatorial que no supo adaptarse a las nuevas circunstancias y se mantuvo firme en su represión de los derechos y libertades. Así, las reivindicaciones laborales se desarrollaron paralelas a las demandas de democratización, en un contexto de pugna entre el PCE y la izquierda radical en el seno de Comisiones Obreras. Pese a la represión al sindicalismo clandestino –“Proceso 1001” a los líderes de Comisiones, 1973–, este fue *in crescendo* hasta la victoria de las Candidaturas Unitarias Democráticas (CUD), conformadas por Comisiones y USO, en las elecciones sindicales de 1975, las últimas de la CNS, evidenciando el fracaso del sindicalismo vertical.

Con la muerte del dictador y el inicio de la Transición, la correlación de fuerzas en el ámbito sindical fue cambiando. El Gobierno de Suárez arrebató la iniciativa política a los sectores rupturistas de la oposición con la Ley de Reforma Política (1976) y encauzó el pro-

ceso por la vía de la reforma, de tal modo que las organizaciones de oposición acabarían priorizando su legalización de cara a la participación en la construcción del futuro régimen democrático. La estrategia gubernamental centrada en dividir a la oposición hizo que se permitiese la celebración del XXX Congreso de UGT en abril de 1976, mientras se reprimía la Asamblea de Barcelona de CC.OO. del mes de julio, lo cual asentó la “pluralidad sindical” frente al intento de los sectores unitaristas de crear un Sindicato Unitario cercano al modelo portugués, proyecto original de Comisiones. La posterior salida de Comisiones Obreras de ciertos sectores de la izquierda radical, fundamentalmente próximos al Partido del Trabajo de España (PTE) y a la ORT, ahondó en esta fractura. Estos sectores crearían sindicatos de nuevo cuño como la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores (CSUT), asociada al PTE, y el Sindicato Unitario (SU), ligado a la ORT; por otro lado, también aparecerían Corrientes Unitarias en el seno de CC.OO., vinculadas a la Liga Comunista Revolucionaria (LCR) y al Movimiento Comunista (MC), que fueron expulsadas del sindicato en 1981. Por su parte, diversos grupos de corte libertario iniciaron la reconstrucción de CNT, si bien los diferentes enfoques que se encontraron en el proceso –consejistas, anarcosindicalistas, organizaciones específicas...– generaron una dinámica interna de fuertes tensiones, acusaciones cruzadas y expulsiones.

Los nacionalismos radicales, que habían participado en el surgimiento y desarrollo de Comisiones, fundamentalmente en el País Vasco, Galicia y Cataluña, crearon sus propias organizaciones sindicales. En el caso

del Euskadi y Navarra, en 1974 apareció Langilen Abertzaleen Batzordeak (LAB), un sindicato nacionalista radical ligado a ETA político-militar; la pugna entre las dos principales facciones de ETA en aquel momento dificultó el asentamiento de LAB en el mundo laboral al menos hasta 1981, cuando la central acabaría definitivamente asociada al proyecto de ETA militar y a su red de apoyo de la actividad terrorista. En Galicia, el sindicalismo gallego nacionalista emergió a partir de las diversas fracciones que se crearon tras la crisis de Union do Povo Galego (UPG) desde mediados de los años setenta, hasta la conformación en 1981 de la Intersindical Nacional dos Traballadores Galegos (INTG), germen de la actual Confederación Intersindical Galega (CIG), surgida en 1994. Por último, la convergencia que se produjo en Andalucía a mediados de los setenta entre la izquierda radical, el nacionalismo andaluz y el catolicismo social dio lugar a la creación del Sindicato de Obreros del Campo (SOC), un sindicato agrario de marcado carácter nacionalista que trataba de emular la práctica sindical y política del campesinado andaluz de principios del siglo XX.

El nuevo marco de relaciones laborales se comenzó a diseñar en un contexto de fuerte crisis económica y de aumento de la conflictividad, que comenzó a afectar también a sectores como la banca, la hostelería, la alimentación, la sanidad o el profesorado. La respuesta que dio el Gobierno, tras la legalización de ciertos partidos y centrales sindicales a principios de 1977, fue la firma de los Pactos de la Moncloa, que inició la democratización de las relaciones laborales. No obstante, el pacto tenía contrapartidas importantes

para el bienestar de los trabajadores, como la contención salarial, lo que produjo fuertes debates en el seno de los principales sindicatos. Tras la promulgación de la Constitución en diciembre de 1978, que amparaba la libertad sindical, la promulgación del Estatuto del Trabajador en 1980 y otra serie de pactos firmados fundamentalmente por la UGT y el Gobierno –Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), etc.– fueron conformando el nuevo marco de relaciones laborales hasta la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) en 1985.

En los años centrales de la década de los ochenta el mundo sindical sufrió una importante convulsión. La victoria electoral del PSOE en 1982 y su voluntad de integrar España en la Comunidad Económica Europea (CEE) trajeron consigo una serie de reformas económicas de calado, orientadas a la “terciarización” de la economía española, que pusieron al sindicalismo ante una encrucijada. Las duras políticas de reconversión industrial de zonas con enorme presencia de sectores industriales maduros pusieron a la defensiva al movimiento sindical, en contraste con la dinámica del periodo anterior. La brecha entre el sindicalismo mayoritario –principalmente UGT y Comisiones– y el radical –cada vez más minoritario– continuó aumentando a raíz de las diferentes estrategias diseñadas para hacer frente a la reconversión: minimizar los efectos adversos de las políticas económicas socialistas a través de la negociación o priorizar la movilización y las prácticas de confrontación. La reconversión industrial no implicó solamente el cierre de empresas y despidos, sino tam-



bién la desarticulación de las comunidades obreras y el debilitamiento de los sindicatos, que perdieron sus bastiones tradicionales. El reclamo del patrimonio sindical arrebatado por la dictadura o la legislación sobre la práctica sindical fueron otras cuestiones conflictivas en la década de los ochenta. Asimismo, las transformaciones socioeconómicas producidas con la progresiva incorporación de España a la CEE y su inmersión cada vez más profunda en una economía internacional y, por ende, en las dinámicas de esta, marcadas por el neoliberalismo, generaron nuevas problemáticas a los trabajadores. Subcontratación, temporalidad de los puestos de trabajo, individualización de las relaciones laborales y erosión de la negociación colectiva fueron, a partir de los años ochenta, algunos de los grandes retos del sindicalismo de la nueva etapa democrática, en un país en el que las tasas de afiliación se han situado en todo momento considerablemente por debajo de la media europea.

## **El sindicalismo en Euskadi**

Desde finales del siglo XIX hasta al menos el último tercio de la década de 1910, el nacionalismo y las ideologías obreristas estuvieron abiertamente enfrentadas en el conjunto de España, incluidos País Vasco y Navarra. Es necesario, por tanto, plantear una cuestión elemental: qué es el "sindicalismo vasco". Con esta expresión no pretendemos hacer referencia necesariamente a un sindicalismo nacionalista, sino al desarrollo de la actividad sindical en el territorio vasco-navarro. Esta formulación nos permite definir el "sindicalismo vasco" como una ca-

tegoría en la que englobar a organizaciones sindicales con o sin sensibilidad con respecto a la identidad nacional vasca, sobrepasando la dicotomía "vasco frente a español", que simplifica y oculta matices y realidades históricas. Una vez definida la categoría de "sindicalismo vasco", podemos distinguir entre sindicalismos de raigambre abertzale y sindicalismos no nacionalistas, escapando de la identificación de lo vasco con lo abertzale, pero también destacando que las organizaciones no nacionalistas se movieron y se vieron influidas por la realidad cultural específica de las provincias vasco-navarras.

Es indiscutible la importancia que ha tenido la región vasco-navarra en el desarrollo del sindicalismo en España. El País Vasco fue un territorio trascendental para el desarrollo de la UGT desde su creación en 1888, pues se fortaleció en buena parte de las zonas mineras vizcaínas; asimismo, tanto en el País Vasco como en Navarra el sindicalismo católico gozó de gran implantación desde principios del siglo XX. Cabe preguntarse qué relación tuvieron estos sindicatos y otras organizaciones obreras con la cuestión nacional vasca. Tal y como plantean diversos autores, los orígenes sociales y políticos del movimiento obrero y del nacionalismo vasco fueron divergentes. Mientras que el movimiento obrero en el País Vasco se componía de una base trabajadora, en gran parte de foráneos llegados en las dos grandes olas de emigración de los siglos XIX y XX, el nacionalismo vasco creció entre las clases medias vizcaínas, como reacción a las realidades sociales del proceso de industrialización. Además, la vocación del PNV como partido-comunidad impregnaba a su proyecto político de un carácter



fundamentalmente interclasista y transversal. Si bien tanto el PSOE y UGT, como posteriormente la CNT, insertaban la identidad obrera en la centralidad de su discurso, ambas organizaciones tuvieron actitudes diferentes con respecto al nacionalismo vasco. Mientras que los socialistas, en confrontación directa con el PNV, mantuvieron una retórica fuertemente antinacionalista, con incendiarias soflamas contra los jeltzales en su prensa, su discurso fue capaz de integrar un nacionalismo español de carácter cívico y no esencialista, además de incorporar ciertos elementos vasquistas. Por su parte, la CNT no se interesó por la cuestión vasca y se mostró reticente al nacionalismo vasco debido a su carácter clerical y burgués. La aparición de los comunistas en la década de 1920, que lograron implantarse con relativa fuerza en zonas como Vizcaya, trajo consigo un nuevo marco de relaciones entre el nacionalismo y la izquierda debido a la asunción por parte del PCE del derecho de autodeterminación, defendido por la III Internacional; se fue elaborando, de este modo, un discurso más solidario para con los nacionalismos interiores de España. La exacerbación de la cuestión social durante el primer tercio del siglo XX produjo profundos debates en el conjunto de las centrales sindicales, tanto las herederas del sindicalismo de carácter revolucionario como aquellas ajenas al mismo, destacando el caso del sindicato nacionalista ELA. En la central jeltzale surgieron voces críticas que planteaban una “proletarización” de la política sindical nacionalista, sin renunciar a los principios fundamentales del nacionalismo. Tal y como plantea Darío Ansel, ELA-STV se vio fuertemente influida por el obrerismo, llegando a realizar exhortaciones a la con-

formación de un “nacionalismo obrero” frente al “nacionalismo burgués”, y buscando una mayor autonomía respecto del PNV.

Como ya se ha señalado, con el estallido de la Guerra Civil y el inicio de la dictadura se produjo una interrupción de las tradiciones sindicales española y vasca, pues la represión franquista afectó a ambos colectivos, que habían luchado en el bando republicano. Aunque, ciertamente, la represión en las provincias vasco-navarras fue sustancialmente menos intensa que en otros territorios peninsulares –caso de Andalucía–, de forma paradójica la transmisión particular de la memoria de la guerra en el País Vasco y Navarra, más la propaganda del PNV sobre un supuesto “genocidio vasco” por parte de la dictadura, engendraron un relato distorsionado. Este hecho, sumado al proceso de “nacionalización agresiva” que el franquismo ejerció sobre los territorios vasco-navarros, facilitaron la incorporación de las reivindicaciones nacionalistas a casi todo el campo del antifranquismo y el desarrollo de una “solidaridad antifranquista” particular entre grupos de izquierda y nacionalistas que operó también en el mundo obrero. Un buen ejemplo de fue la colaboración entre el sindicalismo de oposición y el nacionalismo vasco en las huelgas impulsadas por el Gobierno Vasco en 1947 y 1953.

Fue a partir del proceso de reconstrucción del movimiento obrero, tras el final del primer franquismo, cuando estas sinergias afectaron más firmemente al sindicalismo. La aparición de ETA en 1959 y su acercamiento a tesis cercanas a los movimientos descolonizadores y a la nueva izquierda abrió un nuevo espacio

de convergencia entre el vasquismo y el pensamiento izquierdista. La influencia de estas nuevas corrientes también caló en el seno de ELA, que sufrió un proceso de rupturas a partir de los sesenta con la escisión entre ELA-Zaharra y ELA-Berri, más tarde ELA-Movimiento Socialista de Euskadi (ELA-MSE), y permitió la aparición de un sindicalismo abertzale de raíz socialdemócrata, aunque minoritario. Fue sobre todo tras las huelgas de 1962 cuando la fusión entre izquierdismo y nacionalismo empezaría a influir de forma determinante, tras el acercamiento instrumental de ETA al movimiento obrero. ETA participó en la creación en la Comisión Obrera Provincial de Guipúzcoa en 1966, que esgrimió declaraciones expresas sobre las “libertades nacionales” de Euskadi. Empero, no es posible afirmar que el movimiento obrero asumiera de forma mayoritaria el independentismo, sino que empezó a incluir el derecho de autodeterminación dentro de una óptica de reivindicación de las “libertades nacionales” y de un horizonte federal para la España postfranquista. De forma paralela, la aparición de la izquierda radical durante los años sesenta permitió una nueva relación entre la izquierda y el vasquismo. En este contexto, por ejemplo, las huelgas que Comisiones Obreras promovió a finales de 1970 contra el Juicio de Burgos y la extensión de la solidaridad para con los militantes de ETA procesados favoreció la inclusión de las reivindicaciones nacionales en el movimiento obrero y un mayor acercamiento hacia el nacionalismo vasco. La ruptura que se produjo en 1974 en las CC.OO. del País Vasco y Navarra entre la Comisión Obrera Nacional de Euskadi (CONE), hegemónica por el PCE, y la Coordinadora de

Euskadi de Comisiones Obreras (CECO), ligada a la izquierda radical, no acabaría, sin embargo, con la reivindicación del derecho de autodeterminación por parte de ninguna de las dos organizaciones. Tras su unificación en 1976 y la celebración del I Congreso de las CC.OO. vascas unificadas en 1978, esta consigna acabó por atenuarse. UGT-Euskadi, en su acto constituyente en aquel mismo año, mantuvo la defensa de la autodeterminación, entendida como el reforzamiento del proceso.

Por otra parte, en 1974-1975, la crisis del nacionalismo radical desembocó en la escisión entre ETA m y ETA pm, así como en la creación de Langile Abertzale Iraultzaileen Alderdia (LAIA), primer partido de izquierda abertzale tras la Guerra Civil. En este contexto, ETA pm, siguiendo la línea estratégica propuesta por Eduardo Moreno Bergaretxe “Pertur” para crear organizaciones de masas, propició el surgimiento del sindicato LAB. Si bien fue ELA la primera organización en aunar el obrerismo con el nacionalismo vasco, LAB fue la primera organización sindical vinculada orgánicamente a las estructuras del abertzalismo radical. Como ya se ha explicado, la pugna entre ETA m y ETA pm por la hegemonía en el mundo abertzale acabará incrustando a LAB en el conglomerado sociopolítico ligado a los *milis*.

La importancia que el movimiento obrero vasco-navarro en general y el sindicalismo en particular había tenido en la crisis final del franquismo desde finales de los años 60 es indiscutible. Prueba de ello, además de la Huelga de Bandas Etxebarri (Vizcaya) de 1966-67, la más larga del franquismo, o las movilizaciones de 1970 contra el Proceso de

Burgos, son las huelgas generales de Navarra de junio de 1973 y de Euskadi del 11 de diciembre de 1974, o episodios como la matanza de Vitoria del 3 de marzo de 1976, producidos en el contexto de un amplio movimiento huelguístico de carácter autónomo. Tras la instauración del nuevo régimen democrático a partir de 1978, el sindicalismo en Euskadi no ha dejado de gozar de una importancia notable. En los años 80, ELA-STV se conformó como el sindicato más representativo en el País Vasco, y LAB fue consolidándose como un sindicato potente, con una tendencia creciente en afiliación y representatividad. Su reclamación de un marco autónomo de relaciones laborales para el País Vasco, y algunas particularidades de su acción sindical –apuesta por la sección sindical frente al comité de empresa, mayor autofinanciación y menor dependencia de subvenciones, huelgas largas (ELA), mayor contundencia en los métodos de acción sindical (LAB)–, han diferenciado a estas dos centrales del sindicalismo mayoritario de CC.OO. y UGT. De este modo, el sindicalismo nacionalista vasco, junto con el gallego, ha supuesto una notable excepción a la hegemonía de CC.OO. y UGT en el marco sindical español, y es fundamental para comprender no solamente la realidad sindical de Euskadi y Navarra, sino también

el sindicalismo en España en su conjunto. Sea como fuere, el papel de los sindicatos, bien de raigambre nacionalista, católica o izquierdista, ha sido crucial a lo largo de los dos últimos siglos de la historia de Europa, España y Euskadi, en la conquista de derechos políticos y en la mejora de las condiciones laborales de las sociedades contemporáneas. A pesar de las muchas incapacidades de los sindicatos, de cierta desconexión para con las realidades sociolaborales en la actualidad y de algunas dinámicas internas ciertamente viciadas –corrupción, corporativismo, burocratización...–, el papel del sindicalismo sigue siendo crucial para afrontar los retos presentes y futuros, como bien se explica en otros artículos de esta revista. Por otro lado, consideramos que el sindicalismo y el movimiento obrero no son temáticas agotadas para la historiografía actual, ya que existen vacíos historiográficos de entidad aún por investigar, tales como el efecto de la reconversión industrial y las políticas neoliberales en el ámbito sindical, la relación de los movimientos de trabajadores con su base social tras las transformaciones postindustriales, el futuro del sindicalismo en las sociedades posfordistas del nuevo milenio, o su papel como agentes sociales en la estructura laboral de los Estados europeos.

## NOTAS

<sup>1</sup> AIZPURU, Mikel y RIVERA, Antonio: *Manual de historia social del trabajo*. Madrid, Siglo XXI, 1994, p. 375.

<sup>2</sup> TERMES, Josep: *Anarquismo y Sindicalismo en España (1864-1881)*. Barcelona, Crítica, 2000, pp. 252-260.

<sup>3</sup> FESEFELDT, Henrike: "Del mundo de los oficios a la lucha de intereses: La UGT (1888-1923)". *Ayer*, 54 (2004), pp. 71-96. Véanse también los Estatutos del Congreso Fundacional de la UGT en 1888, edición digital.

<sup>4</sup> FESEFELDT, Henrike: "Del mundo de los oficios...op. cit.

<sup>5</sup> BAR, Antonio: *La CNT en los años rojos. Del sindicalismo revolucionario al anarcosindicalismo (1910-1926)*. Madrid, Akal, 1981, p. 24.

<sup>6</sup> El PCE intentó conectar con secciones de la UGT y de la CNT, de donde había emergido. Tras los intentos fracasados de crear una nueva CNT capitalizada por el PCE, el partido organizó encuentros de unidad sindical que conllevarían la aparición de la Confederación General del Trabajo Unitaria (CGTU) que, más tarde, con la política del “partido único del proletariado”, acabaría fusionándose con la UGT. Pero el PCE fue incapaz de organizar una central sindical propia en sus primeros años y de influir en los sindicatos tradicionales del movimiento obrero español. Véase: VADILLO, Julián: *Historia de la CNT*. Madrid, Catarata, 2021; MARTÍN RAMOS, José Luis: *Historia del PCE*, Madrid, Catarata, 2021.

<sup>7</sup> BABIANO MORA, José: “Los católicos en el origen de Comisiones Obreras”. *Espacio, tiempo y forma. Serie V. Historia contemporánea*, 8 (1995), págs. 277-294.

<sup>8</sup> Algunos de estos colectivos conformarían en 1985 el sindicato ESK-CUIS, que en 1998 cambiaría su nombre por Ezker Sindikalaren Konbergentzia (ESK).

<sup>9</sup> La UGT estuvo dispuesta a constituirse como una alternativa moderada preferente ante los pactos sociales del Gobierno, mientras que CC.OO., alineada con las tesis pactistas del PCE, priorizó la firma del acuerdo, no sin cierta contestación por parte de sus bases. Las relaciones entre UGT y CC.OO. a lo largo de la Transición fueron de relativa competencia, al menos hasta el golpe de Estado de febrero de 1981.

<sup>10</sup> BABIANO MORA, José: “El sindicalismo español en el último cuarto del siglo XX”, en ORTIZ HERAS, Manuel, RUIZ GONZÁLEZ, David y SÁNCHEZ SÁNCHEZ, Isidro (coords.): *Movimientos sociales y Estado en la España contemporánea*. Cuenca, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, 2001, pp. 425-443.

<sup>11</sup> AIZPURU, Mikel y RIVERA, Antonio: *Manual...op. cit.*, p. 305.

<sup>12</sup> RIVERA, Antonio: *Señas de Identidad. Izquierda Obrera y Nación en el País Vasco (1880-1923)*. Madrid, Biblioteca Nueva, 2003; AIZPURU, Mikel: “Sindicalismo agrarista y nacionalismo vasco (1933-1936)”. *Historia y política: Ideas, procesos y movimientos sociales*, 38 (2017), pp. 259-287.

<sup>13</sup> Ambas organizaciones PSOE y CNT además, compartían en anticlericalismo heredado de la tradición republicana española, identificando nacionalismo vasco con sumisión a los dictados de la Iglesia católica.

<sup>14</sup> DÍAZ, Diego. *Disputar las banderas, los comunistas, España y las cuestiones nacionales*. Gijón, Ediciones Trea, 2019, p. 42.

<sup>15</sup> ANSEL, Darío: “Del Congreso de Vitoria a la evolución sindicalista de Solidaridad de Trabajadores Vascos. 1933-1936”. *Sancho el sabio: Revista de cultura e investigación vasca*, 31 (2009), pp. 81-116; ANSEL, Darío: “ELA y PNV: una relación en absoluto banal, 1911-1936”. *Hermes: pentsamendu eta historia aldizkaria*, 38 (2011), pp. 66-77.

<sup>16</sup> Para la evolución de ELA durante la década de los sesenta, véase ESTORNÉS, Idoia. “Abandonando la casa del padre. Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos (movimiento socialista de Euskadi, 1964-1969)”, *Historia contemporánea*, 40 (2010), pp. 127-159, y “Entre partido y sindicato. Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos (Movimiento Socialista de Euskadi, 1969-1976)”, *Historia contemporánea*, 41 (2010), pp. 509-542.

<sup>17</sup> Durante la década de los setenta, el PCE optó por “vasquizar” su línea política en las provincias vasconavarra, en un intento de ampliar sus bases más allá de sus bastiones tradicionales. La defensa del derecho de autodeterminación como programa de máximos en los estatutos del EPK, sección vasca del PCE, favoreció los contactos entre el nacionalismo radical y el Partido Comunista.

<sup>18</sup> GARCÍA, Rubén: *Historia de la UGT. La Reconstrucción del sindicalismo en Democracia*. Madrid, Siglo XXI, 2011, p. 48

<sup>19</sup> Hay que remarcar, no obstante, las diferencias entre ambos sindicatos nacionalistas, ELA y LAB, por ejemplo en lo relativo a la actividad terrorista de ETA, apoyada de forma más o menos velada por LAB y rechazada y condenada por ELA, algunos de cuyos afiliados llegaron a ser asesinados por ETA. Por otro lado, ELA ha apostado tradicionalmente por los convenios de empresa, mientras que LAB buscaba dar primacía a los provinciales.

<sup>20</sup> Para profundizar en el desarrollo de ELA, LAB y el sindicalismo en general desde la Transición, recomendamos la lectura de WILHELMI, Gonzalo: *Sobrevivir a la derrota. Historia del sindicalismo en España (1975-2004)*. Madrid, Akal, 2021.





# EL FACTOR NORMATIVO: UN SINDICALISMO DEBILITADO POR UNA NORMATIVA QUE REDUCE SU RELEVANCIA Y SUS HERRAMIENTAS DE INTERVENCIÓN

GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR

## I. El origen

El “sindicalismo”, como sistema y movimiento sindical es derecho conquistado a partir de la segunda mitad del siglo XIX, con variaciones en los distintos países. Derecho que ha pasado por etapas históricas diversas según la posición de los Estados y su consiguiente regulación.

En una primera etapa, “de prohibición”, coincidente con el nacimiento y auge del Estado liberal capitalista, el movimiento obrero es imprescindible como medio de autotutela ante ese Estado abstencionista por los problemas y necesidades de la clase trabajadora. Surge la primera idea del sindicato, incipiente aún, como organización obrera para equilibrar el monopolio del poder de los patronos y el capital.

Etapas en la que ese Estado liberal prohibió aquellas primeras asociaciones, considerando su formación como delitos de asociación ilícita y conspiración, con el efecto de su represión absoluta. Y ello, con base en la primacía de la libertad individual y de la negación de cualquier sociedad intermedia entre el Estado y los individuos, de un lado, y de defensa del orden constituido, basado en el derecho de propiedad privada y en el libre encuentro y negociación entre las fuerzas económicas.

Prohibición de la actividad organizada del movimiento obrero con efectos sobradamente conocidos: lamentables condiciones de trabajo y clase obrera fuera de todas las instituciones y mayor acumulación de capital en pocas manos.

En la segunda etapa, “de tolerancia”, los Estados van a ir eliminando prohibiciones, derogando normas penales, con base en la permisividad de las asociaciones profesionales patronales. Lo que generaba un trato claramente discriminatorio que no pudo sostenerse y llevó a los poderes públicos a revisar su postura por imprescindible y práctico realismo político, y “tolerar” las asociaciones obreras, comenzando en Francia con una Ley de 1864, y continuó en otros países.

La tercera etapa es la del “reconocimiento jurídico” del derecho de asociación profesional o sindical. No hay para ello una sola causa o razón, sino varias, entre las que destaca, sin duda, la propia presión de las asociaciones ya existentes, de los partidos políticos obreros y del movimiento proletario internacionalista.

Este reconocimiento jurídico supone pasar del orden liberal a un nuevo orden neocapitalista que admite ya la existencia y actuación de grupos intermedios entre el Estado y el individuo. Se admite que la justicia social y el remedio a la gravísima situación de la clase obrera precisaban una decidida intervención del Estado mediante normas estatales y, al mismo tiempo, un reconocimiento a la colectividad de las personas trabajadoras mediante la correspondiente atribución constitucional de poderes. Este reconocimiento va a significar no la mera tolerancia del asociacionismo sindical, sino su protección por el Estado.

Reconocimiento que alcanzó su plenitud con la constitucionalización de los derechos sindicales, en el marco del Estado Social de Derecho, caracterizando la libertad sindical como derecho fundamental y pilar de la estructura institucional de los Estados democráticos, comenzando con la Constitución de Weimar de 1919, a la que siguieron otras Constituciones europeas, como la de la Segunda República española de 1931, que consagró el derecho a “asociarse o sindicarse libremente”, desarrollado por la Ley de asociaciones profesionales de 1932.

Sin olvidar el documento constitutivo de la OIT en 1919, que afirma la libertad de sindicación, aunque no fuera hasta 1948 y 1949 cuando se aprobaron los Convenios n.º 87, sobre “libertad sindical y protección del derecho de sindicación”, y n.º 98, sobre “derecho de organización y de negociación colectiva”.

Y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, cuyo artículo 23.4 reconoce que “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. Y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cuyo artículo 12 reconoce un derecho en similares términos. O los Pactos de derechos civiles y políticos, y de derechos económicos, sociales y culturales de 1966, también en términos análogos.

Huelga cualquier referencia al sistema de relaciones laborales de la dictadura franquista, claramente autoritario, si bien procede recordar, muy resumidamente, que partía de una concepción “armonizadora y comunitaria” de las relaciones entre el capital y el trabajo y de la negación del conflicto social, percibido como desviación patológica de las relaciones sociales, reservando al Estado el monopolio de la regulación laboral, prohibiendo la libertad sindical y el sindicalismo de clase y suprimiendo la autotutela colectiva.

Produciéndose en la Transición democrática un cambio sustancial en la ordenación de las relaciones laborales colectivas, a partir del RDL 19/1976 y la Ley 19/1977, y la ratificación de los Pactos Internacionales de Naciones Unidas de 1966 y los Convenios n.º 87 y 98 OIT.

Hasta llegar a la Constitución de 1978, cuyo artículo 28.1 consagra el derecho fundamental a la libertad sindical, desarrollado por la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical –LOLS–.

Breve reseña histórica que evidencia la trascendencia de la intervención normativa del Estado para la existencia y el ámbito de actuación del movimiento sindical.

## **II. El sistema constitucional de las relaciones colectivas**

La proclamación constitucional de constituir a España *“en un Estado social y democrático de Derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”* tiene importantes efectos en el diseño del sistema de relaciones laborales.

Diseño construido, hasta el momento, sobre el siguiente trípode:

1. *“Concepción dialéctica”* de estas relaciones, reconocimiento del papel funcional del *“conflicto de intereses”* en el sistema institucional –artículos 7, 28.1 y 2 y 37.2 CE–, reconocimiento del papel institucional de los sindicatos y asociaciones patronales, derechos de libertad sindical y huelga y de adopción de medidas de conflicto colectivo;
2. autonomía colectiva como elemento troncal del modelo de ordenación normativa del sistema, mediante el derecho a la negociación colectiva del artículo 37.1 CE;
3. comprensión de la imprescindible intervención promocional del Estado en aras a la autonomía del modelo de relaciones de trabajo, compatible con la autonomía colectiva.

Esta combinación de elementos y su necesario equilibrio es una de las claves fundamentales para mantener el sistema de relaciones laborales propio de un Estado social y democrático de Derecho.

### **A. El papel constitucional del sindicato**

En esta sociedad capitalista industrial, el sindicato es el sujeto llamado constitucionalmente a *“la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales”* de las personas trabajadoras –artículo 7 CE–. Su posición, junto con la de las asociaciones empresariales, en el Título Preliminar del texto constitucional, no deja duda sobre su consideración de auténtico *“sujeto político”* en el entramado institucional del Estado.

Si bien históricamente la función del Sindicato se ha movido en la dialéctica entre su acción en el terreno *“profesional”* y su actividad *“política”*, hoy, según el texto constitucional en dichos términos, así como la previsión de su artículo 6 referida a los partidos políticos, como *“instrumento fundamental”* –pero no *“único”*– para la participación política, puede concluirse que no es posible sostener esa separación de terrenos de actuación.

Resulta claro asimismo que la expresión de *“intereses económicos y sociales que les son propios”* del artículo 7 CE se refiere también a los intereses generales que también afectan a las personas trabajadoras-ciudadanas.



Papel “político” del sindicato que el texto constitucional reconoce al atribuirle funciones de “asesoramiento y colaboración” al Gobierno en la elaboración de los proyectos de planificación –artículo 131.2–. Y en la llamada “participación institucional” a la que, como “interesados”, estarían llamados, tanto en la “Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general” –artículo 129.1–.

## B. Los derechos del sindicato

La libertad sindical, en su aspecto colectivo, ha sido completada sustancialmente por abundante jurisprudencia constitucional, apelando frecuentemente a los Tratados internacionales ratificados por España.

Según la doctrina del TC, la libertad sindical se integra también por un “contenido esencial”, “mínimo” e indisponible” de derechos imprescindibles para el correcto desenvolvimiento de la actividad que al Sindicato le atribuye el artículo 7 CE –en esencia, derechos de negociación colectiva, huelga y conflicto colectivo–.

A ello se añaden, también en palabras del TC, otros derechos o “contenido adicional” de esta libertad, plasmados en la LOLS –como la representación institucional, participación en las elecciones a representación unitaria en las empresas y en la función pública–.

Por tanto, la intervención normativa es trascendental para el adecuado desarrollo de la actividad sindical en su papel constitucional.

## III. La participación en la empresa

La proclamación de Estado social y democrático de Derecho ha generado contrapesos y limitaciones en el ejercicio de los poderes empresariales derivados de la libertad de empresa. Destaca la participación colectiva de las personas trabajadoras en dicho espacio como expresión de los principios y valores constitucionales que se proyectan también a este ámbito.

Participación canalizada tradicionalmente a través de dos vías: la primera en el tiempo, atribuida a instancias ajenas a la estructura orgánica y a los cauces de acción del sindicato, mediante órganos elegidos por toda la plantilla de la empresa –la hoy conocida “representación unitaria”– y, de otro lado, la atribuida a órganos específicos de los sindicatos, de cuya estructura orgánica forman parte y representan únicamente a las personas afiliadas a los sindicatos con implantación en la empresa –la “representación sindical”–.

No son vías de representación excluyentes, sino dos planos de la organización de las personas trabajadoras en la empresa. Tanto que, en nuestro caso, ambas coexisten, como consecuencia de la distinta opción de los sindicatos mayoritarios en el Estado y de la respuesta legislativa –ET y LOLS–, que generó un modelo “mixto”, no exclusivo de nuestro país, modelo que, en realidad, no enfrenta a las dos formas de representación, pues la experiencia ha revelado, no sin problemas, una relevante conexión institucional entre ambas.

Opción normativa que refuerza la posición de los sindicatos como sujetos muy destacados en la realización del derecho a la participación en la empresa.

Sin embargo, ha de reflexionarse sobre el modo más eficaz para que esta participación tenga eficacia. En Europa, se han contrapuesto en este terreno los modelos institucional o corporativo, de un lado, y conflictivo o contractualista, de otro, en función de la comprensión integradora o conflictiva del propio conflicto, con base en la experiencia de la cogestión en Alemania en la segunda mitad del S. XX.

En cualquier caso, las grandes transformaciones económicas y sociales que vivimos han llevado al sindicalismo europeo, en su conjunto, a una posición de mayor implicación en el aparato institucional del Estado, incluyendo la concertación social y la legislación pactada, así como un nuevo reparto del poder en la empresa.

En este sentido, a las previsiones del ordenamiento jurídico español –artículos 64 ET y 10 LOLS– han de unirse normas comunitarias tan relevantes como el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea de 2001 y el Reglamento CE 2157/2001 del Consejo y la Directiva 2001/86/CE, que zanjaba el largo debate sobre el modelo de participación en la empresa en la UE, y la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. Lográndose así la armonización de las legislaciones de los Estados miembros, si bien sin un modelo único, optándose por la llamada “implicación” de los trabajadores mediante un procedimiento de negociación y recogiendo dicha Directiva 2001/86/CE una triple vía de “implicación” institucional en la empresa europea –información, consulta y participación–, sin negar la posible existencia de otros mecanismos.

Cuestión esencialmente dinámica, como lo revela la posición de la CES de diciembre de 2020, reclamando un nuevo instrumento jurídico “adicional” para lograr “más democracia” a través de un fortalecimiento de la representación en los Consejos de administración y de los derechos de información y consulta.

Nuevamente se aprecia la relevancia de la normativa nacional, supranacional o, en su caso, internacional, en relación a la potenciación de la acción sindical.

## **IV. La negociación colectiva. el convenio colectivo**

### **1. La negociación colectiva. Fundamento. Reconocimiento en la UE y en la OIT**

Ha seguido, lógicamente, la misma evolución que el derecho a la libertad sindical, pues sin libertad sindical no hay negociación posible y solo cuando desaparecieron los obstáculos a la acción sindical pudo desarrollarse esta. Hoy es un medio necesario para el ejercicio de la actividad sindical y contenido esencial de este derecho fundamental –el “medio primordial” de la acción sindical, en palabras del TC–.

Es, sin duda, uno de los terrenos en los que se manifiestan de manera más viva las contradicciones del Derecho del Trabajo y del conflicto subyacente y las posiciones que ante ella

tienen no solo las distintas partes del conflicto sino también las distintas posturas ideológicas dentro del propio movimiento sindical.

Siendo su fundamento la necesidad y conveniencia de composición dinámica del conflicto generado por el trabajo por cuenta ajena, es un valor constitucional que, estructurando un proceso de intercambio y contrapartidas, permite una regulación equilibrada de las condiciones de trabajo, como reitera el TC.

La negociación colectiva y su resultado, el convenio colectivo, ofrecen, sin duda, ventajas a las empresas, a las personas trabajadoras y al Estado.

Para las partes de las relaciones laborales el convenio es instrumento para institucionalizar y encauzar la conflictividad, lo que, a su vez, facilita la racionalización del proceso productivo y puede ser factor integrador de las personas trabajadoras en la empresa y limitador del poder empresarial, permitiendo al mismo tiempo mejorar las condiciones de trabajo y visibilizar la realidad del antagonismo social.

Para el Estado es medio idóneo para el cumplimiento de sus fines, pues la negociación colectiva es instrumento de política económica –con claridad en estos precisos momentos en los que se discute la adecuación de los salarios a la alta tasa de inflación y se reclama un “pacto de rentas”–, y de orden público, en sentido amplio, al mantener el “orden social” de las relaciones laborales, atenuando las tensiones o canalizándolas hacia concretos objetivos.

Y ello, por cuanto que un correcto sistema de negociación colectiva tiene las características de complementariedad; participación, desde el nivel de la empresa hasta el del diálogo social general; protección del empleo y las condiciones de trabajo; universalidad, al facilitar una aplicación extensa de esta normativa en todos los niveles y adaptabilidad a los cambios económicos y sociales, partiendo de las normas básicas de garantía.

Clave esencial de la negociación colectiva es que es, en realidad, un derecho común de trabajadores y empresarios e institución reguladora autónoma de las relaciones laborales evitando una intervención continua y absoluta del Estado y que va a plasmar, asimismo, el pluralismo sindical. La negociación es un auténtico “poder normativo” junto con el del Estado.

Plasmado así en los Convenios n.º 98 y 154 OIT, según los cuales deberán adoptarse medidas adecuadas para estimular y fomentar la negociación colectiva para reglamentar las condiciones de trabajo.

O en el artículo 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, aunque con importantes obstáculos reales.

Negociación colectiva también proyectada sobre las “sociedades anónimas europeas” –Directiva 2001/86/CE– que se constituyan con arreglo al Reglamento CE n.º 2157/2001 y en España conforme al Real Decreto Legislativo 1/2010, sociedades en las que también se deberán negociar las disposiciones sobre la implicación de las personas trabajadoras en la empresa –consulta, participación y cualquier otro mecanismo mediante el que la representación

de la plantilla pueda influir en sus decisiones—. Lo que se desarrollará mediante un proceso de negociación colectiva desde el momento en que los órganos de dirección de la empresa establezcan el proyecto de constitución de la Sociedad anónima europea, en los términos previstos para España en la Ley 31/2006.

Es relevante asimismo el fenómeno de aproximación de las legislaciones nacionales de los Estados miembros mediante Directivas de armonización en materia de información y consulta de las personas trabajadoras –Comité de Empresa europeo y procedimiento de información y consulta en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, en la Directiva 2009/38/CE–; la exigencia de condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE, en la Directiva UE 2019/1152, y otras.

También el diálogo social tiene presencia en los Tratados de la UE mediante la incorporación de la negociación colectiva al ordenamiento jurídico comunitario, con manifestaciones institucionales tales como la participación de los interlocutores sociales comunitarios en el procedimiento de elaboración de las propuestas y medidas de política social y la capacidad de estos interlocutores para adoptar acuerdos colectivos.

Sin embargo, hasta la fecha, los convenios colectivos europeos no tienen vinculación jurídica directa, sino tan solo de carácter contractual entre las partes firmantes, por lo que no son normas jurídicas comunitarias. Problemas como la falta de determinación de la representatividad de los interlocutores sociales a nivel comunitario, impiden la construcción de un auténtico sistema europeo de negociación colectiva.

## **2. La negociación colectiva en España. Panorama general**

Derecho consagrado en el artículo 37.1 CE al determinar que “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva... así como la fuerza vinculante de los convenios”, lo que le dota de un marco normativo que parte de la autonomía normativa de las organizaciones sindicales y empresariales que el Estado debe, no solo respetar, sino garantizar.

En este sentido, el TC ha razonado que el legislador dispone de amplio margen de libertad de configuración de este derecho, aunque esa libertad no sea absoluta, sino limitada, así como que al legislador corresponde un papel activo en la concreción y desarrollo del derecho, dando efectividad y apoyo al proceso de negociación y a su resultado, sin perjuicio de que asimismo pueda establecer restricciones a la fuerza vinculante de los convenios colectivos en aras a la protección o preservación de otros derechos, valores, bienes o intereses constitucionalmente protegidos o relevantes, como puede excluir determinadas materias de la negociación colectiva y establecer la sujeción de esta a las normas legales imperativas.

La obligación del Estado de “garantizar” por Ley este derecho significa asegurar el libre ejercicio de la negociación e impedir injerencias abusivas de los poderes públicos, y una actividad de fomento, apoyo y promoción de esta práctica, en los términos del Convenio 154 OIT.

Dicho ya que el Estado, ha de garantizar, por Ley, el derecho a la negociación colectiva, su resultado es el sistema diseñado en el título III del ET, que ha dado lugar a un sistema inscrito en el modelo “articulado” de negociación. Título que ha sido modificado desde su aprobación en 1980 en varias ocasiones, algunas de ellas en profundidad, mereciendo destacarse las siguientes: la Ley 11/1994, la Ley 63/1997 y el RDL 5/2001, la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; el RDL 7/2011, la Ley 3/2012 y, muy recientemente, el RDL 32/2021. Normas que alteraron de manera sustancial las características de la regulación legal de la negociación y la esencia de los convenios colectivos.

A subrayar asimismo que la Constitución no limita el derecho a la negociación colectiva a los sujetos sindicales –de hecho, durante la tramitación parlamentaria del texto fundamental se suprimió el término “sindicales”–, lo que supone que se trata de sujetos que representen “intereses”, en términos amplios, tal como se ha plasmado en el ET. Así, los sujetos negociadores, del lado social pueden ser “sindicales”, pero también puede serlo la representación unitaria o, incluso, comisiones “ad hoc” para negociar diversas materias.

Todo lo dicho lleva al debate acerca de cuál sea la herramienta normativa más eficaz para garantizar, promover y fomentar la negociación colectiva como núcleo esencial de la acción sindical. Debate para el que será de gran utilidad el examen de las más importantes reformas operadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

### **3. Las más relevantes reformas operadas en la negociación colectiva en España**

A partir de la década de 1980, en varios países de Europa se vivió un fenómeno de desregulación, con el objetivo de conseguir moderación salarial y flexibilidad de las condiciones de trabajo, lo que se plasmó en cambios que propiciaron el tránsito de una negociación colectiva cuya finalidad histórica era la de reequilibrar poderes y mejorar condiciones de trabajo a otra para mantener la competitividad de las empresas.

#### *A. La ley 11/1994, de 19 de mayo*

Una tasa de paro en máximo histórico del 24.2% –doble que en la UE y triple que en la OCDE–, entre otros factores, justificó esta reforma.

La Exposición de Motivos de esta contestada norma argumentaba, en lo sustancial, sobre: la necesaria mejora de la competitividad de las empresas; que la reforma debe hacerse conservando los elementos diferenciadores de la cultura política europea, en términos de libertad sindical, negociación colectiva y protección social; que preservar estos valores es compatible con la mejora de la competitividad, pero ello exige revisar el marco institucional de las relaciones laborales y las prácticas negociadoras de los interlocutores sociales; que la reforma se mueve en una doble dirección: potenciar el desarrollo de la negociación colectiva, como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, e introducir mecanismos de adaptabilidad

equilibradamente repartidos; que la negociación colectiva es el instrumento fundamental para la adaptabilidad por su capacidad de acercamiento a las diversas y cambiantes situaciones de los sectores de actividad y de las empresas; que, para ello, espacios hasta ahora reservados a la regulación estatal pasar al terreno de la negociación colectiva; que se generan nuevas facultades para la negociación colectiva, susceptibles de enriquecer sus contenidos; que este proceso de cesión de la norma estatal en favor de la convencional, que responde plenamente al contenido constitucional del derecho a la negociación colectiva, es especialmente perceptible en aspectos tales como la ordenación de la estructura del salario, la distribución de la jornada o los derechos de promoción en la empresa; que también la reforma de la propia negociación colectiva se orienta a favorecer su desarrollo, facilitando la adopción de acuerdos en las Comisiones Negociadoras por parte de sujetos con una adecuada legitimación, y proporcionar a los convenios una mayor capacidad de fijación de sus contenidos; que, entre las nuevas reglas, se incluyen, en aras de tal capacidad de adaptación, algunas en materia de cláusulas de descuelgue, derogación y disponibilidad por el convenio del contenido del convenio anterior y de los derechos reconocidos en el mismo, y facultad del propio convenio para determinar su eficacia temporal más allá del período pactado.

Lo que se plasmó en una clara reducción de la regulación estatal, esto es, un repliegue o paso atrás del Estado, una “desregulación” de condiciones de trabajo en favor, aparentemente, de la autonomía colectiva e individual.

Reforma adoptada por el Gobierno socialista de Felipe González sin el consenso de los interlocutores sociales y con la clara oposición de las organizaciones sindicales, que convocaron una huelga general para el 27 de enero de 1994.

Ciertamente, apreciada en su conjunto, esta reforma aumentó los márgenes del poder empresarial en varias materias –las trascendentales materias “desreguladas”–, con la consecuencia de devaluación de las condiciones de trabajo. Y, si bien aumentó el ámbito de intervención de la negociación colectiva, lo hizo en un marco muy precarizado.

Y, sobre todo, generó debate sobre el equilibrio entre la regulación estatal y el espacio de la autonomía colectiva.

## *B. El RDL 7/2011*

Con el comienzo del S. XXI, aproximadamente, en Europa se da un proceso de descentralización de la negociación colectiva para proteger a la empresa, trascendiendo de los niveles de negociación superiores, pretendiendo mayor flexibilización de las condiciones de trabajo y debilitamiento de la cobertura convencional. Lo que hizo descender notablemente el número de empresas y de personas trabajadoras amparadas por acuerdos colectivos.

Por otra parte, la crisis económico-financiera mundial iniciada en 2008 habría podido significar, en buena lógica, un impulso de la negociación tripartita –el diálogo social entre los

agentes sociales y los Gobiernos–, pero las decisiones de reducción de los presupuestos y gastos públicos y sus graves consecuencias sociales impidieron aquella posibilidad y pusieron a la negociación colectiva en el disparadero: de la negociación solo se pretendía una devaluación salarial y la flexibilización de las condiciones de trabajo.

En España había problemas anteriores relacionados con la estructura y los contenidos de la negociación colectiva y con la imagen de lentitud en la renovación de los Convenios, a lo que se achacaba su falta de adaptabilidad a las nuevas circunstancias.

Estos problemas propios y estos procesos europeos dieron lugar a las reformas de 2011 y 2012, comenzando con el RDL 7/2011 –dictado por el Gobierno socialista tras el fracaso del diálogo social–, que reformó profundamente el modelo de negociación.

Su Exposición de Motivos reconoce que las organizaciones empresariales y los sindicatos han contribuido decisivamente a la consolidación y desarrollo del Estado social y democrático de Derecho y que, junto a las empresas y los representantes de los trabajadores, han ejercido su autonomía colectiva con responsabilidad encomiable y han hecho un uso eficaz de las facultades que les ha reconocido la ley, tanto en situaciones muy difíciles de crisis económica como en épocas de expansión económica y crecimiento. Afirma también que buena parte de la responsabilidad en los avances y mejoras en el mercado de trabajo y en el sistema de relaciones laborales corresponde a la negociación colectiva.

Pero, tras tales loas, se hace eco también de los problemas y disfunciones de la negociación colectiva: su estructura y atomización, con gran número de convenios en ámbitos de aplicación reducidos y fragmentados, y la falta de reglas de concurrencia; falta de agilidad y dinamismo y dificultades para ajustar con prontitud las condiciones de trabajo en la empresa a sus circunstancias económicas y productivas; las reglas de legitimación.

Propone abordar tales disfunciones con nuevas reglas sobre: la estructura de la negociación y la concurrencia de convenios, estableciendo, en determinadas materias, la prioridad aplicativa de los convenios de empresa; que solo en el ámbito de las Comunidades Autónomas se puedan negociar convenios o acuerdos colectivos que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal; nuevo contenido mínimo de los convenios –adhesión y sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos si no se llega a acuerdo tras el transcurso del plazo máximo de negociación–; reforzamiento de la comisión paritaria y sus funciones de adaptación y modificación del convenio; medidas para la flexibilidad interna; reforzamiento y perfeccionamiento del descuelgue salarial; nueva regulación de la ultraactividad y posibilidad de arbitraje obligatorio; nuevas reglas de legitimación para la negociación, reforzando el papel de las secciones sindicales sobre la representación unitaria.

Esta norma, además de crear nuevos problemas, no resolvió los preexistentes, dejando pendientes o en la duda cuestiones tan relevantes como: los conflictos interpretativos derivados de las nuevas excepciones a la regla de la prioridad temporal sobre concurrencia de convenios;

la ausencia de referencia –una vez más– a la negociación colectiva “extraestatutaria”; la imposibilidad de lograr convenios colectivos estatutarios en las microempresas sin representación unitaria o sindical; la falta de determinación de previsiones sobre el plazo máximo de ultraactividad; las dudas sobre el papel de la representación unitaria en las empresas.

En cualquier caso, como ya se ha dicho, esta norma reformó en profundidad el modelo de negociación colectiva, abriendo camino a la reforma de 2012.

### C. La reforma de 2012 –RDL 3/2012 y ley 3/2012–

Esta reforma –definitivamente operada por la Ley 3/2012–, ha sido la más profunda y controvertida de las introducidas en el ET, tras la Ley 11/1994. Y es, sin duda, la reforma más conocida, en varias materias, de entre las que destaca la referida a la negociación colectiva, en línea con la estrategia de la UE de modificación del modelo.

También ahora resulta ilustrativo acercarse a su Exposición de Motivos, que parte de la crisis económica que habría puesto de relieve las debilidades del modelo laboral y generado una tasa de desempleo del 22,85%.

Exposición de Motivos que dice pretender establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo, apostando por el objetivo de la flexiseguridad.

En materia de negociación colectiva, la norma prevé importantes alteraciones del sistema vigente: posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo de empresa vigente; modificación del régimen del descuelgue para garantizar su desbloqueo ante la falta de acuerdo entre los interlocutores u otras formas de solución, remitiendo a un arbitraje; reforzamiento de la prioridad del convenio de empresa introduciendo la materia salarial; y la muy restrictiva regulación de la ultraactividad –limitada a un año– para facilitar un proceso de renegociación y evitar una “petrificación” de las condiciones de trabajo.

Y todo ello con el objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento y no un obstáculo para adaptar las condiciones laborales a las circunstancias de la empresa.

Consecuencia de esta reforma ha sido, entre otras, un cambio profundo de la función de los Convenios colectivos, que habrían pasado a ser instrumentos de gestión empresarial, y un debilitamiento del poder de los agentes sindicales, con repercusión indudable sobre el equilibrio en las relaciones de trabajo.

### D. El RDL 32/2021

Al margen de las expectativas generadas respecto de la “derogación de la reforma laboral de 2012”, que se mantuvieron hasta los últimos momentos, esta norma presenta, sin duda, aspectos positivos.



De un lado, la norma es resultado del diálogo entre los agentes sociales y el Gobierno, en un contexto muy complicado y sin precedentes por las dificultades derivadas de la crisis sanitaria.

Proceso de diálogo y negociación que, sin duda, de manera objetiva, ha reforzado las posiciones de los sindicatos firmantes –y también de la patronal, desde luego–.

En materia de negociación colectiva, como ya es sabido, se abordan, aunque no se revierten de manera absoluta, las dos cuestiones más controvertidas de la reforma de 2012 en este terreno: la relación entre convenios sectoriales y de empresa, esto es, la cuestión la prioridad aplicativa de los Convenios de empresa –en materia salarial– y la limitación de la ultraactividad de los Convenios colectivos.

a. *Sobre la supresión de la prioridad aplicativa del Convenio de empresa en materia salarial*

Era cuestión urgente, pues la realidad revelaba un uso desviado de esta regla, que se ha utilizado para “huir del Convenio sectorial” mediante la creación de unidades de negociación en muchas ocasiones “oportunistas” y por la intervención de sujetos que han sido calificados de “sospechosos” en la negociación de Convenios de empresa, fenómeno frenado por la doctrina jurisprudencial. Todo lo cual ha tenido como consecuencia una muy importante devaluación salarial en algunos sectores y empresas.

b. *Sobre la recuperación de la ultraactividad indefinida.*

En esta materia sí se ha producido una auténtica derogación de la reforma de 2012, pues se recupera la ultraactividad ilimitada de los Convenios colectivos. Y ello, con un “empuje” de la norma –que ya constaba, aunque en términos distintos, en la regulación anterior– hacia la solución de la falta de Convenio desde su denuncia mediante los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos o, si existe pacto expreso al respecto, mediante los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales. Y, en todo caso, previendo el mantenimiento de la vigencia del Convenio.

Ha de subrayarse también que la propia negociación colectiva había “enmendado” en parte la reforma de 2012. Así, si en 2014 los Convenios con cláusula de ultraactividad indefinida eran el 49,1%, en 2021 esta cifra subió al 69,5% y de los 9.135 Convenios colectivos firmados entre el enero de 2016 y junio de 2021, el 63,7% tiene ultraactividad hasta el nuevo Convenio.

c. *Remisiones de la norma a la negociación colectiva*

Como otras normas anteriores, también esta reserva determinadas cuestiones a la negociación colectiva.

En los contratos formativos se remiten a la negociación colectiva aspectos tales como la fijación de los puestos, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse bajo estas modalidades contractuales, y los compromisos sobre contratación equilibrada de hombres y mujeres y sobre conversión de estos contratos en indefinidos.

En el contrato fijo-discontinuo, se remiten a la negociación colectiva cuestiones tan relevantes como: el establecimiento del régimen del llamamiento –lo que, aunque precisa más que antes sus garantías, supone una clara falta de regulación de la materia y plantea la incógnita de lo que ocurrirá si la negociación no llega a determinarlo–; los plazos máximos de inactividad entre subcontratas sin establecer límite alguno –se prevé un máximo de 3 meses, pero solamente en defecto de Convenio–; la creación de una bolsa sectorial de empleo para los períodos de inactividad; la fijación de un período mínimo de llamamiento anual; la posibilidad de trabajo a tiempo parcial en esta modalidad de fijo discontinuo (manteniendo la regulación anterior).

Y se conserva –tras modificación por el RDL 1/2022– la redacción dada por la reforma de 2012 sobre la prioridad aplicativa de los Convenios de empresa en materia de la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación atribuidos por esta ley.

d. *Más llamamientos a la intervención de los agentes sociales. El Mecanismo RED.*

En la modalidad sectorial del “Mecanismo RED” se prevé la participación de los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal en su “Comisión tripartita”. Llamando la atención que se haya limitado toda su tramitación a una lógica exclusivamente estatal, tanto desde la perspectiva del poder político –Gobierno de la Nación– como de la participación de los agentes sociales, siendo así que bien puede ocurrir que la mala situación económica tenga afectación en un espacio territorial determinado y afecte al territorio de una sola Comunidad Autónoma.

#### **4. ¿Hay un debilitamiento del movimiento sindical?**

Las modificaciones que desde el último cuarto del S. XX se están produciendo en los sistemas productivos, los cambios económicos, la globalización..., son factores que afectan sobremedida al papel y al espacio del sindicalismo tradicional de clase.

Al debate en Europa sobre el papel del sindicalismo ha de añadirse una objetiva pérdida de espacio de los agentes sindicales, acentuada a partir de la crisis de 2008. Basta recordar la existencia de fenómenos sociales de defensa de los intereses –laborales, económicos y sociales– de la ciudadanía, al margen de los Sindicatos tradicionales, a través de movimientos sociales varios. Fenómeno también predicable de los partidos políticos clásicos.

Y, sin poder asegurar si es causa o consecuencia, han de recordarse otros factores que han incidido en este debilitamiento: una campaña de largo recorrido de deslegitimación intencionada del sindicalismo de clase; algunas graves actuaciones sindicales irregulares; una acción sindical débil que habría aceptado en momentos complicados medidas que han llevado a una mayor precarización del trabajo y de la protección social.

Sin olvidar la clara percepción ciudadana de la priorización por los Sindicatos de la defensa de las personas trabajadoras afiliadas y la paralela desatención de las desempleadas o sumidas en el empleo informal y más precario.

Todo lo cual hace necesario un replanteamiento de la acción sindical y, particularmente, de la negociación colectiva y del diálogo social. Y ello, en el marco del permanente debate sobre la aceptación por la mayoría sindical de un relevante papel de interlocución política y una paralela pérdida de posición reivindicativa –en palabras de algunos autores, el paso de la “contestación” a la “negociación” y de ahí a la “concertación”–.

Sin duda, la recuperación de un papel central del sindicalismo exige un impulso de la negociación colectiva, factor clave para aumentar la acción y la base sindical.

### **5. Los efectos de la regulación en la pujanza o debilitamiento de la negociación colectiva**

La normativa sobre la negociación colectiva es factor esencial, de manera que, a mayor regulación y estructuración del modelo de negociación, se potencia esta y, a mayor desregulación y fragmentación, la negociación sale debilitada.

Y así, afirmando, como se ha visto, los efectos de una concreta regulación de la negociación colectiva y del resto de la actividad sindical, incluida la representación de las personas trabajadoras, hay que resaltar también otros factores en este debilitamiento.

Las propias decisiones de los agentes sindicales en materias tan trascendentales como las que de ordinario se abordan en el diálogo social del máximo nivel son también elementos que impulsan o debilitan la acción sindical.

Los vaivenes –impulsos o bloqueos– en la propia negociación colectiva en función de las coyunturas políticas, como lo revelan estudios que señalan que, en ocasiones, se retarda la negociación a la espera de cambios en el panorama político que configuren nuevas mayorías para una nueva regulación, lo que desfigura la actuación sindical.

Existen también otros factores que no conozco a ciencia cierta, pero que seguramente tienen que ver con la situación de crisis del momento, como el hecho de que entre 2007 y 2012 la negociación hubiera caído, pasando de 6.000 Convenios en 2007 a solo 3.900 en 2012 y de 11,5 millones de personas trabajadoras cubiertas por alguna norma convencional a 9,4 millones entre dichas fechas. Lo que estaría revelando la dificultad de la autonomía colectiva para intervenir decididamente en momentos complicados para el mercado de trabajo y las relaciones laborales.

Buena muestra de ello son también los efectos que tuvo al respecto la reforma de 2012, en la que la negociación en la empresa adquirió sustancial protagonismo, con graves resultados para las condiciones de trabajo, que se vieron muy devaluadas.

Protagonismo de la empresa potenciado –lo que no es en sí mismo negativo, pues ni siquiera todas las fuerzas sindicales tienen la misma visión al respecto–, pero que se hizo sobre la base de una clara desestructuración de la negociación. A lo que ha de unirse la enorme cantidad de pequeñas empresas sin representación de la plantilla. Algo que ha generado una pérdida de espacio de los sindicatos en la negociación, al hacerse también posible la misma mediante agentes no sindicales, en una buena batería de materias –modificación sustancial de

condiciones de trabajo, suspensión y extinción colectiva de contratos...-, rompiendo así la propia esencia de la negociación colectiva que exige fortaleza sindical como límite a las facultades directivas y organizativas de las empleadoras.

## **6. ¿Qué hacer? ¿Qué marco normativo puede reforzar la acción sindical?**

Algo –no poco– se ha avanzado con la reforma de 2021, aunque no haya sido tan ambiciosa como se necesitaría, pues se ha “limitado” a revertir, en este terreno, los aspectos más graves de la reforma de 2012.

Ha de partirse de la idea de que los modelos de negociación colectiva han estado, están y estarán en permanente transformación, al albur de las dinámicas sociales y sindicales y los cambios económicos y sus consecuencias organizativas en la empresa.

Sigue siendo necesario pensar en materias y aspectos que puedan ser objeto de abordaje normativo para reforzar la negociación colectiva, como núcleo esencial de la libertad sindical y como instrumento de democratización de las relaciones laborales y de reequilibrio de poder en la empresa.

Sin olvidar esa función –tan denostada– de la negociación colectiva como instrumento útil para una razonable y justa adaptación a los cambios económicos y productivos, continuos y rápidos, y para mayor flexibilidad laboral que permita un equilibrio de fuerzas y, sobre todo, un equilibrio entre los derechos de las personas “insiders” o empleadas estables y con mejor situación y los de las personas “outsiders”, desocupadas u ocupadas en empleo informal y precario y la defensa sindical de estos derechos.

Seguramente se trata de campos de actuación y requerimientos a la negociación colectiva que entran en una histórica contradicción, al menos aparente, lo que obliga a repensar este espacio de intervención, para lo que es imprescindible el protagonismo de los agentes sindicales.

Constatando que derechos fundamentales como la libertad sindical –y la negociación colectiva y la acción sindical– y la huelga, y otros derechos económicos y sociales trascienden hoy del estricto ámbito de las relaciones laborales, es imprescindible reforzar la acción sindical para penetrar en la organización social y también en los espacios de relaciones de poder. Siendo esencial un soporte normativo para la efectividad real y la garantía de estos derechos, en los planos sustantivo, procesal e institucional.

Constatada la existencia de otros espacios de negociación social general que afectan directa, inmediata y profundamente en la vida de las personas, es necesaria una regulación que permita y fomente que el Sindicato participe también planteando iniciativas, propuestas... y negociando en defensa de los intereses de las personas trabajadoras en su integridad –los intereses económicos y sociales a los que alude el artículo 7 CE–, como trabajadoras, pero también como usuarias y ciudadanas, potenciando su papel negociador también en estos ámbitos –precios de los productos de consumo, servicios públicos, servicios bancarios, suministros

básicos...-. La participación de los sindicatos más representativos en organismos tales como el Consejo Económico y Social y los consejos autonómicos similares, siendo relevante, no agota en absoluto las posibilidades de intervención en este terreno.

De otra parte, un elemento relevante para el impulso de la negociación colectiva y el papel sindical es la profundización en la negociación para la efectividad de la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales, a lo que ya se dio un buen empuje en el RD Ley 6/2019 y los Decretos 901/2019 y 902/2019, siguiendo las previsiones de la Ley de igualdad. Terreno en el que la negociación colectiva no se ha implicado suficientemente, salvo cuando la norma lo ha exigido.

Será necesario también un impulso normativo hacia una negociación colectiva al menos tan "dinámica" como "estática", que permita presencia más continuada de la acción sindical y mayor seguimiento de la implementación de los acuerdos colectivos.

Imprescindible también abordar la negociación colectiva transnacional, elemento clave en la UE, e impulsarla decididamente, para trascender los problemas de la negociación en empresas que superan las fronteras de un Estado, resolviendo los obstáculos antes reseñados para una auténtica negociación colectiva en la UE y el reconocimiento de la eficacia jurídica de los acuerdos así negociados.

Finalmente, ha de seguir planteándose el debate entre el mantenimiento del papel garante del Estado –artículo 9.2 CE– y el de la autonomía colectiva, sin que para la potenciación de esta haya de producirse, en modo alguno, un repliegue de la imprescindible intervención estatal, buscando siempre las fórmulas de complementación de los espacios.

# LA CRISIS DEL EMPLEO COMO OPORTUNIDAD PARA UN SINDICALISMO RENOVADO

IMANOL ZUBERO

## Esplendor y crisis del sindicalismo de clase

En el documental *El espíritu del 45*, Ken Loach refleja vigorosamente el clima social, político y moral que impulsó la conformación en Gran Bretaña de un moderno Estado de bienestar fundado sobre la lucha contra los “cinco gigantes” –la Indigencia, la Enfermedad, la Ignorancia, la Miseria y la Ociosidad–, que impedían el logro del bienestar individual y colectivo (Timmins, 1995). Para ello se propuso e impulsó un innovador plan de seguro social universal, conocido como “Plan Beveridge”, además de una ambiciosa política de vivienda social, sanidad universal y educación pública. El objetivo de todas estas políticas era, según una hermosa fórmula repetida en el documento de Beveridge, “eliminar la necesidad en cualquier circunstancia de la vida” (*to make want under any circumstances unnecessary*). No se me ocurre objetivo más adecuado para afrontar el reto actual de la precariedad generalizada.

La segunda posguerra mundial fue también la época en la que se conjuró otro espíritu de marcado contenido social, el “espíritu de Filadelfia”, expresión con la que Alain Supiot (2011) evoca el contexto en el que la 6ª Conferencia General de la OIT, reunida en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, proclamó la “Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo”, cuyo primer principio resuena hoy como un grito: “el trabajo no es una mercancía”.

Aunque es verdad que cualquier forma de regulación laboral o de provisión estatal de asistencia social bajo el capitalismo no deja de cumplir funciones de sostenimiento del propio sistema –contribuyendo a la generación de plusvalía a través de la reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo, pero también legitimando el capitalismo como generador de bienestar y reduciendo, así, la crítica y la resistencia frente al mismo–, también lo es que tanto los derechos laborales como los servicios y las políticas sociales impulsadas en Europa tras la segunda guerra mundial respondieron a necesidades y demandas de la clase trabajadora (Matthews, 2018). Esta mirada positiva a los logros sociales de los años cincuenta y sesenta fue defendida especialmente por la socialdemocracia sueca, que concibió el desarrollo del moderno Estado de bienestar como consecuencia de la “lucha democrática de clases” protagonizada por la

clase trabajadora y sus organizaciones (Korpi, 1978, 1983). Esa fue la “era dorada del sindicalismo” (Hamann y Kelly, 2010).

Sin embargo, esa época de capitalismo del bienestar generó una profunda ambigüedad o ambivalencia tanto en las trabajadoras y trabajadores como en sus organizaciones políticas y sindicales, crecientemente divididas entre la demanda de transformar o reformar el sistema, actuando a la vez como agentes de presión, pero también de acomodamiento y desmovilización (Miliband, 1989: 69-74). Como señaló el historiador británico (y destacado militante comunista) John Saville en una fecha tan temprana como 1957:

En Gran Bretaña, los socialistas se enfrentan a una sociedad que ha comprado seguridad política y ha logrado un grado razonable de eficiencia económica mediante la construcción de amortiguadores sociales y políticos cuya función es compensar las desigualdades más graves y las inseguridades naturales del orden capitalista. [...] Las consecuencias que se derivan del logro de estos niveles de vida mejorados son contradictorias: por un lado, ya que son el resultado de la lucha, el movimiento laborista se ha fortalecido con el éxito; por otro lado, dado que hasta ahora las reformas sociales y económicas se han absorbido fácilmente en el sistema económico, existe una inmensa confusión de ideas sobre lo que se ha logrado exactamente. El efecto de estas confusiones ha sido, indudablemente, debilitar los objetivos y principios socialistas (Saville, 1957).

Damos un salto en el tiempo de seis décadas. En diciembre de 2017 la Confederación Europea de Sindicatos presentó para su debate un documento de trabajo titulado “Organización y afiliación sindical: El futuro de los sindicatos en peligro”. El diagnóstico que en este breve documento se hace de la situación presente y de la posible evolución futura del sindicalismo en Europa presenta tintes de alarma:

Los sindicatos tienen un largo y orgulloso historial de logros que corre el riesgo de convertirse en historia. Nos enfrentamos a una crisis existencial. O bien los sindicatos afilian nuevos y jóvenes miembros en un número considerable, o bien en cuestión de décadas, los sindicatos dejarán de existir como organizaciones con un número masivo de afiliados: si la actual tendencia a la desindicalización continúa, los sindicatos perderán más de 11 millones de miembros al menos, es decir el 26% por ciento de los miembros actuales, en los próximos 10 años. [...]

La edad promedio de los miembros del sindicato ha aumentado entre 2004 y 2014. Muchos miembros tienen entre 45 y poco más de 50 años. El porcentaje de personas menores de 25 años que se unen a un sindicato ha disminuido al menos desde 2004 o antes. Esto es preocupante porque existe una fuerte relación entre afiliarse joven y mantenerse afiliado, las personas que no se afilian a un sindicato relativamente jóvenes tienen muchas menos probabilidades de hacerlo más tarde. El reclutamiento de más gente joven es, por lo tanto, crucial para la supervivencia del movimiento sindical.

¿Cómo explicar esta situación, cómo explicar que la organización más potente y exitosa de la que se ha dotado la clase trabajadora para impulsar evidentes mejoras en sus condiciones de trabajo y de vida se encuentre en peligro de extinción?

Es cierto que la densidad sindical no es el único indicador a partir del cual podemos evaluar la fuerza de los sindicatos. Junto a la afiliación, también es importante analizar la *audiencia* de las organizaciones sindicales, es decir, el número de trabajadoras y trabajadores que dan su voto a los sindicatos en los procesos electorales para elegir comités de empresa y delegadas y delegados de personal en sus centros de trabajo. En este sentido, es un hecho reconocido que en España los sindicatos mantienen a lo largo del tiempo el respaldo de una amplia mayoría de personas trabajadoras en las elecciones sindicales. Un sistema de representación de “doble canal”, a través tanto de la afiliación como de la delegación mediante voto en las elecciones sindicales que, si bien permite una elevada representación de las organizaciones sindicales en los órganos de concertación y en los procesos de negociación colectiva, acaba desincentivando la afiliación de las personas trabajadoras al normalizar el efecto *free rider* (Jódar et al., 2018).

El canal de la representación fortalece el papel del sindicato en el seno de las empresas medianas y grandes, pero lo convierte en un actor ausente en las pequeñas empresas y entre las personas cuya relación con el empleo es intermitente o precaria. Se lo planteaban con absoluta claridad Ignacio Fernández Toxo y Fernando Lezcano en el artículo que abre un interesantísimo número de la revista *Gaceta Sindical* publicado en 2011: “El sindicato, por definición, organiza a los trabajadores y trabajadoras donde se sustancia el conflicto capital-trabajo, esto es, en la empresa. ¿Cómo intervenimos y organizamos a los colectivos de trabajadores y trabajadoras que, por diversas situaciones no tienen, han roto o diluido su vínculo con el centro de trabajo?”. La morfología *representacional* de nuestros días es un mecanismo de freno para el sindicalismo (López Bulla, 2011).

## Las fuentes del poder sindical

Siguiendo a diversos autores, podemos distinguir cuatro formas principales de poder sindical: estructural, organizacional, institucional y societal.

El *poder estructural* tiene que ver con la capacidad de negociación de los sindicatos como representantes de los intereses de las personas trabajadoras. El adjetivo “estructural” puede confundirnos: en realidad, a lo que se refiere es al poder negociador y a la correspondiente influencia de las organizaciones sindicales en el seno de las empresas y los centros de trabajo. Se corresponde, por tanto, con ese poder de audiencia al que nos hemos referido antes. Este poder estructural presenta dos sub-variedades: el *poder de negociación de mercado*, que resulta de la abundancia o escasez de oferta de mano de obra dentro del mercado laboral (la cuestión clásica del ejército laboral de reserva); y el *poder de negociación en el centro de trabajo*, que hace referencia a la ubicación estratégica de las personas trabajadoras dentro



del proceso productivo, con una mayor o menor capacidad de incidir sobre el funcionamiento de este proceso (pensemos, por ejemplo, en la capacidad de interrupción del colectivo de controladores aéreos). Este poder estructural de los sindicatos depende de su capacidad de movilización y presión para acordar las condiciones de trabajo, pero también de la mayor o menor facilidad para la parte empresarial de reemplazar a las y los trabajadores necesarios para la producción de bienes o servicios.

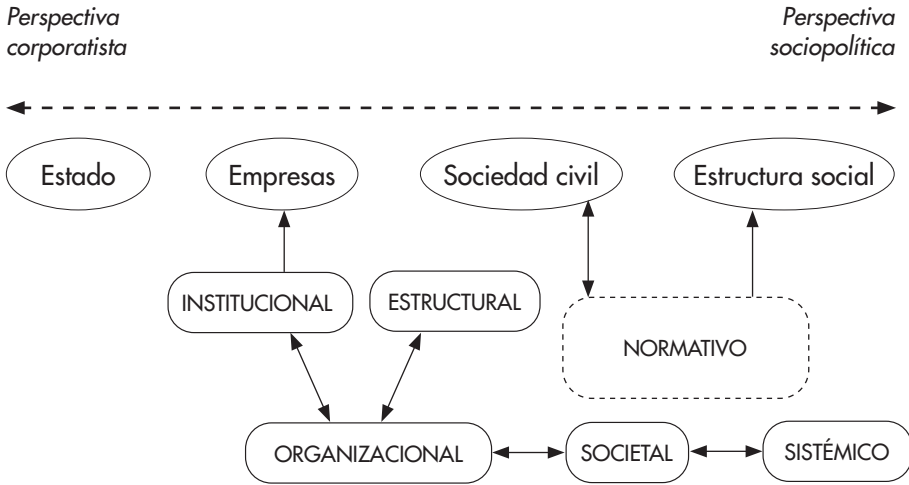
El *poder institucional* se basa en acuerdos formalizados en el marco del Estado-nación que reconocen a las organizaciones sindicales como organizaciones básicas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales y representantes legítimas de las personas trabajadoras. De aquí se derivan competencias y derechos tales como distintas formas de presencia institucional, el acceso a financiación pública, la capacidad de negociación de convenios colectivos o la firma de grandes pactos sectoriales o nacionales.

El *poder organizacional* se refiere a la densidad de afiliación del sindicato y a su capacidad para movilizarla de manera efectiva. Este recurso de poder alude a la legitimidad interna del sindicato, a su vertebración y a su músculo activista, dado que un alto número de afiliados, aunque constituya una precondition necesaria, no asegura un alto poder organizacional si estos, por ejemplo, no contribuyen financieramente a su sostenimiento o participan activamente en su proyecto colectivo.

La cuarta forma de poder sindical, el *poder societal*, agrupa un conjunto de recursos asociativos, colaborativos y discursivos que proyectan a las organizaciones sindicales más allá de la estricta representación de los intereses de sus afiliados o del colectivo laboral en conjunto. Este poder societal de los sindicatos se vincula a la capacidad de movilización y gestión de la protesta social, más allá del conflicto estructural que pueda derivar de la negociación de las condiciones de trabajo. A través de esta forma de poder, los sindicatos reciben de la sociedad civil un conjunto de atribuciones morales vinculadas al ideal de justicia social que canalizan hacia el espacio público. El poder societal convierte a los sindicatos en actores políticos capaces de gestionar el descontento y las demandas de transformación social.

A estas cuatro formas de poder sindical teorizadas y analizadas por la literatura científica, yo propongo añadir una quinta, el *poder sistémico*, y resaltar una sexta, el *poder normativo*, que también podría entenderse como agrupando los poderes societal y sistémico. Este poder normativo, o su expresión en las formas de poder societal y poder sistémico, es el que confiere a las organizaciones sindicales su carácter de organizaciones sociopolíticas y no simplemente organizaciones profesionales: "Los sindicatos requieren recursos de poder de carácter normativo: no son meras compañías de seguros y solo pueden sobrevivir si expresan un ideal social y una misión social" (Bernaciak, Gumbrell-McCormick y Hyman, 2014: 79).

## Seis formas de poder sindical



Fuente: Elaboración propia

Las tres primeras formas de poder, sin duda valiosas (han sido la base para la constitución y sostenimiento del Estado de bienestar), configuran un escenario de *corporatismo democrático* (Goldthorpe, 1991) que, en ausencia de perspectiva normativa, puede acabar perdiendo su potencial universalizador hasta acabar en un *corporativismo excluyente*, competitivo, defensivo, donde cada grupo socioeconómico se organice autónomamente para defender sus exclusivos intereses. Por eso me preocupa que Philippe Pochet, director general del Instituto Sindical Europeo (ETUI), firmara no hace mucho un artículo en el que reflexionaba sobre la crisis de los sindicatos europeos y para calibrar el alcance de esta crisis se limitaba a analizar los que consideraba “los tres pilares del sindicalismo y sus interacciones”, a saber: la afiliación sindical, las tasas de cobertura y el poder de negociación colectiva y los vínculos entre los sindicatos y los partidos políticos (Pochet, 2015). Una perspectiva reducida a las dimensiones organizacional, institucional y estructural. No creo que por esta vía se pueda comprender y afrontar la crisis del sindicalismo.

La que hemos denominado “era dorada del sindicalismo” fue también la época en la que empezó a manifestarse una ruptura en el mundo del trabajo entre el corporatismo pactista y la confrontación sociopolítica cuyas consecuencias explican en buena medida la crisis a la que hoy se enfrentan los sindicatos. La segunda posguerra mundial vio cómo se extendía por

Europa occidental un modelo de pacificación del conflicto social basado en la organización de los intereses discrepantes, potencialmente disruptivos del orden social, a través de instituciones legales y legítimas, que actuarían como canal de traducción de las demandas sociales enfrentadas a mecanismos democráticos de diálogo y acuerdo. En este tipo de sistemas políticos, el Estado reconoce a un número limitado de grupos de interés a los que otorga el derecho exclusivo de representar funciones o sectores específicos. Lo que surge es una *sociedad de intermediación*, más que de estricta representación democrática, función esta que ya cumplirían las instituciones políticas democráticas, en particular la parlamentaria (Rodríguez Ibañez, 1990). En el ámbito sociolaboral el modelo ideal de concertación corporatista vincula al gobierno, a las organizaciones empresariales y los sindicatos más representativos. Esta estructura tripartita, cuya expresión internacional es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha sido considerado como la "etapa más alta" de la economía política socialdemócrata orientada al bienestar, reflejo en el mundo económico de un modelo de democracia consociativa (Goldthorpe, 1991).

Este modelo consensual de organización de los conflictos políticos y económicos saltó por los aires en la década de los ochenta cuando se inicia el proceso que dio al traste con el compromiso de clase sobre el que se alzaron las distintas experiencias de capitalismo del bienestar desarrolladas no sólo en Europa, sino también en Japón e incluso en Estados Unidos, y cuyo paradigma fue el modelo escandinavo. El periodo que se inicia desde entonces, que hemos venido a conocer como neoliberalismo, ha sido fundamentalmente un proyecto destinado a *restaurar el poder de la clase capitalista* (Harvey, 2005). La adopción militante de la doctrina monetarista, la decidida confrontación contra los sindicatos de clase impulsada por los gobiernos de Thatcher y Reagan, la invención del ajuste estructural, aplicado por primera vez a Méjico entre 1982-1984, el reciclado de los nuevos y flamantes petrodólares que desbordaban las arcas de los países del Golfo en los fondos de inversión norteamericanos, etc.; estas y otras medidas -cuya eficacia para revitalizar la economía fue muy limitada en los primeros años- sirvieron para convertir al mercado en vehículo para la consolidación de un nuevo poder de clase. Un poder de clase cada vez más fundado no tanto en las prácticas características de la clásica acumulación de capital, sino en nuevas formas de *acumulación por desposesión* (Harvey, 2004), basadas en la aplicación inmisericorde de toda suerte de medidas de privatización y de liberalización que han desarrollado hasta el extremo la estrategia de privatizar beneficios y socializar pérdidas.

Adam Przeworski lo advirtió con meridiana claridad en 1985: "El periodo actual, sin embargo, es el primero desde los años veinte en que los propietarios del capital han rechazado abiertamente un compromiso que implique la influencia pública sobre las inversiones y la redistribución de la renta. Por primera vez desde hacía varias décadas, la derecha tiene su propio proyecto histórico: liberar la acumulación de todas las trabas que le impuso la democracia" (Przeworski, 1988: 248). Y de aquellos polvos vienen estos lodos.

## De la homogeneidad (relativa) a la heterogeneidad precaria

A mediados de los años ochenta del siglo XX, en un contexto crítico de desindustrialización en Europa, Peter Glotz, sociólogo y secretario general del partido Socialdemócrata Alemán entre 1981 y 1987, publicaba su *Manifiesto por una nueva izquierda europea*. En aquel momento se temía que una denominada “tercera revolución industrial” ponía en riesgo millones de empleos, riesgo acrecentado por la “libanización” de la capacidad regulatoria de los Estados, inermes ante las decisiones de los mercados financieros y de las corporaciones transnacionales, destruyendo cualquier posibilidad de “keynesianismo nacional”. El efecto de estas transformaciones en el ámbito económico tendrá, advertía Glotz, efectos demoledores sobre las solidaridades de clase, que se verán enfrentadas a procesos de individualización y segmentación crecientes:

La evolución más probable es la formación de sociedades de dos tercios. Este será el resultado de la política neoconservadora que se practica. En las sociedades de dos tercios los grupos dirigentes deberán aceptar la degradación social (¡no la depauperación absoluta!) del tercio más débil de la sociedad, es decir de los parados, trabajadores a destajo, ancianos pertenecientes a las clases más bajas, trabajadores temporales, minusválidos, niños atrasados, jóvenes que no son capaces de integrarse en el sistema profesional, etcétera” (Glotz, 1987: 20-21).

Eran los años en los que se empezaba a hablar del fin de un modo específico de pertenencia social característico de la *sociedad salarial* (Gorz), de la *sudafricanización* de la sociedad (Gorz), de la *brasiñelización* de occidente (Beck) o de la *surización* del Norte (Gallino), en referencia a la extensión en nuestras sociedades de la precariedad existencial, la discontinuidad vital y la informalidad laboral, características del llamado Tercer Mundo (Zubero, 2006). “La situación actual –escribía Castel en las primeras líneas de *La metamorfosis de la cuestión social*– está marcada por una conmoción que recientemente ha afectado a la condición salarial: el desempleo masivo y la precarización de las situaciones de trabajo, la inadecuación de los sistemas clásicos de protección para cubrir estos estados, la multiplicación de los individuos que ocupan en la sociedad una posición de supernumerarios, “inempleables”, desempleados o empleados de manera precaria, intermitente. Para muchos, el futuro tiene el sello de lo aleatorio” (Castel, 1997: 13). Hoy *lo normal* es estar precarizado. Lo es, al menos, para las nuevas generaciones de trabajadoras y de trabajadores –mujeres, jóvenes e inmigrantes, principalmente– incorporadas al mercado de trabajo desde los años noventa. Esta “precariedad como destino” (Castel 1997: 415) se expresa de muchas formas, pero acaso la más alarmante sea una desconocida en nuestro entorno laboral hasta hace bien poco: la aparición de los llamados *working poors*, pobres con trabajo. Personas ocupadas, sí, pero en unas condiciones tales que no les permite superar el umbral de la pobreza.

A principios de 2018 el nivel de seguridad laboral de las personas trabajadoras en España era el segundo más bajo de la OCDE, después de Grecia. Según un informe del Gabinete

Económico de CC.OO., entre 2012 y 2018 se firmaron 11 millones de contratos indefinidos, de los que 3,4 millones ni siquiera llegaron a alcanzar el año de duración y solo 7,6 millones superaron al menos un año de duración. De hecho, en el cuarto trimestre de 2018 solo se mantenía el 63% de los contratos indefinidos firmados en 2018 y el 50% de los contratos indefinidos firmados en 2017. La idea de “indefinición”, vinculada a los contratos laborales, ha dejado de significar estabilidad.

En 2018, con el PIB español creciendo al 2,5%, se firmaron 2,3 millones de contratos indefinidos de los que a final de año solo se mantenían activos 1,4 millones. Se trata de datos mucho peores que los que se dieron en 2008, cuando con un crecimiento del PIB mucho menor (1,1%) se firmaron 1,9 millones de contratos indefinidos, pero al finalizar aquel año se mantenían 1,6 millones. Como hemos indicado, estos datos se traducen en el hecho de que cada vez es necesario firmar más contratos indefinidos para consolidar un empleo estable: si en 2007 hacía falta firmar 1,2 contratos indefinidos por cada nuevo empleo indefinido que se mantenía a final del año, en 2018 esta cifra ha aumentado hasta 1,6 contratos. Cada vez hay más contratos que no se traducen en la creación de empleo estable. Resulta además especialmente preocupante que el uso de contratos de muy corta duración (igual o menos a una semana) haya aumentado no sólo en los sectores en los que tradicionalmente más se han utilizado, como las actividades artísticas, los servicios turísticos o la hostelería, sino también en sectores como la industria manufacturera, donde los contratos de menos de una semana representaron un 32% de los contratos firmados en 2018 (cuando en 2007 solo representaban un 4 %). De ahí la conclusión a la que llega un informe de CaixaBank Research del que proceden los datos que estamos manejando:

Conviene resaltar que el mayor uso de contratos de corta duración no está ligado a la crisis económica. Su utilización ha aumentado de manera continuada desde hace más de dos décadas y está sujeto a la fragmentación de la producción en tareas más acotadas, una dinámica facilitada por factores estructurales como la reducción de los costes de transporte y el cambio tecnológico. Por ejemplo, cada vez más pequeñas y medianas empresas participan en las cadenas de valor global y deben adaptar la producción a una demanda variable en cada momento, pero necesitan una estructura laboral flexible para poderlo llevar a cabo. En este sentido, el cambio tecnológico también facilita ajustar más las políticas de contratación para que la duración de las relaciones laborales se corresponda a la duración de las necesidades específicas de empleo de la empresa en cada momento. Así, de alguna manera, estos contratos se van pareciendo más al “empleo bajo demanda” de la economía *gig*, que hace un *matching* de oferta y demanda de empleo en tiempo real (Mestres, 2019).

Redactado con ese lenguaje supuestamente técnico, banalmente descriptivo, falsamente neutral, el párrafo anterior no deja lugar a dudas: tanto las condiciones de creciente competencia global como el incremento de las posibilidades de gestión *just-in-time* del trabajo humano

que ofrece la tecnología digital dibujan un futuro de convergencia (cuando menos potencial) de todos los sectores productivos hacia el modelo del capitalismo de plataformas. Trabajadoras y trabajadores “en la nube”, esperando a ser reclamadas para echar unas horas, como sentencia lapidariamente Florence Aubenas: “Hoy en día uno no encuentra trabajo, sólo encuentra ‘horas’” (2011: 116). Temporeras y temporeros que, en lugar de tener que esperar en la plaza del pueblo a que el empleador los requiera, esperan ahora en el escaparate digital global. “Realizadores de tareas” permanentemente disponibles, pendientes de que se active la *app* que los ponga en movimiento. ¿Habrá que buscar otra denominación? Propongo “trappajadoras”: personas permanentemente conectadas a las *apps* para la búsqueda de empleo. En realidad, un ejército laboral de reserva digitalizado. Se trata de generalizar la condición laboral intermitente, fragmentaria, discontinua, eliminando cualquier intermediación que vele por la justicia de la relación, más allá de la falaz ley de la oferta y la demanda.

Daniel Lacalle, una de las personas que más y mejores estudios viene realizando en España sobre la realidad de la clase obrera, ya nos advertía en un libro imprescindible publicado en 2006 de las consecuencias sociales y políticas de esta fragmentación:

Lo verdaderamente característico de esta época es la fragmentación del conjunto salarial, las rupturas que dentro de él se producen, y las modificaciones de su estructura desde el punto de vista de profesiones y actividades [...]. Así, junto a un núcleo que puede denominarse tradicional, y que dentro del conjunto pierde progresivamente posiciones e importancia, tanto cuantitativa como cualitativamente, emergen, y se potencian, una serie de grupos, muy diferentes entre sí y con solapes entre ellos, como son los trabajadores intelectuales, los asalariados intermedios, los precarios, parados, sumergidos y marginados, los jubilados anticipadamente, las mujeres, los jóvenes y las minorías étnicas.

Hoy en día es muy difícil delimitar una clase obrera relativamente homogénea, como lo era a finales del siglo XIX y en la primera mitad del XX. Entre los grupos que forman el conjunto salarial se dan contradicciones y contraposiciones, en los estilos y expectativas de vida y trabajo, en la disponibilidad económica, en las actitudes ideológicas, en las pautas culturales y de consumo, en los niveles educativos, en la propia procedencia social (Lacalle, 2006: 25).

No es que desaparezca la clase trabajadora como *clase en sí*, se difumina como *clase para sí*. Aunque continúe existiendo el trabajo, no habrá trabajadores en su sentido sociopolítico clásico: la clase social (sus estreñimientos y sus oportunidades) es vivida cada vez más como biografía individual que como hecho colectivo, la pertenencia a una clase social se desvela más para cada individuo en su faceta de consumidor que en la de productor, se rompe la transmisión generacional de la clase social, etc.

En la era del “individualismo institucionalizado”, cuando todo en nuestra cultura nos anima a “buscar soluciones biográficas a contradicciones sistémicas” (Beck y Beck-Gernsheim, 2003: 31); en un tiempo de desdibujamiento de las comunidades colectivas y, más en concreto, de

las clases sociales como comunidades de vida, cuando “el encuentro entre una estructura social desarticulada y una cultura del individuo provoca una “psicologización” creciente de las contrariedades y los conflictos sociales” (Dubet y Martuccelli 2000: 19), precariedad laboral (*precarity*) y precariedad ontológica (*precariousness*) se suman y entrecruzan configurando una realidad paradójica: aunque “el potencial y la clientela de los sindicatos han  *aumentado* de forma palmaria” como consecuencia de esta fragilización de las biografías autoconstruidas, la propia individualización de las demandas, tanto en su forma como en su contenido, dificultan enormemente la acción sindical: “A la gente hay que concienciarla específicamente del carácter colectivo de estas demandas, en contraste con los modos individualistas-terapéuticos de abordar los problemas. Así, los modos de percepción y de acción de carácter sindical y político entran en competencia con los remedios y compensaciones jurídicos, médicos o psicoterapéuticos individualmente centrados, que a veces pueden parecer mucho más adecuados a aquellos a los que se ha hecho daño” (Beck y Beck-Gernsheim, 2003: 92).

Si nos aproximamos al perfil de las personas afiliadas a organizaciones sindicales en España comprobamos que, en efecto, los temores expresados por la Confederación Europea de Sindicatos en el documento anteriormente citado son cualquier cosa menos imaginarios. La afiliación sindical en España presenta evidentes sesgos de género, edad, formación, origen, sector productivo y situación contractual, de manera que se percibe con claridad una fuerte correlación entre afiliación y empleo tradicional, y un evidente déficit de afiliación en las nuevas realidades de empleo. El perfil predominante de afiliación es el de un varón, nacido en España, adulto, con formación secundaria, trabajando en sectores como educación, transporte o industrias extractivas, empleado en empresas relativamente grandes, asalariados del sector público, con mayor antigüedad relativa, contrato indefinido y a jornada completa, nivel salarial medio. Se trata de un perfil que podemos considerar clásico, muy parecido al que podíamos encontrar en los años cincuenta en la Europa democrática o en los setenta y ochenta en España, en un mundo laboral y cultural muy distinto del actual. Un mundo en reducción, ¿en extinción?

Pensemos en la transformación tan brutal que ha experimentado el mercado de trabajo y la sociología de las personas trabajadoras en los últimos cuarenta años: crisis industrial de los ochenta, desindustrialización y terciarización, peso creciente de mujeres en la población activa, incremento de la diversidad etnocultural, aumento de la inestabilidad laboral... El perfil de las personas asalariadas se diferencia cada vez más del de las personas afiliadas a sindicatos: más mujeres, más jóvenes, más diversas, más formadas, más precarias... Cabría pensar que podemos encontrarnos en una fase de transición y que a medida que el mercado laboral y la sociología de las personas trabajadoras vaya cambiando estas se irán integrando en las organizaciones sindicales y, de este modo, irá cambiando el perfil de la afiliación, que reflejará más fielmente o con menos sesgos a las personas trabajadoras realmente existentes, en toda su diversidad y complejidad. Según este planteamiento, el cambio en el interior de los sindicatos se estaría produciendo con notable retraso respecto del cambio experimentado en su entorno

sociolaboral, pero con el tiempo ambas realidades acabarán reajustándose. Me temo que no es eso lo que va a ocurrir, no desde luego si lo fiamos todo a la evolución “natural” de las cosas.

Un interesante estudio sobre los procesos y factores que explican el comportamiento afiliativo en el caso de CC.OO. de Catalunya comprueba la existencia de una relación directa entre el crecimiento de la ocupación y el aumento de la afiliación sindical, de manera que es en aquellos sectores donde más crece la ocupación, como la Construcción y el Comercio-Hostelería, donde también aumenta relativamente más la afiliación. Por el contrario, la afiliación crece relativamente menos o se estanca en federaciones tradicionales como la Minerometalúrgica o la Textil-Química, vinculadas a sectores ocupacionales en declive. De manera que la afiliación estaría creciendo relativamente más en los sectores laborales inestables, lo que conlleva un incremento de la presencia en el sindicato de jóvenes, mujeres y personas inmigrantes. Esta es una buena noticia, pues indica que los sindicatos siguen siendo vistos como una referencia por parte de ese perfil nuevo de trabajadoras y trabajadores. La mala noticia es que son también estas personas las que más fácilmente se dan de baja: la temporalidad y precariedad de sus ocupaciones producen una afiliación igualmente precaria y temporal.

La ausencia de expectativas de permanencia en la empresa supone una disminución en la voluntad de participar en la vida de la misma para mejorar las condiciones laborales. Tal y como apunta Zubiri-Rey (2010) las formas de acción sindical tradicional basadas en la huelga, la negociación colectiva y la presión ligada a un territorio o puesto de trabajo estable no son un repertorio sencillo de practicar en un lugar de trabajo que, o bien es de paso, o bien la permanencia en él está condicionada a un comportamiento ejemplar dentro de la empresa en los constantes periodos de prueba que anteceden a cualquier renovación, sea de un contrato laboral temporal, de una beca o de un contrato por prestación de servicios como falso autónomo. De ahí que la identificación entre las personas jóvenes (con menos antigüedad y menos expectativas de futuro en las empresas) y los sindicatos sea tan baja (Antón 2006a, 2006b, 2007).

## **Un sindicalismo más allá y más acá del empleo**

En los años ochenta, cuando no se hablaba tanto de precariedad cuanto de economía sumergida, ya se proponía a las organizaciones sindicales, aún reconociendo que “las contradicciones y dificultades son enormes, casi insalvables, [...] “saltar” de la reivindicación de la fábrica y enlazar la lucha por unas mejores condiciones de trabajo, con la dinámica más general de demanda de unas mejores condiciones de vida. Cuestión que supone nuevos compromisos y relaciones con los movimientos sociales emergentes (feminista, ecologista, por la paz, cooperativos, etc.)” (Jódar y Lope, 1985: 12). Los sindicatos se debatirían entre la aspiración de representar al conjunto de una clase trabajadora crecientemente segmentada “o caer en el clientelismo de fragmentos de la misma”. De lo que se trataría es de “unir, en un mismo eje reivindicativo-organizativo, a fábrica jurídica, fábrica real, fábrica difusa y sociedad”, para lo



que sería preciso: a) conjugar los dispares intereses de los trabajadores activos; b) incorporar a todos esos sujetos que existen en la periferia del mercado de trabajo: jóvenes, mujeres, ancianos, precariado; y c) relacionar las demandas de las y los trabajadores con las reivindicaciones de otros movimientos sociales (Jódar y Lope, 1985: 177).

Desde entonces hasta ahora la difuminación de todos los límites que identificaban una actividad como empleo no ha hecho sino incrementarse: la dimensión salarial (pobreza laboral), la dimensión temporal (contratos cero horas), la dimensión espacial (deslocalización, desconcentración productiva), la dimensión colectiva (individualización, autonomización), la dimensión contractual (emprendimiento, uberización), la dimensión pública (teletrabajo), todo aquello que nos permitía hablar de "empleo" ha entrado en crisis. Trabajar como autónoma desde el propio hogar o con tu propio vehículo, con plena disponibilidad horaria, a cambio de un salario que no supera el umbral de pobreza, sin plazos, con enormes dificultades para conciliar ese trabajo con el conjunto de la vida, ¿es tener un empleo?

Es discutible que el trabajo libere; lo que no es discutible es que el trabajo precarizado elimina cualquier atisbo de libertad. Habitar el espacio del trabajo precario o de la ausencia de trabajo es vivir en un mundo que no es ni libre ni democrático, en un mundo *Marktkonforme* en el que no queda más remedio que colgar en la puerta de la empresa las libertades civiles y aprender a cerrar la boca mientras durante la jornada laboral (Ehrenreich, 2003: 225). Sabemos que las cosas son así. Lo sabemos, porque lo hemos experimentado muchas veces a lo largo de la historia. Sabemos que allí donde los sindicatos son débiles, la pobreza entre personas con trabajo está generalizada, mientras que donde los sindicatos están bien establecidos, el número de personas pobres disminuye.

Evidentemente, porque el sindicalismo de clase es una expresión de la acción colectiva especializada en luchar por los derechos sociolaborales y porque la crisis de estos derechos amenaza la cohesión y la integración en nuestra sociedad, la primera tarea a la que deben consagrarse las organizaciones sindicales es a recuperar a las trabajadoras y los trabajadores precarizados, deslocalizados, autonomizados, aislados, despiezados... Lo decía ya en los ochenta el por entonces secretario nacional de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (*Confédération Française Démocratique du Travail*, CFTD): "yo diría que la tarea más difícil con la que se enfrenta el sindicalismo es que ya no puede limitarse a expresar la formulación en bruto de las reivindicaciones de los afiliados; si se limita a ello, puede quedar reducido a no ser más que portavoz institucional de los grupos sociales más protegidos" (Redondo et al., 1987: 228). Sobre todo en Estados Unidos, existe una importante tradición de organización (también en su vertiente sindical) de trabajadoras y trabajadores precarios, migrantes o empobrecidas, superando además barreras etnoculturales: luchas por un salario mínimo, por los derechos de las personas que trabajan en las porterías de los edificios o en los campos hortofrutícolas de California, trabajadoras minoristas (*retail workers*), etc. (Tait, 2005; Black, 2005, Windham, 2017).

La buena noticia es que el sindicalismo español ya demostró su voluntad y capacidad para asumir las reivindicaciones de los colectivos laborales más precarizados en 1988, con aquella huelga general contra el plan de empleo juvenil. En el prólogo al libro *14D, historia y memoria de la huelga general* (Babiano y Tébar, coords., 2018) el secretario general de CC.OO., Unai Sordo, señala que aquella huelga histórica significó “una renovación del vínculo sindical con la sociedad”, una sociedad que reconocía el papel jugado por los sindicatos en la lucha antifranquista, pero cuya legitimidad empezaba a debilitarse como consecuencia de las transformaciones que empezaban a experimentar las sociedades industriales avanzadas a partir de la segunda mitad de los años setenta. Unos años en los que se suceden y acumulan los diagnósticos sobre la “crisis de los sindicatos” en un escenario de crisis económica, desempleo estructural, automatización del trabajo, internacionalización productiva y fragmentación de condición laboral. Una noticia aún mejor es que esa voluntad y capacidad han vuelto a hacerse patentes con ocasión de la conocida como “Ley Rider”, que pretende acabar con el uso de falsos autónomos como repartidores obligando a contratarlos como asalariados.

Pero no es suficiente con luchar dentro de las empresas o en sus periferias laborales. Históricamente la práctica del movimiento obrero ha perseguido la construcción de diques que resistieran el embate de la racionalidad económica en su intento de anegar todos los ámbitos de la vida social. Frente al intento de someterlo todo a la lógica del mercado, el movimiento obrero ha luchado siempre por subordinar el objetivo de la maximización de la producción y el beneficio a un marco más amplio de valores no económicos. Continúa siendo válida, en mi opinión, la caracterización del movimiento de los trabajadores como un agente social que compite por la orientación cultural de las sociedades industriales, y del sindicato como una expresión de este movimiento (Touraine, Wieviorka y Dubet, 1987: XV y 23).

Dice Unai Sordo, y dice bien, que “los tipos de organización de sindicato, y su forma de actuación en el centro de trabajo, no pueden regirse por los mismos patrones que tuvieron ante el empleo típico y la empresa integrada. El sindicato se tiene que organizar de manera que facilite la integración de lo que la empresa ha desintegrado” (Sordo, 2019: 56). Pero la empresa actual no solo ha desintegrado el empleo y la vida laboral: es toda la vida de las personas y las comunidades trabajadoras la que se ha visto desintegrada.

De ahí la reivindicación de un *sindicalismo social incluyente* para el que el espacio del barrio es esencial (Jaén, 2017). Se habla así de *alt-labor*, de un movimiento laboral que incluye elementos del movimiento sindical actual, pero sin limitarse a ellos. Un *sindicalismo comunitario*, de larga tradición en el Reino Unido (Wills, 2001; Wills y Simms, 2004; McBride y Greenwood, eds., 2009), construido sobre el trabajo conjunto de los sindicatos y las comunidades para el cambio social.

Lo cierto es que el sindicalismo siempre ha tenido una fuerte base comunitaria. Las comunidades de clase trabajadora que habitaban los barrios obreros nacidos en torno a las grandes empresas industriales han sido el ecosistema en el que ha florecido el sindicalismo más activo.

Sus luchas no se han limitado nunca al interior de los centros de trabajo, sino que se han planteado también fuera, formando parte de los movimientos vecinales que reivindicaban un urbanismo digno, servicios sociales de calidad y democracia. Tampoco esos barrios y esas comunidades son hoy lo que eran, de acuerdo, pero siguen siendo los lugares en los que habitan la mayoría de las personas y familias trabajadoras, en los que los desahucios no cesan, en los que las casas de apuestas vampirizan el presente y el futuro de tantas y tantos, en los que la participación electoral es mínima...

“El movimiento obrero debe recordar que originariamente nació de asociaciones de cultura obrera”, escribía André Gorz en 1991; y nos hacía una advertencia que, de haberla hecho nuestra en su momento, nos hubiera colocado en una situación muy distinta:

No podrá perpetuarse como movimiento a menos que se interese por el desarrollo humano tanto fuera del trabajo como en el trabajo y ayude o participe en la creación de lugares y de espacios donde los hombres puedan ocuparse de sí mismos a través de la autoorganización y donde se puedan desarrollar sus relaciones sociales: universidades populares, “hogares para todos” y los que los británicos llaman “community centres”; cooperativas de intercambio de servicios y asociaciones de ayuda mutua; talleres cooperativos de reparación y de producción autónoma; círculos de debate, de reflexión, de intercambio de conocimientos, de creación artística y artesana, etc. (Gorz, 1991: 109).

No es tarde. Ahora es el momento.

## BIBLIOGRAFÍA

- Antón, A. (2006a). *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*. Ed. Talasa, Madrid.
- Antón, A. (2006b). *Precariedad laboral e identidades juveniles*. Madrid: Ediciones GPS.
- Antón, A. (2007). *Jóvenes y sindicatos*. Madrid: Ediciones GPS.
- Aubenas, F. (2011). *El muelle de Ouistreham*. Barcelona: Anagrama.
- Auvergnon, Ph. (2016). “Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral”. *Revista Derecho Social y Empresa*, 6: 25-42.
- Babiano, J. y Tébar, J., coords. (2018). *14D, historia y memoria de la huelga general*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Beck, U. y Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización*. Barcelona: Paidós.
- Bernaciak, M., Gumbrell-McCormick, R. y Hyman, R. (2014). *European trade unionism: from crisis to renewal?* Brussels: ETUI.
- Black, S. (2005), “Community unionism. A strategy for organizing in the new economy”. *New Labor Forum*, 14(3): 24-32.

- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Barcelona: Paidós.
- Dubet, F. y Martuccelli, D. (2000). *¿En qué sociedad vivimos?* Buenos Aires: Losada.
- Ehrenreich, B. (2003). *Por cuatro duros*. Barcelona: RBA.
- Fernández Toxo, I. y Lezcano, F. (2011). "Reivindicarnos y repensarnos: sindicalismo, trabajo y democracia". *Gaceta Sindical*, 16: 17-26.
- Glantz, P. (1987). *Manifiesto por una nueva izquierda europea*. Madrid: Fundación pablo Iglesias/Siglo XXI.
- Goldthorpe, J.H. (Comp.) (1991). *Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Gorz, A. (1991). "Los sindicatos entre el neocorporativismo y la ampliación de su misión". *Documentación Social*, 82: 95-122.
- Gorz, A. (1994). "Salir de la sociedad salarial". *Debats*, 50: 74-83.
- Hamann, K. y Kelly, J. (2010). "El enigma de la fuerza sindical en Europa Occidental desde 1980". *Sin Permiso*, 19 septiembre. <http://www.sinpermiso.info/textos/el-enigma-de-la-fuerza-sindical-en-europa-occidental-desde-1980>
- Harvey, D. (2004). *El nuevo imperialismo*. Madrid: Akal.
- Harvey, D. (2005). *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Jaén, J. (2017). "Joserra: la lucha del sindicalismo social". *Transversales*, 42: 5-6.
- Jódar, P. y Lope, A. (1985). *Con el agua al cuello. El trabajo en la economía sumergida*. Madrid: Editorial Revolución.
- Jódar, P. et al. (2018). "La representación sindical en España: cobertura y límites". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1): 15-34.
- Korpi, W. (1978). *The Working Class in Welfare Capitalism*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Korpi, W. (1983). *The Democratic Class Struggle*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Lacalle, D. (2006). *La clase obrera en España. Continuidades, transformaciones, cambios*. Madrid: El Viejo Topo.
- López Bulla, J.L. (2011). "No tengáis miedo de lo nuevo o los retos del sindicalismo en España". *Gaceta Sindical*, 16: 105-117.
- Supiot, A. (2011). *El espíritu de Filadelfia. La Justicia social frente al mercado total*. Barcelona: Península.
- Timmins, N. (1995). *The Five Giants. A Biography of the Welfare State*. London: HarperCollins.
- Matthews, D. (2018). "The Working-Class Struggle for Welfare in Britain". *Monthly Review*, Feb 01. <https://monthlyreview.org/2018/02/01/the-working-class-struggle-for-welfare-in-britain/#endnote-062>
- McAlevey, J.F. (2016). *No Shortcuts. Organizing for Power in the New Gilded Age*. New York: Oxford University Press.
- McBride, J. y Greenwood, I. (eds.) (2009). *Community Unionism. A Comparative Analysis of Concepts and Contexts*. Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan.

- Mestres, J. (2019). "Lo que la contratación esconde". *CaixaBank Research*. <https://www.caixa-bankresearch.com/es/node/2883/printable/print>
- Miliband, R. (1989). *Divided Societies. Class Struggle in Contemporary Capitalism*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Pochet, Ph. (2015). "Are Trade Unions In Crisis?". *Social Europe*, 5th May. <https://www.socialeurope.eu/trade-unions-crisis>
- Przeworski, A. (1988). *Capitalismo y socialdemocracia*. Madrid: Alianza.
- Redondo, N. et al. (1987). *El sindicalismo en el siglo XXI*. Madrid: Editorial Largo Caballero.
- Rodríguez Ibañez, J.E. (1990). "De la crisis de legitimación al corporatismo: las paradojas políticas de las sociedades contemporáneas". *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, 6: 219-252.
- Saville, J. (1957). "The Welfare State: An Historical Approach". *The New Reasoner*, 3: 5-25. <https://www.marxists.org/archive/saville/1957/xx/welfare.htm>
- Sordo, U. (2019). *¿Un futuro sin sindicatos?* Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Tait, V. (2005). *Poor Workers' Unions. Rebuilding Labor from Below*. Chicago, Illinois: Haymarket Books.
- Touraine, A., Wieviorka, M. y Dubet, F. (1987). *The Workers' Movement*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wills, J. (2001). "Community unionism and trade union renewal in the UK: moving beyond the fragments at last?". *Transactions of the Institute of British Geographers*, 26(4):465-483.
- Wills, J. y Simms, M. (2004). "Bulding Reciprocal Community Unionism in the UK". *Capital & Class*, 28(1): 59-84
- Windham, L. (2017). *Knocking on Labor's Door. Union Organizing in the 1970s and the Roots of a New Economic Divide*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.
- Zubero, I. (2006). "Las nuevas relaciones entre empleo e inclusion: flexibilización del trabajo y precarización vital". *Documentación Social*, 143: 11-30.
- Zubiri Rey, J.B. (2010). "Respuestas de los jóvenes ante la precariedad: propuestas para un debate urgente". Ibarra, P. y Grau, E. (eds.). *Jóvenes en la red: anuario de movimientos sociales*. Barcelona: Betiko Fundazioa, Icaria.

# EL PAPEL DEL SINDICALISMO EN LA TRANSICIÓN POLÍTICA Y SU RECEPCIÓN EN EL TÍTULO PRELIMINAR DE LA CONSTITUCIÓN DE 1978

NICOLAS SARTORIUS

## I

Para comprender cabalmente el papel que jugó el movimiento sindical en la transición política conviene tener en cuenta una serie de hechos que influyeron en el devenir de los acontecimientos posteriores. En primer lugar, la constatación de que la guerra civil española fue, entre otras cosas, una cruenta manifestación de la lucha de clases en la que las expresiones sindicales –UGT, CNT etc.– y políticas –PSOE, PCE, IR– de los trabajadores de todas clases fueron derrotadas y laminadas, a través de una represión implacable que duró décadas. En segundo lugar, que el final de esa contienda conoció un dramático episodio de enfrentamiento en el campo republicano –golpe del coronel Casado–, cuyas consecuencias, en términos de división, se prolongaron en el tiempo. En tercer lugar, el estallido de la guerra fría, con la escisión del mundo en bloques, salvó al régimen dictatorial y acentuó la división de las fuerzas democráticas hasta los postreros años de la dictadura. Y, por último, el surgimiento de una nueva clase obrera, producto del “desarrollismo” de los años 60 del siglo XX y de la subsiguiente copiosa emigración desde las zonas rurales a las áreas industriales de las grandes ciudades. Una clase obrera joven, que no había conocido la guerra civil, que no tenía en general como referente a las organizaciones sindicales históricas y, en consecuencia, ante la práctica desaparición de aquellas –en especial la CNT– creó sus propias formas de actuación por medio de comisiones obreras. Es decir, lo que con los años se transformarían en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras que, junto a la UGT, formarían el grueso del sindicalismo español. De esta suerte, cuando cae el Gobierno Arias/Fraga, en junio de 1976, y comienza realmente la llamada Transición a la democracia, el sindicalismo al nivel del conjunto de España está representado por la UGT y las CC.OO. El que el sindicalismo español estuviese encarnado por estas dos centrales sindicales y no por la CNT y la UGT, como había sucedido hasta el final de la guerra civil, es un hecho muy relevante para comprender el papel del sindicalismo en la Transición.

## II

Sin embargo, antes de llegar a esta situación se tuvo que recorrer un largo camino de luchas y represión. Estaba claro que, a partir sobre todo del inicio de la guerra fría, de los acuerdos del franquismo con los EE.UU. y el Vaticano, las libertades en España no iban a llegar de la mano de intervenciones externas –como sucedió en la mayoría de Europa en la Segunda Guerra Mundial–, sino del esfuerzo y el sacrificio sostenido de la parte más activa de la sociedad española. Y parecía evidente, de otra parte, que no se podía esperar que fuesen las propias Fuerzas Armadas –como en el caso de Portugal–, o el mundo económico empresarial, las que protagonizasen la lucha contra la dictadura. Habían sido, por el contrario, sus sostenedores y beneficiarios, activos o pasivos, durante décadas. Era, por lo tanto, el movimiento obrero, junto a las capas medias representadas por los estudiantes universitarios, los que iban a ser la punta de lanza, los motores de las grandes movilizaciones sociales que hicieron inviable la continuación de la dictadura y abrieron el camino a la democracia. Es interesante observar a este respecto que, a diferencia de otros países europeos –Italia, Alemania, Francia, etc.–, y, a pesar de la dura represión, pocos años después de terminada la guerra civil ya se produjeron movilizaciones en el campo obrero y universitario en favor de las libertades. A finales de los años 40 y principio de los 50 del siglo pasado, se declararon huelgas en Vizcaya, Guipúzcoa, Navarra, entre los viticultores en Andalucía, o el conocido boicot a los tranvías en Barcelona. De otra parte, tuvo gran impacto y considerables consecuencias políticas la revuelta de los estudiantes en la Universidad de Madrid, en febrero de 1956, cuando se plasmó en la calle la reconciliación entre los españoles. Sucesos que supusieron que la dictadura comenzase a perder el futuro, al enfrentarse y reprimir a los cuadros profesionales del porvenir y conociese la primera crisis de gobierno.

## III

Desde entonces, multitud de empresas, sectores económicos enteros, y universidades, no dejaron de ser centros de innumerables luchas en favor de la mejora de las condiciones sociales, de las libertades, de la amnistía y, a partir de los años 70, de los estatutos de autonomía. Sería interminable hacer, en esta ocasión, un relato de las huelgas, manifestaciones, asambleas o encierros que se produjeron a lo largo y ancho de España durante los años 60 y 70 del siglo pasado. Como hitos significativos de esta primera ola de movilizaciones de los trabajadores podemos señalar, a título de ejemplo, las “huelgonas” de la minería asturiana de 1962/63; la huelga general de los viticultores del campo de Jerez de 1964; la dura y larga huelga de Laminación de Bandas en Frío de Etxebarri de 1966 y la solidaridad que desató; la masiva marcha de los obreros desde los polígonos industriales al centro de Madrid, en enero de 1967; la huelga de la SEAT de Barcelona en 1971; la huelga general de Ferrol/Vigo de 1972, con tres trabajadores muertos por la policía; la huelga general de maestros de 1973; la de Pamplona de 1974 o la general de actores de los teatros de Madrid de 1975. Movilizaciones que dieron



lugar a una fuerte represión por parte de la dictadura, mediante detenciones, torturas, despidos, estados de excepción y, en ocasiones, muertos por disparos de la policía. Actitud violenta del poder dictatorial que fue respondido con manifestaciones solidarias de crecientes sectores sociales –intelectuales, profesionales, sacerdotes, movimiento de mujeres, en los pueblos y barrios, etc.–. De otra parte, durante este periodo también se dieron episodios especialmente represivos, que desencadenaron movilizaciones en el mundo del trabajo como fue el caso del proceso de Burgos, en 1970, contra militantes de ETA a los que se les pedía penas de muerte, o en el juicio del 1001 contra dirigentes de CC.OO. en 1973, con altísimas condenas de cárcel por actividades sindicales. Sucesos que dieron lugar a fuertes campañas de protesta, dentro y fuera de España, y que provocaron que sectores sociales, que hasta entonces habían permanecido pasivos, comenzaran a crear sus propias plataformas de oposición. En esta dirección, fueron muy significativas, por afectar al núcleo más interno del poder político, la creación de Justicia Democrática en 1972 y, más tarde, en 1974, la Unión Militar Democrática (UMD).

#### IV

Lo cierto es que, a pesar de lo que a veces se ha dicho, a la muerte del dictador, el 20 de noviembre de 1975, el futuro de España era incierto, en contra de lo expresado en esa entre ingenua y senil frase de que “todo estaba atado y bien atado”, o de quienes sostenían que todo estaba previamente “programado”. La realidad era, por el contrario, que se corría el grave riesgo de que el plan de dar una continuidad al régimen dictatorial bajo otras formas saliera adelante. Lo que se llamó, por los servicios de inteligencia, “salida a la turca”, una pseudodemocracia –ahora la llamaríamos “iliberal”– con unos partidos y sindicatos legales y otros no, nada de proceso constituyente, ni amnistía, ni Estatutos de Autonomía, en fin, una “dictablanda” o “franquismo sin Franco”. No conviene olvidar que Arias Navarro, ministro de Gobernación y notorio represor, fue designado por Franco presidente del Gobierno a la muerte de Carrero Blanco y, una vez muerto el dictador, fue confirmado en dos ocasiones por el nuevo jefe del Estado.

Fue entonces cuando las organizaciones sindicales lanzaron una ofensiva general contra ese Gobierno y la política de cierre ante cualquier avance democrático –a pesar del “espíritu de febrero”– y sus medidas económicas gravemente antisociales. En el centro de esas movilizaciones estaban también los objetivos de la libertad sindical, de la amnistía y, junto a múltiples sectores sociales, sobre todo en Cataluña y el País Vaco, por los Estatutos de Autonomía. Tanto fue así, que solamente en los tres primeros meses de 1976, según el Ministerio de la Gobernación, hubo en España 17.731 huelgas y 150 millones de horas “perdidas”. Es lo que el entonces ministro de Asuntos Exteriores, José María de Areilza, calificó, con toda la razón, una auténtica “galerna de huelgas”, y cualquier persona que conozca el Cantábrico sabe lo que eso significa. En los primeros días de enero, solamente en Madrid, hubo 400.000 trabajadores en huelga y, por primera vez, se tuvo que militarizar el Metro. En el mes de marzo tuvo

lugar la huelga de Vitoria, con cinco obreros muertos por la policía y el País Vasco se paralizó casi al completo; en abril tuvo lugar la primera huelga general de la construcción, en la que participaron cerca de un millón de trabajadores y las movilizaciones se extendieron por toda España, como la multitudinaria manifestación que tuvo lugar en la plaza de Cataluña el 11 de marzo de aquel año. Todo lo anterior, unido a que la Universidad se encontraba, en palabras del propio Arias Navarro, "fuera de control", obligó a cerrar varios centros universitarios en diferentes lugares de España.

Esta gran efervescencia social, con los sindicatos a la cabeza, es lo que impulsó a los diferentes partidos políticos de oposición, que, por primera vez desde el final de la guerra civil, empezaron a ponerse de acuerdo y colaborar. Se creó así la llamada Junta Democrática y, poco después, la Plataforma de Convergencia Democrática y, como unión de ambas, la denominada Platajunta, en la que participaron tanto UGT como CC.OO. En junio de 1976, al calor de las luchas obreras, se constituyó la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (la COS) entre CC.OO., UGT y USO. Y fue sin duda esta gran movilización, especialmente obrera y estudiantil, a la que se unieron otros sectores sociales –agrarios, profesionales, religiosos, de mujeres, de barrios, etc.–, lo que creó las condiciones para que el jefe del Estado comprendiera que el Gobierno Arias/Fraga era "un desastre sin paliativos", como declaró el propio rey Juan Carlos a la revista *Newsweek*, con ocasión de su viaje a los EE.UU. En realidad, o Arias era defenestrado o peligraría la propia monarquía. Al final, Arias tuvo que dimitir y fue nombrado presidente del Gobierno Adolfo Suárez.

## V

Con la llegada del nuevo presidente del Gobierno se abrió una nueva fase en las relaciones entre los sindicatos y el poder político. En realidad, se puede decir que fue entonces, con la caída del Gobierno Arias, cuando comienza lo que se ha venido en llamar la Transición a la democracia. Sin embargo, estos cambios democráticos no fueron inmediatos. Durante todo el año 1976 se incoaron más procedimientos por los juzgados de Orden Público que en los años anteriores; el TOP no dejó de existir hasta enero de 1977, y la Brigada de Investigación Social hasta diciembre de 1978. Por otra parte, la situación económica era muy grave, con una inflación altísima –superior al 25%–, lo que erosionaba la capacidad adquisitiva de salarios y pensiones. Ante la fuerte presión social, en los últimos meses del Gobierno Arias/Fraga y con el fin de dividir al movimiento sindical, el Ejecutivo autorizó el congreso de la UGT, pero no así el de CC.OO. Estas tuvieron que hacer una asamblea, no autorizada, en la Iglesia de Sant Medir de Barcelona el 11 de julio de aquel mismo año. No obstante, ya con Suárez en el poder, las tres centrales sindicales de ámbito nacional –UGT, CC.OO. y USO– crearon a finales de junio la mencionada Coordinadora de Organizaciones Sindicales. Una Coordinadora que, en noviembre de 1976, convocó un paro general de 24 horas contra las medidas económicas del Gobierno –congelación salarial, despido libre, etc.– y por el reco-

nocimiento de la libertad sindical, la amnistía y otros derechos sociales. La jornada de lucha no logró paralizar el país, si bien fue la acción más extensa que se había conocido desde la guerra civil, en la que participaron alrededor de dos millones de trabajadores. A pesar de su amplitud, la acción sindical mostró sus límites y no frenó los planes de “reforma” del Gobierno, pero, como expresó un ministro de entonces, ante la alegría del presidente por no haberse paralizado el país, “esta vez no ha salido pero en la próxima lo conseguirán si esto sigue así”. En todo caso la COS no se mantuvo en el tiempo y, meses después, se disolvió ante la decisión de la UGT de abandonarla. En realidad, existían divergencias entre los sindicatos acerca del futuro del sindicalismo, que solo con el transcurso del tiempo y la propia dinámica de la acción sindical se fueron superando. Mientras CC.OO. mantuvo durante una época la idea de un Congreso Sindical Constituyente del que pudiera surgir una central unitaria de trabajadores, la UGT apostaba por la pluralidad sindical. Como es conocido, mientras CC.OO. utilizó las posibilidades legales, eligiendo enlaces y jurados de empresa, la UGT era contraria a dicha táctica.

## VI

No obstante, el Gobierno era consciente de que no había salida a la crisis económica –con una inflación desbocada– ni a la crisis política, si no se contaba con los sindicatos más representativos. A esa conclusión habían llegado, con anterioridad, conspicuos representantes del mundo empresarial más poderoso. Así, los días 9 y 10 de mayo de 1976, un mes antes de la caída de Arias, la entidad denominada “Euroforum” organizó un encuentro entre dirigentes de los tres sindicatos –CC.OO., UGT y USO– con 50 directores y miembros de los consejos de administración de las empresas más importantes de España. En dicho cónclave, cuando todavía no estaban legalizados los sindicatos y no existía la CEOE, quedó claro para todos los participantes que el futuro pasaba por el restablecimiento de la democracia y que los sindicatos y la patronal eran imprescindibles con el fin de establecer unas relaciones laborales normales, en las que se respetara el contenido de los convenios colectivos firmados. De otra parte, el empresariado era consciente de que la pretensión de formar parte de las Comunidades Europeas pasaba, inexorablemente, por el restablecimiento de las libertades públicas. Y tanto los sindicatos como la patronal más internacional eran partidarios de que España ingresase en lo que luego sería la Unión Europea. El permanecer fuera de Europa solo lo defendían sectores marginales que añoraban la “autarquía” económica y fuerzas políticas minoritarias, de extrema izquierda, que soñaban con “revoluciones nacionales”.

El significativo título en el encuentro del Palacio de Exposiciones y Congresos de Madrid fue “¿Hacia el Pacto Social?”. Y no fue una casualidad que dicho diálogo tuviera lugar –por primera vez en 40 años– en el mes de mayo de 1976, precisamente cuando en los meses anteriores se habían conocido las movilizaciones obreras más intensas y extensas desde la guerra civil y Arias estaba a punto de desaparecer. Los líderes del capitalismo español, muchos de ellos

representantes de las multinacionales extranjeras más importantes, estaban bien informados y eran conscientes de las nuevas realidades que se aproximaban.

## VII

A pesar de esa evidencia, el Gobierno Suarez tardó todavía 10 meses en proceder a la legalización de los sindicatos, a finales de abril de 1977, no sin antes tantear la posibilidad de retrasar tal decisión, por lo menos en el caso de CC.OO. Porque unos meses antes de dicha legalización, el Gobierno planteó la posibilidad de que CC.OO. aceptase un “aplazamiento”, dado el rechazo que, por lo visto, su autorización producía en las esferas ultras de los aparatos del Estado. Ante la rotunda negativa de la central sindical ante tamaña pretensión y el argumento de quién iba a garantizar en este caso el cumplimiento de los convenios colectivos, en el ambiente de una fuerte crisis económica, el Gobierno asumió la legalización simultánea de todos los sindicatos. Esto es lo que explica, en buena parte, que cuando el presidente del Gobierno recibió en la Moncloa a los sindicatos, en agosto de 1977, les plantease la necesidad de un Pacto Social, de un acuerdo de rentas, además de la elaboración de un futuro Estatuto de los Trabajadores. Dicho pacto de rentas tenía una cierta lógica económica, si tenemos en cuenta que la inflación estaba desbocada –en torno al 27%–, lo que hacía peligrosísima, también, la situación política. Así pues, con el fin de articular el referido Pacto, el Ejecutivo planteó a los sindicatos iniciar una serie de negociaciones, a partir del mes de septiembre, en el Ministerio de Economía, en las que no recuerdo que participase la CEOE, recién fundada en junio de aquel año. Parece evidente que la posición que hubiesen adoptado los sindicatos, respecto a un acuerdo de esas características, habría sido trascendente para el curso posterior del proceso de transición a la democracia. Porque si los sindicatos hubiesen firmado con el Gobierno un limitado pacto de rentas, que le garantizase a este último la estabilidad económica y social, probablemente no habría tenido necesidad de convocar a los partidos políticos con el fin de firmar un acuerdo más amplio de naturaleza política, como fueron los Pactos de la Moncloa. O por lo menos, el Gobierno Suarez habría acudido a las negociaciones políticas con una baza en la mano muy importante, que habría debilitado a los partidos de la oposición democrática en un momento en que no estaba nada claro que se iba a abrir un proceso constituyente. En base a estas consideraciones los sindicatos rechazaron la posibilidad de suscribir un pacto social y el Gobierno no tuvo más remedio que convocar a los partidos políticos a la Moncloa. Con esta decisión los sindicatos quizá sacrificaron el protagonismo que les habría otorgado un acuerdo bilateral con el Gobierno, pero en todo caso facilitaron los pactos de la Moncloa, con un contenido político, social y económico.

Estos acuerdos fueron decisivos para estabilizar la maltrecha economía del país y sentar las bases del proceso constituyente de 1978. Es conocido que desde diferentes sectores políticos y sindicales –por ejemplo, desde el sindicalismo nacionalista vasco– se criticaron los referidos pactos y, sin embargo, desde el conjunto de los trabajadores de España comprendieron su importancia. Así, cuando algunos meses después se celebraron las primeras elecciones sindica-

les, los sindicatos CC.OO. y UGT obtuvieron casi el 70% de los votos y de los delegados a los comités de empresa (CC.OO., el 37,8%; y UGT, el 31%). Demostración de que los trabajadores habían comprendido el significado y alcance de esos pactos, que ambas centrales defendieron. Es cierto que en la mesa negociadora de la Moncloa no estuvieron presentes, directamente, las centrales sindicales, pero ello no fue óbice para que en el contenido de los acuerdos se plasmaran asuntos de evidente interés para el mundo laboral. Entre otras cuestiones, fuertes aportaciones presupuestarias al Seguro de Desempleo; a plazas y construcciones escolares; el establecimiento, por primera vez en España, del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (el IRPF) con carácter global, personal y progresivo, así como el Impuesto del Valor Añadido (el IVA), que ya venía funcionando en Europa; la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de gestión y vigilancia de la Seguridad Social; el aumento de las pensiones en un 30% para el año 1978. La contrapartida fue aceptar que los salarios no crecieran en función de la inflación pasada, como solía ser costumbre hasta entonces, sino en base a la pactada para el futuro, única manera de ir frenando el ciclo infernal del crecimiento imparable de los precios. Nunca he entendido la crítica que se hizo a esta medida, pues la inflación es el peor enemigo de salarios y pensiones, en especial para los millones de trabajadores que, ni entonces ni ahora, tienen la suficiente capacidad de negociación.

## VIII

A partir de estos acuerdos y el inicio de las tareas del nuevo parlamento democrático, la movilización de los sindicatos se atenuó, relativamente, con el fin de facilitar la elaboración de una Constitución avanzada para España. Conviene recordar que las primeras elecciones del 15 de junio de 1977, convocadas por el Real Decreto 679/1977 de 15 de abril no lo fueron a Cortes Constituyentes, pues su artículo 1º simplemente decía: “se convocan elecciones generales para la constitución del Congreso de los Diputados y del Senado de estas Cortes Generales”. El que la legislatura se transformase en Constituyente fue algo que se logró sobre la marcha, en lo que insistieron los partidos progresistas y, al final, todos aceptaron. No conviene olvidar, igualmente, que el resultado electoral otorgó la victoria a UCD con el 34,44% de los votos y 165 escaños, seguida del PSOE con el 29,32% de los votos y 118 escaños; el PCE 9,33% de votos y 20 escaños y Alianza Popular 8,21 de votos y 16 escaños. Lo que quiere decir que la suma de UCD y AP con 181 escaños formaba una mayoría absoluta que podría haber orientado el contenido de la Constitución en una dirección francamente conservadora. Sin embargo, la UCD de Suarez no cayó en esa tentación y comprendió que si se pretendía elaborar una Ley de Leyes que sirviera para el conjunto de las fuerzas políticas y sociales, tenía que contar con los partidos de la izquierda y los sindicatos que representaban a la inmensa mayoría de los trabajadores. De lo contrario, se habría caído en el viejo vicio del constitucionalismo español que consistía en elaborar constituciones que valían para una parte del país frente a la otra. Es lo que explica, en mi opinión, el texto francamente avanzado de la Constitución de 1978.

## IX

Como puede comprenderse, las centrales sindicales siguieron con suma atención las labores y los debates del cuerpo constituyente. Aparte de los diputados de los partidos de izquierda que eran a su vez dirigentes de los sindicatos, como fue el caso de los secretarios generales de UGT y la Confederación Sindical de CC.OO., las direcciones sindicales estuvieron muy pendientes de los trabajos de la Constitución y participaron, desde su ámbito, en los mismos. Precisamente, debido a la fuerte movilización de los trabajadores durante el proceso de la Transición, su representatividad en las empresas y la fuerte minoría de la izquierda en el Parlamento, es lo que explicaría el lugar que los sindicatos españoles acabaron ocupando en el texto resultante de 1978.

El Estado Español, ya desde su artículo 1 se define como un “Estado social y democrático de derecho...”. No dice en ningún sitio que sea un Estado “liberal”, típico del siglo XIX y primera parte del XX, lo que no obsta para que a continuación afirme que, “propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”. Sin embargo, su definición como “Estado social” es de notable importancia, pues tal naturaleza entronca con la idea de “Estado de Bienestar” o modelo social europeo, que se construyó a partir de la Segunda Guerra Mundial. Luego, en el Título Preliminar, que comprende los elementos constitutivos de nuestra democracia, junto a la forma del Estado y la soberanía, los partidos políticos, la unidad de la nación española, las lenguas, la capital o la bandera, se sitúa en su artículo 7 a “los sindicatos de trabajadores y las organizaciones de empresarios”. Una situación claramente preeminente que hay que relacionar con el art. 28 CE del Título Primero que se refiere a los Derechos y Deberes Fundamentales, en los que se incluye la libertad sindical y el derecho de huelga, especialmente protegidos por los tribunales de justicia. Posición singular de los sindicatos en la Constitución por cuanto, como es sabido, cualquier reforma de la misma que afecte al título Preliminar (art. 7) o al Capítulo Segundo, Sección Primera del Título I (art. 28) deberá realizarse por el procedimiento que señala el art. 168 CE. Es decir, una reforma que exige la mayoría de 2/3 de cada Cámara, disolución inmediata de las Cortes, nuevas elecciones generales y aprobación por 2/3 de ambas cámaras elegidas, con sometimiento del resultado a la aprobación por referendo. Todo ello sin olvidar lo establecido en el art. 37 CE en relación con los mencionados 7 y 28. En aquel precepto se norma que “La ley garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. Lógicamente, los representantes de los trabajadores a este respecto, son los sindicatos que gocen de la naturaleza de más representativos en el ámbito nacional, CC.OO. y UGT. Y la última frase sobre “la fuerza vinculante de los convenios”, es decir, su extensión *erga omnes* –se esté afiliado o no– les otorga una validez decisiva, hasta el punto de que se puede afirmar que los sindicatos más representativos y las organizaciones empresariales obtienen así una “capacidad legislativa” en el ámbito de las relaciones laborales en las empresas y sectores de la producción, en temas de evidente relevancia.

## X

Lo significativo de lo que venimos diciendo radica en el hecho, tantas veces olvidado, de que esta posición preeminente o singular de los sindicatos españoles en el texto de 1978 no aparece en ninguna de las constituciones europeas que he tenido ocasión de examinar, como tampoco en la de la Segunda República de 1931. En esta última, a pesar de que en el art. 1 se define como “República democrática de trabajadores de toda clase”, luego los sindicatos solo aparecen en el art. 39, cuando se reconoce la libertad sindical. En cuanto a las constituciones europeas vigentes, algunas ni tan siquiera mencionan a los sindicatos en cuanto tales, como es el caso de las de Bélgica y Dinamarca. En el supuesto de la francesa, ésta se declara “República democrática y social”, y se reconoce la acción sindical y el derecho de huelga sin más. La alemana también se define como Estado social, se acepta el derecho general de asociación, pero no menciona de manera específica a los sindicatos. La italiana, por su parte, define al Estado como “República democrática fundada en el trabajo”; no menciona a los sindicatos en los principios fundamentales y, solamente, en el Título III, el que se refiere a las Relaciones Económicas, en los arts. 39 y 40 se dice que la organización sindical es libre y que el ejercicio del derecho de huelga se ejerce en el ámbito de la ley. Como puede comprobarse, nada que ver con la posición sobresaliente de los sindicatos españoles en la Constitución de 1978. Cada vez estoy más convencido de que aquellos que, desde ámbitos supuestamente muy de izquierda, critican y hasta descalifican la Constitución de 1978 es porque no se la han leído.





# EL FUTURO DEL SINDICALISMO Y LOS RETOS DE LA ACCIÓN SINDICAL PARA EL SIGLO XXI, ¿CÓMO INCIDIR DESDE EL SINDICATO EN EL CAPITALISMO AVANZADO, DESREGULADOR, GLOBALIZADO...?

UNAI SORDO

## Un contexto transicional e imprevisible

Es más que probable que un artículo que afrontase una reflexión tan estratégica como es abordar el futuro del sindicalismo en el capitalismo avanzado, hace apenas 25 meses hubiera comenzado haciendo al menos tres alusiones a procesos incontestables: una, al proceso de globalización económica y la mundialización de las cadenas de valor y su afectación al hecho sindical; otra, al sistema de gestión empresarial *micro*, impulsado desde la década de los 80 y donde la descentralización productiva se fue traduciendo en una dinámica de externalización de responsabilidades y riesgos empresariales en una economía reticular (en red); y una tercera, el creciente individualismo que impera en nuestras sociedades y que supone una dificultad objetiva para la identificación de intereses colectivos comunes, o al menos escalables e “integrables”, que forman parte del nutriente existencial del sindicalismo.

Estas tres corrientes, que hace apenas dos años hubieran sido de apariencia imparable y cuya interacción tiene efectos múltiples y

nada sencillos de contrarrestar, conforman el contexto objetivo en el que el sindicalismo ha tenido que desarrollar su acción en las últimas décadas, y parecen el hábitat obligado en el que pensar y ejecutar las transformaciones que el movimiento sindical debe afrontar y donde ya tenemos un bagaje que analizar.

Pues bien, estas tres alusiones necesarias para interpretar correctamente el papel futuro del sindicalismo se encuentran en una fase de recomposición de cierta profundidad, producto de la secuencia de acontecimientos inéditos acaecidos los últimos 25 meses.

El cuestionamiento del proceso de globalización se venía intuyendo como una de las causas de la proliferación de propuestas políticas, proteccionistas a veces, *autarquistas* otras, y de demanda de una globalización alternativa, más condicionada por estándares exigibles de corresponsabilidad empresarial, tanto materia laboral, social y medioambiental como en otras –desgraciadamente menos frecuentes–.

Tras la pandemia de la COVID-19, la falta de equipamientos sanitarios, los bloqueos en las cadenas de suministros y la depen-

dencia energética evidenciada tras la invasión rusa de Ucrania, consolidan una idea fuerza: esto así no puede seguir. Un cierto proceso de desglobalización se puede abrir paso. Una valoración sobre si esta dinámica refuerza políticas nacionalistas o neoproteccionistas, el efecto sobre los precios y su afectación al consumo, empieza a formar parte de análisis que no hace tanto parecían improbables, por no decir imposibles.

Por último, el individualismo inherente a las sociedades moldeadas por las décadas de lluvia fina del neoliberalismo (que es mucho más que un modelo económico y se concibió hace décadas como un movimiento de disputa de hegemonías de pensamiento), ha tornado en esta última década hacia posiciones más disruptivas. En Europa, y con la excepción de España –al menos en una primera fase, con la irrupción de los indignados–, la creciente pérdida de expectativas en el futuro, el incremento de las incertidumbres vitales y una sensación de vivir en medio de un vertiginoso proceso transicional acumulativo, están alimentando opciones populistas de extrema derecha que ofrecen –falsos– espacios seguros, recuperando antiguas certezas en torno a la patria, la homogeneidad racial o sexual, los arcaicos roles de género, etc. Este neofascismo otorga a estos espacios, significantes opresores, *atrasistas* y reaccionarios que, sin embargo, muestran una efectividad sociopolítica y electoral que bien valdría tomarse en serio.

Vivimos un momento en el que, en mi opinión, se libra una pugna entre modelos distintos sobre como reconfigurar las sociedades tras una secuencia bastante demole-

dora en términos históricos: la que enlaza la crisis financiera de 2008 más la segunda crisis inducida a partir de 2011 mediante el *austericidio*, con la pandemia, y ahora con la que atravesamos producto de la guerra en Europa y sus consecuencias, que se conjugan aun en presente continuo y futuro imperfecto.

Esa pugna de modelos pivota, a grandes rasgos, entre la profundización en sociedades despiadadas, o bien sentar las bases para reconstruir un contrato social para el siglo XXI.

Este enunciado puede parecer simplón o un poco maniqueo, pero creo que es necesario para interpretar las corrientes de fondo de las estrategias políticas y es clave para interpretar el papel del sindicalismo presente y futuro.

Reparemos brevemente sobre el anclaje del sindicalismo en una sociedad como la española. Para tratar de definir toda su potencialidad, pero también para no pedir “peras al olmo” y pensar que pueda suplir el papel que a la política y a las instituciones corresponde.

En España, el papel del sindicalismo confederal es multiescalar. Actúa en varios niveles que van desde el centro de trabajo hasta la interlocución con el poder público. Desde el serrín y la viruta hasta la Moncloa.

Partiendo de nuestra conceptualización como un sujeto de máxima importancia constitucional (la referencia a la función de los “sindicatos de trabajadores” aparece en el artículo 7 del Título Preliminar de la CE), este papel se concreta en una relevante capacidad de intervención institucional, normalmente en espacios tripartitos, y de un

valor de cuasi-legislación en los espacios bipartitos relacionados con la negociación colectiva y el carácter de aplicación general de lo pactado en ellos (eficacia *erga omnes*).

El marco del diálogo social es quizás el ejemplo de mayor trascendencia a la hora de codeterminar, como un agente democrático, políticas públicas de máxima relevancia, como son las referidas a la legislación laboral o la de seguridad social. El papel de este marco de diálogo social en la pandemia ha sido particularmente relevante. Pero el diálogo social no ha gozado siempre de la misma salud, y en periodos recientes fue postergado para impulsar una intensa agenda antisocial.

Tenemos también un modelo laboral basado en la aplicación general de lo pactado en la negociación colectiva, como se apuntaba. Es decir, que las organizaciones representativas de personas trabajadoras y empresas (sindicatos y patronales) podemos suscribir acuerdos laborales de distinta índole, que son de aplicación general al conjunto de las personas incluidas en ese ámbito (sectorial y de empresa), estén afiliadas o no a las organizaciones representativas. Esto nos permite contar con un modelo que otorga una cobertura masiva a millones de personas trabajadoras, supone una limitación a la competencia desleal entre empresas dentro de un mismo sector, y vertebraba un sistema de relaciones laborales de enorme potencialidad a través del cual se pueden definir políticas estratégicas de carácter industrial, formativo, sobre la salud laboral o el medioambiente.

Y por último no está de más recordar que el modelo de legitimación de los sindicatos

en España se basa en la audiencia electoral. Los datos afiliativos, siendo claves para la mayor o menor extensión del sindicato, no son los que determinan nuestro peso representativo. Para eso está el registro de elecciones sindicales, que determina que CC.OO. es el sindicato más representativo de España (más de un 35 %) y que, sumada la representación de UGT, superamos los 2/3 de los más de 277 mil representantes elegidos en 75 mil unidades electorales en todo tipo de empresas.

Desde estas perspectivas haré algunas reflexiones sobre cómo encarar algunos de los retos sindicales y de la propia sociedad. Son retos de distinto tenor y que, más que componer un relato lineal pretenden aportar reflexiones, quizás en apariencia yuxtapuestas, pero que creo son perfectamente complementarias.

## **Integrar lo desintegrado**

Como señalaba antes, el espacio de implantación real de una organización sindical parte de su presencia en el centro de trabajo. Las modificaciones que se han producido en la forma "empresa" en las últimas décadas son de una enorme intensidad. El modelo de producción de empresa integrada y carácter *fordista*, dio paso a una descentralización productiva que conllevó aparejada una externalización de costes y riesgos, desde las partes centrales de las cadenas de valor a una pluralidad de "ecosistemas laborales" adyacentes. Todo un enjambre de empresas proveedoras, subcontratistas, suministradoras, etc. También una proliferación de nuevas formas societarias, como la utilización del

trabajo autónomo, la permisividad incluso del trabajo autónomo dependiente (una contradicción en términos cuyas consecuencias hemos comprobado –y lo seguiremos comprobando– en el reciente conflicto del transporte), y como corolario la utilización de las tecnologías digitales para favorecer la llamada economía de plataforma. Una utilización del fetiche digital como un proceso neutro, pero que esconde una suerte de “toyotismo digital” que puede ser el auténtico caballo de Troya del derecho laboral como institución de carácter tuitivo y equilibrio social.

Entiéndase bien. Esto no va de *ludismo* o negarse a las enormes potencialidades de los procesos digitales. Esto va de que a las preguntas del “qué bien o servicio producir”, “para quién producirlo”, “cómo producirlo”, “cómo repartir la riqueza generada”, no se puede aceptar que la “herramienta” de asignación de esas variables, por el hecho de relacionarse con la poderosísima potencialidad del algoritmo, la acumulación de datos, o la inteligencia artificial, deba quedar al margen de la regulación legal y la intervención sindical.

Este proceso de fragmentación múltiple de los procesos productivos ha tenido innumerables consecuencias. Algunas, relacionadas con la productividad dualizada en la ruptura de esas cadenas de valor; otras, con el desigual reparto de la riqueza y la polarización de rentas que se observa en las últimas décadas; y otra, no menor, en la propia fragmentación subjetiva de la clase trabajadora. Por más inserta que se encuentre (la clase trabajadora) dentro de un proceso de producción donde las llamadas “contra-

dicciones de clase”, pueden entenderse perfectamente persistentes y vigentes: 1) es una categoría débil cuando la realidad objetiva no se corresponde con la autopercepción subjetiva, y 2) el propio sistema acelera una competencia del “todos contra todos”, que incluso hace discutible el marco objetivo de esa clase muy *heterogeneizada*.

Dos apuntes más. Este proceso no se ha dado solo por la evolución de las fuerzas productivas, sino porque ha sido favorecido por un marco regulatorio que en general lo ha incentivado. Un ejemplo nítido, reciente y hasta grosero, lo teníamos en la reforma laboral del año 2012 que, mediante la posibilidad de reducir los salarios a través de los convenios de empresa, fomentaba un modelo de subcontratación cuya única pretensión era la reducción salarial y en modo alguno la especialización productiva.

Otro apunte. El propio sistema de representatividad sindical tiene una funcionalidad discutible para hacer frente a este modelo. Las elecciones de los órganos de representación unitarios (comités de empresa, juntas de personal y delegadas/os de personal) se eligen en el ámbito de la empresa o el centro de trabajo. Por tanto, todos esos alledaños laborales, donde habitualmente se dan condiciones más dificultosas para hacer procesos de elección de representación de las personas trabajadoras, en principio no están representados por esa RLT (Representación Legal de los Trabajadores) salvo que la elijan en su propia empresa o centro de trabajo.

Todas estas dinámicas deben ser contrarrestadas por el sindicalismo confederal

desde múltiples puntos de vista. En primer lugar, promoviendo las reformas legales necesarias para modificar los sistemas de incentivos, así como las responsabilidades de distinto tenor que adquieren las empresas en los procesos de fragmentación de los procesos productivos.

La última fase del diálogo social en España ha dado algún paso en este terreno. La presunción de laboralidad de los *riders* y el acceso de la RLT a la información sobre los algoritmos, que se recogió en la llamada "Ley Rider", pueden parecer un paso menor. Pero es un relevante paso adelante en un momento en el que no solo España, sino toda la UE, debate sobre cómo afrontar la regulación de la economía de plataforma. La nueva regulación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, y el cambio de prevalencia entre convenios sectoriales y de empresa –evitando que este pueda reducir el salario de aquel– sería otro paso importante.

No se trata de pensar que es posible o deseable regresar al viejo modelo de empresa integrada. Se trata de que las distintas formas de producción en red no se basen en un sistema de incentivos perversos, donde la pretensión de maximizar beneficios acabe recayendo sobre las espaldas de múltiples actores colaterales. Obviamente de la clase trabajadora más precarizada, pero también de todo un mundo de empresas subalternas con escasa capacidad real de fijar precios y condiciones.

El sindicalismo debe trascender, en sus formas organizativas, del viejo esquema *fordista*. Frente al riesgo de atomización e incluso de corporativismo que podría infe-

rirse del sistema de representatividad descrito, tenemos que reforzar las formas de intervención en el actual paradigma productivo.

En muchos aspectos llevamos ya mucho recorrido y mucha experiencia. Hoy un sindicato como CC.OO. dedica buena parte de sus recursos a hacerse presente allí donde la clase trabajadora más dificultades de organización autónoma tiene. Las pequeñas y medianas empresas, como ejemplo más simple. También se han ido concretando experiencias de organización de colectivos hasta no hace mucho ajenos al hecho sindical.

El papel de las secciones sindicales, es decir la conformación de la organización del sindicato en la empresa, es decisiva para poder desbordar el perímetro de representación del comité de empresa. El papel del órgano electivo debe ser complementado con la implantación propia del sindicato para, con una perspectiva de intervención integral en la fragmentación de la cadena de valor antes descrita brevemente, tratar de dar sentido a la frase que empleábamos en nuestro XI Congreso: "el sindicato tiene que integrar lo que la empresa desintegró".

## **La participación de los trabajadores en la empresa**

La democratización de la empresa y la participación de los trabajadores en ella es una de las mayores aspiraciones desde una perspectiva del interés social de la economía. El movimiento sindical, y el conjunto de la sociedad, no pueden renunciar a que las decisiones de inversión privada se tomen teniendo en cuenta el interés general.

Si bien es cierto que la participación también es un concepto amplio, que va desde procedimientos de información-consulta hasta la intervención de los trabajadores en los órganos de la empresa, no se puede hablar de participación si los trabajadores no están en situación de ejercer cierta influencia en los asuntos de la empresa.

Los sindicatos somos el principal agente social que introduce la democracia en la empresa, pero los sindicatos operamos en diferentes marcos legales: algunos de ellos son más favorecedores de la democratización de la empresa, y otros no.

La participación de los trabajadores en los Consejos de Administración es una cuestión muy relevante en la mayor parte de los países europeos; en 17 de los 28 miembros de la Unión Europea, además de Noruega, tienen sistemas que garantizan el derecho de los trabajadores a estar representados en el consejo de administración o de supervisión de sus empresas, con poder de decisión.

Con todo, creo que es un error ceñir la participación de las trabajadoras/es en la empresa a su participación en los consejos de administración. Con la dimensión media de la empresa española, eso es hablar de un universo muy limitado de las mismas, por más que cualitativamente sean decisivas en la configuración de las estrategias sectoriales de un país.

Además, la participación financiera de los trabajadores en la empresa también acarrea riesgos desde un punto de vista sindical que no podemos obviar.

Desde el momento en que una parte de la retribución del trabajador pueda

estar vinculada a la evolución económica de la empresa o al valor de sus acciones, y –como analizábamos– teniendo en cuenta que el proceso productivo se ha desintegrado, la tentación de maximizar el resultado empresarial sobre la reducción de costes de las empresas subalternas de la principal, puede “contaminar” a una parte de los trabajadores que también son “propietarios” de la empresa. Es decir, hay que considerar que se puede agudizar la contradicción entre los trabajadores situados en el núcleo central de la cadena de valor y poseedores de parte del capital, con quienes están en los espacios externalizados, ya que la reducción salarial o precarización del empleo de estos puede utilizarse para maximizar los beneficios de la empresa principal. Por ello, nuestra visión sobre la participación del trabajo en el capital colectivo no es algo que vinculemos solo a un modelo de apropiación de la productividad de la empresa y sus excedentes (algo legítimo), sino también y principalmente a una forma de fortalecer la posición de trabajadores y trabajadoras de forma colectiva –es decir, sindicalizada– en la toma de decisiones estratégicas empresariales.

Por lo tanto, la lógica de la participación financiera en la empresa no se puede disociar de la visión del mundo del trabajo organizado y sindicalizado sobre toda la cadena de valor, desbordando el estricto perímetro de la gran empresa.

Convendría analizar la influencia de los sistemas de retribución por objetivos en el corto plazo (recordemos los pésimos incentivos de las *stocks options* –pago en acciones–



que contribuyó a incentivar las decisiones temerarias por parte de los gestores financieros), o pensando prioritariamente en los intereses del accionariado, y pongámoslo en contraste con los intereses de la plantilla de una empresa, donde el mantenimiento de la actividad productiva lleva a impulsar decisiones sobre inversión o capitalización con perspectiva a largo plazo. Capital paciente frente a economía de casino.

Asimismo, hay que considerar que este planteamiento debe afrontarse de forma paralela a apurar los márgenes que el derecho laboral otorga en materia de procedimientos de información y consulta que disputan la capacidad del empresario de organizar unilateralmente la empresa. Es de destacar que en algunas normas de reciente legislación (los ERTE o el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad) hemos situado, mediante acuerdo social tripartito en un caso y mediante acuerdo Gobierno-sindicatos en otro, la intervención prioritaria de los sindicatos en las fases de consultas de aquellas empresas donde no hay representación legal de los trabajadores/as elegida.

Este también es un tema de importancia, ya que el sindicalismo no debe utilizar solo el telescopio sino también el microscopio. Una importante mejora de la acción sindical tiene que venir del pulso por disputar el acceso a la información en el centro de trabajo. Antes se hacía referencia al acceso a la información sobre los algoritmos recogido en la "Ley Rider", pero habrá otros parámetros de gran importancia.

En la medida en que la segmentación de la clase trabajadora del futuro puede venir

determinada en buena parte por el acceso democrático a la formación para acceder a las competencias necesarias en tiempos en las que éstas van a mutar con más rapidez que antes, los sistemas de participación, información y consulta requerirán cada vez un mayor poder sindical y un mayor grado de conocimientos de nuestros representantes en las empresas, tanto de los sindicalistas de referencia, (aquellos a los que asignamos la responsabilidad de trabajar sindicalmente en una empresa, sea la suya o no) como de los "cuadros" sindicales.

El sindicalismo en este terreno puede jugar un papel relevante, si contamos con un marco institucional reconocido y que nos permita utilizar nuestra penetración en miles de empresas para anticipar los cambios y su efecto sobre las competencias requeridas. Y aquí, la información que extraemos en el centro de trabajo, junto a la presencia en los distintos espacios bipartitos y tripartitos, nos puede permitir ser un agente dinamizador fundamental.

## **El sindicalismo y su incidencia macroeconómica**

Tras repasar algunos de los retos del sindicalismo en su relación cotidiana con la acción en la empresa y el centro de trabajo, es importante también no perder de vista la incidencia en el ámbito macro de la acción sindical.

Partimos de un hecho incontestable. La participación de los salarios en la renta nacional ha disminuido en las últimas cuatro décadas. ¿En España? No. En las economías de la OCDE (que son bastante divergentes



entre sí), así como en los países emergentes. Por tanto, lejos de lecturas simples y a veces malintencionadas sobre la capacidad de adaptación mayor o menor del sindicalismo español a la nueva realidad económico-productiva, parece claro que hay tendencias muy de fondo que conviene tener en cuenta. Creo que muchas ya han aparecido en las páginas previas:

1. Una globalización donde las cadenas de valor se han mundializado, con una creciente importancia de países como China, incorporada a la OMC en el año 2001, lo que ha desplazado una parte importante de la producción industrial (primero la de medio y bajo valor añadido, pero, paulatinamente, países como el gigante chino asumen un papel protagonista en todos los segmentos de producción de bienes).
2. La fragmentación de los procesos productivos también en lo cercano, mediante los procesos de descentralización ya citados.
3. Las modificaciones en los marcos legales que han favorecido estas tendencias, con dos consecuencias bastante comunes en el mundo: disminuyen el poder contractual de los sindicatos y dificultan la densidad sindical, es decir, la penetración organizada del sindicato en los centros de trabajo.

Hay que recordar que estos marcos legales son variados y distintos. Últimamente oímos las dificultades de las personas traba-

adoras de Amazon o Starbucks para consolidar un sindicato en los centros de trabajo de EEUU y la intensa campaña de las empresas para evitarlo. La posibilidad de formar un sindicato en los modelos anglosajones es bien distinta a nuestro sistema de elecciones sindicales y de aplicación general del convenio colectivo, se esté afiliado o no, haya representación elegida en la empresa o no.

Por tanto, las tendencias globales (una mayor desigualdad de ingresos en países con marcos legales muy distintos, casi antitéticos) indican que las corrientes de fondo de la economía eran mucho más fuertes y severas que las potencialidades de esos marcos legislativos. Sin embargo, conviene señalar dos cuestiones (ya que esto no pretende ser una tesis, sino apuntes para configurar ideas generales).

Nuestro sistema laboral y el papel otorgado permiten incidir a nivel macroeconómico. La suerte no está echada; es posible optar. La segunda cuestión es que si se consolida una visión crítica sobre las consecuencias económicamente indeseables de la desigualdad (además, obviamente de las sociales), el papel de los sindicatos puede adquirir un renovado protagonismo en este terreno.

No. Joe Biden no es Sanders, ni es socialista, pero ha pretendido impulsar políticas ante la crisis postCOVID que recuerdan más al Roosevelt de postguerra que al *austericidio* de hace una década. La razón es probablemente de supervivencia económica y política tras el experimento Trump, pero el renovado papel que ha pretendido dar al sindicalismo norteamericano merece tenerse en cuenta. La famosa frase *pay them more*

(pagadles más), para decirles a los empresarios norteamericanos que la razón de la llamada “gran dimisión” (la renuncia a su puesto de trabajo de millones de estadounidenses insatisfechos con sus empleos) eran los bajos salarios, se sale del repertorio de los mantras neoliberales sobre mercado de trabajo y la asignación del precio del mismo en función de cómo casan “libremente” oferta y demanda.

Pero, de forma mucho más cercana, podemos valorar si en España una decidida actuación combinada en el marco del diálogo social y la negociación colectiva tiene o puede tener efectos relevantes. Y si atendemos a lo sucedido en estos últimos años, la respuesta es que sí. De hecho, considero que desde la irrupción de la pandemia se ha producido tácitamente un pacto de rentas en España, coherente con una aproximación europea distinta a la crisis (al menos hasta ahora), y que es justo ahora, cuando abordamos una crisis de precios producto de la invasión de Ucrania, cuando parece que esa corresponsabilidad observada brilla por su ausencia, con una CEOE que pretende imputar el incremento de costes energéticos e intermedios a la clase trabajadora.

Los datos. Retrotrayéndonos cuatro años atrás, la participación de la remuneración de asalariados en el PIB comenzó a recuperarse en 2018 con la firma del IV AENC a mediados de año y experimentó el alza más importante de toda la serie histórica en 2019, incrementándose en 0,9 puntos porcentuales gracias al pleno despliegue del acuerdo de negociación colectiva y al importante incremento del SMI (un 22,3 %).

En los años posteriores también se observó un incremento, si bien provocado por elementos circunstanciales y a la vez desconocidos en nuestras crisis económicas. En 2020 y 2021, la mejora del peso de los salarios en el PIB fue debida al fuerte sostenimiento del empleo que proporcionaron los ERTE, en un momento de caída de los beneficios empresariales. El hecho de que se haya producido una caída del empleo, menor que la reducción de beneficios empresariales y que la contracción de la propia economía, es un hecho sin precedentes en la historia de las crisis españolas. Hasta el periodo 2020-2021, nuestro país siempre ha afrontado las crisis mediante ajustes intensos del volumen de empleo, despidos y extinciones de contratos, que elevaban las tasas de desempleo a niveles altísimos. El último ejemplo fue la anterior crisis financiera, que nos llevó a una disparatada tasa de paro superior al 26 %. Por primera vez en la crisis pandémica se invirtió esta tendencia mediante una fenomenal movilización de recursos públicos.

Pero lo relevante de las medidas pactadas entre los agentes sociales en el ámbito bipartito, y las acordadas de forma tripartita con el Gobierno, es que durante tres años se ha incrementado el peso de la remuneración de asalariados en el PIB; que este incremento además se basó en que se contuvo la destrucción millonaria de puestos de trabajo (lo que además generó unas mejores condiciones para recuperar el empleo cuando salimos de la fase aguda de la pandemia).

A su vez, cabe recordar el proceso de subida del SMI, una potestad del Gobierno pero que ha sido consensuada de forma

tripartita en el marco del diálogo social y, cuando no ha sido posible, únicamente con las organizaciones sindicales.

El salario mínimo interprofesional inició en 2017 un proceso de intensa subida, pasando de 655,20 euros en 2016 a 1.000 euros en 2022; un total de 345 euros adicionales. El salario mínimo afecta actualmente (datos de 2021) a 1,8 millones de personas trabajadoras en media anual (1,5 millones a tiempo completo y en torno a 300.000 a tiempo parcial), si bien 2,2 millones de trabajadores a tiempo completo llegaron a cobrarlo en algún momento del año, debido a la elevada rotación del mercado de trabajo español.

El aumento salarial no es homogéneo para todos los trabajadores beneficiados por la subida, ya que su mejora individual depende de la distancia que tuviera el salario anterior en relación con el nuevo SMI.

No obstante, el aumento del SMI ha significado un incremento de 4.828 millones de euros de la masa salarial del conjunto de los trabajadores que cobraban el SMI y que tenían una jornada a tiempo completo<sup>1</sup>, que se ha financiado gracias a un menor crecimiento de los beneficios empresariales.

El Estado también ha aportado una parte importante de este pacto de rentas tácito, fundamentalmente mediante la financiación de los ERTE a través de los Presupuestos Generales del Estado. Esto supuso un gasto entre 2020 y 2021 de unos 30.000 millones de euros (40 mil contando la prestación de cese de actividad de los trabajadores autónomos), entre pagos directos de prestaciones (unos 20.000 millones en 2020 y el resto en 2021) y las exenciones del pago de las cotizaciones sociales.

La reforma de las pensiones que suscribimos las organizaciones sindicales con el Gobierno y las organizaciones empresariales es un hito de legislatura con unos impactos muy relevantes en lo que a movilización de recursos se refiere.

El cambio en la regulación de la revalorización de las pensiones, sustituyendo el anterior IRP (Índice de Revalorización de Pensiones) ha supuesto que las personas jubiladas y pensionistas hayan recibido entre 2021 y 2022 una contribución del Estado 5.540 millones de euros superior a la que hubieran recibido si el IRP hubiera continuado vigente.

El último cambio introducido en las pensiones públicas ha sido la derogación del Factor de Sostenibilidad, que hubiera provocado una bajada en las nuevas pensiones en el primer año de su aplicación –2019– del 0,47 %. Si se hubiera aplicado de forma continuada durante los próximos años, hubiera significado una reducción de la cuantía media de las pensiones de los nuevos pensionistas del 22 % en el año 2060. La AIREF, por su parte, estimaba que el factor de sostenibilidad iba a suponer un recorte de gasto en pensiones de 28.512 millones de euros en 2050, equivalente a un 0,9 % del PIB de ese año.

Por tanto, las medidas pactadas en el marco del diálogo social han supuesto una movilización de recursos y transferencias en salarios y en diversas prestaciones sociales que han configurado un modelo distinto de salida de la crisis.

Es evidente que los contextos económicos y las razones de oportunidad política juegan un papel clave a la hora de desplegar la po-

tencialidad de los marcos de intervención sindical, mayor cuanto más te elevas de la escala “acción en el centro de trabajo”, en ese papel multiescalar del sindicalismo español al que hacía referencia. Es probable que en la nueva situación de precios altos y riesgo de pérdida de poder adquisitivo veamos la otra cara de la moneda. Por eso pretendemos promover una negociación colectiva más exigente que reconduzca la “gran dimisión” patronal ante la crisis de la guerra, en un indisimulado y temerario intento de que el incremento de costes y precios recaiga en la mayoría social, la clase trabajadora y los salarios.

## **El sindicalismo como constructor de derechos colectivos desde el empoderamiento social**

En la introducción hacía una referencia a la pugna de fondo que, en mi opinión, se está dando en las sociedades contemporáneas. Es por el modelo de reconstrucción de las clases medias que sufrieron un fuerte impacto desde la crisis financiera de 2008.

En este artículo no pretendo tanto profundizar en los términos de esa pugna, sino señalarlos, para situar el papel que yo creo que el sindicalismo puede jugar en la misma.

Parto de un par de consideraciones. Una, que se apuntaba en la introducción, es que el marco del diálogo social cuenta con un importante anclaje constitucional, pero está demasiado sometido a los intereses de coyuntura del gobierno de turno. Dicho en plata, el diálogo social ha sido un elemento de gran trascendencia a la hora de implementar políticas públicas tan relevantes como el sistema público de pensiones o el sistema de

atención a la dependencia, donde en determinados momentos ha podido hablarse de una “legislación concertada”, pero a la vez ha sido postergado cuando el gobierno de turno ha querido actuar desde la unilateralidad. Anclar mejor los procesos de participación y concertación social requerirían en España una ley de participación institucional que dote de cuerpo legal a las previsiones constitucionales.

La otra consideración tiene que ver con un elemento de la máxima vigencia en un momento en que las opciones políticas reaccionarias amenazan el armazón de libertades públicas y consensos democráticos y sobre los derechos humanos. Me refiero a la tesis de que generar anticuerpos ante las opciones del nacional-populismo de extrema derecha, pasa por sociedades vertebradas, además del recurrente argumento de las sociedades que protegen a las mayorías a través de un modelo social. Y en ese empeño el sindicalismo confederal es el actor mejor situado en la combinación virtuosa de generar derechos efectivos, y hacerlo mediante procesos de empoderamiento colectivo.

Reitero lo que también se señalaba al principio. El sindicalismo, al menos el que aspira a encarnar CC.OO., es sociopolítico sin ninguna veleidad partidaria ni pretendiendo asumir funciones que no le corresponden. O que en todo caso le corresponden desde la corresponsabilidad con el marco institucional. Por tanto, ni se le puede exigir ni debemos aspirar a suplir las carencias que pudieran apreciarse en un momento de crisis de todos los espacios de mediación democrática.

Hablo de la pugna por el modelo de recomposición de las llamadas clases medias. Esto lleva a una pregunta ¿Se quieren recomponer las clases medias? ¿O tenemos una derecha tan asilvestrada que asume una sociedad dualizada, fragmentada y con desigualdades crecientes? En mi opinión, la respuesta es que sí. Se quieren recomponer las clases medias, pero eso no es óbice para que una parte muy relevante de la derecha económica, política y mediática aspire a esa sociedad despiadada. Trato de explicarme.

Sería ingenuo pensar que solo el sindicalismo y la izquierda pretenden recomponer el papel de lo que algunos llaman “clases medias”. El sistema capitalista aspira a la autoreproducción y tiene problemas para afrontar la contradicción de que el neoliberalismo genera mayores cotas de desigualdad, pero a la vez –cuando “se pasa de frenada”– genera crisis recurrentes en gran medida provocadas por las burbujas especulativo-financieras.

En las últimas décadas, esta contradicción “se resolvió” mediante el recurso creciente al sobreendeudamiento que, a modo de dopaje, sostuvo una ficticia exuberancia de la demanda solvente, compatible con el proceso de disminución del peso de los salarios en la renta nacional que antes se ha mencionado. El funcionamiento de este mecanismo lo comprobamos en España desde mediados de los 90 hasta 2008, asociado al incremento de precios de un bien colateral como fue la vivienda. Además, debido a la irrupción de las economías emergentes, particularmente China, se ha creado un importante volumen de “clases medias” en esos países a la vez que se han adelgazando las de Europa.

Recomponer un contrato social pasa por vertebrar socialmente nuestros países desde esta situación de partida. Una fiscalidad renovada es la clave de bóveda para lograrlo. Reforzar los sistemas de servicios públicos “clásicos” como la educación, la sanidad, las citadas pensiones; pero, además, añadir otros como la atención a las situaciones de dependencia, la enseñanza asumida como procesos de aprendizaje permanente que se extenderán a lo largo de toda la vida, o el derecho a la vivienda. Se tiene que abrir paso el debate sobre las rentas mínimas garantizadas, donde el ingreso mínimo vital es un embrión cualitativamente importante, pero de protección limitada.

Pero no va a faltar la opción alternativa para fortalecer “espacios de bienestar segmentados” por la vía de la segregación, el individualismo y la provisión privada de esos ítems de bienestar. Deteriorar los servicios públicos como paso previo a su deslegitimación social y sustitución por la intervención del mercado es una práctica más que conocida.

Solo dos notas finales. La primera: la pugna por recomponer el contrato social no se debe sustanciar en claves que tengan que ver únicamente con modelos económicos; requiere de una profunda batalla cultural y de las ideas, de manera que la disputa por la centralidad y los sentidos comunes que arraigan en la sociedad son decisivos para anclar socialmente los términos y legitimidades de tal contrato.

La segunda: la política neoliberal impulsada en las últimas cuatro décadas ha sido profundamente performativa. Ha huido de la mera gestión administrativa para tratar de

hacer políticas (muchas veces camufladas como neutras o técnicas) encaminadas a modificar la mentalidad y las conciencias de la mayoría social. Modificar el marco de lo deseable por las mayorías sociales.

Friedrich Hayek fue un economista, pero también filósofo y jurista austriaco, que, además de ganar el Premio Nobel en 1974, es uno de los máximos exponentes de la escuela austriaca. Escuela de pensamiento económico neoliberal que en el inicio de la segunda parte del siglo pasado no dejaba de ser una excentricidad, pero que a posteriori ilustra, hasta retóricamente, buena parte de los discursos más sociópatas del actual neoliberalismo. Apóstoles de ese modelo, como él y otros, pronto advirtieron de la necesidad de emprender una batalla por romper las tendencias cooperativas que se abrían paso tras las matanzas globales de la Primera y la Segunda Guerra Mundial, y que habían dado paso primero al *New Deal* de Roosevelt en los años 30, y al desarrollo de los Estados de bienestar de forma particularmente intensa en las décadas que van de los años 50 a los 70.

El cuestionamiento de esas tendencias cooperativas –que implicaban una mayor intervención del poder público en la economía, una fiscalidad tendente a proveer de una serie de servicios de responsabilidad pública con pretensiones de universalidad, y un pacto de distribución salarial ligado a los modelos de desarrollo *fordista* con sindicatos y negociación colectiva– fue adquiriendo cada vez más intensidad hasta desembocar en la ofensiva neoliberal que promueven Reagan y Thatcher. Asimismo, la relación de des-

confianza del neoliberalismo respecto a la democracia se aprecia palpablemente en la indisimulada simpatía de muchos de sus defensores por las dictaduras latinoamericanas.

Una vez en espacios de poder, bien fuera por la vía democrática bien por la golpista, las teorías neoliberales impulsaron políticas materiales que además de promover una determinada forma de acumular renta, organizar la empresa y las cadenas de producción, o deteriorar la función del poder público en la economía y en la provisión de servicios, modificaron conciencias, sentidos comunes, preferencias sociales.

Recientemente leíamos noticias sobre el recurrente retraso en desplegar centros de atención sanitaria primaria en barrios de reciente construcción de grandes ciudades. Este fenómeno de deterioro de los servicios públicos, y ante su insuficiencia, el fomento del aseguramiento privado, relacionado con un determinado tipo de desarrollo urbanístico, recuerda al urbanista italiano Bernardo Secchi cuando afirmaba “los modelos urbanísticos no solo son producto de una política, sino que crean política; no tanto en el sentido de afinidad con una opción concreta, sino en el desarrollo de una visión del mundo, de un modo de estar y de ser. No solo en la relación, de integración o exclusión, entre las diversas clases sociales, sino en cómo los habitantes de esos espacios consideran conceptos como la libertad, la seguridad, la democracia o la cultura”.

Atendamos a una aparente paradoja. Es llamativo el esfuerzo que ha realizado nuestro país para salvaguardar el empleo y la economía en la pandemia de la COVID,

al que se hacía referencia en el capítulo anterior. Sin embargo, cabría preguntarse si verdaderamente estas medidas que han mejorado la vida (y en muchos casos han salvado el empleo) de más de 15 millones de personas, han reforzado cualitativamente la idea de la necesidad de un renovado contrato social. Tengo mis dudas de que la optimista visión de que íbamos a “salir mejores”, o que tras la pandemia sería inviable cualquier política de deterioro de la sanidad pública, fuera más que inconsciente voluntarismo.

Es más, las y los hijos intelectuales de los sociópatas neoliberales han abordado una fase de rearme ideológico, abundando en la trampa antiimpuestos, mostrando con pocos escrúpulos que incluso durante la peor fase de la pandemia se dedicaron a expoliar (ellos o sus entornos) los recursos comunes, sin tener en apariencia ningún coste electoral. Más bien al contrario.

La reedición de un nuevo contrato social para el siglo XXI no solo tendrá que definir un horizonte teórico de la sociedad deseable, sino que tendrá que hacer compatible el objetivo de ese horizonte con las políticas efectivas que conformen sociedad para ese tránsito. Recientemente se consolidaba en nuestro ordenamiento jurídico la reforma laboral que pactamos sindicatos, organizaciones empresariales y Gobierno.

El gran logro de esta reforma no sería una reducción estadística de la contratación temporal. Sería romper la inercia disgregadora del contrato temporal y el despido como fórmula de ajuste por parte de las empresas ante los cambios (de ciclo económi-

co, productivo, de competencias requeridas, etc.) y sustituirlo por fórmulas integradoras de adaptación del tiempo de trabajo para evitar precisamente esos despidos. Cambiar de un modelo que ajusta por exclusión (y con sesgos de edad, género...) por otro que afronta los cambios desde la integración.

En el primer, caso el trabajador queda inerte en un modelo laboral segmentado y en el que en el mejor de los casos aspira a una restitución del derecho vulnerado mediante una reclamación de carácter individual por despido. En el segundo, genera una dinámica colectiva, en la que la negociación sobre cómo modificar el tiempo de trabajo, el tipo de protección social asociado que favorece esa reducción o suspensión de jornada, y la posibilidad de hacerlo mediante vínculos de interés común, refuerzan la vertebración colectiva de la clase trabajadora.

Sirva este ejemplo para incidir en el último elemento al que quiero hacer referencia respecto al papel del sindicalismo confederal y de clase para el siglo XXI: la necesidad de hacerlo mediante procesos de empoderamiento colectivo. La tentación funesta de los espacios de falsa seguridad que oferta la extrema derecha suele tener –o eso se dice– más posibilidad de éxito, en la medida que se ofrezca en países o sociedades con escaso desarrollo de los modelos de protección social. Cabría inferir de este razonamiento que, a mayor garantía de condiciones de vida, empleo y protección social, menor capacidad de arraigo de fuerzas nacional-populistas reaccionarias. Y esto es cierto..., a medias.

En algunos de los países de más altos niveles de cohesión social y un Estado de bien-



estar más acabado, han arraigado opciones nacionalistas, excluyentes o basadas en lo que podríamos llamar políticas “de señalamiento”: ofrecer seguridades a base de excluir del nosotros, del *demos* de la ciudadanía social a partes del cuerpo social (normalmente en base a razones étnicas y de clase). El caso de Francia, siendo uno de los países del mundo con mayor intervención pública en la economía y con un potente modelo de protección social, es uno de los ejemplos más cercanos, como la inquietante evolución de Marine Le Pen ha puesto sobre la mesa.

Creo que el gran elemento diferencial sobre la capacidad de blindar las sociedades de opciones reaccionarias y promover sociedades inclusivas es el grado de vertebración social existente. El neofascismo del siglo XXI no marcha en columnas militares sobre Roma. Es mucho más penetrante ante el sujeto individualizado, replegado y aislado de la sociedad neoliberal, sin cosmovisiones políticas que le llevan a ser propenso a la infección reaccionaria del odio, de la exclusión o del concepto opresivo de patria, de homogeneidad sexual o racial, así como de

los viejos roles de género. El nacional-populismo cala más donde hay sociedades dislocadas, fragmentadas, sin vínculos comunes, sin militancia política, social o vecinal.

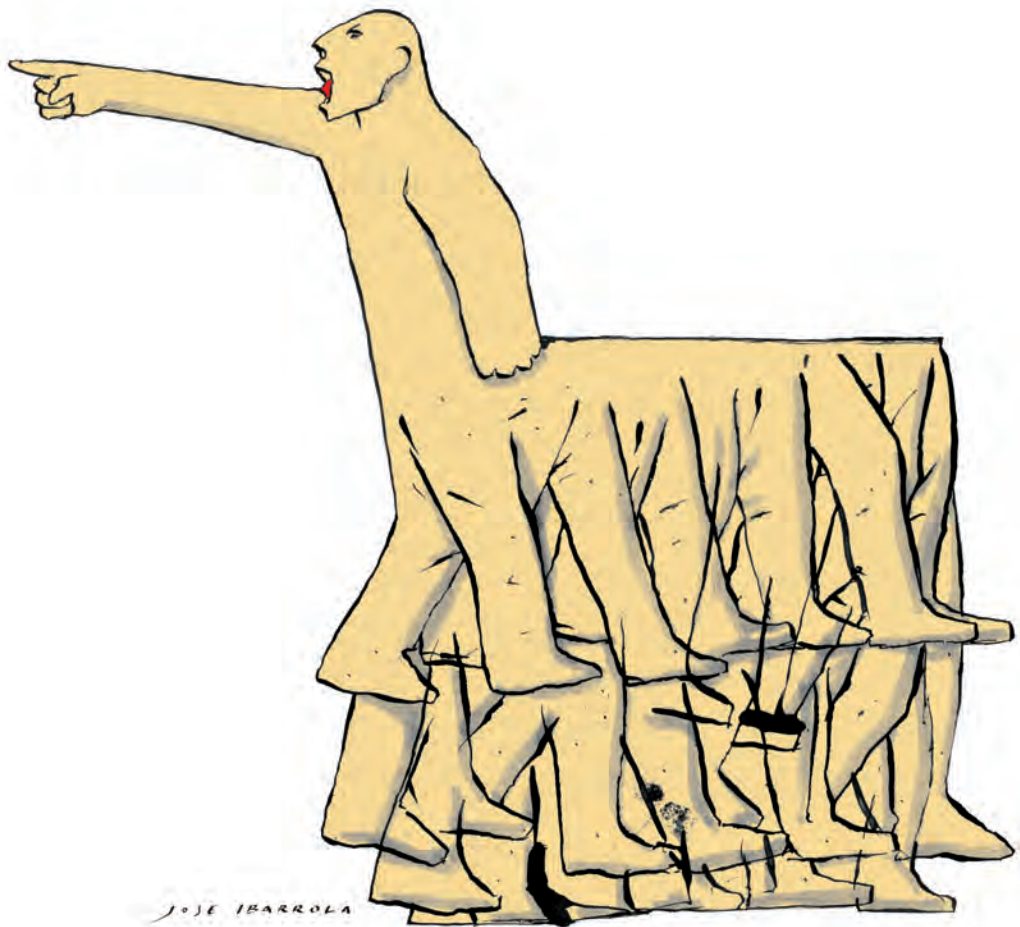
Por eso el sindicalismo de clase es un elemento tan importante para un sistema democrático y a la vez un elemento tan molesto para el poder real. La fortaleza y el reto es que el buen sindicalismo de clase organice a la clase trabajadora en términos de agregación y proximidad, y desde ahí irradiar función representativa, y no al revés.

Somos la construcción más genuina de un nosotros que disputa bases materiales, pero que además lo hace desde la construcción de un sujeto colectivo. No es solo un sindicato para la clase trabajadora, sino de la clase trabajadora. No es solo un sindicato que genera derechos que se disfrutan como un cliente disfruta de un servicio, sino que los genera en procesos de empoderamiento colectivo; y lo hace además partiendo del ámbito más impermeable a la participación democrática como es la empresa y el centro de trabajo.

## NOTA

<sup>1</sup> El incremento total de la masa salarial es algo mayor, ya que no se disponen de datos para los trabajadores que cobran el SMI con jornada a tiempo parcial.





# EL DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO Y LA CONCERTACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS COMO FUNCIÓN DEL SINDICALISMO DEMOCRÁTICO. LA EXPERIENCIA DE EUSKADI

MARÍA JESÚS SAN JOSÉ

## Diálogo Social: OIT/Unión Europea/España

La concertación de las políticas públicas entre los gobiernos, empresarios o empleadores y las organizaciones sindicales, es un avance extraordinario de la democracia.

El concepto tripartito de la Organización Internacional del Trabajo, es la base de la concertación y por lo tanto la de acordar políticas sociales que se apliquen al conjunto de los trabajadoras y trabajadores, en este caso en los Estados miembros de la OIT.

La OIT considera que el diálogo social es el mejor mecanismo para promover unas mejores condiciones de vida y de trabajo, así como la justicia social, y desempeña un papel crucial para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y conseguir un trabajo de calidad, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad. Es un instrumento para el buen gobierno en varias esferas, y no sólo es pertinente con respecto al proceso de globalización, sino, en general, a cualquier esfuerzo desplegado a fin de mejorar el rendimiento de la economía y fomentar la competitividad en la misma y de lograr una sociedad más estable y equitativa en su conjunto.

Las sociedades más modernas y avanzadas de la Unión Europea se caracterizan y distinguen por la institucionalización del Diálogo Social entre la Administración Pública y los agentes económicos y sociales.

El Artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea dispone que la Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de Octubre de 1961, y en la carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, de 1989, deben tener como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el dialogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones.

En la cumbre Social celebrada en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión proclamaron conjuntamente el Pilar europeo de derechos sociales, que sirve de guía para un proceso renovado de convergencia hacia unas mejores condiciones de vida y de trabajo en toda la Unión, que garantice la igualdad de oportunidades y de acceso al mercado laboral para la ciudadanía, así como condiciones de trabajo justas y la protección e inclusión sociales.

El apartado 20 de su Preámbulo establece que el diálogo social desempeña un papel fundamental en el refuerzo de los derechos sociales y del crecimiento sostenible e inclusivo, así como que los interlocutores sociales a todos los niveles desempeñan un papel crucial en el desarrollo y la aplicación del pilar europeo de derechos sociales, de conformidad con su autonomía para la negociación y la celebración de acuerdos y su derecho a la negociación colectiva y a la acción colectiva.

Entre los apartados del principio 8 del pilar europeo de derechos sociales, diálogo social y participación de las trabajadoras y trabajadores, se dispone que se deberá consultar a los interlocutores sociales sobre el diseño y la aplicación de políticas sociales, económicas y de empleo, así como que deberá animárseles a que negocien y celebren convenios colectivos, respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva. También que deberá fomentarse el apoyo para aumentar la capacidad de los interlocutores sociales para promover el diálogo social.

El Artículo 7 de la Constitución española califica a los sindicatos de trabajadoras y trabajadores y a las asociaciones empresariales como instituciones de máxima relevancia constitucional que contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios y, asimismo, reconoce en el artículo 28.1 el derecho fundamental a la libertad sindical, y el derecho de asociación en su artículo 22.

De otra parte, los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y la Disposición adicional sexta por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, han regulado el reconocimiento de la condición de “más representativos” y su aplicación a determinadas organizaciones sindicales y empresariales, en función de su mayor implantación, cualificándolas en su relación con las Administraciones Públicas. Esta institución de la “mayor representatividad” ha sido confirmada y perfilada por la doctrina del Tribunal Constitucional, que reconoce a los sindicatos y a las organizaciones empresariales más representativas su centralidad en las relaciones laborales y, en general, en la vida económica y social.

## **Diálogo Social en Euskadi**

Es en la IX Legislatura (mayo 2009 - diciembre 2012) en la que se dan los primeros pasos del Diálogo Social en Euskadi. El Gobierno monocolor del PSE-EE, con Patxi López de lehendakari, inicia junto a empresarios y organizaciones sindicales reuniones con el propósito de adoptar medidas para la superación de la crisis y de sus efectos inmediatos. Confebask y las organiza-

ciones sindicales CC.OO. y UGT participaron junto al Gobierno en las reuniones durante toda la legislatura. El lehendakari asumió en persona la dirección de la Mesa de Diálogo Social.

Durante la X Legislatura, con Iñigo Urkullu de lehendakari, (diciembre 2012 - noviembre 2016) sigue el proceso de avance en el Diálogo Social, con reuniones entre el Gobierno y los mismos representantes sindicales y empresariales. A finales de esta, se adopta por parte de la Mesa de Diálogo Social un acuerdo entre los agentes sociales y el Gobierno vasco en materia de negociación colectiva y una Declaración en relación con la necesidad de configurar un espacio para la institucionalización del Diálogo Social.

Es la legislatura XI (noviembre 2016 - septiembre 2020) la que podemos denominar como la del afianzamiento del Diálogo Social en Euskadi. El acuerdo de Gobierno entre el PNV y el PSE-EE, firmado el 22 de Noviembre de 2016, "Pilares para construir una Euskadi con más y mejor empleo, más equilibrio social, más convivencia y más y mejor autogobierno" contenía, en el capítulo de Empleo, la reactivación y las sostenibilidad, un artículo específico sobre Diálogo Social y participación: Impulsar el diálogo social y la participación de los trabajadores en las empresas, reforzando los programas de apoyo económico e incentivos fiscales orientados a este objetivo. El diálogo social se constituye como el mejor instrumento para la concertación en políticas públicas en materia socio-laboral entre el Gobierno y los Agentes Sociales. A tal fin se creará un órgano permanente para el desarrollo de la participación institucional de los agentes sociales integrado por representantes del Gobierno vasco y de las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas que manifiesten su voluntad de participar institucionalmente en el mismo.

La voluntad era inequívoca y nos pusimos en marcha culminando el trabajo con el Decreto 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

El Gobierno vasco consolidaba, por lo tanto, el Diálogo Social mediante la creación de la Mesa por medio de un Decreto por el que se crea un órgano de carácter tripartito, en el que pueden intervenir todas las organizaciones empresariales y sindicales "más representativas".

Las funciones que corresponden a la Mesa son:

- a. Impulsar y favorecer la negociación y concertación de las políticas públicas en materia socio-laboral o que incidan en las relaciones laborales y la negociación colectiva.
- b. En particular, se pronunciará sobre aquellos aspectos de los planes estratégicos y los planes departamentales que integren la planificación del Gobierno vasco, así como los proyectos de ley y normas de carácter reglamentario que se determine en su plan de trabajo anual.
- c. Podrá proponer, en relación con las iniciativas que se le trasladen, aquellas modificaciones sugerencias o aportaciones que considere pertinentes y podrá solicitar, por iniciativa propia, la introducción de cualesquiera otras cuestiones vinculadas con sus funciones.

- d. Asimismo, podrá fijar criterios o principios de carácter general con la finalidad de que sean tenidos en cuenta en la definición de las políticas sectoriales y planes de actuación de las áreas afectadas.
- e. Solicitar y recibir de los órganos competentes de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi cuanta información precise para el desempeño de sus funciones.

Quisimos por lo tanto responder al principal objetivo del diálogo social propiamente dicho que es el de promover el logro de un consenso y la participación de los principales interlocutores presentes en el mundo del trabajo, conociendo que las estructuras del diálogo social así como los procesos que se han desarrollado con éxito han sido capaces de resolver importantes cuestiones de índole económica y social, han alentado el buen gobierno, el progreso y la paz sociales, la estabilidad, e impulsado el desarrollo económico.

## **Participación de las organizaciones sindicales en el Diálogo social en Euskadi**

Las organizaciones empresariales vascas han participado en el diálogo social en todas las etapas a las que nos hemos referido anteriormente. Las organizaciones sindicales CC.OO. de Euskadi y UGT de Euskadi también. Han sido y los hechos lo demuestran impulsores del diálogo social. En las reuniones previas que mantuvimos con todos los agentes sociales así lo manifestaron. Ser sindicatos “más representativos” legitima su participación. La actitud de ELA y LAB, también sindicatos “más representativos”, ha sido diametralmente distinta, oponiéndose a la institucionalización del Diálogo Social y por lo tanto a la creación de la Mesa de Diálogo Social.

Desde el respeto institucional que se merecen todas las organizaciones, es difícil entender las razones que hacen que el sindicato con más representación entre los trabajadores en la Comunidad Autónoma del País Vasco, no sólo no participe en un órgano tripartito como la Mesa de Diálogo Social, sino que rechace que pueda existir el Diálogo Social.

Negociar, consensuar, acordar, convenir, pactar políticas socio-laborales, nos hace indudablemente más fuertes. Más y mejores defensores de una democracia que se ha logrado ampliar en cuestiones que hasta hace bien poco correspondían, y en algún caso celosamente, al Gobierno.

## **Avances y acuerdos del Diálogo Social en Euskadi**

La sesión constitutiva de la Mesa de Diálogo Social se celebró en Vitoria-Gasteiz el 11 de febrero de 2109. En representación del Gobierno vasco y bajo la presidencia como Consejera de Trabajo y Justicia de quien suscribe este artículo, asistieron Beatriz Artolazabal, Consejera de Empleo y Políticas Sociales, Arantxa Tapia, Consejera de Desarrollo Económico e Infraestructuras y Cristina Uriarte, Consejera de Educación; por las organizaciones Sindicales, Loli García Secretaria General de CC.OO. de Euskadi y Raúl Arza Secretario General de UGT de

Euskadi y en representación de las organizaciones empresariales, Roberto Larrañaga, Presidente de Confebask. Las personas citadas fueron designadas componentes oficiales de la Mesa de Diálogo Social.

Se aprobó en la sesión constitutiva, por una parte, la creación de cinco grupos de trabajo correspondientes a las áreas de: igualdad de género; salud laboral; empleo; industria y formación profesional. Por otra, las materias por cada área.

En el plazo señalado por el Decreto, se constituyeron los grupos de trabajo y se ratificaron las materias correspondientes a los mismos, iniciándose un trabajo arduo que merece ser reconocido. Durante el año 2019 se celebraron 19 reuniones de los grupos de trabajo y tres bilaterales que concluyeron en las propuestas de acuerdo y documentos consensuados que reflejaban acuerdos, diagnósticos comunes o valoraciones compartidas por todos los miembros.

Los acuerdos fueron elevados a la Mesa General de Diálogo Social para su validación y aprobación definitiva y así se hizo en la reunión celebrada el 4 de febrero de 2020.

### **Acuerdos del Área de Igualdad**

1. Llamamiento y declaración conjunta sobre la relevancia fundamental del fomento de la conciliación corresponsable entre mujeres y hombres.
2. Llamamiento y declaración conjunta sobre la superación de los sesgos vocacionales de género entre mujeres y hombres como un paso cualitativo hacia la igualdad.
3. Propuesta de acuerdo del grupo de Igualdad sobre la metodología a aplicar para la elaboración durante el año 2020 de un plan piloto de igualdad.

### **Acuerdos Área de Empleo**

1. Posición común de los agentes sociales, empresariales y sindicales, sobre la evaluación intermedia de la Estrategia Vasca de Empleo 2017-2020.
2. Acuerdo sobre las Bases comunes en relación con una futura Ley del Sistema Vasco de Empleo.

### **Acuerdos Área de Formación Profesional**

1. Acuerdo sobre prioridades para el mejor desarrollo de la Formación Profesional.
2. Documento bilateral de los agentes sociales: diagnóstico y propuestas de actuación en materia de orientación.

### **Área de Salud Laboral**

1. Acuerdo sobre la creación del Observatorio Vasco de Cultura Preventiva en la pequeña y mediana empresa.

## Área de Industria

### 1. Bases de un Pacto social vasco para una transición justa a la Industria 4.0

En definitiva acuerdos de alcance que han ido enriqueciendo las políticas socio-laborales, en base a consensos de las tres partes y que suponen compromisos que mejoran las oportunidades y las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores en Euskadi.

## Hacia un Diálogo Social sin ausencias. Declaración de Oñati

Desde el compromiso del Gobierno vasco y de las organizaciones patronales y sindicales que siguen y seguirán en el camino, ya institucionalizado del Diálogo Social, no hay razones, a mi entender, que justifiquen la ausencia de ninguna organización sindical. Es una anomalía que no se da en ningún país en el que esté incorporado el Diálogo Social. ¿Nos podemos imaginar una OIT en la que los representantes sindicales disputen su representación en el Grupo de los Trabajadores, en base al número de delegadas y delegados?

Si esto sucedía en relación al Diálogo Social, una mirada a lo que ocurría en la negociación colectiva, nos indicaba la necesidad de renovar el modelo de relaciones laborales que se había ido forjando.

La oportunidad que nos brindaba el debate sobre “El futuro del trabajo que queremos: Un debate global” que organizó la OIT para celebrar su Centenario (1919-2019) la concretamos con unas jornadas que organizamos entre el Departamento de Trabajo y Justicia y el Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati.

Fue allí donde presentamos nuestra aportación al debate. Durante los meses siguientes tuvimos ocasión de comprobar el interés y el acuerdo sobre los contenidos de la declaración por la mayoría de los agentes sociales y de la OIT. He querido incluirlo en su totalidad como colofón a este artículo.

*“Declaración de Oñati: Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales. Aportación a la iniciativa del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo”.*

1. Que se oriente a la calidad del empleo, en términos de estabilidad laboral y condiciones de trabajo, como premisa necesaria para el desarrollo por las personas de proyectos de vida dignos.
2. Que garantice la cualificación profesional y la adecuación permanente de competencias como un elemento clave de la competitividad y la sostenibilidad empresarial.
3. Que establezca e impulse el enriquecimiento progresivo de la negociación colectiva como instrumento básico para la distribución de la riqueza colectiva y la extensión del bienestar.

4. Que avance hacia modelos dinámicos de relaciones laborales y que favorezca el uso de la flexibilidad interna negociada en el seno de las empresas.
5. Que se dote de instrumentos eficaces de articulación de los marcos generales con los acuerdos en las empresas para permitir la adaptación de aquellos a las necesidades específicas de éstas.
6. Que se desarrolle en el contexto de un diálogo social tripartito de base amplia que aspira a integrar en su seno a todos los agentes sociales sin excepción, para avanzar hacia un modelo de concertación de las políticas públicas que sea un elemento de identidad propio de Euskadi.
7. Que asuma como un objetivo central la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para incrementar la corresponsabilidad, garantizar la equidad y activar el talento sin sesgos de género.
8. Que preserve la salud y el bienestar de las personas en el ejercicio de sus actividades laborales.
9. Que sea capaz de crear condiciones objetivas y herramientas legales y convencionales que favorezcan el incremento de la participación de las personas en las empresas.
10. Que se oriente con carácter general a favorecer la implicación progresiva de las personas en los proyectos empresariales.





# **SOBRE EL PAPEL DEL SINDICALISMO EN LA EXPERIENCIA HISTÓRICA DE LAS SOCIEDADES LABORALES EN EUSKADI**

*JOSETXO HERNÁNDEZ DUÑABEITIA*

Creo que es procedente empezar esta reflexión con la constatación de que la figura de la Sociedad Laboral es única del estado español, no existiendo desde su nacimiento otra figura europea que se pueda equiparar.

Aunque existe un precedente muy puntual, las Sociedades Laborales nacieron a finales de la década de los setenta del siglo pasado, y no de una manera generalizada, sino muy concentradas en Cataluña y País Vasco. La crisis económica, en la que entró la sociedad española en general, y especialmente Cataluña y País Vasco, por su gran concentración de actividad industrial, fue la razón de este nacimiento.

La crisis tiene un impacto todavía mayor en algunas empresas con sistemas de gestión arcaicos, muy mal financiadas y carentes de liderazgo. En la mayoría de ellas se produce el abandono empresarial por parte de los socios, que generalmente eran también gestores. Políticamente, se estaba produciendo en España la sustitución de las estructuras franquistas, o eso creíamos, por otras que facilitasen el inicio de un proceso democrático.

El Gobierno de entonces, la Unión de Centro Democrático, trataba de dar soluciones, casi siempre puntuales, a cada problema que se suscitaba, con tal de evitar en lo posible la conflictividad social. La solución propuesta por el Gobierno se basó en facilitar un préstamo a los trabajadores, garantizado por ellos mismos, avalado por los bienes que pudiera tener la empresa y con la finalidad de aportarlo a la empresa para intentar solventar los problemas financieros. Como contraprestación, la empresa cedería las acciones a los trabajadores quienes asumirían la propiedad de la empresa. Así nació la Sociedad Laboral.

Se hacían con la propiedad de una empresa con deudas a Hacienda, a la Seguridad Social, a los proveedores y a los propios trabajadores. Trabajadores con una cultura del mundo formal de entonces, que sabían de conflictividad social, de la utilización del marco de la empresa para reivindicaciones políticas, que descubrieron en la actividad sindical organizada una verdadera fuerza y dudaban del empresario sólo por serlo.

La disyuntiva ante un panorama tan gris no era otra que el mantenimiento del empleo, si no todo, el mayor posible. La pregunta era, ¿por cuánto tiempo y en qué condiciones? Y las preguntas que se fueron suscitando después tenían que ver con el precio del supuestamente mantenimiento del empleo. No se dio una reflexión formal sobre el empleo como una derivada económica (si no hay empresa, no hay empleo), sino como algo en abstracto.

El fenómeno desbordó a las organizaciones sindicales que se limitaron a observar desde la ventana, ya que fueron los propios sindicalistas de las empresas quienes asumieron el liderazgo empresarial y la iniciativa para proceder a una reconversión empresarial dolorosa.

Cuando miras desde una ventana cualquiera, a distancia, no puedes saber si el mundo de esta nueva empresa que ves estará cambiando para siempre, o, si después de todo esto, las cosas seguirían más o menos igual, pero se presentaba la oportunidad de mirar ese mundo de una forma diferente. Y, ¿cuál fue esa mirada?

Aunque las Sociedades Laborales nacen a finales de los años ochenta del pasado siglo, la primera ley promulgada es la Ley 15/986 de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales.

En la declaración de intenciones, el legislador expone que “la elaboración de una Ley de Sociedades Anónimas Laborales va a permitir, además de dar una suficiente seguridad jurídica a estas empresas, articular una serie de medidas tendentes a fomentar adecuadamente esta fórmula de organización económica y de participación de los trabajadores en la empresa, de acuerdo con el mandato recogido en el artículo 129.2 de la Constitución española en el que se indica que los poderes públicos establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. Esta nueva regulación define claramente el carácter de estas sociedades y marca los requisitos para su consideración como laborales, al tiempo que establece los sistemas de control que eviten la incorrecta utilización de esta figura societaria”.

Si reproducimos textualmente el artículo 129.2 de la Constitución española, veremos que su mandato tiene un calado mucho mayor que la consideración que se le ha dado a lo largo de los años por los representantes públicos. Dice así: “Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”.

Como hecho anecdótico y sin capacidad para valorar su transcendencia, cabe resaltar que la iniciativa para la inclusión de dicho artículo en la Constitución española se debió al que fuera ministro de trabajo del franquismo, Licinio de la Fuente, un hombre que provenía de la Organización Sindical, que heredaba sus principios a partes iguales de la Doctrina Social de la Iglesia y del pensamiento joseantoniano. Al respecto, cobran valor las declaraciones de Jordi Solé Tura, del Partido Comunista, y uno de los padres de la Constitución, afirmando que a él nunca se le hubiera ocurrido incorporar semejante propuesta.

Para entender la primera concepción de Sociedad Laboral conviene incorporar e interpretar algunos de los artículos de la mencionada ley de 1986, seis años después de la creación

de las primeras sociedades laborales y cuatro desde el nacimiento de ASLE, la organización representativa de las mismas en la Comunidad Autónoma Vasca.

Así, el artículo primero establece que “las Sociedades Anónimas en las que al menos el 51 por 100 del capital social pertenezca a los trabajadores que presten en ellas sus servicios retribuidos en forma directa, personal, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y en jornada completa, podrán tener el carácter de Sociedades Anónimas Laborales en las condiciones reguladas por esta Ley”.

Esta primera ley se refiere exclusivamente a las sociedades anónimas porque todos los procesos de reconversión empresarial que dieron origen a estas empresas lo fueron en sociedades anónimas, empresas relativamente grandes y, por lo general, del sector industrial. Pero lo más trascendente es que determina que la mayoría del capital sea propiedad del conjunto de los socios trabajadores que prestan servicios retribuidos en ella, de forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido. Establece la fijación de un límite al conjunto de los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido, el máximo de capital que puede poseer cada socio, la existencia de dos tipos de acciones o participaciones según sus propietarios sean trabajadores o no, el derecho de adquisición preferente en caso de transmisión de las acciones o participaciones de carácter laboral y la constitución de un fondo de reserva especial destinado a compensar pérdidas.

Una filosofía llevada a la práctica para dar poder a los trabajadores, ahora dueños de sus propias empresas.

Como es sabido, tanto el sindicalismo como el cooperativismo tienen su origen en la segunda mitad del siglo XIX y con raíces comunes, pues ambas organizaciones tenían como objetivo la defensa de los derechos de los trabajadores, aunque por caminos distintos. Comparten valores como la solidaridad, la justicia, la equidad y persiguen el bienestar de sus miembros. El origen de clase, común a los sindicatos y cooperativas, favoreció que, en la creación de estas últimas y en el fomento del mutualismo, las organizaciones obreras desempeñaran un papel importante. Es posible concluir que, a lo largo de casi todo el siglo XIX, ambas organizaciones habrían de convivir estrechamente relacionadas. Tal era ese entrelazamiento, que la primera ley cooperativa de Canadá de principios del siglo XX se llamó Ley de Sindicatos Cooperativos.

Esta relación, que fue sólida en los primeros años, se fue desvaneciendo a lo largo de todo el siglo XX hasta el punto de separar definitivamente sus caminos e ignorarse mutuamente salvo en contadas excepciones.

El encuentro entre el sindicalismo y las sociedades laborales fue diferente, pero no se puede obviar la experiencia sindical con el fenómeno del cooperativismo y su desaparición total en este modelo de empresa.

La aparición de las primeras sociedades laborales a finales de los años setenta del siglo pasado resituó al sindicato ante un fenómeno que surge por sorpresa y en el que los afiliados en dichas empresas y el sindicato al que pertenecían sólo coinciden en salvar el empleo y en nada más.

Pero el elemento más determinante para entender el papel del sindicalismo en la Sociedad Laboral surge con el nacimiento de ASLE, la Agrupación de las Sociedades Laborales en la CAPV en 1982. Como hemos dicho, las Sociedades Laborales nacieron promovidas por los líderes sindicales, y son estas empresas las que constituyen ASLE, lo que ponía al sindicato en situación de expectativa, pero nunca con actitud beligerante.

Las sociedades laborales son sociedades de capital y, en lo no regulado por la ley propia, se regulan por la Ley de Sociedades Anónimas. No estábamos, por tanto, ante un nuevo fenómeno cooperativo, pero los representantes de ASLE argumentaron un cuerpo doctrinal sustentado en una filosofía similar a la cooperativa. Así se recoge en uno de los documentos de su primer congreso: "Ante los miembros de la CICOPA, en los debates del comité central de la Alianza Cooperativa Internacional declarábamos nuestra voluntad de promover la Sociedad Laboral como una figura cuyos principios fueran los que el mundo cooperativo proclama como propios, adaptados a nuestras peculiares características".

En paralelo, y en esa profundización de las propias características, fueron conformando una ideología entendida como un conjunto de ideas y juicios explícitos y generalmente organizados, destinados a describir, explicar, interpretar o justificar la situación de un grupo o de un colectivo y que, inspirándose ampliamente en unos valores, proponen una orientación precisa a la acción de ese grupo o de ese colectivo. La ideología al adoptar un sistema de ideas y juicios, se presenta como doctrina. Viene a ser un poderoso factor dinámico porque esclarece la situación, da sentido a la acción e infunde seguridad. La ideología induce a formar un grupo en el que las personas se identifiquen y propone una acción común, señala unos objetivos, indica los medios para alcanzarlos y muestra el proceso a seguir.

Quizá por ello, en su primer congreso define a la Sociedad Laboral con un alcance mucho mayor de lo que la ley podía expresar, definiendo la misma en el siguiente decálogo:

1. Empresa propiedad de los trabajadores.
2. Asunción por parte de los trabajadores y trabajadoras del papel y significado de ser socio de la empresa.
3. Aplicación de la autogestión y el funcionamiento democrático.
4. Organizar el trabajo al servicio de la persona y de la sociedad en la que vive con respeto a la dignidad y desarrollo humano.
5. Establecimiento de una política retributiva justa.
6. Aplicación del principio de solidaridad entre el propio colectivo y con la sociedad en general.
7. Entender la tenencia de las acciones como una oportunidad para la participación y no como un elemento especulativo, por lo que se potenciará la integración de nuevas personas socias.

8. Adecuar las estructuras de la empresa para la obtención del beneficio para posibilitar el mantenimiento y desarrollo de la empresa sin que ello suponga un deterioro de las condiciones de trabajo.
9. Fomentar la educación y formación de las personas socias.
10. Asociación voluntaria y comprometida con el resto de empresas asociadas en ASLE.

La “pureza” ideológica de las sociedades laborales desarbola la acción sindical en el seno de las mismas, pues resulta difícil, desde la óptica sindical, enfrentarse a un modelo en el que se respetan los derechos de las personas trabajadoras y en el que dichas personas se hacen dueñas de sus propios destinos. El fundamento de la acción sindical se centra en la negociación colectiva, entendida como un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas. Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en las plataformas de negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, y la igualdad de trato.

Si son los salarios y el tiempo de trabajo los elementos clave de la negociación colectiva para el sindicato, éste pierde su capacidad de actuación en la sociedad laboral al ser aquellas personas a las que se supone que representarían dueños de la empresa a la vez que trabajadores. Empresas que regulan su proceder respondiendo a una filosofía y forma de entender la empresa y que determinan tanto los salarios como el tiempo de trabajo y otros elementos organizativos a partir de las previsiones establecidas en el Plan de Gestión anual y en función de las expectativas de resultados económicos a obtener.

ASLE se constituyó de acuerdo a Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical, igual que se habían constituido las organizaciones sindicales. Una ley que determinaba que los trabajadores y los empresarios podrán constituir en cada rama de actividad, a escala territorial o nacional, las asociaciones profesionales que estimen convenientes para la defensa de sus intereses respectivos.

Dice también que las asociaciones mencionadas establecerán sus propios estatutos, se gobernarán con plena autonomía y gozarán de protección legal para garantizar su independencia respecto de la Administración Pública, así como contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.

Las normas estatutarias contendrán, al menos, la denominación de la asociación, ámbito territorial y profesional, órganos de representación, gobierno y administración, recursos económicos y sistema de admisión de miembros, y regularán su funcionamiento de acuerdo con principios democráticos.

Todos esos principios, como no podía ser de otra manera, se cumplían por ASLE y se visualizó desde el origen a una organización que defendía conjuntamente los intereses empresariales y personales de quienes formaban parte de sus empresas, pues los trabajadores eran a su vez

propietarios. Desde mi humilde punto de vista, aquí está la clave de la paulatina “desaparición” del sindicato de la sociedad laboral, al entender que ASLE cumplía, y con total garantía, su función.

Hablo de paulatina desaparición, pero no es el caso. Por ser sociedades de capital, en las sociedades laborales rigen los mismos principios de acción sindical que en las sociedades anónimas. Pueden tener sus representantes y elegir el comité de empresa, con las mismas funciones. Todas las atribuciones del comité de empresa las tienen ya concedidas por el hecho de ser socios mayoritarios de la propia empresa. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo, o de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres entre otros. Así pues, los sindicatos han ido formando comités de empresa en aquellas sociedades laborales que así lo han querido, limitándose a contar sus delegados y dejando hacer, al entender que las sociedades laborales asociadas en ASLE cumplían con todas las normas y más, por convencimiento propio.

Como visión final de este apartado quiero recoger aquí la reflexión de ASLE en su 3º Congreso en 2012: “Las Sociedades Laborales tenemos que agradecer la importante y decisiva colaboración sindical para el nacimiento de la sociedad laboral, no en vano colaboraron decididamente para que los trabajadores y trabajadoras tuvieran un futuro laboral asumiendo una forma de empresa hasta entonces desconocida”.

En la medida en que hubo líderes que provenían del sindicato, este apoyo se mantuvo y fue decisivo en la configuración de los primeros proyectos empresariales. Con el paso de los años, tanto ASLE y sus empresas, como los propios sindicatos, fueron percibiendo que las reglas del juego de la empresa convencional no eran aplicables a este modelo de empresa donde el trabajador y el dueño de la empresa son la misma persona.

Las circunstancias de unas empresas y otras no eran las mismas, existiendo empresas donde todas las personas trabajadoras eran socias y otras en las que no, empresas en las que se constituían comités de empresa y otras en que no, empresas con afiliación sindical y otras sin ella.

La dinámica sindical se basa en la negociación colectiva y en la defensa de los intereses de los trabajadores, cuestión que queda relativizada en la Sociedad Laboral.

A pesar de sucesivos encuentros de ASLE con las organizaciones sindicales a lo largo de sus cuarenta años de historia, no se ha avanzado en un modelo de participación sindical distinto para este tipo de empresas allá donde los trabajadores consideren oportuno articular una presencia sindical.

Extraigo de un documento congresual de ASLE la afirmación de que ASLE y las organizaciones sindicales se deben plantear el papel del sindicato en la Sociedad Laboral, que, a juicio de



ASLE, debe jugar un papel complementario, más vinculado a su compromiso con la estrategia de la empresa y con los pasos que ésta da para conseguir la realización de las personas en su proyecto de vida laboral que es la empresa en la que trabajan y de la que son dueños: la Sociedad Laboral”.

Mi síntesis sobre lo expuesto con anterioridad es que el sindicato formó parte necesaria del nacimiento de las primeras sociedades laborales a través de sus representantes sindicales en las mismas y que, vistas las razones primarias y básicas, centradas en el mantenimiento del empleo, colaboraron y apoyaron dicha creación.

El apoyo sindical inicial a la creación de sociedades laborales fue desapareciendo a lo largo de los años al ver mermada de manera importante su capacidad de acción sindical.

Las relaciones entre el sindicalismo y las sociedades laborales se han mantenido desde el respeto y la valoración del trabajo realizado por ASLE en la defensa de los proyectos empresariales desde la concepción del papel angular de la persona como actor principal de su propia historia.

Sobre el posicionamiento sindical ante el concepto de la empresa participada y en las claves del fomento en general de la participación de las personas trabajadoras en las empresas.

La Estrategia de Lisboa aprobada por el Consejo Europeo en el año 2000 ha sido el proyecto más amplio y ambicioso de la UE, tras la unión monetaria y las sucesivas ampliaciones. Trataba de convertir a Europa en la mayor economía mundial del conocimiento, con el fin de aumentar la productividad y la competitividad, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y mayor cohesión social, de manera que se asegurase el progreso en el Estado del Bienestar de los estados miembros. Se afirma, además, y de manera categórica en dicha estrategia, que el objetivo planteado es más fácilmente alcanzable a través de la participación financiera de los trabajadores en las empresas.

El libro verde publicado por la Comisión en 2001 sobre cómo fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas expone que al afirmar su responsabilidad social y asumir voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales, que deberían cumplir en cualquier caso, las empresas intentan elevar los niveles de desarrollo social, protección medioambiental y respeto de los derechos humanos y adoptan un modo de gobernanza abierto que reconcilia intereses de diversos agentes en un enfoque global de calidad y viabilidad. Afirma, además, que estos objetivos presentan mayor viabilidad en sus resultados cuando se da la participación de los trabajadores en las propias empresas.

Es cierto que se han dado muchas definiciones de participación, simplificadas algunas y complejizadas otras. Yo diría que se puede definir la participación como toda forma de gestión de la producción o de la empresa en la cual toman parte o están asociados las personas trabajadoras. Ahora bien, puesto que las relaciones laborales se caracterizan por ser relaciones



de desigualdad, la participación en la empresa implica siempre un problema de poder y, por tanto, se define en la práctica por conflictos de intereses: "Dado que la participación no puede ser separada de los problemas de poder, de autoridad, de legitimidad y de control, es inevitable que comporte un aspecto político. La participación en la empresa es, pues, la resultante de un compromiso entre intereses contrapuestos por lo que difícilmente puede ser definida con precisión a priori. Dependerá de las respectivas estrategias de las partes en los distintos contextos económicos y sociales, y adoptará formas diferentes en función de los problemas y las necesidades".

Se considera un abanico importante de opciones de participación en la empresa, pero, a los efectos de la reflexión presente, me interesa concretarla en tres ámbitos: participación en la gestión, participación en los resultados y participación en el capital. Es una secuencia que parecería lógica, pero las realidades que soportan cada una de las tres opciones son muy diferentes. Si bien es cierto que desde la óptica sindical la participación en la empresa está más vinculada a tres ejes; información, consulta y negociación, todo ello dentro de la cultura de la negociación colectiva.

Cuando la empresa fomenta la participación persigue, fundamentalmente, crear compromiso de todas las personas trabajadoras con el éxito de la organización, resolver mejor sus necesidades o adaptarse mejor a los cambios requeridos por el entorno. Persigue, también, mejorar la eficiencia y la productividad.

Cuando las personas acceden a dar un paso más allá de la relación laboral y la tarea asignada y forman parte de diferentes procesos de participación pueden verse beneficiadas tanto en lo económico como en una mayor realización personal, según los casos.

Para tratar de entender gran parte del núcleo de pensamiento con respecto al fomento o no de la participación de las personas en la empresa y cuál es el posicionamiento sindical al respecto, quiero recoger la opinión de Umberto Romagnoli, un estudioso italiano, Catedrático de Derecho Laboral de la Universidad de Bolonia, buen conocedor del movimiento sindical y un intelectual que ha enriquecido la cultura jurídica y sindical con sus estudios y sus aportaciones cuando dice: "El mundo del trabajo es un camino incomodo, soporta la terrible contradicción de tener que hablar de democracia en espacios como la fábrica, el centro de trabajo o el taller, que constituyen células infranqueables de autoritarismo que a lo sumo, se han suavizado de modo que han blanqueado el rostro del poder empresarial.

La empresa en el mejor de los casos es republicana, pero nunca puede ser democrática porque mientras la dialéctica gobierno-oposición presupone la alternancia, en el centro de trabajo la inversión de los papeles es inadmisibile".

Una de las formas más habituales, y la más extendida en la CAPV, es la participación en la gestión debido principalmente al trabajo realizado por Euskalit a lo largo de más de veinticinco años como agente dinamizador de la aplicación de sistemas de gestión de la excelencia

en todo el tejido empresarial. Es aquí donde el sindicato se encuentra más cómodo porque el modelo no modifica las relaciones de poder en la empresa.

Un sistema de Gestión de la Excelencia o Gestión Avanzada es aquel que genera los mejores RESULTADOS posibles de manera sostenida y equilibrada para todos los grupos de interés. Los estilos más tradicionales de gestión se ven superados por aquellos más participativos, logrando un mayor compromiso de las personas, relaciones más sólidas con clientes y otros grupos de interés, así como resultados mejores y más satisfactorios. En las empresas que aplican estos modelos se dispone de la información estratégica necesaria para realizar procesos de reflexión participativos con los que establecer una estrategia. Se cultivan las relaciones con los clientes, se busca atraer el talento y retribuir y atender debidamente a las personas para desarrollar sus conocimientos y sus competencias.

En una ocurrente frase, Peter Drucker, pionero en el campo de la gestión empresarial, afirmó en una ocasión que las personas tienen una tendencia perversa a comportarse como seres humanos. Con ello quería señalar algo que es evidente: que las personas no somos máquinas y, por ello, no somos programables. Sin embargo, sí que tenemos unas necesidades que satisfacer, y unas características comunes. Y conocer qué motiva a las personas en el ámbito laboral, qué necesidades buscan satisfacer, y por qué, ayuda a entender mejor el comportamiento en las organizaciones. A lo largo de los años se ha ido evaluando que la participación de las personas en la gestión a través de modelos de gestión de la excelencia ha reportado altos grados de satisfacción en las mismas.

Es evidente que el sindicato, en términos generales, no presenta oposición a la cultura que se desprende de la participación en la gestión pues está comprobado que el modelo refuerza la autoestima y satisfacción de las personas y desarrolla nuevas capacidades de trabajo en equipo. Con todo, el sindicato mantiene sus reservas tal como se deduce del siguiente documento de CC.OO.: "Aunque durante los últimos tiempos se ha producido un incremento de las formas participativas, no se puede negar que existen resistencias para su implantación tanto desde el mundo empresarial como desde el campo sindical. Los empresarios y directivos que se oponen, lo hacen porque creen que la participación es una pérdida de poder de decisión y control. Las resistencias desde el ámbito sindical obedecen a la creencia de que es una forma de subordinar el papel de los sindicatos para hacerles perder su papel reivindicativo.

Se trata de que la participación no sea una decisión que dependa en exclusiva de la propiedad de la empresa (del empresario), sino que sea una iniciativa en la que se dé una visión compartida de las ventajas que aportan los modelos de participación. Sólo es posible desde el acuerdo entre sindicatos y empresarios".

Aunque reconocen que el concepto de participación tiene diversas acepciones, el sindicato fija con especial preponderancia el concepto en la aplicación de aquellas leyes que sustentan su reconocimiento como agentes sociales y que son, principalmente, la información, consulta y negociación.

La participación financiera de las personas trabajadoras ha sido un tema debatido entre diferentes agentes sociales, y existe una gran heterogeneidad de puntos de vista sobre los beneficios y los costes de utilizar este tipo de fórmulas en la empresa. Estos sistemas representan formas variadas de remuneración en las que parte de esa retribución se obtiene en el reparto de los beneficios presentes o futuros de la empresa.

Las instituciones públicas también parecen decantarse a favor de la participación financiera de los trabajadores y han valorado positivamente los efectos económicos y sociales de las iniciativas que buscan conseguir un mayor compromiso de los trabajadores con las actividades y resultados de las empresas. De hecho, ya hay iniciativas puestas en marcha. Desde la Unión Europea, por ejemplo, se han elaborado proyectos, como el proyecto PEPPER, cuyos informes I, II, III y IV han realizado un seguimiento regular de la participación financiera entre los países de la Unión. Consideran que estas iniciativas contribuyen a incrementar la competitividad de las empresas europeas en mercados globales, además de ser un instrumento de cohesión social y distribución de rentas. En este sentido, destaca también el dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema "Participación financiera de los trabajadores en Europa", de 21 de octubre de 2010, que establece que la participación financiera de los trabajadores representa una posibilidad de hacer participar más y mejor a las empresas y a los trabajadores, así como a la sociedad en su conjunto, en el éxito de la creciente europeización de la actividad económica.

Han sido ya muchos los Gobiernos en la UE que han desarrollado una legislación específica e incentivos fiscales para impulsar la adopción de estos sistemas de participación en las empresas. De hecho, la participación financiera de los trabajadores ha experimentado una gran evolución en toda Europa en estos treinta últimos años. En este sentido, 2017 fue un año récord en Europa: casi 400.000 millones de euros estaban en manos de empleados (EFES, 2018). En 2018 veinte países de la Unión ya disponían de algún tipo de regulación para incentivar la participación financiera de los trabajadores (EFES, 2017). La propia UE estima, según sus datos, que las empresas que aplican políticas de participación en los beneficios están en torno al 18 %, y son el 5 % las que utilizan regímenes de participación accionarial, aunque con un equilibrio desigual según países.

La UE ha elaborado y publicado numerosos documentos y recomendaciones y considera que existen varios modelos de participación financiera de los trabajadores entre los que puede elegir un empleador: participación en los beneficios, participación individual de los trabajadores en el capital, participación de los trabajadores en modelos cooperativos y programas de accionariado de los trabajadores. Considera que está demostrado que los regímenes de participación financiera de los trabajadores por los que estos participan en la consulta y la toma de decisiones aportan ventajas tanto a los trabajadores como a la empresa, en particular en términos de gobernanza sostenible, transparencia, diálogo social, respeto mutuo entre empleadores y trabajadores y otros aspectos como la contratación, la retención, la motivación, la satisfacción profesional y el desarrollo de competencias, así como la competitividad global y la rentabilidad y que la participación de los trabajadores en la toma de decisiones podría mejorar el rendimiento de la organización y la calidad de la vida laboral de las personas trabajadoras,

y podría funcionar como instrumento para la innovación en el lugar de trabajo con el fin de promover un sentimiento de responsabilidad, mejorar el flujo de información en la empresa y generar una mayor confianza entre empleadores y trabajadores.

A pesar de estos buenos resultados, la participación financiera de los trabajadores sigue siendo, en general, relativamente baja y el 68 por 100 de las empresas de la Unión no la contempla en ninguna de sus variantes. La propia UE estima, según sus datos, que las empresas que aplican políticas de participación en los beneficios están en torno al 27 %, y son el 5 % las que utilizan regímenes de participación accionarial, aunque con un equilibrio desigual según países.

Tengo que decir que estamos (los demás, más que yo) dando por bueno que la participación en los resultados es una forma de participación financiera (aceptamos pulpo como animal de compañía). No es así. Según el artículo 273 de la Ley de Sociedades de Capital, los beneficios de la Sociedad se distribuirán a los socios en función del capital que haya aportado cada uno de ellos, pero siempre teniendo en cuenta las limitaciones existentes. Así pues, el reparto de una parte de los beneficios a los trabajadores no socios debe considerarse como renta de trabajo, como una paga extraordinaria. Si hacemos omisión del precepto jurídico podemos pensar en que se trata de una participación en los beneficios, aunque no es el caso.

El tratamiento que los sindicatos han dado a las políticas de participación en los beneficios ha sido, por lo general, de cierta tolerancia, aunque se han dado casos muy manifiestos de rechazo frontal de esta política, como en JEZ Sistemas Ferroviarios SL de Llodio, donde ELA-STV presentó una batalla frontal para que las cantidades de beneficios a distribuir lo fueran como aumento salarial, calificando la política de la empresa como paternalista.

Europa, cuando habla de Participación Financiera, se está refiriendo a la participación en beneficios, como ya hemos comentado, a la participación individual en el capital de la empresa, a los Planes ESOP, a las cooperativas y, en el caso de España (porque no existe la figura en ningún otro País de la Unión) a las Sociedades Laborales.

De las cooperativas no vamos a hablar porque no es el tema de este artículo, y de la participación en beneficios ya hemos hecho el análisis correspondiente. La gran afirmación es que el verdadero sentido de la participación se da en aquellas empresas donde los trabajadores participan en el capital, como es el caso de las Sociedades Laborales con carácter general y otras empresas sociedades anónimas o limitadas con participación accionarial por parte de los trabajadores.

Los principios generalmente aceptados que acompañan a los procesos de participación accionarial resultan difíciles de rechazar por el sindicalismo, pues estamos hablando de participación voluntaria, o de planes que se extienden a toda la plantilla, basados en la claridad y transparencia, perfectamente definidos y sistematizados, en los que se evita cualquier riesgo para los propios trabajadores y donde queda perfectamente diferenciado el concepto de salario y el de distribución de los beneficios.

Los modelos de participación accionarial más conocidos en el mundo son los ESOP (principalmente en Estados Unidos y países anglosajones europeos) y las Sociedades Laborales en

España. Además, hay que tener en cuenta las políticas de fomento de participación accionarial que tienen establecidas grandes compañías, donde el ejemplo más claro es Francia. Estamos hablando de la empresa moderna que incorpora activos intangibles como el capital humano específico o el capital organizacional, cuyos procesos de inversión y financiación requieren unas políticas de gestión diferentes de las que se aplican a los activos tangibles. Estas políticas han evidenciado los efectos de contribuir al compromiso mutuo entre trabajadores y empresarios y a la flexibilidad en las relaciones laborales, para estimular la inversión y facilitar la financiación de estos activos intangibles.

Los sindicatos han destacado que la participación financiera, (también la accionarial), podría provocar más inequidad en las retribuciones de los empleados y han puesto énfasis en el doble riesgo que conlleva asociar el empleo y el patrimonio en caso de cierres empresariales. Estas percepciones (Según se desprende del estudio de Uvalic) están cambiando, especialmente en países, como Francia, Gran Bretaña y Dinamarca, dando paso a una visión de las relaciones entre capital y trabajo donde se reconoce la existencia de intereses parcialmente convergentes.

Considero conveniente incorporar unas líneas sobre lo que es una ESOP (Employee Stock Ownership Plan), o Planes accionariales para los empleados, una figura puesta en marcha en 1974. Una ESOP es un tipo de plan de beneficios para empleados, similar en algunos aspectos a un plan de participación en las ganancias. En un ESOP, una empresa establece un fondo fiduciario, en el que aporta nuevas acciones de su propio capital o efectivo para comprar acciones existentes. Alternativamente, el ESOP puede pedir prestado dinero para comprar acciones nuevas o existentes, y la empresa realiza contribuciones en efectivo al plan para permitirle pagar el préstamo. Independientemente de cómo el plan adquiera acciones, las contribuciones de la empresa al fideicomiso son deducibles de impuestos, dentro de ciertos límites.

Según el NCEO, la organización representativa de las ESOP en EEUU, el éxito de este modelo se produce cuando las empresas desarrollan una cultura de propiedad. Casi todas las empresas ESOP quieren tener empleados que piensen y actúen como los empleados-propietarios. Investigaciones convincentes y décadas de experiencia muestran que la propiedad de los empleados es, de hecho, una herramienta poderosa para mejorar el desempeño corporativo, pero solo cuando las empresas tienen "culturas de propiedad" en las que los empleados piensan y actúan como propietarios. Eso es mucho más que ser amable con los clientes, reducir el desperdicio, llegar a tiempo al trabajo e incluso trabajar duro en el trabajo.

Una cultura de propiedad efectiva es aquella que genera muchas ideas de una fuerza laboral bien informada y altamente involucrada. Las empresas que tienen estas culturas de alta participación y generación de ideas generan un crecimiento agregado incremental del 6 % al 11 % por año sobre lo que hubiera predicho su desempeño anterior en relación con sus industrias.

En estos momentos el número de personas que participan del capital de sus empresas a través de una ESOP en EEUU está en torno a los 20.000.000. Y a pesar del gran éxito del modelo en EEUU, prácticamente sólo en Reino Unido hay ejemplos notables de dicha figura. La participación accionarial en Europa se da principalmente en empresas cotizadas y muy

puntualmente en Pymes, a pesar de las propuestas y apoyos de la UE y a pesar de las ventajas demostradas de dicho modelo.

Un análisis específico requiere el caso de España, más aún, desde la promulgación de la Ley 44/2015, de 14 de Octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. Es la primera ley en Europa que define y regula la Empresa Participada. "A los efectos de esta ley, tendrán la consideración de sociedades participadas por los trabajadores las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que no sean sociedades laborales, pero promuevan el acceso a la condición de socios de los trabajadores, así como las distintas formas de participación de los mismos, en particular a través de la representación legal de los trabajadores, y cumplan alguno de los siguientes requisitos:

1. Que cuenten con trabajadores que posean participación en el capital y/o en los resultados de la sociedad.
2. Que cuenten con trabajadores que posean participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad.
3. Que adopten una estrategia que fomente la incorporación de trabajadores a la condición de socios".

La ley determina que su actuación deberá ser diligente, leal, responsable y transparente, y que deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además, adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.

No cabe duda alguna sobre el papel democratizador y de defensa de la persona en un mundo de sociedades de capital, valores que ahora se proyectan de manera más definida en la idea de una empresa en la que las personas puedan participar en el capital social aunque en minoría respecto al capital mayoritario. Esta Ley de Sociedades Laborales y Participadas mejora el régimen jurídico de las mismas, con los objetivos de fomentar la participación de los trabajadores en las empresas, facilitando su acceso a la condición de socio, al tiempo que se incorporan nuevas medidas para asegurar el control de la sociedad por parte de los trabajadores, aumentar la utilidad de las sociedades laborales y su preferencia por parte de los emprendedores. Pretende fortalecer su vertiente empresarial y consolidar el carácter estable y no coyuntural de este modelo empresarial.

La pregunta pertinente es aquella que nos haga entender de la mejor manera posible el papel de los sindicatos ante un modelo cuyas virtudes y valores, generalmente reconocidos, no son cuestionables ni por ellos mismos. Ya hemos ido exponiendo a lo largo de toda la explicación posicionamientos concretos sobre temas específicos, pero quizá sea conveniente extraer sus posicionamientos de diferentes publicaciones que nos dan una percepción mejor de su papel, activo o pasivo.

Nos equivocáramos si hablásemos de posicionamientos ya determinados por parte sindical; lo que hemos hecho hasta ahora es fijar sus posiciones en momentos y sobre temas determinados. Digamos que el sindicalismo está todavía en una fase previa, como se deduce de un documento público de CC.OO., el sindicato que más ha debatido sobre estos temas. “No se trata de fijar pautas para definir una forma concreta de participación de las personas trabajadoras en la empresa. El objetivo es mucho más simple. Se trata de que reflexionemos sobre la conveniencia o no de apostar por una participación integral de los trabajadores en la empresa. Y para ello, debemos valorar si esta participación favorece o no la continuidad sostenible de la actividad empresarial y, consecuentemente, la estabilidad del empleo; si distribuye de forma más justa la riqueza generada, si hace que la empresa sea más democrática o si permite establecer modelos diferentes para resolver el conflicto capital-trabajo entre otras cuestiones”.

En esta línea y concretando un poco más los posicionamientos se expresa Eduardo García (CC.OO.) cuando dice: “No tengo ninguna duda de que el sindicato debe de estar presente en el debate sobre la participación en la empresa porque, de lo contrario, los empresarios optarán por un modelo de participación que debilitará la representación colectiva y el poder contractual de los sindicatos. Ante esta situación, el movimiento sindical tiene la opción de no hacer nada o bien apostar de forma clara por un modelo alternativo de participación de las personas trabajadoras en la empresa”.

La pregunta es si existe un modelo alternativo al que conocemos. Pregunta a la que tal vez se responda analizando otro documento congresual del sindicato posicionándose sobre su concepto de participación vinculado a la legalidad. “Tengamos en cuenta el Estatuto de los Trabajadores (ET) que establece, en su artículo 4, como derecho básico, el derecho de información, consulta y participación en la empresa. En su Título II regula la participación a través de los órganos unitarios de representación. Así, en los artículos 62 y 63, establece cuáles son los órganos de representación (delegados de personal y comités de empresa) y en el artículo 64 establece los derechos de información, consulta y competencias. Más adelante, reconoce una parte de las competencias a las secciones sindicales tal y como se establece en el artículo 8 de la Ley de Libertad Sindical. En definitiva, una participación entendida desde el ejercicio del papel de contrapoder que corresponde a la representación unitaria de los y las trabajadoras”.

En otra reflexión añaden: “El Derecho del Trabajo y los modelos clásicos de relaciones laborales son un instrumento para canalizar el conflicto entre capital y trabajo. Avanzar hacia un Modelo de Relaciones Laborales más participativo y más colaborativo, no significa negar la existencia del conflicto porque éste es parte consustancial del contrato de trabajo. Con un modelo más participativo se trata de establecer otras fórmulas de canalización del conflicto que debe de afectar también al modelo de resolución de los conflictos por las vías extrajudiciales. Sin olvidar que para nosotras y nosotros cualquier Modelo de Relaciones Laborales, debe de tener como objetivo reforzar el sindicato como interlocutor incuestionable. La negación de la

existencia del conflicto excluye a los sindicatos de su tarea de representación colectiva para alcanzar acuerdos sobre los modelos participativos y las nuevas fórmulas para canalizar y resolver el conflicto que se quieren poner en marcha”.

Toda la reflexión anterior no tendría sentido si nos ciñéramos exclusivamente al cumplimiento de los preceptos legales como se desprende de los documentos sindicales. Cuando hemos hablado de participación lo hacemos desde el principio de corresponsabilidad, concibiendo la empresa como un proyecto compartido entre la propiedad y el trabajo, donde la persona trabajadora tiene la posibilidad de acceder a parte de la propiedad, en el que necesariamente se van a modificar, por la vía de los hechos, las relaciones laborales, cuestiones suficientemente tratadas a lo largo del texto.

Dice Unai Sordo, (CC.OO.) que “tendríamos que convenir en que una negociación colectiva estructuralmente pacificada es el mejor marco para poder hablar de esquemas de participación que afecten a una parte significativa del tejido productivo español”.

La realidad internacional, y más en concreto, la española y europea dice que los avances en la participación de las personas en la empresa no se han dado en base a la negociación colectiva, sino en aplicación de modelos de gestión avanzada en los que las personas juegan un papel fundamental, en los modelos jurídicos existentes, y en la proliferación de políticas de fomento de la participación por las instituciones.

Concluyo, pues, con las siguientes afirmaciones, que serán compartidas o no, en mayor o en menor medida.

1. El sindicalismo está expectante en relación a la participación de las personas en la empresa, más todavía, respecto a la empresa participada. Esta postura les lleva a no comprometerse a pesar de compartir los valores que se desprenden de estos modelos.
2. Los modelos de participación existentes están en la antítesis de la idea de participación sindical.
3. Todos los informes que se conocen sobre los efectos de la participación indican que a mayor participación, sobre todo accionarial, menor es la incidencia del sindicato en la empresa. Si esto es así, el sindicato mantendrá una actitud defensiva para no perjudicar sus propios intereses.
4. Las empresas basadas en el conocimiento y el talento están más cerca de estos modelos participativos.





JOSE IBARROLA

# MUJERES, TRABAJO, SINDICALISMO Y FEMINISMO

BEGOÑA SAN JOSÉ

Como señala Agnes Heller en *El hombre del Renacimiento*, el reconocimiento del trabajo y de las personas que lo realizan fue esencial en la construcción del principio de igualdad, sustituyendo las categorías de siervos y súbditos por la de ciudadanos iguales. Este proceso resultó más arduo para las mujeres, los inmigrantes y los jóvenes.

Por otra parte, nunca ha habido movilizaciones feministas tan masivas, ni tantas mujeres en el mercado laboral, en los sindicatos y comités de empresa, pero el paro, la precariedad y la persistencia de las brechas de género en los salarios y las pensiones –por la magnitud del trabajo de cuidados no remunerado y su desigual reparto y la deshumanización de la reorganización tecnológica y ecológica de las empresas–, pueden frustrar el futuro democratizador del trabajo.

## **“El lugar de la mujer” en el primer siglo de movimiento sindical 1821-1939**

En 1855, coincidiendo con la primera huelga general de la historia de España en el sector textil de Cataluña, mayoritariamente de mujeres, *El eco de la clase obrera* canalizó el Manifiesto a las Cortes Constituyentes firmado por 33.000 obreros de Cataluña, Alcoy, Navarra, Andalucía, etc., reivindicando salarios dignos, libertad de asociación y “siquiera los derechos políticos, esa arma de combate. Os lo pedimos en nombre de nuestra libertad ultrajada, de nuestras mujeres arrebatadas del hogar doméstico por una necesidad impía...”, porque, pese a que las mujeres eran mayoría entre los firmantes en Manresa, Puente de Vilumara (Barcelona), Béjar y otros núcleos obreros<sup>1</sup>, el Manifiesto las nombraba en tercera persona, denunciando la necesidad de “mandar al taller a nuestras esposas, con perjuicio de la educación de nuestros hijos”.

En el siglo XIX, con la separación entre hogar y trabajo, consecuencia de la industrialización, el movimiento obrero, que seguía imbuido por una idea de la familia que combinaba la añoranza de la situación preindustrial y el ideal de la mujer cuidadora del hogar y la familia, a la vez que trabajadora del campo o el taller doméstico, debatía si “el lugar de la mujer”

era el hogar “o” la fábrica. Se inclinó hacia lo segundo, cuando la I Internacional aprobó en 1866, junto a la reivindicación de la jornada de 8 horas, la propuesta de resolución de Marx en favor del trabajo de las mujeres y los niños, estipulando a la vez una legislación protectora. En 1884, Engels publicó *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, donde subrayaba las relaciones de poder y control de los recursos materiales y la tecnología en ambas instituciones. Así mismo, el Congreso del Partido Socialdemócrata de Alemania, tras publicar Bebel *La mujer y el socialismo* en 1875, aprobó en 1891 la igualdad de derechos de las mujeres, lo que había rechazado hasta entonces “porque no estaban preparadas”. En España, el I Congreso obrero de 1870 aprobó el objetivo proudhomiano de la mujer en casa, pero a partir de 1872 pasó a ser favorable a la presencia de la mujer en las fábricas y su regulación especial, reforzada por la Comisión de Reformas Sociales (1884-1889) y la naciente legislación laboral a partir de 1897.

Pero ellas estaban ahí, no sólo trabajando, sino asociándose y luchando para mejorar sus condiciones de trabajo. Ya en marzo de 1821, hace 200 años, más de 1.200 trabajadoras textiles de Alcoy destruyeron 17 máquinas de cardar e hilar instaladas en la zona industrial del Molinar. Los refuerzos militares llegados cuatro días después desde Játiva y Alicante dominaron la rebelión, y patronal y autoridades iniciaron una represión que se extendió durante años. Los bandos contra las primeras luchas frente a la mecanización aludían a la combatividad de las mujeres. Que también se reflejaba en la Sociedad Mutua de Protección de Tejedores de ambos sexos, creada en Barcelona en 1840 y prohibida dos años después. Allí estaban Teresa Claramunt, desterrada de Sabadell a Zaragoza por la huelga de 1902; las hermanas Dulcet, María Sans, Francesca Rivera, María Costa, Conxa Bosch y Mercé Revelló, en la huelga de mes y medio del textil de Cataluña en 1913; en el Sindicato de Cigarreras de La Coruña, integrado en 1916 en UGT. Ese mismo año, Virginia González, de 43 años, guarnecedora de calzado desde los nueve años y fundadora de la Agrupación Femenina Socialista de Bilbao en 1904, fue designada miembro de la Comisión Ejecutiva confederal de UGT, convirtiéndose en la primera dirigente de un gran sindicato en España, Fue, junto a Juana Sanabria, una de las dos mujeres entre los ocho miembros del comité de la Huelga General de 1917, en la que hubo 75 muertos, 150 heridos y 2.000 detenidos. Y estaban en la Internacional Socialista de Mujeres fundada el año siguiente, 1907, liderada por Clara Zetkin, que lanzó en 1910 la celebración del 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer Trabajadora y convergió con las feministas “burguesas” en la reivindicación del derecho de las mujeres a la educación y el voto.

En el corto periodo de la II República, la libertad de asociación, el derecho al voto y mejoras como la reducción general de la jornada laboral, el permiso retribuido y la atención sanitaria por maternidad (1931) aumentaron la sindicación en general –UGT superó el millón de afiliados, CNT el millón y medio– y la de las mujeres, aunque siendo ellas más del 10 % de los trabajadores sólo rondaran el 4 % de los afiliados a sindicatos. Además de las primeras

diputadas y concejalas electas, es importante el papel de las nuevas organizaciones feministas, como Mujeres Libres (1936-1939), vinculada pero autónoma de la CNT, que llegó a tener 28.000 afiliadas, entre ellas Amparo Poch y Gascón, Mercedes Comaposada y Lucía Sánchez Saornil, que puso en la agenda la igualdad en el empleo, la alfabetización y la sexualidad y la creación de guarderías. La organización Mujeres Antifascistas, fundada en 1933 tras el ascenso al poder de Hitler, renombrada Asociación Pro Infancia Obrera para eludir la ilegalización por el Gobierno de Lerroux tras la revolución de Asturias de 1934, fue importante no sólo por llegar a contar con más de 50.000 mujeres en tareas de asistencia a combatientes y sociedad civil durante la Guerra Civil, sino también por articular alianzas entre mujeres de un amplio espectro, desde Dolores Ibárruri a Clara Campoamor.

### **El franquismo “liberó” a las mujeres de la fábrica y el taller, para estar “en casa y con la pata quebrada”**

Las mujeres sindicalistas y los cientos de miles de trabajadoras movilizadas en el primer siglo de movimiento obrero en España demandaban participar en igualdad en el empleo, la jornada laboral y los sindicatos generales, no un trato especial y mucho menos la “vuelta al hogar” sin cobrar, ni tampoco el invento del trabajo industrial a domicilio<sup>2</sup>, o, como estableció Franco en el Fuero del Trabajo de 1938, “liberar a la mujer casada de la fábrica y el taller”, imponiendo en la mayoría de ordenanzas laborales la excedencia forzosa por matrimonio y el rol exclusivo de esposa y madre.

Pero en el tardofranquismo, la incorporación de mujeres a la universidad y el movimiento estudiantil y los Planes de Desarrollo, que, pese a prejuzgar la productividad de las mujeres en un 20 % por debajo de la de los hombres, intentaron un acercamiento a Europa, hicieron que de 1972 a 1974 el número de trabajadoras aumentara un 6 %, de 3,2 a 3,6 millones (frente a 9 millones de hombres), concentradas el 75 % en cinco sectores: 20 % en empleo hogar, 17 % agrarias, 14 % administrativas, 14 % en comercio y 10 % en el textil. En 1975, cuando murió Franco, la tasa de actividad laboral en España era del 56,4 % en las mujeres solteras y del 28,8 % de las casadas, si bien la amortiguación de la crisis del petróleo se hizo principalmente reduciendo de nuevo el número de mujeres con empleo, que bajó un 5 %.

Una nueva generación de trabajadoras industriales del textil, metal, químicas, artes gráficas, etc., y también de servicios como enseñanza, sanidad, banca o seguros se sumó a la organización clandestina para defender sus reivindicaciones. Se unieron al movimiento sindical preexistente, que luchaba por sobrevivir a la disolución ordenada por Franco, al despido u otras represalias contra sus hombres y mujeres en las empresas, a la persecución de la Brigada Política Social... y a la dificultad de la subsistencia física, en las huelgas en Cataluña, País Vasco, Asturias, Navarra, Madrid, etc., incluso en los durísimos años cincuenta. El movimiento de las Comisiones Obreras cobró impulso apoyándose en la negociación colectiva a partir de la Ley de Convenios de 1958, infiltrándose en las sucesivas elecciones al

sindicato vertical a partir de los años sesenta. También fueron importantes las movilizaciones de las mujeres de trabajadores, y de mujeres en asociaciones vecinales y de amas de casa no controladas por el franquismo, de estudiantes, de abogadas y abogados laboristas. Los roles de género eran utilizados tanto por las empresas como por el régimen, y tampoco los sindicatos clandestinos eran inmunes a ellos. Por ejemplo, en la huelga de vendedoras de El Corte Inglés de Bilbao en 1976, como en la de sus talleres de Induyco en Madrid en 1977, la empresa contrató sistemáticamente esquirols y utilizó a los padres de las trabajadoras. Las consideraba suficientemente maduras para trabajar a destajo, pero no para negociar con ellas.

En 1971 eran mujeres el 7 % de los enlaces y jurados del sindicato vertical. El porcentaje subió al legalizar los sindicatos democráticos al 11,3 % de delegadas, en 1978, y al 15,4 % en las elecciones de 1981<sup>3</sup>: más de 25.000 trabajadoras delegadas de empresa. Ese mismo año, en el proceso del II Congreso de CC.OO. se eligió a 2 mujeres (9 %) entre los 22 miembros del Secretariado Confederal y 8 entre los 223 del Consejo Confederal (3,6 %), pese a ser el 30 % de los afiliados, oscilando en las 16 Federaciones de rama entre el 34 % en enseñanza y 28 % en administración pública y textil y el 0 % en banca, construcción, artes gráficas, campo y transporte<sup>4</sup>. En UGT, su Congreso de 1976 eligió a una mujer (7 %) entre los 15 miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal y, el de 1978, a una entre 19 (5 %)<sup>5</sup>.

## **1975-2000: democracia en España, entrada en la UE y cuatro conferencias mundiales de la mujer**

El año 1975 marcó un hito, no sólo por la muerte de Franco en noviembre, sino por la intensificación de acciones feministas al ser declarado Año internacional de la Mujer por Naciones Unidas. La delegación oficial a la I Conferencia Mundial de la Mujer en México la formó la Sección Femenina, pero el Movimiento Democrático de Mujeres asistió al foro no-gubernamental, y, a lo largo del año, mujeres sindicalistas participamos en la plataforma reivindicativa unitaria. Se realizaron también las acciones de las Amas de Casa contra la subida de precios, la petición de más de mil empleadas de hogar de regulación laboral y, recién muerto Franco, se celebraron, aún en la clandestinidad, las Jornadas por la Liberación de la Mujer, del 6 al 8 diciembre en Madrid, con más de 500 mujeres. Cinco meses después, en Barcelona, tuvieron lugar las Jornadas Catalanas de la Dona con más de cuatro mil mujeres; allí se constituyó la Coordinadora Estatal de Organizaciones de Mujeres, en la que nos integramos las sindicalistas de la Secretaría de la Mujer de CC.OO. Confederal y las de varios territorios, creadas en 1976 y 1977.

Los cambios legales se fueron traduciendo en cambios reales. En 1978 se legalizaron los anticonceptivos, imprescindibles para que las mujeres podamos planificar nuestra vida laboral, y la Constitución anuló las excedencias forzosas por matrimonio, volviendo unas mil mujeres, con más resistencias en Telefónica, con menos en otras empresas, al empleo que les habían

forzado a dejar al casarse. En plena crisis del petróleo, con un 21 % de paro, muchos Expedientes de Regulación de Empleo, como los de Sniace e Intelsa, centraban el 90 % de los despidos en las mujeres y, en los años 1978 a 1980, solo el 20 % de los nuevos contratos fueron de trabajadoras. En 1980, el Estatuto de los Trabajadores excluyó a las empleadas de hogar, y la Ley Básica de Empleo estableció el subsidio de desempleo sólo para el cabeza de familia. En 1979, las Jornadas Feministas de Granada terminaron con la ruptura de la Coordinadora Estatal, entre las que admitían la doble militancia en partidos y sindicatos además de en organizaciones feministas y las que no. En 1981 se legalizó el divorcio. En 1985 España entró en la Comunidad Europea.

De 1975 a 2021 el número de hombres con empleo en España ha aumentado de 9 a 10,6 millones (18 %), sin haber recuperado los 12 millones de 2007, pero el de mujeres, aun siendo inferior, ha crecido de 3,4 a 9,1 millones (168 %), aunque el 22,4 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial, lo que constituye el principal factor de empleo con pobreza y de brecha de género en los salarios (24 %) y sobre todo en las pensiones (48 %). En 2020, transcurridos 35 años de la integración en la Unión Europea, España se encontraba por debajo de Suecia, Dinamarca, Francia, Finlandia, Holanda, Reino Unido e Irlanda en el último Índice de Igualdad de Género, que combina 6 indicadores –empleo, conocimiento, poder, salud, tiempo y dinero–, superando la media europea en los 4 primeros, pero no alcanzándola en tiempo (64 frente a 65,7) y dinero (77,8 frente a 80,6) a disposición de las mujeres. Las mujeres delegadas son más de 64.000, el 40 % de los representantes sindicales, pero siguen enfrentándose al machismo y a dificultades para conciliar los cuidados con sus tareas como representantes sindicales, tanto en las mesas negociadoras como en las reuniones internas o con sus representados<sup>6</sup>.

Entre 1975 y 1995, Naciones Unidas celebró las cuatro Conferencias Mundiales de la Mujer y aprobó, en 1979, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que España ratificó en 1984, y cuya aplicación en cada país firmante es evaluada cada cuatro años por un Comité de expertas independientes. Estas conferencias no se han seguido haciendo por el antifeminismo de un número relevante de Gobiernos y de ONG de ultraderecha movilizados “contra la ideología de género” en la ONU.

La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing 1995) recogió parcialmente la reivindicación de la economía feminista –representada entre otras por la neozelandesa Marilyn Waring, que publicó en 1988 *Si las mujeres contaran*– de reconocer el valor no sólo de los bienes y servicios producidos en las empresas (el mercado) y el Estado, como hace el Producto Interior Bruto, sino también el de los producidos por el trabajo-no-pagado en los hogares, realizado mayoritariamente por mujeres. Dicha plataforma insta a los Estados a medir en una cuenta oficial el número de horas de trabajo-no-pagado de cuidados y su valor, cosa que en España se ha hecho por el Instituto Nacional de Estadística esporádi-

camente –las Encuestas de calidad de vida y de Usos del tiempo se hacen cada siete años– y malamente, porque la EPA tiene una visión desvaloradora de la “población inactiva” por dedicarse a cuidados. Pero en 1996 la catedrática María Ángeles Durán, en una investigación del CSIC, valoraba que de cada tres horas de trabajo real que se realizan en España, sólo una aparece en el PIB, y si se incluyera el trabajo invisible (e impagado) de las mujeres en los hogares –alimentación, educación, mantenimiento del hogar, cuidado de los niños, de los ancianos y de los enfermos– el PIB español aumentaría en un 126 %.

## **130 millones de horas al día de trabajo-no-pagado de cuidados, obstáculo para la igualdad**

El auténtico lastre para la igualdad de mujeres y hombres es asumir cada día cuatro horas y media de trabajo-no-pagado de cuidados, un total de 130 millones de horas al día, para cuidar a 10 millones de personas. Ya antes de la pandemia, en 2018, la OIT alertaba del estancamiento de la brecha de género en el empleo mundial, “por la persistente magnitud del trabajo de cuidados no remunerado y su segregación por sexos”.

Manuela Tomei, Directora del Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT, en la reciente Jornada “Sustituir trabajo no pagado de cuidados por servicios públicos, Meta 5.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible” señalaba, en base al Informe de la OIT sobre *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*<sup>7</sup>, algunas cifras que hablan por sí mismas: en España se dedican al trabajo-no-pagado de cuidados 130 millones de horas al día, equivalentes a 16 millones de personas trabajando sin remuneración, realizadas en sus dos terceras partes por mujeres, para cuidar a 10 millones de personas (7 millones de niñas y niños menores de 15 años y 3 millones de personas adultas en situación de dependencia), y 4 millones de empleos pagados de cuidados en sanidad, educación, servicios sociales y empleo de hogar (más de la mitad migrantes), que suponen el 10 % del empleo masculino y el 30 % del femenino. La OIT propone actuar en 5 ámbitos de política –macroeconómica, de cuidado, de protección social, laboral y migratoria– para 5 “R”: Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo-no-pagado; Recompensar más empleos de cuidados y mejor remunerados y Representar a las trabajadoras del cuidado en el diálogo social y la negociación colectiva.

La meta 5.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible acordados por la ONU para 2030 va más allá de la medición del tiempo de trabajo-no-pagado de cuidados –lo que no se mide empeora– planteada en Beijing 1995. Se exige “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia”. Para ello, propone como alternativa aumentar el gasto en educación, salud y dependencia al 18 % del PIB en 2030 y crear 475 millones de empleos adicionales en el mundo, de ellos, 1,3 millones en España.



## ¿Progresan adecuadamente España en la sustitución de trabajo-no-pagado de cuidados por empleo digno?

De 2015 a 2021, entre sanidad, educación, servicios sociales y empleo de hogar se han creado 752.200 puestos de trabajo, un 20 % más de los 3,7 millones que había, y podríamos alcanzar en 2030 los 5 millones de empleos recomendados por la OIT, pero hay que eliminar rémoras como la elevada contratación a tiempo parcial (el 63 %) y temporal (el 30 %); además los salarios son bajos y hay un desánimo entre las y los trabajadores por no sentirse valorados en la pandemia. Dado que son las Comunidades Autónomas, junto a las Entidades Locales, quienes gestionan la sanidad, la educación y los servicios sociales, las normas, planes y transferencias del Estado no garantizan el cumplimiento de la Meta 5.4 (por su cuantía, carácter finalista, provisión de personal y cobertura, etc.).

PERSONAS EMPLEADAS EN RAMAS DE CUIDADOS EN ESPAÑA, EPA I TRIMESTRE DE 2022					
Rama de actividad	Personas empleadas	% mujeres	% asalariados	% empleo público	% empleo temporal
85 Educación	1.536.400	68,9	93,9	67,2	30,1
86 Sanidad	1.238.300	75,0	92,1	69,8	33,0
87 Residencias sociales	344.000	82,3	99,1	22,1	
88 Servicios sociales sin alojamiento	262.000	89,0	97,8	15,8	
Subtotal	3.380.700	74,1	94,0	59,6	31,7
97 Empleo de Hogar	542.600	89,8	100,0	0,0	28,3
Total	3.923.300	76,2	94,9	51,3	31,2

Respecto a las personas adultas en situación de dependencia, 3 millones, según la OIT y la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia 2020, de las que 1,4 millones (el 47 %), son reconocidas por el Sistema de la Ley de Dependencia, el Plan de Choque acordado en 2021 ha aumentado en 600 millones de euros la financiación del



Estado en los Presupuestos de 2021 y 2022, en que alcanzó 2.902 M €. Los objetivos que se persiguen son:

1. Reducir la lista de espera, que en 2021 se ha reducido un 17 %, con 100.000 personas más dentro, aunque siguen 200.000 pendientes, no por falta de dinero, sino por sistemas de gestión que dificultan llegar a mejorar realmente la vida de la gente;
2. Mejorar las condiciones laborales de sus 400.000 trabajadoras y trabajadores, casi tres cuartas partes en residencias y una cuarta parte en Ayuda a Domicilio y servicios sociales sin alojamiento. Este objetivo está costando, como prueban las huelgas y la conflictividad actual, con un Convenio estatal de la Dependencia en ultra actividad (sin renovar) desde 2018, tablas salariales no actualizadas desde 2019 y resistencia de la patronal a aplicar la subida del 6,5 % pactada, pese a todo lo vivido en la pandemia y a la subida de la aportación del Estado para este fin.
3. Mejorar la atención a las personas dependientes, para lo que actualmente se negocia el sistema de Acreditación y calidad de centros y servicios, con ratios y condiciones mínimas para las personas tanto trabajadoras como usuarias. Se cuenta con 3.500 millones de euros (del componente 22 de los Fondos de Recuperación y Resiliencia) y con un sistema de gobernanza participativo, y por tanto complejo, de convenios con las 17 Comunidades Autónomas, diálogo social y acuerdos con sindicatos y organizaciones empresariales y diálogo con la sociedad civil.

Los Cuidados de Larga Duración a personas en situación de dependencia son también el objeto de la futura *Estrategia Europea de Cuidados* que anunció en su discurso sobre el Estado de la Unión de 2021 la presidenta de la Comisión Europea Úrsula von der Leyen. Se trata de tener en cuenta tanto a las personas que necesitan ser cuidadas como a las cuidadoras, abordando las necesidades y dificultades en materia de personal, con un enfoque integrado de todas las formas de cuidados, su financiación, mejora de las condiciones laborales, dotación de personal adecuada, mejora de su imagen pública, inversión en innovaciones tecnológicas y sociales y diálogo social y negociación colectiva. El Parlamento Europeo, en el Proyecto de Informe 2021/2253(INI) considera que, de los 90,8 millones de población mayor de 65 años de la Unión, más de 7 millones reciben cuidados no profesionales por parte de 44 millones de cuidadores no remunerados, el 75 % mujeres, que afrontan de forma regular el 80 % de los cuidados, no pudiendo por esta causa acceder plenamente al empleo 7,7 millones de ellas. De su capacidad generadora de empleo da idea el aumento del 24 % en el número de personas empleadas entre 2009 y 2018, mientras que el empleo total de la UE (que en este periodo incluía al Reino Unido) aumentó un 5 %. Sin embargo, más de 421.000 trabajadores de los servicios sociales han abandonado el sector entre 2019 y 2020, al no sentir valorado su trabajo ante la pandemia de la COVID-19.

La crisis del cuidado de la infancia en España es evidente: más de un tercio de las mujeres menores de 35 años declaran su voluntad de no tener hijos "por razones económicas, laborales

o de conciliación de la vida familiar y laboral<sup>8</sup> y, de hecho, los nacimientos han bajado en 2020 un 5,9 % respecto a 2019 y un 30,3 % respecto a 2010. Estadísticamente, tener hijos reduce la empleabilidad de las mujeres, mientras que aumenta la de los hombres. Además de la precariedad laboral y la inaccesibilidad de la vivienda, hay que tener en cuenta las carencias en la educación: en el curso 2020-2021, el porcentaje de escolarización del millón de niños de 0 a 3 años es del 19,8 % en centros públicos y 17 % en privados, concentrándose los 666.750 no escolarizados en la población más pobre. Pero el Ministerio de Educación solo se propone crear 65.382 plazas públicas de 2021 a 2023, distribuyendo 666,5 millones de euros entre las comunidades autónomas.

Por tanto, la respuesta a la crisis de cuidados de los niños y niñas es dejar de tenerlos. Como se ve en el gráfico, el número de nacimientos en España en 2020 ha sido 341.315, el 51 % de los 669.378 de 1975, con los mayores descensos en Asturias, Galicia, País Vasco, Castilla y León y Cantabria, mientras la población ha crecido el 132 %, gracias a la inmigración y al aumento de la esperanza de vida, de 35,7 a 47,3 millones de personas. Por este “sálvese quien pueda” bajan las necesidades de cuidados de niñas y niños, porque hay menos, mientras aumentan las de personas mayores, a su vez cuidadas en alta proporción por mujeres inmigrantes.

Dignificar el trabajo de cuidados pasa también por ratificar el convenio 189 de la OIT para las 542.600 empleadas de hogar (EPA IT 2022), el 89,8 % mujeres, 55 % nacidas en el extranjero, 51 % a tiempo parcial y un 40 % sin alta en Seguridad Social, excluidas del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aisladas y sin protección contra el acoso laboral conforme al Convenio 190. La sentencia del Tribunal de Justicia de la UE ha considerado discriminación por sexo su exclusión de la protección por desempleo, salvo tres meses durante la pandemia. También hay que reconocer y prevenir sus riesgos y enfermedades laborales, así como las de las auxiliares de geriatría y de ayuda a domicilio y las de las limpiadoras de hotel.

Además de una necesidad ineludible para la vida, la salud y el bienestar de las personas que los necesitan, los trabajos remunerados de cuidados contribuyen a la creación intensiva de empleo y a la igualdad económica de las mujeres, tanto de las que trabajan en ellos con remuneración como de todas, puesto que se aligera la carga de trabajos no pagados en casa. Son medioambientalmente sostenibles, porque su principal imput es el trabajo humano, y por tanto son muy intensivos de empleo.

Para garantizar el interés general más obvio, esto es, que sobrevivan nuestros niños, que vivan con dignidad nuestros mayores en situación de dependencia, y que sus cuidadoras no tengan que inmolarse para ello, es preciso incrementar el trabajo digno que sustituya desde los servicios públicos una parte, aproximadamente el 12 %, de esos 130 millones de horas diarias que ahora no se pagan. El aumento de la inversión necesaria para pagarlo exige, además de la corresponsabilidad de hombres, mujeres, empresas y sociedad en el cuidado, un aumento

de los impuestos a lo largo de nuestra vida y a lo ancho de la sociedad, pero un menor y más racional esfuerzo físico, emocional y económico que el que ahora tenemos que hacer individualmente cuando nos toca, para contratarlos o para dejar nuestro empleo y salario para hacer 7 horas diarias trabajo no pagado de cuidado de nuestro familiar dependiente en casa, 365 días al año durante 6,5 años en promedio?

## **Sindicalismo en un mundo del trabajo en transición tecnológica, ecológica y demográfica y un feminismo en auge**

La reorganización de los cuidados es central para los objetivos de humanizar el trabajo y de equiparar a las mujeres (Directiva europea 2019/1158 de conciliación), pero también el *derecho a tiempo propio para vivir*, diferenciándolo del tiempo de trabajo (Directiva europea 2019/1152 de transparencia y previsibilidad del tiempo), en un contexto de teletrabajo, digitalización, inteligencia artificial, automatización y robótica, en que millones de trabajadoras y trabajadores ven esfumarse sus empleos y la valoración de sus capacidades, o caen en nuevas formas de aislamiento, alienación y precariedad. Y todo ello, en la transición de nuestros modelos de producción y consumo hacia prácticas sostenibles y tecnologías limpias, mientras desaparecen industrias y servicios basados en el carbón, el petróleo o el gas y en el uso intensivo de recursos naturales.

Si Clara Campoamor hubiera levantado la cabeza en esta década prodigiosa del movimiento feminista, de 2013 a 2020, habría tenido la satisfacción de acallar a quienes le dijeron “no veo que haya miles de mujeres reivindicando en las calles”. La movilización feminista sacó a la calle en 2013 a decenas de miles de mujeres en toda España por el derecho al aborto, con un punto álgido en el tren de la libertad el 1F 2014, hasta la dimisión de Gallardón y la retirada de la reforma, excepto en lo referido a las mujeres menores de 18 años. Siguió en 2015, con cientos de miles de mujeres en la Marcha estatal 7N contra las violencias machistas convocada por 322 organizaciones feministas, que incidió en el Pacto de Estado de septiembre de 2017. Y creció más aún, sumando más de millón y medio de personas en las manifestaciones del 8 de marzo de 2018 en 120 ciudades españolas, tras una histórica Huelga Feminista laboral, de cuidados, de consumo y estudiantil, que se repitió el 8M de 2019.

La convocatoria por las organizaciones feministas de una huelga fue un shock para los sindicatos, si bien algunos de ellos participaban activamente en las asambleas feministas que la decidieron. Y en conjunto, creo que reaccionaron bien, apoyándola al poner por encima la reivindicación de la igualdad con el instrumento más potente y no la competencia por ver qué organización, sindical o feminista, es más representativa o idónea. También fue una recepción –por parte del movimiento feminista– del valor del trabajo y de la idea de que, al dejar de trabajar con una huelga, el mundo se para, como ha venido diciendo desde hace dos siglos el movimiento sindical. El feminismo, diverso y rejuvenecido desde la entrada de las feministas

del movimiento 15M de 2011, ha heredado de éste el carácter asambleario (y la consiguiente “tiranía de la falta de estructuras”, que señaló en la segunda ola feminista de los setenta Jo Freeman) y antiinstitucional, incluyendo a los sindicatos mayoritarios en lo institucional.

Ello es más relevante aún, al asumirse por un movimiento feminista en el que tiene gran peso una generación joven mucho menos socializada por el trabajo que las anteriores. Significativamente, la meta 8.6 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de empleo es reducir la proporción de jóvenes entre 15 y 24 años que no estudian ni trabajan, que en España han pasado del 18,6 % en 2013 al 13,9 % en 2020, mientras el porcentaje de jóvenes de 16 a 34 años con empleo ha bajado dramáticamente de 2006 a 2021 del 38,6 % entre los hombres y del 42,8 % entre las mujeres al 23 y 24,4 %, respectivamente, absorbiendo una sobredosis de temporalidad y empleo con pobreza.

El movimiento feminista, organizado a su manera, es un interlocutor importante de los sindicatos para hablar del futuro del trabajo y hacer que lleguen a la gente menos representada (las y los jóvenes, y en alguna medida las inmigrantes, en especial las latinoamericanas, más integradas en él) todos los acuerdos con el Gobierno de coalición y la patronal sobre reducción de la temporalidad de los contratos, del abuso de la contratación a tiempo parcial que baja los salarios, sobre corresponsabilidad en los cuidados, brecha salarial, planes de igualdad. Y sin hacerse trampas al solitario, que es lo que ocurre cuando el sindicato se dice que ya es una organización feminista y ecologista y no necesita a las de fuera...

Pandemia, división en el movimiento feminista y guerra en Ucrania marcan en España los años 2020, 2021 y lo que llevamos de 2022. En marzo de 2022 el Ministerio de Sanidad cifraba en 11 millones las personas infectadas por la COVID-19, de ellos 157.788 sanitarios (76 % mujeres), y en 102.832 las muertes adicionales, que ascienden a nivel mundial a 282 millones de personas contagiadas y 6 millones de fallecidas, según la OMS. A ello hay que añadir, desde el 20 de febrero, la invasión rusa de Ucrania, la más reciente y cercana de las decenas de guerras activas en Yemen, Birmania, Afganistán, Sudan etc.

Nada más decretar el estado de alarma el 14 de marzo de 2020, el Gobierno de España (y también el de la Unión Europea) empezaron a aumentar no sólo el gasto sanitario, sino el social, para que el confinamiento y la caída del PIB –que fue del 11 % en 2020, lo que no pasaba desde la guerra civil– no afectaran al empleo, que efectivamente no sólo se ha mantenido, sino que ha crecido un 1,1 % en conjunto y un 2,1 % en las mujeres, aunque el teletrabajo propio y ajeno confluyen en aumentar la carga de cuidados no pagados y su feminización.

La COVID, el “confinamiento” y la “distancia social” han desactivado las manifestaciones, expresión del auge del movimiento feminista de 2012 a 2020 –sin ignorar otras expresiones de movilización feminista en la política–, así como la casi totalidad de actividades profesionales, la ciencia, el deporte, la música y demás expresiones culturales. Se ha ido en la dirección contraria a la “salida de casa”, que ha sido la vía de equiparación laboral, económica, social y política de las mujeres durante dos siglos.

Por otra parte, las manifestaciones feministas han sido también el punto de ataque antifeminista de la ultraderecha en auge electoral y con una gran proyección mediática, acusándolas nada menos que de ser la causa de la pandemia. Y, sin embargo, se han recuperado en buena parte en el 8 de marzo de 2022, mermadas aún por el miedo aún al contagio y por la nueva división del movimiento feminista, con formas de organización –todas las manifestaciones se organizan– que intentan combinar la liquidez de las más jóvenes, tanto de las que tenían veinte años en 2011 como de las que los tienen ahora, y la rigidez de algunas organizaciones.

Toda movilización es por una reivindicación. Luther King decía que la gente no se moviliza contra la injusticia, sino por la posibilidad de eliminarla. Las manifestaciones feministas unitarias de esta década han sido por el derecho al aborto, por la erradicación efectiva de la violencia machista en la pareja y fuera de ella, contra la desigualdad y la violencia en el instituto, la fiesta o la calle, por el internacionalismo frente a la xenofobia, el colonialismo y el racismo, contra el recorte en las políticas de igualdad y su financiación. Genéricamente contra del cambio climático y por una producción y consumo sostenibles; genéricamente anticapitalista, pero más centrado en la sexualidad que en el empleo propio o de quien nos mantiene, y en el empleo actual, futuro o pasado, que es como participamos la inmensa mayoría en la economía.

Los retos del sindicalismo para seguir dignificando el trabajo son tan grandes como las alianzas y pactos que necesita para alcanzarlos, no sólo con diálogo y acuerdos con un Gobierno de izquierdas y una patronal conocida, sino con otros movimientos y organizaciones sociales, entre ellas las feministas, para un feminismo que no es un lujo prescindible sino vivo, diverso y “necesario como el pan de cada día” para un mundo hambriento de igualdad.

## NOTAS

<sup>1</sup> Paloma de Villota, *La mujer castellano leonesa en los orígenes del movimiento obrero (1855)* Seminario de Estudios de la Mujer, Universidad Autónoma de Madrid, 1984.

<sup>2</sup> El 60 % de sus trabajadoras cobraban menos de dos tercios del salario mínimo interprofesional, y solo el 0,7 % estaban de alta en la Seguridad Social. Enrique Sanchís, 1979.

<sup>3</sup> *Boletín Trabajadora*, Secretaría de la Mujer de la CS de CC.OO., enero 1981

<sup>4</sup> *Boletín Trabajadora*, Secretaría de la Mujer de la CS de CC.OO., mayo 1981

<sup>5</sup> Inmaculada Simón, *Españolas en la Transición*, Ed. Biblioteca Nueva, 1999, pág. 285

<sup>6</sup> *Eldiario.es*, 21.09.18. En 2009 suponían el 31,9 %. Hasta diciembre de 2019 se renovaron cerca de 160.000 delegados sindicales. [https://www.eldiario.es/economia/mujeres-suponen-delegados-sindicatos-mayoritarios\\_1\\_1931860.html](https://www.eldiario.es/economia/mujeres-suponen-delegados-sindicatos-mayoritarios_1_1931860.html)

<sup>7</sup> [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_737394/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm) y *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo* [https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS\\_838659/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS_838659/lang--es/index.htm)

<sup>8</sup> INE, *Movimiento Natural de la Población 2020 y Encuesta de Fecundidad 2018*

<sup>9</sup> *Cuidados a las Personas Mayores en los Hogares Españoles. El entorno familiar.* IMSERSO 2005. <https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/cuidadosppmmhogares.pdf>

# LOS RETOS DE LA ACCIÓN SINDICAL EN RELACIÓN CON LA JUVENTUD TRABAJADORA

ADRIÀ JUNYENT MARTÍNEZ

En este artículo desarrollaremos algunas posibles causas que expliquen el alejamiento de la juventud hacia el sindicalismo y algunas propuestas para resolver este problema. Esta preocupación no es exclusivamente corporativa de los sindicatos para mantener su existencia; en realidad debería preocupar a cualquier persona que esté a favor de mejorar la calidad de vida de la clase trabajadora, que tenga alguna motivación de transformación social o que defienda la democracia. Los sindicatos eran, son y serán agentes de lucha, de conquistas, garantes de la democracia y de las condiciones laborales.

Lo que primero intentaremos resolver, analizando la realidad, es si existe o no alejamiento de la juventud hacia los sindicatos. Los datos que disponemos en CC.OO., que son representativos, demuestran ampliamente que sí existe una infrarrepresentación de la afiliación joven, tanto de los delegados jóvenes como en la estructura.

Por otro lado, analizaremos si la juventud se moviliza y se organiza menos que el resto, y en qué lo hace, para saber si es que la juventud trabajadora está en un estado de apatía generalizada o es que no logramos conectar con ella.

Las causas de este alejamiento las dividiremos en dos tipos: en primer lugar, las causas objetivas, como podrían ser la precariedad o el sistema de representación legal de las personas trabajadoras. En segundo lugar, encontraríamos las subjetivas, como puede ser los múltiples ataques a los sindicatos, la relación menos estable de la sociedad con lo sólido, así como la relación en general de la juventud con las movilizaciones y la organización político-sindical.

Las propuestas las dividiremos en varios tipos: los cambios que debería realizar el sindicato, las mejoras del sistema de relaciones laborales español para estrechar la ruptura con la juventud, así como marcos discursivos que sean más atractivos para la juventud.

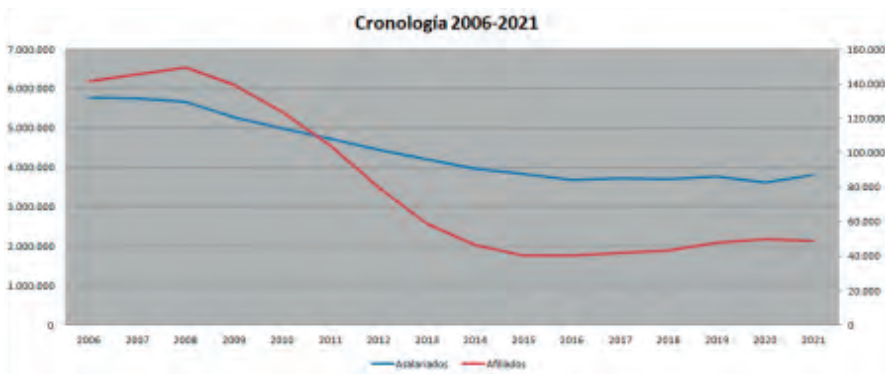
## 1. Relación entre sindicalismo y jóvenes

Los siguientes datos de la estructura de la afiliación, de delegados y de los órganos de CC.OO. se pueden encontrar en la web de CC.OO., dentro del documento de la Conferencia

de Juventud de CC.OO. Es importante debatir en base a los datos veraces para poder llegar a soluciones reales.

### – Afiliación juvenil

La afiliación de personas menores de 30 años solo representa un 5 %, mientras que la mitad de la afiliación se sitúa entre los 45 y los 60 años, y el otro 13 % tiene más de 60 años. Estos datos nos muestran un envejecimiento de la masa afiliativa y un grave problema generacional.



En este gráfico podemos analizar la evolución de la afiliación en CC.OO. y de los asalariados menores de 31 años desde la crisis; podemos ver cómo la caída afiliativa es mucho mayor a la pérdida de empleos jóvenes de la última década.

### – Representación legal de las personas trabajadoras y juventud

En cuanto a los y las delegadas de CC.OO., sólo un 2,4 % tienen 30 años o menos; si echamos la vista atrás, en 2007 representaban un 9 %. Estos datos suponen una infrarrepresentación de la juventud afiliada a CC.OO. y de la juventud trabajadora en general, ya que, según la EPA, los menores de 31 años representan el 16 % de la población ocupada.

Hay que tener en cuenta el impacto de las reformas laborales del 2010 y 2012 y en la negociación colectiva, así como la precariedad que generó. Así mismo, ni el nivel de empleo juvenil ni los salarios se han recuperado desde la crisis 2008 para la juventud, y actualmente es el tramo de edad con más riesgo de pobreza, según la tasa AROPE. Aun así, esta situación debe preocupar al sindicalismo de clase que no debe renunciar a ser una herramienta útil para la gente más precaria, para la juventud.

### – La juventud en los órganos de representación de CC.OO

Los datos que podéis encontrar a continuación corresponden al mandato anterior (2017-2021). En cuanto a los consejos de federación estatal y de territorio, sólo encontramos un 0,40 %

y 0,29 % respectivamente, algo totalmente desproporcionado, que muestra una vez más la necesidad de una reflexión del sindicalismo de clase, que no puede aspirar a representar y llegar a la juventud si no la incluye en sus estructuras.

Entre estos datos y los anteriores hay una correlación directa, a menos afiliación y delegados es más difícil que ostenten puestos de responsabilidad; aun así, tenemos que seguir reflexionando y actuando para revertir esta situación.

Si esta situación no se solventa en los próximos años, la representatividad y existencia del sindicato estará en riesgo. A medida que los y las afiliadas y delegadas se vayan jubilando, perderemos peso afiliativo y representativo, si no lo compensamos con afiliación joven.

## **2. Juventud y organización-movilización**

Es muy común encontrar, dentro y fuera del sindicato, discursos que dicen que la juventud no se moviliza, que no está concienciada; o, lo que es peor, con demasiada frecuencia se criminaliza a la juventud, al tiempo que se inventan nuevos términos constantemente para romantizar la precariedad en la que viven. Repasamos algunos datos para analizar si es verdad que la juventud no se moviliza.

Según el estudio del Injuve, Informe de Juventud 2020, la juventud sí se moviliza, pero no en el mundo del trabajo. El 77 % de los estudiantes ha participado en alguna forma de acción política. Dentro de ese dato encontramos que un 28 % ha colaborado en una asociación estudiantil.

Sí se movilizan por la igualdad de género, un 38 %; por la educación, 15 %; por el medio ambiente, un 14 %; y relacionado con el trabajo, desahucios, sanidad, recortes o crisis económica sólo un 6 %.

Es necesario que el sindicalismo de clase analice esta cuestión e invierta en estudios. Según el mismo informe, el principal interés de la juventud es el trabajo, seguido de educación y la vivienda. Tenemos que preguntarnos por qué la juventud, teniendo la peor situación de calidad y cantidad de empleo, reconociendo el trabajo como principal problema, no se organiza ni moviliza prácticamente por mejorar sus condiciones de vida.

## **3. Causas del alejamiento de la juventud y los sindicatos**

### **3.1 Causas objetivas**

#### *3.1.1 Relación entre el mundo laboral y jóvenes*

En España es imposible encontrar a alguien que no asuma la relación entre la juventud y precariedad. Los datos son abrumadores, el paro fluctúa entre el 30 % y el 45 %, depende de si tienen menos de 31 o 26 años y también de los ciclos económicos. La temporalidad preforma laboral suponía una realidad para el 55 % de la juventud frente al 25 % del resto de la



población. La tasa de parcialidad se sitúa en un 30 %, y el salario anual medio está en menos de 10.000€. Antes de la crisis de 2007 estaba por encima de 12.000€.

La juventud trabajadora sufre de forma más intensa las periferias laborales, falsos cooperativistas, economía de plataforma y falsos autónomos; y, por último, no nos podemos olvidar cómo la figura de los falsos becarios deja a la juventud sin ningún derecho laboral e incluso, en la mayoría de los casos, hasta sin salario. Esto constituye un fraude y una reducción del coste de producción por parte de las empresas, pero también que el primer contacto con la empresa se realice de manera precaria contribuye a la normalización de la cultura de la precariedad.

La inclusión en el mundo del trabajo de la juventud trabajadora en pocas ocasiones es con empleo de calidad y estable. Mientras sufren la “mili laboral” pasan por una temporalidad desmesurada, la continua rotación de empresas dificulta la estabilidad en el empleo que es básica, tanto para organizarse como para presentarse a las elecciones sindicales.

### *3.1.2 El sistema de elección de la representación legal de las personas trabajadoras*

Formalmente sólo existe una cuestión en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), la ley que regula el sistema de representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), que discrimina a la juventud. Para poder presentarse a las elecciones sindicales se necesitan 6 meses de antigüedad en la empresa. Como veíamos en el punto anterior, esto no es fácil para la juventud trabajadora, que vive con unas altas tasas de temporalidad y rotación en el empleo.

Además, hay que tener en cuenta que el contrato-obra y servicio generaba una vinculación con la empresa muy débil, dado que el motivo de la finalización del contrato estaba en manos del empresario, y, en la mayoría de las ocasiones, cuando un trabajador se presentaba a las elecciones con esta modalidad contractual, la empresa establecía que se había finalizado la obra o servicio que motivaba el contrato y se extinguía la relación laboral. Esta situación dejaba a la mitad de la juventud trabajadora sin derecho de facto a ser elegido como de delegado/a.

Otra cuestión que dificulta el acceso de la juventud a la RLPT es que, mientras dura esa precariedad, se suele rotar por empleos no vocacionales y/o que consideran que son para salir del paso, por las condiciones o por otros motivos. Cuando una persona no quiere permanecer en la empresa tiene menos alicientes para organizarse y mejorar las condiciones laborales de esa empresa. Esta cuestión está vinculada a que existe una mayor proporción de juventud en sectores precarios en los que se piensa que es algo temporal, aunque se vaya alargando en el tiempo.

En dichos sectores más juveniles, como podría ser la hostelería, también existe una alta concentración de Pymes, que también presentan dificultades en el desarrollo normalizado de las elecciones sindicales. Las empresas de menos de 6 trabajadores no pueden tener RLPT, algo

que deja a muchísimas empresas fuera del amparo de un comité o delegado que negocie con la empresa o tenga recursos y esté “blindado” para confrontar con la empresa, cuando no se cumple el convenio sectorial o existe una problemática dentro de la empresa.

Pero, en general, en las pymes, aunque tengan más de 10 trabajadores hay una dificultad en la realización de elecciones sindicales; una relación más cercana con los empresarios significa, en la mayoría de veces, más miedo a presentarse. Como las plantillas son más reducidas también es más complicado encontrar a personas que quieran presentarse y la dificultad posterior de encontrar relevos.

## 3.2. Causas subjetivas

### 3.2.1 Sociedad líquida

Zygmunt Bauman en el libro *Modernidad líquida* aborda la idea de que la sociedad desarrolla una paulatina ruptura con las instituciones y las estructuras fijadas. Los sindicatos de clase, a diferencia de las plataformas de activistas, representan con exactitud tales estructuras. Esta tendencia que afecta también a partidos, Iglesia y otras grandes instituciones o estructuras viene dada por un aumento del individualismo y una proximidad mayor con lo temporal e inestable.

El sindicalismo de clase tiene que ser consciente de estos cambios e intentar, sin perder su idiosincrasia, adaptarse a ellos y hacer las estructuras más flexibles, algo que desarrollaremos en el apartado de propuestas.

### 3.2.2 Pérdida de conciencia de clase debido a los cambios en el sistema productivo

Otras cuestiones, que no sólo operan en la juventud, pero que influyen en ésta, son los cambios que podemos observar en las últimas décadas en el sistema productivo: atomización y mayor heterogeneidad de la clase trabajadora.

Un proceso, del que en España no estamos excluidos, es la atomización de los centros de trabajo. Cada vez existen menos grandes empresas y centros de trabajo. Dentro de las mismas empresas se crean otras empresas con CIF distinto. Esto que resta fuerza y recursos a los sindicatos está cada vez más extendido y a la vez se agrava con la estructura de las empresas que en su mayor medida son Pymes. Además, el aumento en la externalización de muy diversas funciones ha venido a dividir aún más a la clase trabajadora y hace que los que ya tenían malas condiciones las tengan todavía peores.

En el modelo de producción fordista era más sencillo reconocer a tus compañeros de trabajo como iguales y de ahí generar conciencia de clase, porque vivían en los mismos barrios, prácticamente en las mismas casas, con los mismos monos de trabajo y las mismas funciones y salarios dentro de las empresas. En la actualidad todo se ha vuelto más complejo; dentro de

cualquier empresa hay más mandos intermedios y muchas más categorías profesionales con funciones y salarios distintos.

Estas cuestiones, junto con el individualismo que señala Bauman, dificulta gravemente la identificación de las y los trabajadores como clase trabajadora, algo que a la vez influye a la hora de afiliarse y participar en el sindicalismo de clase.

### *3.2.3 Imagen de los sindicatos en la sociedad*

En las últimas décadas el sindicalismo de clase ha sufrido una infinidad de ataques de la izquierda y derecha. Estos ataques tienen grandes efectos en la percepción de la sociedad respecto al sindicato.

Esperanza Aguirre, cuando ostentaba la presidencia de la Comunidad de Madrid, dirigió gran parte de su discurso contra los sindicatos de clase, en un momento de crisis económica, con una reforma laboral que atacaba la negociación colectiva y reducía las condiciones laborales de la clase trabajadora. Estas críticas se relacionaban con las subvenciones y los casos de corrupción. Actualmente estos ataques persisten, pero ahora en manos de Vox, que ha centrado su ofensiva en los últimos meses contra los sindicatos de clase.

Por otro lado, desde posiciones más a la izquierda, encontramos críticas a la inflexibilidad, a la firma de convenios a la baja y otras cuestiones. Lo que estas críticas no tienen en cuenta es la presión que ejerció la reforma laboral y la derogación de la ultraactividad, y que ante la posibilidad de que decayera el convenio se firmaron condiciones a la baja para no perder todo el contenido del convenio.

El ejercicio del poder, también en los sindicatos de clase, conlleva contradicciones, y siempre hay que analizar si merecen la pena las renuncias o los avances y sus costos. Lo que no está justificado es lanzar críticas vacías desde la marginalidad, ni el ataque como norma. Los sindicatos de clase han cometido errores y los seguirán cometiendo, pero equivocarse es parte de la acción, independientemente de quién la desarrolla. Otra cosa es que también deberían ser más permeables y autocríticos.

## **4. Propuestas**

### **4.1 Cambios que debe realizar el sindicato**

#### **– Más flexibilidad en la relación con el sindicato**

El sindicalismo de clase tiene que reflexionar y encontrar soluciones a cómo se relaciona con una juventud que en muchas ocasiones va cambiando de trabajo y, con éste, de federación. Por ponerme de ejemplo, cuando acabé de estudiar tenía dos trabajos, uno de hostelería y otro de extraescolares. En CC.OO. sería federación de servicios y de enseñanza, y estaba buscando trabajo en el sector de la comunicación, que sería de la federación de servicios a la ciudadanía.

En este sentido, en la mayoría de las ocasiones, el territorio podría ser algo más estable como elemento al que vincular un posible encuadramiento sin importar en que sector te encuentras en ese instante.

### **– Un sindicalismo sociopolítico**

Tal y como veíamos anteriormente, los intereses de la juventud, más allá del trabajo, son: el medio ambiente, el feminismo y la educación. Son cuestiones que, junto con otras como la vivienda, el sindicalismo de clase ha trabajado y debe seguir haciéndolo, poniendo énfasis en las cuestiones y ópticas más juveniles.

En este sentido cabe destacar que el feminismo también incluye derechos laborales como la brecha salarial, la parcialidad, el acoso por razón de sexo en el trabajo como otras cuestiones. El sindicalismo de clase tiene que ser capaz de establecer alianzas con el movimiento feminista, pero sobre todo llevar el feminismo a los centros de trabajo, llevar derechos, certezas y protección ante las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres trabajadoras.

### **– Establecer alianzas estratégicas con movimientos y organizaciones juveniles**

En el sentido del apartado anterior, es importante aumentar la relación con las organizaciones y plataformas que trabajan los temas que interesan a la juventud, una buena medida es la que CC.OO. ya tiene en marcha: reconocer la antigüedad del movimiento estudiantil de cara a los servicios de la afiliación. Pero lo importante es que el sindicalismo de clase rompa los compartimentos estancos con el resto de estos movimientos u organizaciones y generemos marcos de colaboración, lucha y solidaridad.

### **– Espacios militantes**

Ante la imposibilidad de poder participar del sistema de la RLPT, la juventud trabajadora tiene menos opciones de realizar trabajo en CC.OO., en la actualidad, más allá de ser estructura o parte de las y los delegados, es complicado encontrar espacios de trabajo. Es por ello que es imprescindible generar esos espacios de trabajo militante en los que la juventud precaria, o quién quiera, pueda participar y realizar trabajo para los sindicatos.

### **– Edadismo**

“El edadismo se produce cuando la edad se utiliza para categorizar y dividir a las personas provocando daños, desventajas e injusticias”, según la definición de la OMS y esto ocurre también en los sindicatos de clase, tanto con las personas de avanzada edad como con los más jóvenes.

El sindicalismo de clase ha hecho un gran esfuerzo en las últimas décadas feminizándose, y, en la actualidad, CC.OO. se considera un sindicato feminista. Este esfuerzo no sólo

ha consistido en poner cuotas de género sino también en formarse y combatir hacia dentro esta discriminación, aunque queda mucho trabajo por hacer a este respecto. Es importante que este trabajo realizado para acabar con la discriminación por género se amplíe a otras discriminaciones: edad, identidad de género u orientación sexual o por ser migrante o racializado, ya que solo así el sindicato podrá representar los intereses de toda la diversidad de la clase trabajadora, que lejos de ser homogénea presenta una heterogeneidad creciente que no conviene obviar.

En este sentido, el sindicalismo de clase tiene pendiente tomar consciencia de este hecho y analizar qué cuestiones implican discriminación por edad dentro del sindicato. En mi trayectoria he encontrado dos, ambas relacionadas con la antigüedad.

Pongamos un ejemplo para explicarlo: si imaginamos un sistema donde la sanidad pública te prestara asistencia médica según los años que lleves cotizados y excluyendo a los menores de 18, esto generaría una situación de injusticia y pérdida de derechos. Para un joven no tener meses cotizados no es una decisión individual, es simplemente que se encuentra en el inicio de su vida laboral y en ese momento está comenzando a generar esa cotización, igual que el resto de la población cuando fue joven.

Algo parecido ocurre con la antigüedad en los sindicatos respecto a la atención sindical y jurídica. Una persona de 60 años ha podido decidir, por lo menos en los últimos 30, si quiere estar afiliado a un sindicato, y si ha decidido que sí tiene todos los derechos en cuanto a servicios. Alguien de 18, 19 o 20 años, alguien que lleve unos meses en el mercado de trabajo, de forma precaria: temporal y con bajos salarios, quizá no ha tenido la posibilidad de tomar esa decisión porque ni llegaba a fin de mes.

Hay que compaginar la necesidad de que las cuentas cuadren, no es factible dar atención sindical gratis a toda la clase trabajadora esté o no afiliada, con la importancia de poder atender y luchar por las condiciones de vida de aquellos más precarios, como es la juventud trabajadora.

## **4.2 Cambios en las relaciones laborales**

### **– Mejorar la calidad del empleo de la juventud trabajadora**

La precariedad es uno de los factores que empeoran la calidad de vida de la juventud y dificulta su incorporación al mundo laboral y a los sindicatos, es por esto por lo que reducir la temporalidad, la parcialidad, mejorar los salarios, combatir el fraude en las prácticas no laborales, la plataformización de la economía o el fraude en los falsos cooperativistas es trabajar para mejorar la vida de la juventud y su capacidad de afiliarse.

En este sentido, la reforma laboral es una buena herramienta para crear más estabilidad en el empleo y generar vínculos más estables entre empresas y la juventud trabajadora, pero es una cuestión que el sindicalismo de clase debe saber aprovechar. Tienen que ser los sindicalis-

tas los que lleven la reforma laboral a las empresas, los que luchen por acabar con la cultura de la temporalidad y eviten que las empresas busquen los subterfugios de la legislación para seguir precarizando a gran parte de la clase trabajadora.

Esta reforma laboral por primera vez en años combate la temporalidad, aunque estos cambios introducidos en esta norma tendrán un impacto limitado dado que el modelo productivo en España está caracterizado por empleos de bajo valor añadido, precarios y muy susceptibles a las crisis cíclicas, por lo que el sindicalismo de clase tiene que seguir luchando por aumentar el peso en PIB de los sectores de I+D+i, y de industrias sostenibles, para que el empleo que se genere sea de más calidad y más resiliente.

### **– Cambios en la LOLS**

El sindicalismo debe seguir estudiando, debatiendo y reivindicando un sistema de elecciones sindicales que no excluya a las pequeñas y medianas empresas, buscar fórmulas de representación en la empresa híbridas entre lo territorial y lo sectorial, para que los trabajadores de esas empresas puedan autoorganizarse y tener recursos para llevar el sindicalismo, es decir los derechos, a todas y cada una de las empresas del país.

También sería interesante reducir la antigüedad necesaria para poder presentarse a las elecciones sindicales, de 6 meses a 1 mes, de cara a asegurar que en aquellos sectores de nueva creación y más precarios existan comités o delegados/as de empresa.

## **4.3. Marcos discursivos más atractivos para la juventud**

### **– Adaptar la comunicación**

El sindicalismo de clase tiene muchas herramientas comunicativas, desde los tablones en las empresas, redes sociales, reparto de panfletos y pegadas de carteles, los medios tradicionales de comunicación, así como publicidad. Para llegar a la juventud se necesita mejorar la comunicación en general y segmentarla por edad e intereses. En cuanto a los intereses, las federaciones deberían enfocarse en hablar de los problemas de cada sector.

Hay que seguir explorando nuevos formatos, actualmente lo audiovisual es lo que prima en la comunicación digital, así como nuevas redes sociales, como TikTok, o mejorar la presencia en Instagram, donde se encuentra la juventud. Sin embargo, en estos tiempos las formas de comunicar y las plataformas evolucionan rápidamente lo que supone un reto al que debemos hacer frente con mecanismos que permitan incorporar nuestro contenido adaptado a las distintas plataformas.

Así mismo, es importante que la construcción de los marcos discursivos del sindicalismo de clase tenga presente las necesidades de la juventud de tal manera que la juventud trabajadora pueda sentir que los sindicatos de clase se preocupan efectivamente por mejorar su situación de precariedad.

### – Lo que no se nombra no existe

El sindicalismo de clase destina muchos recursos a mejorar las condiciones laborales de la juventud, cuando negociamos los convenios, visitamos pymes o cuando mejoramos los marcos normativos como la ley Rider, la reforma laboral o el SMI, que sobre todo afectaba a mujeres, jóvenes y migrantes. Pero el sindicalismo tiene un problema en este sentido, en los discursos, campañas o declaraciones aluden poco o nada de la juventud trabajadora, al igual que pasa con las mujeres, lo que no se nombra no existe, y para que la juventud nos considere una herramienta útil a sus intereses de clase se tiene que hablar de sus problemáticas y reivindicaciones.

### – La batalla cultural de lo colectivo frente a lo individual

Repasábamos anteriormente algunos aspectos que caracterizan la sociedad líquida y del individualismo, pero esto no es ni una profecía ni una verdad absoluta, ni ocurre sin una causa. Uno de los principales temas en los que se centra la batalla cultural es potenciar lo individual frente a lo colectivo. En este sentido, vemos como lo laboral se percibe cada vez más como individual: esta persona tiene baja empleabilidad, se tiene que reciclar o le falta formación, cuando en muchos casos es el propio sistema quien genera consecuencias colectivas que impactan en la clase trabajadora de forma individual.

Ante esta situación tenemos que reivindicar que la única solución a algo tan colectivo y determinante en nuestras vidas como el trabajo, es desde lo colectivo, desde el sindicato, que no es más que la unión con tus compañeros y compañeras de trabajo, solidaridad y toma de conciencia.

### – Propuestas intergeneracionales

Hace unos meses, cuando se aprobó la reforma de pensiones, que garantizaba el mantenimiento del poder adquisitivo durante la jubilación de la generación del baby boom, pero con más intensidad de las generaciones siguientes, pudimos observar discursos que enfrentaban a distintas generaciones: “los *millennials* no deberíamos pagar las pensiones del *baby boom*”. Si analizamos los datos, esto es totalmente incorrecto, dado que de media la subida de la cotización de una persona joven se situaba en 1 € al mes, mientras que la generación de sus padres asumía 6 €.

Sin embargo, aunque así fuera, es importante que, tanto los sindicatos de clase como el resto de las organizaciones progresistas trabajen para que nadie se quede atrás, independientemente de la edad. En España encontramos jubiladas que no llegan a final de mes, personas con dependencia que mueren esperando las ayudas, jóvenes que viven en la precariedad y niños y niñas que viven en la pobreza. Las soluciones que defendamos no pueden estar basadas en quitar recursos de un colectivo para dárselo a otro, sino que hay que encontrar soluciones que den buena calidad de vida a toda la población. Es decir, necesitamos incluir una visión intergeneracional tanto en el diagnóstico como en las propuestas que permita dibujar un horizonte próximo de una sociedad más justa que, de verdad, no deje a nadie atrás.

# LA EXPERIENCIA HISTÓRICA DEL SINDICALISMO ESPAÑOL EN EUROPA: DEMOCRACIA, DERECHOS SOCIALES Y DIÁLOGO SOCIAL COMO PILARES DEL CONTRATO SOCIAL EUROPEO

JOSÉ MARÍA ZUFIAUR

## Introducción

En este artículo pretendo desarrollar tres temas. En primer lugar, el papel desempeñado por el sindicalismo español en el objetivo de que una España democrática se integrara en la Comunidad Europea. En segundo lugar, sintetizaré las etapas de la evolución de las políticas sociales en la Unión Europea, como elementos centrales de la democracia y del contrato social, desde la perspectiva del sindicalismo europeo. Y, finalmente, el papel que le debería corresponder al Diálogo Social Europeo en la construcción de una Europa Social junto a la Unión Económica y Monetaria y en la arquitectura de una Unión más completa y federal.

## El sindicalismo español y la integración de España en la Comunidad Europea

La vinculación entre el sindicalismo español y Europa, en la lucha por la democracia, abarca varios aspectos. Destacaré cuatro de ellos.

### Europa como aspiración

- A. Por un lado, la importancia que la referencia europea tuvo en la lucha sindical en pro de las libertades sindicales y políticas en España. La Comunidad Europea, CE, representaba el modelo de democracia y de Estado Social y Democrático de Derecho a reivindicar frente a la dictadura. Y la forma de demostrar que el franquismo, junto al salazarismo de Portugal y la Grecia de los coroneles, era la excepción dictatorial en la Europa occidental. Prueba de ello, es que todos los sindicatos españoles eran partidarios de que una España democrática se incorporara a la CE. No sólo las organizaciones históricas, como la UGT o ELA-STV; también las surgidas durante la dictadura, como la USO o Comisiones Obreras y otras, más minoritarias, como la CSUT o la SU. Esta posición compartida no era común, en los años 60 y 70 del siglo pasado, en el sindicalismo de varios países europeos, lo que, en sí mismo, fue importante para ge-



nerar una opinión, entre los trabajadores y en el conjunto de la población, netamente favorable a la entrada de España en la CE.

### **Los sindicatos como precursores de la entrada de España en la CE**

- B. Por otro lado, fue destacable el protagonismo de las organizaciones sindicales españolas en la oposición llevada a cabo en el ámbito europeo contra la dictadura franquista., precisamente por la vinculación que tenían con el sindicalismo europeo y mundial.

La UGT era miembro de la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) desde 1949 y de su organización regional europea (ORE); también fue cofundadora de la CES (Confederación Europea de Sindicatos) en 1973. A su vez, ELA-STV era miembro de la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC) que, a partir de 1968, pasó a denominarse CMT (Confederación Mundial del Trabajo), y de las estructuras regionales europeas de la misma que, en 1974, se integraron en la CES, en la denominada "primera ampliación de la CES". En cuanto a CC.OO., la coordinación con el sindicalismo europeo se realizó, en una primera etapa, sobre todo a través de sus relaciones con las organizaciones más afines: CGIL, en Italia, CGT, en Francia, CGTP, en Portugal y algunas federaciones sectoriales de las TUC británicas. Y la USO, hasta después de la escisión de una minoría de los órganos de dirección del sindicato, estaba afiliada a la Internacional Metalúrgica, a la Internacional de la Alimentación y a la Internacional de la Química, que representaban el sindicalismo renovador a nivel mundial. Además de sus relaciones, particularmente, con el sindicalismo francés y el italiano. Cabe, por lo tanto, concluir que los sindicatos fueron los más coordinados con organizaciones contraparte europeas y mundiales, anticipando la integración española en la Europa unida.

Ello propició la solidaridad del sindicalismo europeo, lo que impulsó la recuperación de las libertades sindicales y la propia oposición sindical a la dictadura: apoyos financieros, solidaridad en las huelgas y manifestaciones, denuncias ante las represiones, multitud de seminarios. Dicha solidaridad se ejerció también a través de la participación en organismos internacionales, como la Organización Europea de Cooperación Económica o de la OIT. Por ejemplo, la UGT formó parte, en calidad de observador y asesor técnico, del Comité Sindical Consultivo de la OIEC (en la que ingresó el régimen franquista en 1959) y, gracias a la presión sindical, la OSE, el sindicato vertical, nunca fue aceptado en dicho comité consultivo. Igualmente, gracias a la presión sindical, la presencia del sindicato vertical en la OIT, que desde 1956 había entrado a formar parte del organismo, se enfrentó al rechazo activo de la gran mayoría de las organizaciones sindicales del mundo. Esta actividad del sindicalismo español ante la OIT contribuyó a dar argumentos a la lucha sindical en el interior, a denunciar la represión contra la oposición obrera y al propio desmantelamiento del sindicato vertical y la conquista de una libertad sindical plena.

Así mismo, los sindicatos españoles jugaron un destacado papel en el rechazo a la vinculación a la Comunidad Económica Europea que solicitaba el régimen franquista (apertura de negociaciones en 1962; criterios para regular las relaciones comerciales, en 1970). El proceso quedó bloqueado en octubre de 1975, como consecuencia de las ejecuciones de etarras realizadas por el Gobierno de la dictadura en septiembre de ese mismo año. Sólo tras la muerte de Franco y, sobre todo, después de las elecciones de junio de 1977, el Consejo de ministros de la Comunidad puso en marcha los mecanismos del Tratado de la CE para levantar el veto político preexistente e iniciar las negociaciones para la entrada de España. En esa exigencia de que a la Comunidad Europea sólo podría entrar una España plenamente democrática desempeñaron un destacado papel las organizaciones sindicales españolas. También lo tuvieron en la tarea de convencer a los sectores económicos y políticos más aperturistas del régimen de que nunca España podría ser aceptada en Europa mediante una operación cosmética de simple lavado de cara del régimen franquista.

Además, los sindicatos españoles, ya en democracia, favorecieron las negociaciones entre el Gobierno de España y las autoridades comunitarias, que culminaron con la incorporación de España a la Comunidad el 12 de junio de 1985. Por un lado, pusieron a favor de la entrada de España a una gran parte del movimiento sindical europeo (y, como consecuencia, también a una gran parte de los partidos políticos de varios países europeos), lo que resultaba muy necesario frente a las resistencias de algunos países. Por otro, contribuyeron a ganar voluntades europeas a favor de algunas de las demandas sociales españolas.

La participación de los sindicatos a través de los intercambios y consultas realizadas por la Secretaría de Estado para las Comunidades Europeas coadyuvó a reforzar algunos aspectos, sobre todo sociales, de la negociación. Los grandes objetivos sindicales ante la incorporación a la CE eran tres: consolidar la democracia; modernizar España, en particular en cuanto a sus estructuras socioeconómicas y laborales; avanzar hacia una Europa unida de los pueblos y de los trabajadores.

Las preocupaciones más concretas e inmediatas se referían a la igualdad de trato para los trabajadores españoles que ya estaban trabajando en la Comunidad; garantizar la libertad de circulación de los trabajadores españoles dentro de la Comunidad, desde el momento mismo de la adhesión; la cohesión territorial y la utilización del Fondo Social Europeo para el desarrollo de la formación profesional; las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores españoles; la equiparación de la legislación laboral y las condiciones de trabajo españolas a las europeas; y la participación de los sindicatos y las organizaciones patronales en el proceso de integración. Salvo en lo que hace al acceso al empleo de los trabajadores españoles en los países comunitarios (cuestión para la que se estableció un período transitorio de siete años) y la equiparación en materia de legislación laboral, gasto social y condiciones de trabajo, que no fue inmediata, los sindicatos vieron recogidas sus demandas.

## El sindicalismo europeo como modelo

- C. Sin duda, la realidad europea nos influyó, asimismo, en la configuración, en general, del marco de la libertad sindical y de las relaciones laborales. En temas como, por ejemplo, la configuración de un sistema pleno de libertad sindical; en la importancia que dimos al principio de autonomía colectiva; en la estructuración de las organizaciones sindicales conforme a un modelo común a los sindicatos europeos (federaciones de industria, uniones territoriales, sindicatos de base); en la combinación, dentro de la acción sindical, de la movilización y de la negociación; en el aprendizaje de la negociación entre organizaciones sindicales y empresariales. La influencia del Estatuto de los Trabajadores italiano o los múltiples encuentros, reuniones y seminarios organizados con sindicatos franceses, italianos, alemanes o belgas, son una muestra de ello. Y la unidad del sindicalismo a nivel europeo contribuyó, así mismo, a que lográramos una unidad de acción sindical entre los sindicatos mayoritarios, que todavía perdura.

## Presencia plena del sindicalismo español en la UE

- D. Así mismo, los sindicatos españoles, fundamentalmente UGT y CC.OO., han sido protagonistas en las diversas fases del desarrollo de la CES. Tras la entrada de España en la CE, Nicolás Redondo fue uno de los vicepresidentes. Era la época en la que se planteaba el Acta única y el Mercado único europeo y en la que, con la Presidencia de Delors en la Comisión Europea, los temas relacionados con el empleo y las políticas sociales adquirieron mayor relevancia. Se puso en marcha el Diálogo Social europeo y se aprobó la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores. Se estableció además el Protocolo Social, que dio pie a varias Directivas como las referidas a la jornada laboral, derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas o la creación de los Comités de Empresa europeos. Fue en ese mismo periodo cuando la CES dio el salto desde una coordinadora de sindicatos a una confederación de sindicatos.

Posteriormente, entre 2003 y 2007, Cándido Méndez fue presidente de la CES. Fue un período en el que se acentuaron las políticas neoliberales en la UE (durante la presidencia de Durao Barroso), se produjo la ampliación de la Unión Europea hacia 12 países del Este, se elaboró el proyecto de Constitución europea, finalmente rechazada por los referendos en Francia y Holanda, se aprobó la Directiva *Bolkestein*, de liberalización de los servicios, lo que desencadenó una fuerte campaña en su contra por parte del sindicalismo europeo. Se realizaron entonces las primeras manifestaciones sindicales de carácter europeo, en Oporto, Budapest y Bruselas. Fue en mayo de 2007 cuando la CES celebró el Congreso de Sevilla, con el eslogan de "pasar a la ofensiva" y contenidos propositivos en favor de una Europa Social.

En otro momento especialmente significativo, el de la crisis del euro, asumió la presidencia de la CES, entre 2011 y 2015, otro sindicalista español, Ignacio

Fernández Toxo, SG de CC.OO. Un período, dominado por el ordoliberalismo alemán, en el que se llevaron a cabo políticas orientadas a disminuir los salarios, a establecer la prevalencia de los convenios de empresa sobre los de nivel superior, a disminuir la cobertura de la negociación colectiva, a recortar la financiación de los servicios públicos fundamentales, a la realización de contrarreformas laborales y de pensiones, entre otras cosas. Ello llevó a un profundo desacuerdo entre los países llamados “frugales” y los “derrochadores” PIGS (Portugal, Italia, Grecia, España). Estas divergencias también repercutían en los consensos en la CES: por ejemplo, en cuanto a la conveniencia de mancomunar la deuda, o la demanda de un Plan Marshall para salir de la crisis. Sin embargo, el sindicalismo europeo fue capaz de llevar a cabo una contestación frente a las políticas austerizadas, que se expresó, por ejemplo, en la “Jornada de Acción” en la Unión Europea, el 14 de noviembre de 2012, y en la coincidencia –inédita hasta entonces– de huelgas generales, el mismo día, en Portugal, España, Italia y Grecia.

## **La evolución de la política social europea**

Pretendo, en este apartado, sintetizar las tres grandes etapas de las políticas sociales (dejando el tema del diálogo social para el siguiente apartado) que se han desarrollado en la UE desde su constitución. Y señalar el relanzamiento que se ha producido a partir de la crisis del Covid-19.

### **Las etapas**

En la primera etapa, prevaleció la lógica del mercado común. Se buscaba evitar distorsiones a la competencia y facilitar el buen funcionamiento del mercado interno. Se regula la libre circulación de los trabajadores, la equivalencia de diplomas, la igualdad de trato, y la coordinación de los regímenes de Seguridad Social.

En 1972, se propugna una acción social más vigorosa y, en 1974 se establece el primer Programa de Acción Social en el que ya se indicaba que “la expansión económica no es un fin en sí mismo y debe de permitir, prioritariamente, mejorar las condiciones de vida” lo que implica “la participación de todos los interlocutores sociales”. De dicho programa derivaron varias directivas de derecho del trabajo, como las de despidos colectivos, transferencia de empresas, insolvencia del empresario, y otras sobre igualdad de trato y sobre Seguridad Social.

En esa etapa, la aspiración que guiaba la política social europea era la de la “equiparación en el progreso”.

En la siguiente etapa, en los años 80 y 90, prevalece la lógica voluntarista y es, en gran parte, contradictoria. Por un lado, con la “revolución conservadora” encabezada por sus líderes, Thatcher y Reagan, y seguida, en la senda de la “única política económica posible”, por otros Gobiernos como los de Schroeder, Blair o Clinton, se produce un cambio de paradigma

ideológico: flexibilidad versus precariedad laboral, reformas que, en realidad, eran recortes de gastos sociales, privatizaciones de servicios públicos, liberalización de los mercados de capitales, globalización de las finanzas y de la producción.

Por otro lado, con la entrada, en 1985, de Delors en la Comisión, se promueven, en el horizonte de 1992, medidas compensadoras en el campo social para conseguir un grado mayor de legitimación y aceptación popular del mercado interior europeo y para paliar las posibles consecuencias sociales negativas que del mismo pudieran derivarse.

En cierta medida, los avances fueron posibles gracias a las limitaciones que conllevaban. De una parte, el refuerzo de las competencias permitía aprobar determinadas materias por mayoría cualificada. Por otra, temas centrales de la política social y laboral europea seguían sujetos a la regla de la unanimidad: protección social, protección de los trabajadores ante el despido, representación y defensa colectiva de los trabajadores, condiciones de empleo de los trabajadores de terceros países, financiación de la promoción del empleo. Otros derechos colectivos del trabajo –negociación de salarios, derecho de asociación, derecho de huelga– seguían quedando explícitamente excluidos de las competencias de la Comunidad.

Hasta el Tratado de Ámsterdam, en 1997, no se reconoce el tema del empleo como cuestión de interés común de los Estados miembros. Nace la “Estrategia Europea de Empleo”, basada en el “Método Abierto de Coordinación”. Con ello, se produce un avance conceptual, pero, al mismo tiempo, se frenan las directivas en el campo social. Se inicia una fase en la que la *soft law* sustituye a la *hard law*.

La aspiración de las políticas sociales pasó, en esa etapa, del paradigma de la “equiparación en el progreso” al de “prescripciones mínimas”, intentando evitar retrocesos. Predominaron las directivas centradas en derechos individuales y no las que tratan de los derechos colectivos. Asistimos, entonces, al auge de los procedimientos voluntarios respecto a los obligatorios, y a una creciente abstinencia legislativa –por más que fueran aprobadas algunas directivas importantes como la Directiva marco sobre información y consulta de los trabajadores y la de la implicación de los trabajadores en la Sociedad Europea–.

En la tercera etapa, a tenor de la propuesta de directiva sobre tiempo de trabajo o la propuesta de simplificación legislativa, y de las sentencias del Tribunal de Justicia (*Laval*, *Vilking*, *Ruppert*...) que primaban el derecho de establecimiento sobre los derechos fundamentales del trabajo, la finalidad de la política social europea fue deslizándose hacia la “conurrencia entre modelos nacionales”

Finalmente, desde 2006 hasta después de la crisis del 2008, se instauran las políticas radicales de austeridad y de contrarreformas sociales. Se entra, a través del Pacto de Estabilidad y del Semestre europeo, en un período de “gobierno europeo de las políticas nacionales” y de debilitamiento del modelo social europeo.

Ya desde los últimos años del siglo pasado, se pudo constatar, en expresión de la CES, que “la dimensión social europea ha sido arrinconada”. Explosión de las desigualdades, aumento

de la precariedad laboral, aumento de las personas con riesgo de pobreza y exclusión, cambios en el sistema productivo: reestructuraciones, deslocalizaciones, externalizaciones, falsos autónomos. La globalización de la economía y la preeminencia de la esfera financiera, el valor del accionista, el final del “capitalismo renano”, son algunos signos de ese cambio.

Esas políticas fomentaron el deterioro de los factores que contribuyen a un desarrollo inclusivo y a la cohesión social: las normas del trabajo, la fortaleza de las organizaciones de los trabajadores, la negociación colectiva, las políticas fiscales, la protección social, la sanidad, la educación, las políticas contra la pobreza, los salarios o los impuestos como elementos de redistribución y pre-distribución.

Como consecuencia, se desembocó en una situación que implicaba un profundo cambio de paradigma. El proyecto de la Europa social ha estado confrontado a tres cambios radicales que han supuesto una deriva neoliberal/ordoliberal del proyecto europeo.

El primero fue la “revolución conservadora” del final de los años 70 y primeros de los 80, que implicó cambios en cuestiones centrales: el empleo valorado en términos cuantitativos y no cualitativos; lo social como sostén de los rendimientos económicos y no como valor en sí, el abandono del objetivo del pleno empleo, del valor del trabajo y de su protección, el pasar de lo obligatorio a lo voluntario, la transferencia del riesgo a los trabajadores, la sustitución del concepto de igualdad por el de no-discriminación. Se pasa a hablar más de exclusión, de no-discriminación, de solidaridad, en lugar de justicia, de cohesión social, de igualdad.

El segundo, la tentativa de liberalización de los servicios, la famosa Directiva *Bolkestein*. Privatizaciones de correos, transportes, sanidad, pensiones. Los sindicatos dieron una gran batalla y frenaron, en principio, la propuesta. Pero ésta se fue materializando por otras vías.

El tercero, con la crisis de la deuda, fueron las políticas radicales de austeridad que, en muchos países, han puesto en cuestión los pilares del contrato social. Las “orientaciones por país” han ido dirigidas a disminuir los salarios, a reformar los sistemas de negociación colectiva con la posibilidad de derogar los convenios de nivel superior, a eliminar la ultraactividad de los convenios colectivos, a recortar los sistemas de Seguridad Social y de sanidad.

## **La evolución a partir de la crisis de la COVID-19**

Tras 7 años de declaraciones sobre la necesidad de dar mayoría de edad a la política social europea, en 2014, el entonces presidente de la Comisión Europea, Juncker, reclamó una “triple A social” (en referencia a la máxima nota que aplicaban a la deuda las agencias de “rating”), para situar, se decía, la dimensión social al mismo nivel que la económica. Y hubo que esperar a 2017 para que se establecieran los 20 principios del Pilar Social europeo de Derechos sociales, más una Directiva sobre el equilibrio entre vida profesional y vida privada, así como dos iniciativas dirigidas a garantizar condiciones de trabajo transparentes y previsibles y el acceso a la protección social para todos los trabajadores, incluidos los autónomos (propuestas que están todavía en fase de realización). Por otra parte, la Comisión Juncker aceptó integrar en el

Semestre Europeo un cuadro de indicadores sociales, así como la recomendación de tener en cuenta los principios del Pilar Social en las recomendaciones por país.

Finalmente, en 2021, pasando de las declaraciones a los hechos, se aprobó, en la cumbre de Oporto, un Plan de Acción del Pilar Social, que convertía los principios en medidas, orientaciones y recomendaciones. Establecía además un marco de referencia común para las políticas nacionales, basado, de nuevo, en la equiparación en el progreso y no en las políticas de austeridad radical de la crisis del euro.

A su vez, la Comisión, el tres de marzo de ese año, definió tres grandes objetivos en materia de empleo, de formación y de protección social, en el horizonte de 2030: 1) que, al menos, el 78 % de las personas entre 20 y 64 años deberán tener un empleo; 2) que al menos un 60 % de los adultos deberán participar en actividades formativas cada año; 3) que el número de personas con riesgo de pobreza o exclusión social deberá disminuir en al menos 15 millones (ahora hay 91, tras la salida del RU). Y, si bien no se recogió la petición de reducir a la mitad el paro de los jóvenes, sí se aprobó la creación de un fondo de 22.000 millones de euros, en 6 años, para apoyar el empleo de los jóvenes. El Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Atenuar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia (SURE, en inglés) fue fundamental para financiar las medidas de paro parcial a través de los ERTES (*Kurzarbeit* en alemán, que era el modelo de referencia) en los países miembros.

Así, la dimensión social se inscribe entre las prioridades de la Comisión. Fue un importante mensaje político, que ha buscado comprometer a las instituciones europeas, a los gobiernos nacionales, a los interlocutores sociales y a la sociedad civil en su conjunto.

Se puede decir, por tanto, que desde 2020 y con los programas de la Comisión Europea para 2021, asistimos a un relanzamiento de la política social europea, con varias propuestas e iniciativas. Al tiempo, se anuncian propuestas para reformar las reglas europeas en la dirección de una Europa más coherente y completa. Ello pone, una vez más, en evidencia que la integración europea avanza a base de profundas crisis, en este caso con la pandemia y la invasión de Ucrania por Rusia. Y, habría que añadir, los enormes costes que una estrategia tan poco anticipativa engendra, llevándonos, cada vez más, al dilema existencial de ahora o nunca.

Algunas de esas iniciativas sociales tratan de desbloquear propuestas de hace varios años. Por ejemplo, la revisión de la legislación sobre la coordinación de la seguridad social, especialmente respecto a los trabajadores desplazados y transfronterizos; o la directiva sobre “las mujeres en los consejos de administración”, bloqueada desde 2012 por la oposición de 8 países miembros a establecer medidas vinculantes a nivel de la Unión. Así mismo, la propuesta de medidas regulatorias en materia de transparencia salarial, a fin de remediar las diferencias salariales, a igual trabajo, entre hombres y mujeres. En este caso, la propuesta legislativa de la Comisión fue, finalmente, publicada en marzo de 2021 y, en diciembre de ese año, el Consejo expresó su apoyo general a dicha directiva.

Avances importantes se han producido, igualmente, en otros temas como la adopción del acuerdo negociado sobre la protección social de camioneros de larga distancia. También propuestas relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo: modificación del reglamento sobre los agentes cancerígenos, músculo esqueléticos, mentales; o el establecimiento de un marco estratégico sobre salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. Igualmente, se ha presentado un Plan de acción denominado “Una Unión por la igualdad: Estrategia en favor de la igualdad entre hombres y mujeres 2020-2025”, en el que se inscriben medidas como la directiva sobre la presencia de las mujeres en los Consejos de Administración, antes mencionada. Vinculada al Plan de Acción del Pilar Social, junto a la existente garantía juvenil, que se ha reforzado, se ha puesto en marcha una garantía europea para la infancia. Y se ha establecido una plataforma europea con el objetivo de erradicar la situación de las personas sin domicilio en el horizonte de 2030 e, igualmente, en favor de alojamientos asequibles, dentro de la iniciativa “*Oleada de renovación*” del mercado único y del objetivo de erradicar la pobreza en general y la pobreza energética en particular.

Este relanzamiento en materia social ha sido reforzado en el programa de trabajo de la Comisión para 2022, y se materializa en varias iniciativas de fuerte calado. Así, la directiva sobre el establecimiento de un marco sobre el salario mínimo para garantizar salarios mínimos equitativos, así como para reforzar la negociación colectiva, que debería aprobarse durante la presidencia francesa del Consejo, en el primer semestre de este año. A lo que irá vinculado el debate relativo a un marco europeo sobre rentas mínimas y sobre la pobreza.

De igual manera, se ha propuesto una legislación sobre los trabajos en plataformas para “mejorar las condiciones del trabajo en el marco de las plataformas y asegurar la determinación correcta del estatuto profesional”. A su vez, la presidencia francesa ha hecho de la directiva sobre la transparencia de salarios, de igualdad de tratamiento, una de sus prioridades. Y la Comisión prevé poner en marcha una iniciativa en materia de prevención de la lucha contra la violencia sexista, así como una iniciativa legislativa dirigida a reforzar el papel y la independencia de los organismos de promoción de la igualdad.

Así mismo, están anunciadas para este año, varias iniciativas de “gobernanza orientativa”, no vinculantes. Así, el PE ha decidido que éste será el “año de los jóvenes”. Y también varias medidas vinculadas a la educación, formación y perfeccionamiento profesional de los jóvenes. Por otra parte, la anunciada “Estrategia europea de cuidados de larga duración” deberá establecer un cuadro de referencia para el establecimiento de medidas a nivel europeo y en los Estados miembros. Igualmente, el trío de presidencias del Consejo –francesa, checa y sueca, entre enero de 2022 y junio de 2023– ha establecido en las prioridades de su programa la puesta en marcha de la Europa de la salud.

Entre las cuestiones a debatir en la presidencia francesa o en las siguientes, está la creación de un reaseguro europeo de desempleo, que muchos han pedido que se ponga de nuevo en circulación, tras el anuncio, por parte de la Comisión, de que iba a ser presentado en el cuarto trimestre de 2020. La experiencia de SURE durante la pandemia, que ha cubierto en 2020 a



cerca de 31 millones de personas (22,5 millones de asalariados y a 8,5 millones de autónomos), ha sido positiva y podría convertirse en el soporte de un verdadero régimen europeo de cobertura de desempleo.

De la presidencia francesa se espera, igualmente, el desarrollo de una iniciativa propuesta por Bélgica y España de crear un mecanismo de alerta en el caso de desequilibrios sociales, en el contexto del Semestre Europeo. La propuesta ha tenido el apoyo explícito del Comisario europeo de empleo y derechos sociales, Nicolas Schmit, con lo que se ha dado un mandato oficial a los comités del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y de Consumidores para comenzar a trabajar en su diseño.

## El nuevo contexto

La crisis de la pandemia y la invasión de Ucrania han obligado a poner sobre la mesa esenciales propuestas para abordar el rediseño de la construcción europea. Así lo han puesto de manifiesto las intervenciones en el Parlamento Europeo del primer ministro italiano y del presidente francés, con motivo del día de Europa y de la presentación de las conclusiones de la Conferencia sobre el futuro de Europa.

Para Draghi, la pandemia y la guerra en Ucrania requieren que la UE reaccione rápidamente. Los desafíos en el campo económico, energético, migratorio y de seguridad a los que nos enfrentamos requieren respuestas inmediatas y sacar las consecuencias para el futuro. De ahí que hablara de un "federalismo pragmático" y de "ideales", de una "aceleración, inédita en comparación con otras crisis, del proceso de integración europea, de la necesidad de coordinación europea de las fuerzas militares ("los gastos militares europeos de los países de la UE, son tres veces superiores a los rusos, pero están repartidos en 146 sistemas de defensa. Mientras que en EEUU no tienen más que 34"). Lo que debería ir acompañado por una política exterior común, cuyas decisiones, probablemente, no se podrán tomar por unanimidad sino por mayoría cualificada. El primer ministro italiano expresó, así mismo, la necesidad de una política de emigración común, modificando el reglamento de Dublín; de una reforma e integración del mercado europeo de la electricidad; y de inspirarse en el mecanismo SURE para establecer un sistema europeo de reaseguro de desempleo. Abogó, así mismo, por un nuevo plan de relanzamiento europeo, financiado por deuda mancomunada. Todo ello requerirá, concluyó, "un cambio de los Tratados, que hay que abordar con coraje y confianza".

A su vez, Macron, retomando su discurso en la Sorbona de 2017, en pro de "refundar" una Europa debilitada por crisis sucesivas, ha vuelto a la propuesta de Mitterrand, y recientemente de Letta, de establecer, junto a la Unión Europea, una Confederación europea, "Comunidad política europea" la ha denominado. Que agrupe a los países que, siendo democráticos, estén en vías de integración en la UE o a los que, como el RU, hayan salido de la misma. En sintonía con Draghi, ha expresado la necesidad de superar el "voto por unanimidad", ya que "la unanimidad en muchas materias clave no tiene ningún sentido"; de otorgar el "derecho de

iniciativa legislativa” al Parlamento europeo, que actualmente no tiene; de recurrir al cambio de los Tratados si fuera necesario.

En suma, la UE se enfrenta al desafío de terminar su proceso de integración:

- Completando la integración política. Pasando de una gobernanza intergubernamental a una federal, a instituciones adecuadas a la realidad geopolítica en la que tiene que actuar la Unión.
- Recuperando la cohesión social, superando la fragmentación interna y priorizando los valores que le dieron nacimiento.
- Añadiendo a la Unión económica y Monetaria la Unión Fiscal. Cambiando las reglas de gobernanza económica, completando la Unión Bancaria y el mercado de capitales, haciendo estructural lo que ha sido coyuntural (mancomunar la deuda, más recursos propios y presupuesto común, modificar los criterios del Pacto de estabilidad y del Semestre Europeo).
- Cambiando la regla de la unanimidad (como será improbable eliminarla de los Tratado por la vía de acuerdo unánime, se tendrá que recurrir, como sucede en la Unión Monetaria o en el Tratado de Schengen, a las cooperaciones reforzadas) en las tres áreas fundamentales en las que, en la práctica, sigue funcionando: en materia social, fiscal y de política exterior.

Sin unión social, se fomenta la concurrencia social entre países miembros, las desigualdades aumentan, y, con ello, se resquebraja la cohesión social y la cohesión entre países. Y, al aumentar, crecen los populismos autoritarios y se reduce el atractivo referencial de la Unión, en Europa y en el mundo. La falta de cohesión social hace además imposible la transición ecológica, que exige transiciones laborales y sociales muy inmediatas y costosas.

Sin Unión Fiscal, la elusión y la competencia desleal, en el ámbito de la fiscalidad, se perpetúa en la Unión, los ingresos se limitan, al tiempo que los servicios públicos esenciales y el modelo social europeo se resquebrajan, las desigualdades entre países miembros aumentan y las inversiones de futuro son insuficientes.

Y sin política exterior y de defensa común, el “poder blando” europeo resulta inoperante y amenazado en un mundo que ha pasado del multilateralismo al de grandes potencias.

La falta de una integración coherente con las decisiones ya tomadas, como la unión económica y monetaria, impide afrontar los desafíos globales, que requieren de un planteamiento común, federal. Como la defensa, las pandemias y la salud, la inmigración, la digitalización, el acceso a alimentos, la política energética o incluso la industrial.

- La Unión ha de hacerse más coherente y democrática. Pasar de un modelo interestatal a uno federal, requiere, por ejemplo, mayores poderes del PE en la legislación y en la gobernanza, mayor participación de la sociedad civil en la definición y la gestión

de las políticas, la elección directa el presidente de la Comisión, listas europeas en las elecciones al PE, el refuerzo de los valores del constitucionalismo europeo que dio nacimiento a la CE.

## El diálogo social, pilar esencial del ADN europeo

En este último apartado, voy a resaltar, de manera muy sucinta, dos cuestiones vinculadas con el sindicalismo y el diálogo social. La primera hace referencia a la relación entre sindicalismo y democracia. La segunda, a la necesidad de fortalecer el diálogo social mediante las medidas que están en marcha, y otras, para convertirlo, como ha demandado la CES, en un pilar esencial del ADN de la Unión Europea.

- El sindicalismo y la democracia han estado muy vinculados. La sociedad civil y, en concreto el sindicalismo, fueron actores importantes en Europa, en la lucha por la libertad y la democracia. Al respecto, existen muchos ejemplos nacionales y, en el ámbito europeo, uno que fue muy importante para la construcción europea: la creación del "Comité Sindical del Ruhr," entre los sindicatos alemanes y franceses de la industria del carbón y del acero. Este comité influyó en el Plan Schuman de 1950 que desembocó en la creación de la CECA, y favoreció que, en la misma, se creara un Comité Consultivo con la participación de organizaciones sindicales y empresariales. Con ello se expresaba la profunda aspiración no sólo a la paz y a la democracia, sino también al Contrato Social.

Los sindicatos influyeron desde el principio en el desarrollo del Estado Social: en el desarrollo de los derechos sociales, junto a los civiles y políticos, en el objetivo del pleno empleo. En pasar de la caridad a los derechos, en el ascensor social (a la conquista de la clase media como cimiento de la democracia, que ha recordado Joe Biden), en la protección social ante los avatares de la vida, como el desempleo, la enfermedad, la vejez, la vivienda, la educación. En el principio de que crecimiento y "reparto de la tarta" tienen que ir de la mano y beneficiarse mutuamente. Es decir, que la cohesión social ha de ser concebida como un componente del modelo productivo y que la concertación social es un elemento esencial de la cohesión social, de la articulación del conflicto social, de la productividad y el desarrollo del modelo productivo.

Hoy, de nuevo, los valores democráticos y la democracia están retrocediendo, en beneficio de regímenes iliberales, autoritarios o dictatoriales. Regímenes que se alimentan de los problemas sociales y de las políticas que los generan, en una sociedad afectada por nuevas tecnologías de comunicación y formas de desinformación. Por ello, la Comisión Europea publicó, en diciembre de 2020, un "Plan de Acción Europeo para la Democracia", al que la CES, antes de su publicación y posteriormente, ha realizado un conjunto de aportaciones (Plan de Acción Sindical Europeo para la Democracia. Resolución de la CES, 3.4 de junio de 2021).

- En cuanto al Diálogo Social europeo, el Plan de relanzamiento de la UE, tras la pandemia, ha abierto nuevas vías de implicación de los interlocutores sociales. Así, el reglamento de los Fondos de Recuperación y Resiliencia, FRR, exige que en los Estados miembros se realicen consultas –interlocutores sociales, autoridades locales y regionales, otras organizaciones de la sociedad civil– así como dar cuenta de la “forma en que las contribuciones de las partes implicadas han sido tenidas en cuenta en el plan de relanzamiento y resistencia”.

Otro ejemplo de ello, es el acuerdo marco alcanzado por los interlocutores sociales europeos, dentro de las iniciativas de la Comisión Europea sobre temas digitales, sobre “la dimensión social de la digitalización”. Varias propuestas legislativas se derivan de este acuerdo, como el reconocimiento del derecho a la desconexión como un derecho fundamental.

- Finalmente, está anunciada una Recomendación del Consejo sobre diálogo social para junio de este año y la Comisión Europea ha anunciado una Comunicación sobre este tema, para el tercer trimestre de 2022. Anticipándose a estas iniciativas, la CES, el pasado mes de marzo, ha propuesto una hoja de ruta con 11 prioridades para influir en las mismas. Demanda, entre otras, la garantía del respeto de las prerrogativas de los sindicatos, por ejemplo en la negociación de los salarios; el restablecer el derecho de iniciativa respecto a la aplicación de los acuerdos de los Interlocutores Sociales, vinculantes o autónomos, y la financiación para la aplicación de éstos últimos; establecer un representante del Diálogo Social en cada Dirección General de la Comisión; dar carácter obligatorio a la realización de una evaluación de impacto del diálogo social; o la mejora de las estructuras del diálogo social.

En suma, para darle al Diálogo Social Europeo la importancia que le corresponde será necesario fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva en los ámbitos nacionales, para poder interactuar más eficazmente con el europeo. Otorgarle un papel central en la configuración de las políticas europeas y en la aplicación de las mismas. Facilitar y apoyar la legislación negociada, así como la aplicación de los acuerdos autónomos en los ámbitos nacionales y la incentivación del diálogo social y de los acuerdos sectoriales. Naturalmente ello sólo será posible si la arquitectura de la Unión pasa a tener una estructura coherente con las decisiones ya tomadas, con las enseñanzas de las crisis ya afrontadas y con los desafíos a los que se enfrenta la Unión.

Habrà que empezar por la respuesta a las consecuencias de la subida de la inflación y a la correlativa subida de intereses. Si se les da una respuesta equivalente a la de los años 80, puede implicar muy graves consecuencias sobre el empleo, la protección social, las desigualdades y la propia estabilidad de la Unión Europea.





**ESTE  
MENDEBALDEA**



# POLÍTICAS EDUCATIVAS, MEMORIA DEL HOLOCAUSTO Y CORDONES SANITARIOS EN ALEMANIA

JESÚS CASQUETE

Creo que no descubro nada nuevo si sostengo que la historia y su transmisión han sido declaradas por las formaciones políticas nacionalpopulistas europeas como objeto prioritario de su “guerra cultural” contra el Estado liberal y democrático. Por despejar un concepto clave en lo que sigue: por partidos nacionalpopulistas me refiero a aquellas formaciones que se autoproclaman intérpretes privilegiados del “pueblo” y abanderados exclusivos de la “patria”, reventando de paso las costuras del pluralismo de toda sociedad moderna. Acostumbran a apelar al pueblo, en singular, olvidándose de que en toda sociedad moderna el pueblo se conjuga en plural. Contraponen el “pueblo” frente al “establishment”, de ahí su populismo. Son al mismo tiempo formaciones etnonacionalistas que defienden la mayor homogeneidad étnica posible en el seno de sus sociedades. Hablamos, bien que cada uno con sus especificidades, de partidos como el Frente Nacional en Francia (refundado como Rassemblement National en 2018), el Partido Liberal austriaco (FPÖ), Vox en España y el partido que constituirá el eje de las reflexiones sobre historia, educación y política que

me ocupará en lo que sigue, Alternativa por Alemania (AfD).

Fundada en 2013, la irrupción de la AfD ha supuesto un aldabonazo en la autocomprensión de Alemania como país. Ha sido además capaz de elevar a los canales de la política institucional el resentimiento concentrado en un sector importante de la ciudadanía. Si nos referimos a su impacto electoral, en el último periodo legislativo, entre 2017 y 2021, la AfD fue la tercera fuerza política con un 12,6 % de los votos, solo por detrás de la CDU/CSU y el SPD. En las elecciones al Bundestag celebradas el 26 de septiembre de 2021 su porcentaje del voto bajó ligeramente al 10,3 %. Ahora ocupa la quinta plaza en el conjunto del país, pero es la segunda en el Este del país y la primera en Sajonia y Turingia, regiones de la antigua RDA donde uno de cada cuatro electores se decantó por la formación ultranacionalista. Su éxito electoral y político resulta incontestable: la AfD está presente en las cámaras representativas de los 16 Bundesländer o estados federados que forman la República Federal de Alemania. Ningún partido a la derecha de la CDU/CSU ha contado hasta



hoy con tanta representación ni continuidad como la AfD.

Varias preguntas apremian: ¿Cómo ha sido posible la emergencia y consolidación de una formación política ultranacionalista en un país considerado durante las últimas décadas como un modelo para otros países con un pasado dictatorial por su confrontación con el pasado nacionalsocialista, la guerra y el Holocausto? ¿Tienen razón las voces críticas de la cultura de la memoria alemana que cuestionan su carácter modélico como un mito (“nada menos que la mayor mentira vital de la República Federal”, ha escrito el historiador Samuel Salzborn), las mismas voces que sostienen que solo cabe hablar de éxito entre una minoría, pero no como un aprendizaje anclado en la sociedad? ¿O es la consolidación de un partido nacionalpopulista, como han apuntado otras voces, un indicador de normalidad democrática? ¿Y cómo lidiar, en fin, en un sistema democrático con una formación política de esa naturaleza?

Se trata de cuestiones que no admiten una respuesta unívoca. Mi aspiración aquí es esgrimir una serie de consideraciones que iluminen y enriquezcan el debate al respecto de la relación entre historia, educación y política en Alemania colocando el foco en algunas de sus carencias, pero también en sus fortalezas. A este respecto, planteo dos tesis, que solo en apariencia son contradictorias:

Tesis 1: El ascenso y consolidación de la AfD evidencia un fracaso de las políticas educativas y de la memoria llevadas a cabo en Alemania desde finales de la década de 1980, cuando dichas

políticas fueron empezadas a tomar en serio.

Tesis 2: La política de “cordones sanitarios” (o, si se prefiere, de afirmación democrática) para impedir el acceso a instancias institucionales de poder de la derecha radical es un indicador del éxito de esas mismas políticas de la memoria.

Me gustaría articular mi defensa de estas dos tesis a partir de la “descripción densa” de un episodio ocurrido en 2017. Tiene como protagonista a Björn Höcke, el jefe de filas de la AfD en el parlamento regional de Turingia y máximo exponente de la corriente extremista de derechas en el seno del partido conocida como *Der Flügel*. Se trata de una corriente sin estructura formal, podríamos decir que semiclandestina, por una razón: desde su fundación como Estado tras la Segunda Guerra Mundial, y con el aprendizaje de trasfondo de la República de Weimar y el ascenso del nacionalsocialismo al poder, Alemania es el ejemplo arquetípico de una “democracia militante”, que se traduce en la estrecha supervisión, y prohibición dado el caso, de aquellas fuerzas políticas o individuos considerados como una amenaza para el orden constitucional y sus valores constitutivos. En marzo de 2020 la Oficina para la Protección de la Constitución, la entidad encargada de identificar y perseguir dichas amenazas, declaró a *Der Flügel* objeto de sus pesquisas en la medida que se trataba de un “empeño de extrema derecha contra el orden fundamental liberal democrático.”

El episodio que quiero comentar, del que en parte fui testigo directo, ocurrió el 27 de enero. Se trata de una fecha de alto conte-

nido simbólico, hecha coincidir con el aniversario de la liberación del campo de concentración y exterminio de Auschwitz. Desde 1996 ese día en Alemania se celebra el Día Conmemorativo de las Víctimas del Nacionalsocialismo. En el Bundestag tiene lugar una sesión plenaria que cuenta como invitado con algún representante de las víctimas de la barbarie nazi: supervivientes (estos últimos años ya no protagonizan los actos, por razones obvias), representantes de la comunidad judía, personas con síndrome de Down,... En el marco de la misma jornada Wolfgang Schäuble, antiguo ministro de finanzas y último presidente del Bundestag, inauguró una exposición bajo la rúbrica de "Un historia compartida. 1700 años de presencia judía en el espacio cultural alemán". Como pieza adicional de la jornada, en los diferentes campos de concentración situados en suelo alemán se celebra un acto solemne que cuenta con la presencia de representantes de los colectivos de víctimas, de organizaciones de la sociedad civil y de políticos regionales. En la efeméride de este año 2021, por ejemplo, la invitada al Bundestag fue Charlotte Knoblauch, la presidenta de la comunidad judía de Múnich y Oberbayern, una subregión de Baviera.

Volviendo al episodio protagonizado por Höcke: escasas semanas antes de dicha conmemoración, y en el marco de una alocución pronunciada en la ciudad de Dresde ante las juventudes de su partido (juventudes que, dicho sea de paso, también están en el punto de mira de la Oficina para la Protección de la Constitución), Höcke efectuó unas declaraciones que sacudieron los cimientos de un amplio consenso alrededor de la cul-

tura y pedagogía de la memoria: "Nosotros alemanes, es decir nuestro pueblo, es el único pueblo del mundo que ha plantado un monumento de la vergüenza en el corazón de su capital". A nadie se le escapó de qué hablaba: se estaba refiriendo al Memorial del Holocausto situado junto a la Puerta de Brandemburgo. Y prosiguió: "En lugar de poner en contacto a la generación venidera con los grandes logros, con los filósofos, músicos, descubridores e inventores geniales conocidos e influyentes en todo el mundo, de los que tantos tenemos [...] se convierte la historia, la historia alemana, en algo miserable y ridículo". La solución reparadora para Höcke, que por cierto es profesor de historia de secundaria, pasaba por "un cambio de rumbo de 180 grados en las políticas de la memoria".

Con estos antecedentes, Höcke hizo pública su intención de asistir a la ceremonia de depósito de coronas de flores y acto conmemorativo subsiguiente en Buchenwald, al lado de Weimar, en Turingia. Haciendo valer su derecho de admisión, la dirección del campo prohibió al líder regional de la AfD la asistencia. Con todo, Höcke realizó el recorrido por carretera en un coche con los cristales tintados hasta la ubicación del campo en el monte Ettersberg, el mismo escenario de los paseos de Goethe casi dos siglos antes. Tan pronto como su vehículo alcanzó el aparcamiento del campo un agente policial le salió al paso, quien le mostró la prohibición que pesaba sobre él. Tras efectuar unas breves declaraciones a los numerosos medios de comunicación allí congregados, Höcke abandonó el recinto. Con todo, sus correligionarios, asimismo allí presentes (la

prohibición fue ad hominem y afectaba solo a Höcke), depositaron una corona de flores en la Appellplatz, la plaza del recuento de Buchenwald. Desde ahí los prisioneros del campo podían leer, se puede leer hoy, la famosa inscripción en la puerta del campo, "Jedem das seine" ("A cada uno lo suyo", la definición platónica de la justicia). Menos conocida es la inscripción sobre la puerta que podían leer los miembros de las SS que custodiaban el campo: "Recht oder Unrecht, mein Vaterland! ("Justo o injusto, ¡mi patria!"). Para prevenir actitudes como la de Höcke, pretendidas y entendidas como una provocación, en 2019 la Fundación Buchenwald, gestora del espacio conmemorativo, condicionó la presencia futura de miembros de la AfD en la jornada a que "se distancien de modo creíble de las posturas antidemocráticas, enemigas de los derechos humanos y revisionistas de la historia de su partido."

¿Cuáles son los pivotes de la política educativa que pretende revertir la AfD? ¿Y los de las políticas de la memoria en Alemania que necesitarían un giro de 180 grados? Empezando con la pedagogía del pasado traumático en el sistema educativo: de acuerdo con la arquitectura federal alemana, los Länder son los responsables del diseño de los planes de estudio de las asignaturas que integran cada ciclo educativo. Con el fin de preservar un cierto grado de conocimientos y competencias entre todas las regiones del país existe una instancia, la Conferencia de Ministros de Educación (Kultusministerkonferenz). En el caso que nos ocupa de la transmisión a través del sistema educativo formal de la historia del nacionalsocialismo y el Holocausto,

dicha conferencia establece que los Länder anclen dichos temas en los cursos 9º y 10º (15 y 16 años), en algunos casos también en el curso 8º (14 años) en la asignatura de historia y en aquellas otras de ciencias sociales que tengan un cierto contenido histórico. Además, en estos cursos también se tematiza el nacionalsocialismo y el Holocausto en otras asignaturas, como alemán o religión/ética. En cursos posteriores de secundaria (17-18 años) se sigue profundizando en el pasado. Por tomar el programa de la ciudad-estado de Berlín: según los últimos informes públicos a los que he tenido acceso (que se remontan a 2004), el plan de estudios de la asignatura de historia contemplaba para el curso 9º los siguientes temas: el NSDAP, la dictadura nazi; persecución, acomodación y resistencia; guerra de hegemonía y de exterminio; y genocidio. Como ejemplo de transversalidad, en el curso 10º en la asignatura de biología se trabajan temas como el concepto de raza y de eugenesia; en la asignatura de arte se trata el tema de la prohibición artística (como la exposición de arte degenerado en Múnich de 1937), las artes plásticas y la arquitectura.

Una cuestión que merece la pena destacar es la recomendación (o no) por parte de los Länder de que los escolares efectúen visitas a lugares conmemorativos y de memoria (Gedenk- und Erinnerungsorten) relacionados con la barbarie nazi. El campo de concentración de Buchenwald es uno de dichos destinos. Cuenta con una amplia infraestructura al efecto, desde aulas a una biblioteca, pasando por dormitorios y un comedor para acoger a escolares de enseñanza secundaria e, incluso, seminarios

universitarios, todo ello ubicado en los antiguos barracones de las SS.

¿Qué papel desempeñan los antiguos campos de concentración en la pedagogía de la memoria del nacionalsocialismo? Según un estudio sobre el anclaje del nacionalsocialismo en la enseñanza escolar elaborado por los servicios científicos del Bundestag, a la altura de 2006 casi todos los planes de estudios de los Länder contenían una referencia a visitas a lugares conmemorativos del nacionalsocialismo en el marco de la asignatura de historia, entre ellos a los campos de concentración. En 2014, en cambio, solo seis Länder hacían mención expresa a la visita a dichos lugares; los planes de estudio del resto de Länder se refieren de forma genérica a visitas extraescolares a lugares de aprendizaje, como pueden ser, por ejemplo, los centros de documentación (la Topografía del Terror en Berlín o el Dokuzentrum del NS en Múnich son los dos más emblemáticos).

Que la presencia en el currículum escolar del nacionalsocialismo y del Holocausto sea tan intensiva y transversal no parece garantizar en todos los casos unos mínimos conocimientos de la historia reciente. Una encuesta publicada en 2017 por el instituto demoscópico Forsa por encargo de la fundación Körber reveló que un 59 % de los escolares mayores de 14 años sabían que Auschwitz fue un campo de concentración y de exterminio en la Segunda Guerra Mundial. Entre los mayores de 17 años el porcentaje se elevaba al 71 %. La encuesta presenta problemas metodológicos porque muchos de los escolares entrevistados, como acabamos de men-

cionar, no habían tenido ocasión de tratar sistemáticamente la materia en la asignatura de historia. Con todo, la encuesta tenía una virtualidad: ponía en evidencia que a veces no se cumplen las altas expectativas de la sociedad alemana por el conocimiento de la historia.

Déficits de conocimiento al margen, una cuestión resulta incontrovertible: el aprendizaje de la historia del nacionalsocialismo desde una perspectiva autocrítica y aleccionadora está, formalmente, bien incrustado en el sistema educativo. Capítulo aparte, y no menor, es hasta qué punto se cumplen los objetivos (acabamos de mencionar que un 29 % de los estudiantes de 17 y 18 años tienen un conocimiento impreciso de Auschwitz), qué grupos de víctimas se contemplan expresamente (¿solo judíos, o también otros colectivos, como homosexuales, gitanos o los así denominados “asociales” –alcohólicos, prostitutas, delincuentes...–?), si se tematizan a los perpetradores y sus organizaciones, o si el estudio del nacionalsocialismo se inserta en la historia de cada Land particular, posibilitando así una mayor cercanía con lo ocurrido entonces.

La AfD se rebela frente a este peso considerado como excesivo del periodo nacionalsocialista en el estudio de la historia de Alemania. El planteamiento revisionista de las políticas de la memoria y de la historia en Alemania, el ímpetu por trascender cualquier vestigio de la “cultura de la culpa” y “dar un giro de 180 grados”, no resultaba novedoso en las polémicas declaraciones de Höcke. En su programa aprobado en Stuttgart en 2016 la AfD denunciaba el “estrechamiento de la

cultura de la memoria alemana al periodo del nacionalsocialismo”, al tiempo que abogaba por una “consideración más amplia de la historia que abarque también los aspectos positivos y forjadores de identidad de la historia alemana.” El programa electoral de la AfD presentado a la ciudadanía en las pasadas elecciones de septiembre de 2021 abundaba en este aspecto: la “cultura oficial de la memoria” no tiene que concentrarse solo en los “puntos más oscuros” (Tiefpunkte) de la historia, sino que tiene que apuntar también a sus “cimas” (Höhepunkte). Y es que, alegan, “un pueblo sin conciencia nacional a la larga no puede perdurar.”

La valoración del Tercer Reich que hizo en 2018 su entonces co-portavoz parlamentario en el Bundestag y desde 2019 presidente de honor del partido, Alexander Gauland, encaja en el mismo anhelo por reestructurar los planes educativos relacionados con la historia y por fijar la atención en los, digamos, momentos y personajes gloriosos. Quien ostentase cargos de responsabilidad durante cuatro décadas de profesionalismo político en las filas de la CDU sostuvo, en el marco de un congreso de las juventudes de la AfD (nótese que hay cierta querencia entre sus dirigentes por polemizar sobre la historia reciente ante la juventud, las “víctimas” más recientes de las políticas de la memoria en el país), que “Hitler y los nazis son una cagada de pájaro en una historia alemana con más de 1000 años de éxitos”. El Holocausto entendido como una nota a pie de página en la gloriosa historia de Alemania, 12 años entre siglos, una gota en un vaso de agua, ¿comparable quizá, se podría interpelar a Gauland, con los 16 años de la “dictadu-

ra de Merkel”, que es como se etiqueta en círculos extremistas de derechas el Gobierno del país?

Pero sigamos con la descripción densa del episodio protagonizado en Buchenwald por Höcke. Lo allí ocurrido en 2017 tenía un antecedente cercano. En la jornada conmemorativa del 27 de enero, solo que de 2015, se repitieron protagonista y escenario. Entonces estaba prevista la asistencia al acto conmemorativo en el campo de concentración del líder local de la AfD, que había irrumpido el año anterior en el parlamento regional de Turingia como cuarta fuerza política con el 10 % de los votos. La inscripción de la corona de flores que tenía previsto depositar el polémico representante de la extrema derecha rezaba así: “En recuerdo de todas las víctimas del campo de concentración y del campo especial (Speziallager) de Buchenwald”. A primera vista, poco habría que objetar al ejercicio memorioso incluso de “todas las víctimas”. Sin embargo, para una cabal comprensión de la intencionalidad de la AfD hay que añadir un hecho histórico importante: tras la derrota nazi en la Segunda Guerra Mundial, y hasta 1950, Buchenwald fue uno de los diez antiguos campos de concentración nazis habilitados en la zona de ocupación soviética para internar a antiguos nazis, o sospechosos de haberlo sido. Alrededor de 7.000 personas perdieron la vida como consecuencia de las precarias condiciones de vida en el campo, sobre todo en el invierno de 1946-47. El recurso retórico utilizado en la propuesta de la AfD respondía a la fórmula en inglés de “whataboutism”, que en traducción libre sería algo así como “qué me dice usted de...”. Aplicado al caso:

mediante un ejercicio especular, se trataba de relativizar los crímenes nazis trayendo a colación los crímenes de masas perpetrados por los soviéticos. Seguía en este punto una suerte de ley no escrita en la nueva derecha alemana desde la Segunda Guerra Mundial que pasa por no problematizar el Holocausto, sino por ignorarlo o, cuando ello no es posible, por equipararlo con otros crímenes de masas. La dirección del campo transmitió al partido extremista que tal inscripción no era de recibo. Esta postura respondía a las pautas marcadas por una comisión de investigación del Bundestag sobre "Revisión de la historia y de las consecuencias de la dictadura del SED". En 1994 dicha comisión hizo público un informe que concluía que "los crímenes del nacionalsocialismo no pueden ser relativizados mediante la equiparación con los crímenes de las dictaduras de estado socialistas ni los crímenes bajo las dictaduras de estado socialistas han de ser minimizados mediante la referencia a los crímenes del nacionalsocialismo". Obligado por las exigencias de la dirección del campo, la AfD modificó la fórmula, que ahora pasó a ser "En silenciosa memoria" (In stillen Gedenken). Volkhard Knigge, director del campo durante el último cuarto de siglo, tenía claro el marco en el que encajaba el intento de la AfD: era un primer paso para revertir la cultura memorialista en Alemania.

Todos estos episodios tienen un hilo narrativo común: la AfD practica un relativismo de la historia que, sin negar abiertamente los crímenes perpetrados por los regímenes fascistas del siglo pasado, como el nacionalsocialismo, apuntan a reescribir una historia de Alemania sin máculas. Un giro de 180

grados en las políticas de la memoria como el propuesto por la AfD tendría como objetivo posibilitar que los y las alemanas se contemplasen como un país más, "normal", con "confianza en sí mismo", que no siga arrojando la responsabilidad por los crímenes de masas condensados en Auschwitz. De ahí al relativismo del Holocausto dista un paso que la AfD y otros partidos nacionalpopulistas europeos están dispuestos a dar. Hay varios hilos comunes que recorren la praxis de los nacionalpopulismos europeos. Uno, el principal, es la visión agónica de la patria en disolución por la afluencia de inmigrantes, en particular de origen musulmán (al teoría del "gran reemplazo" popularizada a partir de una conferencia de Renaud Camus en París); otro es la visión subordinada de la mujer y el rechazo del feminismo (solo el 13 % de los integrantes del grupo parlamentario de la AfD surgido de las elecciones del pasado mes de septiembre son mujeres, frente a un 58 % de los Verdes o un 54 % de Die Linke). Un tercero, el que aquí nos interesa, es la vocación revisionista de la historia y por relativizar los crímenes perpetrados por los regímenes y movimientos fascistas en el siglo pasado. Recuérdense si no a este respecto las declaraciones de Jean-Marie Le Pen, efectuadas por primera vez en 1987 y luego repetidas en varias ocasiones, según las cuales las cámaras de gas eran un "detalle" de la Segunda Guerra Mundial; o también las manifestaciones de líderes de Vox sobre el golpe de Estado de 1936 y la Guerra Civil, por no hablar de la reinterpretación de la "Leyenda negra", aunque lo cierto es que las referencias del nacionalpopulismo español a los periodos más recientes (Segunda

República, Guerra Civil y franquismo) son más bien escasas; prefieren el tiro largo de la historia, la Reconquista, los Austrias o la conquista de América.

El riesgo de relativismo en el abordaje del nacionalsocialismo y sus crímenes o, en otros términos, el cuestionamiento de la singularidad del Holocausto, no es patrimonio exclusivo de la extrema derecha. Ya he traído a colación varios ejemplos a este respecto surgidos desde las filas de la AfD. Abro aquí un inciso para abordar un debate que se está abriendo camino entre (sobre todo) historiadores del nacionalsocialismo y del colonialismo, en particular (pero no solo) en las páginas del semanario *Die Zeit* durante la segunda mitad de 2021. El debate tiene implicaciones interesantes para su aplicación en otros contextos, entre ellos el vasco y el español; de ahí que me detenga un instante en algunos de sus pormenores.

El eje del debate en curso gira alrededor de la oportunidad o no de repensar la singularidad del Holocausto y su impronta en la sociedad alemana, vale decir, occidental; de ahí que se hable ya de un nuevo “debate de los historiadores”, una suerte de segunda vuelta de la *Historikerstreit* que tuvo como protagonistas a mediados de la década de 1980, entre otros, a Jürgen Habermas y a Ernst Nolte. Más allá de la cifra de víctimas (el estalinismo superó al Holocausto en este sentido) o del diseño industrial del exterminio en las cámaras de gas (Habermas sostuvo que el Holocausto de los judíos no se puede reducir a una innovación técnica), los defensores de la singularidad la cifran en la motivación de los perpetradores del extermi-

nio: aniquilar a todo un grupo étnico por razones ideológicas y eliminar todo rastro de su impronta en la cultura, las ciencias o las artes.

La memoria de la ruptura civilizacional que supuso el Holocausto es el fundamento moral de la República Federal Alemana. Un amplio sector de la opinión pública y de la política, desde luego la más influyente desde los medios, la universidad o la política, considera una suerte de herejía establecer comparaciones con otros genocidios. Hoy, sostienen las voces críticas con lo que se ha denominado el “catecismo alemán” (Dirk Moses), conviene revisar el “tabú” de la singularidad del Holocausto y resaltar sus especificidades a la luz de la comparación con la experiencia colonial de los países europeos, también de Alemania. Recordemos que a comienzos del siglo XX en la actual Namibia, entonces colonia alemana, se produjo el genocidio de los herero y nama. Las estimaciones apuntan a entre 50.000 y 70.000 víctimas mortales. La República Federal habría vivido en una suerte de “amnesia colonial” (Jürgen Zimmerer) que no ha empezado a ser subsanada sino hasta principios del siglo XXI, cuando el Gobierno alemán se disculpó oficialmente por las atrocidades cometidas. A este respecto, está por ver la recepción en Alemania de la obra del último premio Nobel de literatura, el tanzano Abdulrazak Gurnah, que problematiza en su obra la alargada sombra del colonialismo (no solo el alemán, claro, pero no se puede pasar por alto que la mayor parte de la actual Tanzania fue colonia alemana entre 1885 y 1919), aspecto éste que destacó el jurado en su veredicto. Sus libros traducidos al alemán (la mitad, cinco



de diez) se encontraban descatalogados en el momento de la concesión del premio. Volviendo a estos historiadores y especialistas en estudios de la memoria, entre quienes cabe destacar a Dirk Moses, Jürgen Zimmerer o Michael Rothberg, el Holocausto viene investido por los “sacerdotes” de la memoria como un trauma sagrado que no debe ser profanado incluyendo víctimas de otros genocidios. Estos críticos de la singularidad desafían este “dogma” elevado, critican, a la categoría de “ideología de estado” para extender el flujo de la memoria al colonialismo y sus víctimas. Entre ambos crímenes de masas, el Holocausto y el colonial, habría puntos comunes como el impulso racista, el ánimo de conquista de espacio o la aplicación de ciertas técnicas de dominación, como los campos de concentración. En su ánimo, hay que dejarlo claro, está evitar establecer cualquier tipo de jerarquía del sufrimiento. Estos autores revisionistas no abogan por menos memoria de los episodios más tenebrosos del pasado alemán, como hace la AfD, sino por una memoria más inclusiva. La idea de una “memoria multidireccional” acuñada por Michael Rothberg, sería un intento de superar la “competencia” entre las historias de victimización de diferentes grupos sociales. Desde su punto de vista, los elementos singulares del Holocausto, que ninguno de los historiadores implicados en el debate cuestiona, saldrían a relucir mejor mediante la comparación con los genocidios perpetrados por las potencias coloniales. Su énfasis apunta más al análisis de las especificidades del Holocausto y del colonialismo que al subrayado de la singularidad del primero. No se trataría, pues, de una cuestión de fomen-

tar el estudio y la memoria de “uno u otro” genocidio, sino de “uno y otro”, aunque sin cuestionar nunca la culpa y responsabilidad alemana en el Holocausto. Una perspectiva global e inclusiva de este tenor conseguiría “destabuizar” y “desprovincializar” el debate y sacudirse las estrecheces de lo que se ha calificado como la “caja negra de Auschwitz”. Se trataría, según otro interviniente en el debate, el historiador Per Leo, de alcanzar una nueva autocomprensión moral de Alemania que integre a Auschwitz pero sin reducirla a Auschwitz; de identificar los hilos que abarcan de Windhuk (capital de Namibia) hasta Auschwitz (J. Zimmerer). Una memoria así ensanchada (Holocausto + colonialismo) presentaría una ventaja digna de tener en cuenta: conseguiría apelar e incorporar las experiencias y mundos vitales de millones de alemanes inmigrantes o de origen inmigrante, que cuentan con las vías familiares de transmisión de la memoria del Holocausto cegadas, pero que en cambio están expuestos al racismo en su vida cotidiana.

La polémica en las páginas de *Die Zeit* ha reavivado el debate sobre la memoria y su pedagogía en un país devenido memorioso en las últimas décadas. Los riesgos de relativizar el Holocausto son reales, lo cual explica el calor del debate en curso, así como la altura intelectual de los intervinientes, al que se ha sumado desde una perspectiva afirmadora de la singularidad, entre otros, el historiador del Holocausto Saul Friedländer. Ahora bien: no hay que confundir el revisionismo de esta nueva hornada de historiadores con el revisionismo nacionalpopulista de la AfD. Los primeros desafían la singularidad del



Holocausto en la medida que lo comparan con el genocidio colonial, pero sin cuestionar la responsabilidad alemana por los crímenes cometidos ni el deber de memoria. Su propuesta, sin embargo, corre el riesgo de derivar en el relativismo, puesto que lo singular es por definición único, mientras que el énfasis en lo específico de un fenómeno histórico no por fuerza lo es, desde el momento en que hay múltiples especificidades. Como quiera que sea, estos historiadores exigen más memoria, no menos. La AfD, en cambio, lamenta el exceso de memoria del nacional-socialismo y aspira a inscribir ese periodo en un ciclo histórico más largo que difumine el peso de la barbarie nazi.

Si el Holocausto respondería a 12 años de historia alemana, la incorporación al currículum escolar de la memoria de la experiencia colonial tampoco despierta el más mínimo interés en las filas de la derecha ultranacionalista. En un informe de 2014 la Conferencia de Ministros de Educación recomienda incluir en los planes de estudio una "memoria culturalmente sensible y multiperspectivista" ajustada a la realidad de un país multicultural e incorporando las experiencias de la dictadura y del colonialismo. La AfD opina justo lo contrario. Así, en su programa electoral de 2021 denuncia las "injurias a la época imperial alemana" y la diabolización del "hombre blanco". En un nuevo ejercicio de relativismo del estilo de "qué me dice usted de...", a renglón seguido propone que se cumpla cuanto antes la resolución del Bundestag de crear un centro de información sobre las víctimas del terror bajo el comunismo.

Hasta el momento nada he dicho expresamente acerca de la segunda tesis planteada al comienzo y referida al éxito del aislamiento del nacionalpopulismo en las instituciones representativas como consecuencia precisamente de las políticas educativas y memoriales desarrolladas durante las últimas décadas en Alemania. Recuerdo que esta tesis sostenía que la política de cordones sanitarios para impedir el acceso a instancias institucionales de poder de la derecha radical puede ser leída como un indicador del éxito de las políticas de la memoria. El futuro dirá si las propuestas programáticas del nacionalpopulismo europeo en temas como la migración, el feminismo o la Unión Europea encuentran puntos de acuerdo con otras fuerzas políticas del espectro conservador que les permitan, algún día, alcanzar compromisos de gobierno a nivel estatal. Cada país presenta historias, culturas políticas y estructuras de oportunidad idiosincráticas que convierten cualquier generalización o profecía en un ejercicio arriesgado. Las medidas de afirmación democrática que sirven para un país como Alemania pueden revelarse inútiles en otros, como ocurre en España con Vox y el PP, o como ha ocurrido en Austria con el denominado "régimen Kurz" y sus alianzas y connivencias con el nacionalpopulismo, al menos hasta la dimisión de su primer ministro. Hay políticas, como la migratoria, donde a priori el entendimiento entre ultranacionalistas y conservadores se presenta más plausible. En cambio, el alcance y forma de la integración europea o las políticas de igualdad de la mujer presentan, hoy por hoy y en general, más desencuentros. Por muy recelosas que se muestren las

fuerzas conservadoras de Alemania con las propuestas efectuadas desde el feminismo, a los partidos que integran la Unión (CDU y CSU) les resultaría, digamos, problemático asumir la propuesta recogida en los programas de la AfD de no destinar dinero público a los estudios de género, medida que por cierto otro país regido por una formación política nacionalpopulista, Hungría, ya adoptó en 2018. Sin embargo, todo apunta a que el estricto cordón sanitario a nivel estatal frente al ultranacionalismo de la AfD seguirá vigente en el futuro próximo. El pilar moral de la memoria del Holocausto opera como un muro de contención frente a las posturas relativizadoras del genocidio perpetrado por el nacionalsocialismo. A día de hoy, ninguna fuerza política representada en el Bundestag, desde la Unión (CDU/CSU) al SPD, pasando por liberales, verdes y Die Linke presenta fisuras a nivel estatal (a nivel regional y/o municipal hay algún precedente que apunta en contrario) a la hora de marcar unas líneas rojas a la ultraderecha. Ninguna fuerza política que ponga en cuestión las políticas educativas y de la memoria de Auschwitz desde posiciones revisionistas encontrará interlocutor en el sistema político dispuesto siquiera a sentarse a una mesa de negociación. Me refiero ahora al revisionismo de extrema derecha, porque el otro revisionismo que he mencionado, el impulsado desde los estudios postcoloniales, postula justo lo contrario, ensanchar el marco de la memoria, discurre en parámetros académicos y no políticos y, en cualquiera de los casos, nada tiene que ver con la derecha radical. La cobertura y los análisis en los medios de comunicación de la jornada electoral del

pasado día 26 de septiembre resultan ilustrativos al respecto de la solidez del consenso aislacionista del nacionalpopulismo. Daba igual qué canal de televisión o qué medio impreso se consultase. En las hipótesis de mayoría parlamentaria que se barajaban esa noche y los días siguientes había varias alternativas posibles: conservadores y socialdemócratas (la Gran Coalición), Jamaica (conservadores, verdes y liberales), semáforo (socialdemócratas, verdes y liberales), rojo-rojo-verde (SPD con verdes y Die Linke). Todos los partidos, en mayor o menor medida, figuraban en las quinielas de gobierno, al menos a nivel especulativo. Había en cambio un partido que no figuraba en ninguna hipótesis de gobierno, ni siquiera en términos aritméticos, el mismo que no ha entrado en la ronda de consultas habituales en estos casos para alcanzar un acuerdo de gobierno: la AfD. El único de los partidos del arco parlamentario alemán, por lo demás, que no gobierna ni co-gobierna en ningún Land de país. En los debates electorales mantenidos a tres bandas durante la campaña electoral (SPD, CDU/CSU y Verdes) todos los candidatos y candidatas se mostraron unánimes y categóricos al respecto de su vocación de mantener un férreo cordón sanitario frente a la ultraderecha.

Concluyendo: Cuando valoramos el impacto de las políticas de la memoria de las últimas décadas en Alemania, ¿la botella está medio vacía o medio llena? La pregunta no admite una respuesta sencilla. Las políticas educativas ligadas a la memoria no pueden ser las mismas en la segunda que en la tercera que en la cuarta generación, por una sencilla razón: a medida que aumenta la dis-

tancia temporal se difumina la transmisión de la memoria familiar. Tampoco es lo mismo diseñar dichas políticas para una sociedad culturalmente homogénea que hacerlo en el siglo XXI, cuando Alemania cuenta con una considerable población inmigrante o de origen inmigrante y es, de hecho, un país multicultural. Nuevos debates ven la luz, como la oportunidad de incorporar la memoria del pasado colonial alemán y así “destabuizar” la singularidad del Holocausto. La preservación de la memoria de un pasado traumático es un blanco móvil que exige continuas puestas al día para no agotar el potencial educativo orientado a fomentar la tolerancia y a combatir el prejuicio y la discriminación.

Se trata de un fenómeno dinámico que exige una adaptación constante a las perspectivas cambiantes del presente. Con todo, se detectan signos de agotamiento de las políticas de la memoria. El conocimiento entre los escolares de lo que fue y significó Auschwitz es un ejemplo elocuente; el auge de la derecha ultranacionalista de la AfD es otro indicador. Sin embargo, la opinión pública y la clase política representativa de la amplia mayoría de la sociedad alemana muestran una firmeza referencial a la hora de enfrentarse con quienes rompen consensos básicos del orden liberal democrático, en el caso que me ha ocupado, la memoria del nacionalsocialismo y del Holocausto.

## BIBLIOGRAFÍA

Arias Maldonado, Manuel. “Una controversia alemana”, *Revista de Libros* 8-9-2021. Disponible en: <https://www.revistadelibros.com/una-controversia-alemana/>.

Augstein, Rudolf et al. 1987. *Historikerstreit. Die Dokumentation der Kontroverse um die Einzigartigkeit der nationalsozialistischen Judenverichtung*. Múnich/Zúrich: Piper.

Bauer, Katja y Maria Fiedler. 2021. *Die Methode AfD*. Stuttgart: Klett-Cotta.

Billier, Maxim. 2021. “Die neuen Relativierer”, *Die Zeit*, 2-9-2021.

Deutscher Bundestag. Wissenschaftliche Dienste. 2018. “Die Verankerung des Themas Nationalsozialismus im Schulunterricht in Deutschland, Österreich, Polen und Frankreich”. Disponible en: <https://www.bundestag.de/resource/blob/577838/057659f45ba3ae2fc1ba10aca4f1da91/WD-8-091-18-pdf-data.pdf>

Friedlander, Saul. 2021. “Ein fundamentales Verbrechen”, *Die Zeit*, 8-7-2021.

Informe de la Fundación Körber. 2017. Disponible en: [https://www.koerber-stiftung.de/fileadmin/user\\_upload/koerber-stiftung/redaktion/handlungsfeld\\_internationale-verstaendigung/pdf/2017/Ergebnisse\\_forsa-Umfrage\\_Geschichtsunterricht\\_Koerber-Stiftung.pdf](https://www.koerber-stiftung.de/fileadmin/user_upload/koerber-stiftung/redaktion/handlungsfeld_internationale-verstaendigung/pdf/2017/Ergebnisse_forsa-Umfrage_Geschichtsunterricht_Koerber-Stiftung.pdf)

Konferenz der Kulturminister. 2005. “Unterricht über Nationalsozialismus und Holocaust”. Disponible en: [https://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/AllgBildung/Zusammenfassung-Holocaust-November-05\\_01.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/AllgBildung/Zusammenfassung-Holocaust-November-05_01.pdf)

Konferenz der Kulturminister. 2014. "Erinnern für die Zukunft. Empfehlungen zur Erinnerungskultur als Gegenstand historisch-politischer Bildung in der Schule". Disponible en: [https://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/2014/2014-12-11-Empfehlung\\_Erinnern\\_fuer\\_die\\_Zukunft.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/2014/2014-12-11-Empfehlung_Erinnern_fuer_die_Zukunft.pdf)

Leo, Per. 2021. *Tränen ohne Trauer*. Stuttgart: Klett-Cotta.

Moses, Dirk. 2021a. "The German Catechism", *Geschichte der Gegenwart*, 23-5-2021.

Moses, Dirk. 2021b. "Dialectic of *Vergangenheitsbewältigung*", *The New Fascism Syllabus*, 15-6-2021.

Moses, Dirk. 2021c. "Gedenkt endlich auch der Opfer kolonialer Gräueltaten!", *Die Zeit*, 15-7-2021.

Moses, Dirk. 2021d. *The Problems of Genocide*. Cambridge: Cambridge University Press.

Perraudin, Michael y Jürgen Zimmerer (eds.). 2011. *German Colonialism and National Identity*. Londres: Routledge.

Rothberg, Michael. 2009. *Multidirectional Memory*. Stanford: Stanford University Press.

Rothberg, Michael y Jürgen Zimmerer. 2021. "Enttabuisiert den Vergleich", *Die Zeit*, 31-3-2021.

Schmitt, Thomas E. 2021. "Ist der Rassismus etwa unüberwindbar?", *Die Zeit*, 22-7-2021.



JOSE IBARROLA

# EL DISCURSO NACIONALISTA RADICAL DESPUÉS DEL TERRORISMO<sup>1</sup>

MARTÍN ALONSO ZARZA

*A día de hoy una de las batallas políticas principales es la batalla por el relato.*

Hasier Arraiz, presidente de Sortu  
(*El Correo*, 19/11/2013)

*Sigue la pista de las palabras sagradas; a lo mejor descubriendo las perversiones que los hombres fraguan en ellas lleguemos a descubrir el antídoto. Quizás así podamos volver a rescatar las palabras.*

Félix Novales  
(*El tazón de hierro*)

## Introducción

En agosto de 2021, Santuxu presenció el homenaje a Agustín Alcaraz, tras cumplir condena por cuatro asesinatos y el intento de matar a Juan María Atutxa. Ante las protestas por este nuevo *ongietorri*, un rito de homenaje a los asesinos no arrepentidos, Sortu emitió un comunicado en el que, por una parte, afirma que “mientras haya un solo preso, refugiado o deportado en la cárcel o en el exilio, no se podrá hablar de paz completa” y, por otra, que la “criminalización [...] no hace ninguna aportación a la construcción de la convivencia y no hace sino reforzar la agenda de los enemigos de la paz”. Merece destacarse la ingeniería semántica que convierte en criminales y enemigos de la paz a quienes critican que se ensalce a criminales y establece que la paz consiste en la obliteración de la justicia. Hay un fuerte motivo metafórico en el hecho de que Almaraz compaginara su militancia en ETA con la tarea de profesor en la coordinadora de alfabetización *Alfabetizatze Euskalduntze Koordinakundea* (AEK), (*El País*, 30/01/2001). El comunicado de Sortu ilustra una notable habilidad en esta dimensión crucial de la vida colectiva que consiste en dar forma al sentido de los términos y determinar el significado de “paz” y la referencia de amigos y “enemigos de la paz”. Sortu no hacía sino replicar el mensaje del colectivo de presos (EPPK) en junio de 2012: “El arrepentimiento-delación no es más que una vía diseñada para la destrucción de la persona y del militante, y por eso la criticamos y repudiamos. [...] Somos el reflejo del conflicto político y toda salida debe ir ligada a la resolución integral del mismo: a la amnistía-autodeterminación, [...], liberando a todas las personas encarceladas” (*Gara*, 03/06/2012).

La anécdota de Santuxu da pie para acotar el espacio de estas notas. Su foco no se ubicará en el plano jurídico o penal, sino en el de los modos en que los actores sociales se comportan en aquellos ámbitos que son pertinentes para el tema que nos ocupa. En definitiva, se trata de observar cómo el sector de la sociedad vasca vinculado con la práctica del terrorismo ha incorporado a su léxico durante décadas, con la ayuda de otros agentes, ciertos conceptos nobles alterando completamente su sentido, de modo que en lo concerniente a la historia del nacionalismo vasco radical (NVR) nos desenvolvemos en un oneroso malentendido. La hipótesis que se propone es que tal estado de cosas supone un obstáculo de primer orden para la aplicación de los principios sustantivos de la justicia restaurativa (JR). La exposición se distribuye en cuatro apartados: 1. El elefante en la habitación: la corrupción del lenguaje; 2. La patrimonialización de la victimidad por los productores de víctimas; 3. La posición oficial del nacionalismo vasco radical: en los antípodas de la justicia restaurativa, y 4. De la humillación a la vergüenza: el camino de Damasco hacia la justicia restaurativa.

## **El elefante en la habitación: la corrupción del lenguaje**

El lenguaje es en la esfera social lo que el dinero en la económica: “la moneda falsa, como las palabras impostoras, hieren a todo el mundo y averían las mecánicas sensibles del cambio social”, escribe Maurice Olander.<sup>2</sup> La historia del terrorismo es, como la de todas las violencias de carácter ideológico, inseparable de la perversión del lenguaje. Pero este aspecto no ha merecido una consideración consonante con su impacto en la vida social del País Vasco. En inglés se utiliza la expresión “el elefante en la habitación” para designar un asunto molesto y perturbador que está a la vista de todos pero que se prefiere soslayar. La JR puebla un campo semántico habitado por palabras como diálogo, negociación, encuentro, mediación, facilitación, conferencias, reuniones y otras parecidas. Para los familiarizados con el espacio que nos ocupa es bien conocido que este léxico ha sido contumazmente utilizado durante décadas en paralelo a las prácticas violentas por los mismos actores o sus valedores no violentos.

En la introducción a una obra de referencia sobre este tema, Mario Onaindia afirmaba que “si Euskadi fuera un país normal, el Gobierno vasco habría publicado este vocabulario con la sana intención de clarificar a los ciudadanos, orientándolos en la maraña de ‘palabros’ que surgen cada poco tiempo para referirse a los mismos conceptos”.<sup>3</sup> Y debió añadir: y de palabras corrientes vaciadas completamente de sentido, adulteradas.

Que términos del repertorio del lenguaje noble sean invocados en el postterrorismo sin tener en cuenta su perversión precedente invita a algunas cautelas. También para observar si el final de la violencia ha significado una recuperación del sentido genuino de las palabras nobles. Como puede no resultar patente la conexión del maltrato del lenguaje con la violencia, se ilustrará con un ejemplo. Ernest Wiechert, maestro y novelista muy leído en los años 30, luego recluido en Buchenwald por sus críticas al nazismo, escribió:

Si la palabra hubiera sido sagrada para la nación y su juventud educada para tenerla por sagrada, una risa sin precedente habría devuelto al 'superhombre' a la caverna de sus orígenes. Tomemos dos de sus palabras, tomemos las palabras 'patria' y 'honor' y pensemos en las simas criminales sobre las que se tendieron como un puente fulgurante. Tomemos la palabra 'estado', la palabra 'libertad' y la palabra 'justicia', las grandes impostoras de la humanidad cuando una mano insidiosa las troca de fin a medio.<sup>4</sup>

La corrupción del lenguaje es una condición necesaria para las derivas violentas. Cuando le preguntaron hace veinte años al líder del denominado tercer espacio por qué no utilizaba la palabra "terrorismo" para designar la práctica de ETA respondió que usaba las palabras que mejor le convenían para sus fines. Las posiciones de este emisor, luego alto cargo en el Gobierno vasco, ilustran bien el estado de ánimo de las últimas palabras de Fernando Buesa en el Parlamento Vasco, el 18 de febrero de 2000, cuatro días antes de ser asesinado junto a su escolta Jorge Díez, palabras dirigidas al Gobierno de Juan José Ibarretxe: "Estamos hartos de que ustedes se dediquen a darle vueltas al diccionario y a retorcer el sentido de las palabras para ver si encuentran una expresión feliz que sea asumible por Euskal Herritarrok (EH)". No es demasiado aventurado conjeturar que esta alusión, el señalamiento del elefante, colmara la paciencia de quienes encargaron su asesinato. En todo caso la posición de EH en el pleno del Ayuntamiento de Vitoria el 28 de febrero queda patente en las palabras de su representante justificando la abstención ante una moción de condena del atentado:

Ante los hechos trágicos acaecidos en la ciudad de Gazteiz, Euskal Herritarrok quiere realizar las siguientes valoraciones: 1. Lamentamos profundamente la pérdida de las vidas de Fernando Buesa y Jorge Díez, y entendemos que estos hechos solo pueden ser entendidos desde un sentimiento de fracaso colectivo. 2. Expresamos nuestro sentimiento de conmoción y tristeza que embargan hoy al conjunto de la ciudadanía de Euskal Herria. 3. Compartimos, así mismo, hacemos nuestros los sentimientos de dolor que embargan en estos momentos a los familiares, amigos y compañeros de los fallecidos. 4. Es, sin embargo, en estos momentos de auténtica tragedia política y humana, donde se hace más necesario que nunca apelar a la responsabilidad política de todos. Solo desde la superación de los actuales esquemas de enfrentamiento y su sustitución por esquemas de diálogo y entendimiento, podremos alcanzar un escenario de democracia y paz para nuestro país. 5. En la búsqueda de ese escenario, la izquierda abertzale reafirma su firme voluntad de construir con el conjunto de la sociedad vasca, de sus agentes sociales, políticos y sindicales, un escenario definitivo de paz y democracia para Euskal Herria. (Subrayado M.A).

En otros términos, EH declara que solo detendrá los atentados ("hechos trágicos acaecidos") si se dialoga, si se llega a una negociación. Y por si no está claro el sentido subliminal de las palabras vale la pena rescatar un escrito iluminador, un documento capturado a Santi Potros en 1987, que explica el sentido abertzale de "negociación": "Frente a las tesis insurrecciona-



listas [...] entendemos no viable una victoria militar [...] y adoptamos una táctica de conquistas irreversibles, mediante la creación de correlaciones de fuerza favorables que se resuelvan mediante la negociación”.<sup>5</sup>

Podría alegarse hoy que han pasado muchos años desde entonces. En esos años, ETA ha dejado de matar y con ello ha desaparecido del espacio vasco la expresión más cercana al fascismo. Pero en la cuestión del lenguaje no hay un cambio significativo, de modo que cabría decir que persisten las esquivas del totalitarismo. Aquellas que sembró la doctrina de la socialización del sufrimiento y que reflejan dos calas de la ponencia *Oldartzen*. La primera pone de manifiesto el empeño de convertir su concepción del mundo en patrón interpretativo: “Herri Batasuna debe ganar a través de su trabajo la batalla de la referencialidad”. La segunda expresa su ambición totalitaria: “Hemos de tener en cuenta que nuestro objetivo de transformar la realidad en Euskal Herria implica una modificación de los comportamientos personales y un cambio de las conciencias, tanto en la militancia de Herri Batasuna como del resto de nuestro pueblo”.<sup>6</sup>

Es significativo que esta declaración de intenciones, tan reiteradamente confirmada, no haya servido para llamar la atención de los interesados en la cuestión vasca y, peor aún, que actores influyentes la hayan adoptado como moneda de curso legal. Prueba de la vigencia de este encantamiento cegador es el tratamiento que ofrecieron muchos medios a la llamada Declaración del 18 de octubre de 2021 en Aiete de Arnaldo Otegi y Arkaitz Rodríguez, dando por buena la interpretación de la preocupación por las víctimas que el propio Otegi desmentiría horas más tarde y de forma contundente en la manifestación de apoyo a los presos el 23 siguiente. En ella los acompañantes de Otegi gritaron a las víctimas “vosotros fascistas sois los terroristas”, como en los tiempos en que se gritaba “ETA, mátalos”. Tampoco allí había ruptura narrativa. Ni tampoco eso sirvió, como antes la quema de libros o los asesinatos de destacados militantes antifranquistas, para reconducir las lecturas de los incautos, empeñados en ignorar al proboscidio omnipresente. Para insistir en la inversión, dos ejemplos más. El etarra y dirigente de HB José María Olarra, llamó nazi a Fernando Mújica, que era judío, abogado y socialista. Fue asesinado por ETA.<sup>7</sup> Más reciente, la joven que atacó a un militante del PP le llamó “fascista” mientras le gritaba frases a favor de ETA.<sup>8</sup> La treta reside en justificar la violencia (real) como consecuencia o respuesta al fascismo (atribuido); siendo fascismo equivalente a oposición a la voluntad del emisor.

Está inversión semántica, que convierte a las víctimas en fascistas, es la expresión superlativa de la adulteración del lenguaje. También se tachó de antidemocrática a la Constitución mientras se practicaba el tiro en la nuca o el menos arriesgado coche-bomba. También “los chicos de la gasolina” que quemaban libros llamaban fascistas a los librereros asaltados. El tono grueso de estas aseveraciones obedece a la falta de una comprensión cabal del alcance de esta malversación del lenguaje y la dificultad consiguiente de mantener un tono templado ante la escala de la impostura. Esta alteración patológica del lenguaje tiene dos componentes, el semántico, la adulteración del significado, y el social, su elevación a código normalizado en virtud

de un poderoso mecanismo de ingeniería social. Así lo recoge el *Vocabulario democrático del lenguaje político vasco*: “Los nacionalistas, sabedores de que las batallas políticas comienzan a ganarse o perderse según el empleo mismo de las palabras se apoderan de términos claves, les infunden un significado falso o unilateral que favorezca a su causa y consiga extenderlo en el uso de los hablantes”.<sup>9</sup>

El meollo de esa reflexión está en el verbo “apoderarse”, porque indica que la instrumentalización del lenguaje forma parte de una estrategia que descansa en el poder/autoridad de establecer las definiciones canónicas de los términos. Una vez operada la apropiación semántica, lo demás viene por añadidura. La designación de la otra parte como fascista o dictatorial convierte al emisor en demócrata por inversión binaria del par causa-efecto, de modo que el recurso a la violencia es una expresión obligada de la incapacidad (democrática y dialógica) de la otra parte; puesto que si fuera verdaderamente democrática habría atendido las reivindicaciones identitarias (soberanía, territorialidad, derecho a decidir...) y así resuelto el “conflicto” que nos fuerza a reaccionar violentamente. La equivalencia implícita entre democracia e independencia ampara cualquier conducta en virtud del déficit de legitimidad atribuido a quien no reconoce la equivalencia.

Se trata de una retórica reduccionista (series binarias) y adversarial (términos opuestos), que opera desde la jurisdicción de los términos marcados negativamente (fascismo, franquismo, autoritarismo, incapacidad de dialogar, España...), mientras que los términos opuestos no necesitan justificarse, son positivos por defecto (Euskadi, ETA, lucha armada...) y por eso conviven con el repertorio del lenguaje noble: paz, diálogo, convivencia, reconciliación, etc. ¿Cuál es el escollo principal para la plausibilidad de esta ingeniería conceptual? Las víctimas del terrorismo, que no dejan lugar a dudas sobre a quien corresponde la atribución de los términos marcados negativamente: fascismo, totalitarismo, violencia... La presencia de las víctimas es la impugnación performativa de esta estrategia; de ahí el peligro que representan para esos actores. De modo que la hegemonía simbólica sobre la esfera pública supone y exige la exclusión de ella de las víctimas del terrorismo, que es el patrón que ha favorecido el segmento social que comprende desde el llamado tercer espacio a sectores del nacionalismo democrático y, sobre todo, al conjunto del Movimiento de Liberación Nacional Vasco y sus apéndices internacionales. Estas premisas riman mal con cualquier forma de justicia, particularmente la restaurativa que pone el énfasis en las víctimas.

Se ha hablado mucho estos días y con versiones variadas de lo que llevó al final de ETA. Sin embargo, el interés por el final no debe oscurecer lo principal, lo que llevó al principio de ETA y a su persistencia, a diferencia de los grupos afines que surgieron en Europa en los sesenta. Hace años Luciano Rincón, un escritor que sufrió la dictadura franquista, dedicó hondas reflexiones al lenguaje: “La vida cotidiana en Euskadi obliga a estar constantemente interrogando a los portadores de las grandes palabras [...]. En Euskadi, gestos y lenguaje educan para la violencia”.<sup>10</sup>

Hay asimismo afinadas y afiladas observaciones sobre el lenguaje en la pluma de José María Calleja. Un capítulo titulado “palabras, arsénico y cariño” comienza invocando la tesis de Klemperer sobre la toxicidad de ciertas palabras. Allí, tras evocar el síndrome victimista por el que “los victimarios se presentan y se ven a sí mismos como sufridores e incomprensidos”, resume esta cuestión crucial:

En los últimos tiempos les ha dado por entronizar un vocabulario ininteligible, con el que algunos quieren sustituir las palabras estrictamente sangrantes. Después de un curso de formación profesional acelerada en pamplinas, el colectivo que más cobra del Gobierno de la CAV por no hacer nada que no sea marear la perdiz del empate infinito ha elaborado una carta de palabras que tienen la ventaja de no entenderlos nadie más que ellos y presentan el inconveniente de tratar de cubrir con términos aparentemente asépticos lo que no es otra cosa que un cóctel redundante de muerte más muerte. En cualquier caso, la palabra más estrangulada por los nacionalistas ha sido *diálogo*. [...] Esta palabra ha sido empleada como efecto pantalla para cubrir autoritarismo, unilateralidad, decisión impuesta. [...] Lo que ocurre es que diálogo es una palabra a la que resulta muy fácil unirse. ¿Quién en su sano juicio puede decir que está en contra del diálogo? ¿Quién, sin quedar mal ante su interlocutor, puede decir que no quiere hablar?<sup>11</sup>

La asimilación de la retórica del fundamentalismo abertzale ilustra ese obstáculo persistente a la hora de teorizar sobre el comportamiento de este sector, de identificar al elefante en la habitación. Tras el secuestro y asesinato de José María Ryan, en febrero de 1982, la Mesa Nacional de Herri Batasuna acusaba al Gobierno del “fatal desenlace del ingeniero jefe de la central nuclear de Lemóniz con una clara intención de confundir a nuestra población” [obsérvese la doble despersonalización, de la víctima y de los autores, difuminados estos en el ‘fatal desenlace’], y a continuación atacaba a los medios de comunicación porque actúan, decía, “rememorando la prensa franquista [...] y pisoteando a cada momento los conceptos de Igualdad, Libertad, Paz, Justicia y Democracia”.<sup>12</sup>

Lo llamativo es que ese lenguaje adulterado acaba colonizando la esfera pública y se convierte en código de referencia de esos amplificadores o avalistas internacionales que se presentan como mediadores o facilitadores cuando son en realidad lobistas o testaferros y la prueba del algodón de ello es que no han tenido interés alguno en dialogar ni con las víctimas no con los presos arrepentidos. Gorka Espiau dirigió el documental “Lluvia seca” dedicados a los llamados mediadores internacionales, producido por TV3 de Cataluña. En una entrevista se le hace notar que se critica al Grupo de Contacto el ser cercano a la izquierda abertzale: “Son críticas que en cierta manera son parte de la verdad”.<sup>13</sup> Paul Ríos, coordinador de Lokarri, intervino en la presentación. Ríos replicó la tesis de Espiau amplificándola, los mediadores representaban a la comunidad internacional.<sup>14</sup>

En el uso torcido del lenguaje no parecen observarse cambios notables en el radicalismo abertzale postterrorista. Y esto se explica en virtud del factor nuclear señalado antes, el que

se arroga el poder de asignar la condición de víctima. Este es el truco, si no se trata de una demanda explícita de postular una reconciliación entendida como confusión entre víctimas, que acepta implícitamente a las víctimas del terrorismo con tal de que se conceda que también los terroristas son víctimas; es la música de fondo del denominado mapa inacabado del sufrimiento. En la noche del sufrimiento todos son pardos, es decir, víctimas. Conviene pues prestar atención a las estrategias para patrimonializar la victimación.

## Patrimonialización de la condición de víctima

La corrupción del lenguaje forma parte de un diseño dirigido a conquistar la hegemonía en el conjunto del espacio social. El caso más llamativo al respecto es la vampirización de los movimientos sociales, de los que son ejemplo los atentados para cambiar el trazado de la autovía de Leizarán y contra el personal y las instalaciones de la central de Lemóniz. Ecologismo, feminismo, derechos humanos y la parte del pacifismo relacionada con el tercer espacio, pero también del Movimiento de Objeción de Conciencia (MOC), por citar los más representativos, fueron cooptados por el abertzalismo radical de manera que, con pocas excepciones, no se movilizaron contra ETA. Ello requería una notable gimnasia semántica para mantener el léxico corporativo distintivo de estos movimientos. Es iluminadora al respecto la posición de sectores vascos del MOC, instrumentalizada por el nacionalismo a partir de la percepción, tan acorde con el victimismo, de que el militarismo no era sino un agente agresor externo, mientras que ETA podía ser vista como una resistencia o sublevación frente a aquel.<sup>15</sup>

La expresión más refinada de la perversión del marco axiológico es la confiscación de la figura de la víctima. La autodefinición como víctimas, el recurso al martirologio y la declinación de todas las variantes de la opresión (colonialismo, represión, genocidio, explotación, invasión...) son una constante en este segmento social.<sup>16</sup> La portada del monográfico de *Gara* del mes de octubre con motivo del décimo aniversario de la llamada conferencia internacional de Aiete está ilustrada remedando al *Guernica* de Picasso con esvásticas de refuerzo. *Guernica* es la quintaesencia de la apropiación victimista del abertzalismo. No podía faltar en el relato del final de ETA. En una entrevista realizada por *Gara* a un dirigente de ETA, cuando anunció el fin de su actividad criminal, se le pregunta: "La cuestión de las víctimas creará gran expectación y, quizá, mucha polémica. ¿Cuál será la posición de ETA?". Esta es la respuesta:

En este tema existe una gran utilización política y manipulación. La principal víctima del conflicto es Euskal Herria, un pueblo que han pretendido hacer desaparecer y que ha sido continuamente agredido. Un pueblo que no ha podido construir su futuro desde la libertad. Las principales víctimas han sido las vascas y los vascos. No hay generación que haya conocido la paz y la libertad. ¿Quién mide el daño y el sufrimiento que ha provocado esa realidad? Se menciona el sufrimiento de estos últimos 43 años, ¿pero quién pone el límite? [...] ¿O es que la actual confrontación armada no prendió de los rescoldos que dejó el bombardeo de Gernika?<sup>17</sup>

La mención de Guernica y del *Guernica* es ritual; constituye una suerte de telón de fondo de la narrativa victimista. El colectivo de presos de ETA (EPPK) eligió al pueblo mártir de Guernica para presentar en 2012 su programa. Dos años después, los miembros de la denominada Comisión de Verificación reciben una caja con armas de dos encapuchados con el anagrama de ETA en una pequeña habitación presidida por una réplica del *Guernica*. Cuatro años más tarde, en vísperas del anuncio del final de ETA, el mensual abertzale *Enbata* titula su editorial “Salir de las brasas de Gernika”; en él recoge la frase del comunicado del 8 de abril de 2018 en el que ETA preconiza “una solución democrática al conflicto para apagar las brasas de Gernika”. Para rematar, un fragmento del *Guernica* servía de fondo al cartel anunciador de la conferencia “El proceso de paz en el País Vasco”, organizada en la Sorbona el 17 de marzo de 2022 por el entorno de los Artesanos de la paz.<sup>18</sup>

La música victimista inspira un libro de la organización Lau Haizetara Gogoan con el título *Comisión de verdad de Euskal Herria. Verdad, justicia, reparación, garantías de no repetición*. El paraguas teórico de este libro es el código noble de la justicia transicional. Allí se pide verdad y reparación “para dar solución a la situación de injusticia y discriminación que vivimos las víctimas del franquismo y el terrorismo de Estado” y se condena a “los actos de homenaje [que] se convierten en una dolorosa burla más”.<sup>19</sup> Ni una palabra de ETA. Lo que muestra el control del derecho de admisión en el club de las víctimas. El victimismo en sus diferentes variantes, como la del tropo del destino robado, es una constante en la narrativa nacionalista. Por añadir un ejemplo más, un titular de *Gara* resumiendo el documental “Gauchó Basko” [sic]: “Euskal Herria ha sido víctima de una política intencionada para empujar a la gente a emigrar”. Su director se explicaba: “los Estados español y francés crearon las condiciones para una emigración masiva de los vascos, y por razones políticas evidentemente”.<sup>20</sup> De nuevo, con la prestidigitación se monta un mito y se tapa una realidad, la de los trasterrados a causa de las amenazas de ETA. Obsérvese en todo caso la reiteración del sujeto orgánico de la victimación: Euskal Herria.

Con alguna modulación desde el nacionalismo moderado; así, en la Declaración del PNV en el Aberri Eguna de 1999 se lee: “Al PNV le mueven, desde hace años, dos consideraciones en su búsqueda de la paz. La primera, el hecho de que, aparte del sufrimiento de las víctimas y sus familiares, es el pueblo vasco, como colectivo, quien sufre sus consecuencias. [...] La segunda, la de que no ha de venir exclusivamente de una acción policial, sino que será necesaria una solución dialogada o negociada”. La misma conexión entre victimación atribuida y reivindicación del diálogo.

Joseba Arregi ensarta esta patrimonialización del nacionalismo vasco en su conceptualización de “la víctima perfecta”. Podemos leer en un epígrafe titulado “Verdad universal igual a víctima perfecta”:

La verdad universal del pueblo vasco radica en esa su calidad de víctima perfecta, y es en ese ser víctima radicalmente inocente en lo que conecta con el sentimiento trágico de la vida como su verdad más íntima. [...]. A partir de esta verdad íntima

se impone la necesidad de la lucha como ataque frente y contra los enemigos –el enemigo que es España– dotando así al imaginario colectivo y sentimental de una dimensión política...<sup>21</sup>

¿No serán un punto exageradas estas atribuciones de victimismo? La respuesta puede extraerse de unas referencias a sumar a lo expuesto a propósito de Guernica y el *Guernica*. He aquí la primera: “La Guerra Civil [...] es parte de nuestro patrimonio histórico colectivo [...]. Las víctimas de la Guerra Civil [...] son nuestras víctimas, las de todo nuestro Pueblo”.<sup>22</sup> Es decir, son nuestras porque es nuestro “Pueblo” la víctima, porque pueblo vasco y víctima son sinónimos. Esta concepción a la vez patrimonial y crediticia de las víctimas fue hecha pública recién estrenada la tregua de ETA en 2006. Y tan importante como el contexto es el autor: el entonces consejero de Justicia del Gobierno vasco, Joseba Azkarraga, el mismo que desde Sare se ocupa hoy de movilizar a la sociedad por los derechos de los presos; se entiende, pero conviene repetirlo: de los presos no arrepentidos.

La siguiente formulación vino motivada por el anuncio del fin de los atentados de ETA: “Es hora de que hagamos justicia a Euskadi. Es tiempo de hacer la Paz”.<sup>23</sup> Obsérvese la identificación entre paz y justicia, por un lado, y la aserción, por otro, de que quien es acreedor de justicia es Euskadi, o sea que Euskadi es la víctima. Su autor es Joseba Egibar, portavoz del PNV en el Parlamento vasco. Su declaración sirve para expresar el profundo contraste entre victimación y victimismo. El 16 de junio de 1994 tuvo lugar en la televisión vasca un debate electoral en el que participaban Gregorio Ordóñez, Fernando Buesa y el propio Egibar. El primero fue asesinado el 23 de enero de 1995 inaugurando el programa fascista de la socialización del sufrimiento, el segundo el 22 de febrero de 2000; pero es el que sobrevive y que no ha conocido la experiencia de ir escoltado quien se atribuye la condición corporativa de víctima, de objeto de injusticias.

Vayamos un paso más y preguntémosnos por la función de autodefinirse como víctima. Es la cuestión nuclear. Como escribe Joseba Arregi, el crédito fundamental reside en la inocencia radical: a una víctima, y más si es un pueblo, le está todo permitido. Desde esta clave se entiende la soberbia de algunas posiciones, que no solo se atribuyen la condición de víctima, sino que se arrojan el derecho de decir a las verdaderas víctimas cómo deben comportarse, cuál es la forma correcta de ser víctima si no quieren ser tildadas de vengativas, rencorosas o crispadoras. Sentirse víctima permite matar con la conciencia tranquila, porque el victimismo anestesia el sentido moral. Lo formuló con meridiana claridad Michael Ignatieff: “Los pueblos que se creen víctimas de agresión tienen una comprensible incapacidad para creer que también ellos han cometido atrocidades. Los mitos de inocencia y victimidad son un obstáculo poderoso a la hora de confrontar la responsabilidad”.<sup>24</sup>

Recapitemos lo dicho. En el núcleo de la JR están las víctimas como objeto prioritario y el diálogo como método. En el paisaje social vasco ambos se han visto adulterados. “Paz” y “diálogo” son probablemente los sintagmas más maltratados. He aquí el significado del segundo:

El nacionalismo denomina diálogo a lo que no es sino el pago de un peaje político a ETA, en virtud del cual la organización terrorista nos deja tranquilos, a cambio de que toda la sociedad vasca admita un proyecto impositivo y totalitario de construcción nacional. Para el nacionalismo diálogo significa 'dadme la razón porque la tengo', y por ello se vende el diálogo como el desistimiento y la renuncia de la opinión y la libertad de los que no son nacionalistas.<sup>25</sup>

En cuanto a las víctimas, ¿qué espacio podían ocupar en un paisaje social que se había apropiado ese rol en un ejercicio de saqueo moral que se manifiesta no solo en la apropiación de ese atributo sino de la constelación entera del lenguaje noble relegando a las verdaderas víctimas, en una obscena inversión semántica, a la condición de fascistas, de criminales por defecto, porque "¿Algo habrán hecho?". Lo resumió Cristina Cuesta: "No te dejaban ni ser víctima".<sup>26</sup> No solo en el pasado; en el presente del vocabulario abertzale, pese a la insistencia artera en *todas* las víctimas, ni son todas las que están (las de accidentes de tráfico, por ejemplo) ni están todas las que son, porque no responden al prototipo supererogatorio que conviene al abertzalismo. De modo que si se quiere hablar de JR cabalmente hay que empezar por reprogramar el rasero semántico de los conceptos adulterados.

### **La actitud del nacionalismo vasco radical y su círculo de influencia ante su pasado criminal: en los antípodas de la justicia restaurativa**

Conviene trasladar el foco al presente para contrastar la actitud del NVR con el patrón discursivo descrito. El tiempo nuevo, como ha dado en llamarse el postterrorismo, irá sacando a los presos a la calle, pero no devolverá a los desterrados a sus pueblos ni a los enterrados a sus casas. Como los muertos no pueden volver, la única medida reparadora es el reconocimiento del daño y el arrepentimiento de sus perpetradores: verdad, justicia, reparación y memoria. Pero las frases oportunistas de compromiso sobre el daño causado, recortadas al milímetro y siempre cuidadosas de no utilizar palabras como terrorismo, condena o injusticia, parecen vacías cuando se encuadran en el contexto discursivo completo; cuando se piden sus credenciales y se contrastan con los hechos. Es lo que ocurre si hacemos la prueba del algodón a la Declaración del 18 de octubre de 2021, con un Arnaldo Otegi sonriente y un punto arrogante, un lenguaje no verbal nada consonante con la aflicción, que, además se refugió en la primera persona del plural (el colectivo, la difusión de responsabilidad en el grupismo, y la tercera del singular (el "se" impersonal, como si hablara de accidentes meteorológicos) en vez de usar la primera del singular que le corresponde como exmiembro de ETA, responsable de uno o más secuestros y opositor a dejar las armas cuando se produjo la escisión de los polimilis. Fue Otegi quien dejó la formulación más clara de la circularidad retórica –explicar los muertos por la existencia del conflicto y justificar los asesinatos por la necesidad de dar credibilidad a la alucinación del conflicto–, cuando declaró: "Tienes que poner los muertos porque de otro modo la gente no creerá que hay un conflicto".<sup>27</sup>

Pese a la atención mediática, no había novedad alguna en esa Declaración que replicaba lo que había declarado la propia ETA en su comunicado de disolución y repetido Josu Urrutikoetxea (*Josu Ternera*) justo un año antes en una entrevista. En ella el periodista le pregunta: “¿Qué querría decir a las víctimas de ETA?”, y esta es su respuesta, digna de una exégesis pormenorizada:

La violencia no es un fin en sí misma. Hay daños irreversibles, por las dos partes. Deploro el mal que se ha podido causar [Je regrette le mal que l'on a pu causer]. Pero no es la hora de la venganza. No es con odio como se puede hacer avanzar las cosas. Hay que trabajar en el reconocimiento de las víctimas, en los dos campos.<sup>28</sup>

Detengámonos en dos frases: “Deploro el mal que se ha podido causar” y “la violencia no es un fin en sí misma”. Hasta dónde pueda llegar el pesar –primera frase– viene constreñido por el sentido de la segunda, su semántica de la violencia. ¿Y cuál es el sentido de la violencia? Si no es un fin, tiene que ser un medio. Es decir, que se practica mientras cumple el objetivo perseguido y se la abandona cuando deja de hacerlo. Y esta es la cuestión crucial para los avalistas de Aiete a ambos lados de los Pirineos. No es lo mismo abandonar la violencia por razones normativas –porque es un medio inmoral– que por razones instrumentales o de cálculo coste-beneficio –porque ya no es rentable o no sale a cuenta–<sup>29</sup> Desde este último punto de vista, que es el que abonan las palabras del etarra, no hay mucho recorrido para el reconocimiento del daño y eso choca frontalmente con la filosofía de la JR. La formulación de Otegi en la Declaración tan subrayada no va más lejos de esta posición: “Sentimos su dolor, que nunca debió producirse”. Ninguna referencia a los productores del dolor, que, en la lectura subliminal, se sitúan en la nebulosa del conflicto, o, en los términos de Urrutikoetxea, “de las dos partes”.

En una entrevista un año después, Urrutikoetxea declara que no se puede hablar de proceso de paz mientras haya presos en la cárcel, lo que muestra que no es la justicia y la reparación lo que persigue este artífice de la paz según sus hagiógrafos, sino la impunidad.<sup>30</sup> Es la operación de enlucido en el alambique retórico de ciertos activistas, que convierte a los fabricantes de muerte en operarios de la paz; que habla por la ventriloquia del lenguaje noble y practica la humillación de las víctimas reales.

Desde luego no hay forma de utilización terapéutica de la memoria de la violencia si se parte de una narrativa, la del conflicto, que confunde a víctimas y verdugos estableciendo una equivalencia funcional entre ambos. Este es el inicio de una perversión del lenguaje que produce efectos encadenados y que ha pasado desapercibido a gran parte de la opinión pública, académicos y activistas de derechos humanos. Pero no es posible acercarse a la comprensión cabal del discurso del fundamentalismo étnico abertzale sin estar familiarizado con dos recursos básicos de la comunicación propagandística: las hojas de parra –el lenguaje noble, el de la paz, el diálogo, la convivencia o la justicia restaurativa– y los silbidos de perro, las frases



connotadas dirigidas al campo de los seguidores y los introducidos –los tropos nacionalistas del conflicto, la soberanía, el derecho a decidir, etc.–.

Es este doble juego el que, sustentado en un victimismo alucinado, permite cabalgar sobre la impostura, mantener la buena conciencia y seducir a los incautos. Particular interés tiene en este sentido, por el papel que les asigna la JR, la cooptación de agentes internacionales que denominan facilitadores o mediadores, pero que en realidad ejercen tareas de lobby y recitan con milimétrico cuidado la jerga abertzale. Que estos actores se hayan desentendido no solo de las víctimas y de los presos arrepentidos sino de la parte de la sociedad vasca que no comparte las tesis nacionalistas es un síntoma del poder de la retórica constituyente del sector etnorradical.

### **De la humillación a la vergüenza: el camino de Damasco o la inversión de la inversión**

Ha escrito el novelista colombiano Juan Gabriel Vásquez que “lo mínimo que tienen derecho a esperar las víctimas es la vergüenza de los perpetradores”.<sup>31</sup> En la paranormalidad vasca los perpetradores han sido homenajeados como *gudaris* mientras que algunos de sus líderes más prominentes, como *Josu Ternera*, son presentados al norte de los Pirineos por los denominados Artesanos de la Paz como hombres de paz. Estas maneras de celebración del pasado violento, reivindicado y nunca condenado,<sup>32</sup> constituyen una forma de humillación añadida para las víctimas, es decir, el efecto contrario al que cabría esperar en una sociedad caracterizada por la decencia moral y la vergüenza de los perpetradores. Pero constituyen también, y esto es importante porque tiene que ver con las premisas de la JR pero desde los antípodas, una forma de control, a través de las organizaciones franquiciadas, sobre las familias de los presos, para que no se salgan del redil.

Servirán de cierre unas consideraciones desde la psicología social, particularmente desde el capítulo de una emoción relevante para la JR, la vergüenza. La vergüenza es una emoción social; remite a la idea que nos hacemos respecto a la evaluación de “los otros que respetamos y en quienes confiamos”.<sup>33</sup> La vergüenza constituye una poderosa herramienta para la reconstrucción de los vínculos sociales. Acompañada del reconocimiento del daño ofrece una vía de salida que hace interdependientes la reparación de las víctimas y la rehabilitación de los agresores. El círculo virtuoso de la transformación emocional aparece así descrito por dos especialistas: “Los criminales son alentados por la vergüenza vicaria de su círculo a sentir y reconocer la vergüenza y expresar el remordimiento consiguiente. Las víctimas son alentadas por quienes les apoyan a recuperar el sentido del valor y el respeto y en consecuencia a mostrarse más proclives al perdón”.<sup>34</sup>

En el espacio vasco la responsabilidad preponderante corresponde a la subcomunidad radical, con los responsables directos de los crímenes y un sector más amplio que se reconoce en sus justificaciones. La anómala persistencia de las prácticas criminales de este colectivo

debe mucho a los rituales de ensalzamiento de los héroes-mártires-presos. La glorificación de los mártires que el radicalismo ha convertido en una religión política constituye un rito de iniciación y autosostenimiento que descansa en la movilización de las emociones. El momento que vive la sociedad vasca requiere un proceso inverso en estos agentes, la inversión de la inversión y la sustitución de la arrogancia humillante por la vergüenza reparadora, el camino de Damasco.

Un proceso capaz de producir tales cambios tiene un alto precio psicológico para el ecosistema del victimario, el responsable del cataclismo. Al impacto sobre la autoestima se une el coste del reconocimiento del daño, la colaboración en el conocimiento de la verdad y lo que cabe llamar el resarcimiento hermenéutico: la desautorización del relato o andamio motivacional que alentó la violencia, la parte de la reparación dirigida a la dimensión política fundamental que implica al colectivo que alentó las conductas criminales. Pero cuando llega a producirse genuinamente un ritual de esta naturaleza los beneficios sobrepasan ampliamente a los costes.<sup>35</sup> La petición sincera de perdón, con los requisitos de reconocimiento del daño y expresión de pesar, es esencial en la reparación simbólica y el reconocimiento de la dignidad y el respeto hacia las víctimas.<sup>36</sup> Supone un compromiso de lealtad con las normas sociales que es condición necesaria para la reinserción en la comunidad.

El modelo de la vergüenza reintegradora contiene dos piezas inseparables: la firmeza frente al victimario en el sentido de que su conducta no es en modo alguno condonada por la comunidad, por un lado; la aceptación en la comunidad del victimario que ha cumplido su parte del ritual de acuerdo con un patrón de expresión de la vergüenza rehabilitador y no estigmatizador, que impide la continuación del círculo vicioso y neutraliza los inhibidores de la empatía activados en los rituales de glorificación, por otro. El proceso desemboca en la rehumanización del espacio social, que se abre ahora a la aprehensión de una vulnerabilidad compartida. Es la energía emocional de la vergüenza reparadora la que pone en marcha el círculo virtuoso, la que activa la alquimia moral y social de la transformación. La readmisión del victimario –última etapa del proceso de sanación social– está condicionada a la restitución simbólica del valor expropiado a la víctima. Pero esto no es suficiente porque el terrorismo no afectó solo a las víctimas personales sino al conjunto del sistema institucional.

La profunda transformación personal y social, individual y colectiva, de este proceso es de naturaleza bien distinta a la tentación de la sentimentalización que pueden suscitar ciertas posiciones particulares, encomiables en sí mismas pero no expresivas propiamente de una justicia a secas si no se atiende a la gramática profunda del concepto. Esta transformación es, igualmente, antitética de las estrategias de eufemización y lavado de imagen, como las que quieren hacer de los líderes etarras, sin ningún atisbo de arrepentimiento, apóstoles de la paz. En este sentido se observa de nuevo la persistencia de propuestas que se inscriben en la adulteración del lenguaje señalada. Sirven como ejemplo de ello aquellas proclamas que presumen de que ciertos asesinados eran tan dialogantes que estarían dispuestos a hablar hasta con sus asesinos. Esta posición

obvia el mensaje central de la figura de la víctima que se hizo patente con la lectura ética del nazismo y la teorización sobre el mal. La retórica del tercer espacio, que tanto ha contribuido a la adulteración del lenguaje, ha hecho caso omiso de esta lección; el nazismo no figura entre sus referencias doctrinales. Enrique Casas fue asesinado en su casa pocos días antes de unas elecciones en las que era cabeza de lista. Murió gritando “cobardes, asesinos”. Batasuna achaca el crimen “al aparato del Estado”; una pintada cerca del Ayuntamiento de Bilbao remachaba: “Menos historias, sabéis que a Enrique Casas le ha matado vuestra misma policía”.<sup>37</sup> Sin palabras.

De mayor alcance que la sentimentalización es, en el caso de una violencia de connotación política y que ha tenido a las instituciones del Estado en el punto de mira, la privatización que supone colocar el foco en exclusiva en las víctimas y los perpetradores y concebir la reparación como resultante de algún tipo de trato bilateral entre ellos. Andoni Unzalu ha formulado con claridad las objeciones pertinentes al respecto:

La propuesta de la justicia restaurativa es la expresión más radical de la privatización del delito terrorista. La solución queda encerrada exclusivamente entre el asesino y su víctima, en la búsqueda del arrepentimiento y solicitud de perdón y la concesión por parte de la víctima. Lo político del acto terrorista no existe. Esta forma religiosa de borrar el pecado puede que sea reconfortante para algunas víctimas, pero es ajena a la esencia del terrorismo y su faceta política, su motivación básica. [...] La justicia restaurativa no deslegitima el terrorismo porque ni siquiera lo pretende; opera en otro ámbito, exclusivamente privado. Además, ¿quién tiene que pedir perdón, el miembro del comando que ha sido mero instrumento o los que les apoyaron y aplaudieron en su día? ¿Quién es más responsable, la pistola humeante o la ideología que le hizo disparar?<sup>38</sup>

En todo caso y para volver al objeto de este apartado, la memoria del horror no ofrece la misma lectura cuando no hay rectificación ni arrepentimiento. Este es un punto crucial cuando se habla de JR. Precisamente la ausencia de esta inversión de la inversión es lo que explica los circunloquios, malabarismos y travestismos semánticos a la hora de dar cuenta de los factores conducentes al final de ETA. Nada de su trayectoria hace plausible la tesis de parte de una opción voluntaria y unilateral respondiendo a una petición de la sociedad vasca. El desistimiento se debe precisamente a la decisión del Estado de Derecho de combatir a la banda atendiendo a su acción no a las palabras embaucadoras de su ecosistema simbólico.

## NOTAS

<sup>1</sup> Este escrito es una adaptación de la ponencia presentada en la mesa redonda “Justicia restaurativa y presos de ETA. ¿Cómo aplicarla de forma efectiva?”, dentro de la XIX Jornada Anual de COVITE, celebrada en Pamplona el 11 de noviembre de 2021 bajo el lema: “Diez años sin violencia terrorista de ETA. Retos y prioridades en el postterrorismo”. Mi agradecimiento a Juan José Prior por sus comentarios.

- <sup>2</sup> Maurice Olender, "Mot, monnaie et démocratie: lieux communs de l'intime", *Le Genre Humain* 45-45, 2006/1, pp. 523-549, cita en p. 523.
- <sup>3</sup> José María Salbidegoitia y Javier Montaña (coords.), *Vocabulario democrático del lenguaje político vasco* 2002, Vitoria, Ciudadanía y Libertad, 2002, p. 7. Merecen citarse también, en el intento de aproximarse a la tarea de iluminar la tergiversación semántica, Manuel Montero: *Voces vascas. Diccionario de uso*, Madrid, Tecnos, 2014, y Carlos María de Urquijo Valdivielso, *Diccionario breve para entender el terrorismo de ETA*, Madrid, CEU ediciones, 2020.
- <sup>4</sup> Ernst Wiechert, *Discursos 1933-1945*, Barcelona, Contraescritura, 2020, p. 92.
- <sup>5</sup> Citado en Patxo Unzueta, *Los nietos de la ira. Nacionalismo y violencia en el País Vasco*, Madrid, El País-Aguilar, 1988, p. 224.
- <sup>6</sup> Herri Batasuna, *Oldartzen: documento base. Concreción práctica de la línea política*, Herri Batasuna, 1995, pp. 20 y 19.
- <sup>7</sup> José María Calleja, *Héroes a su pesar. Crónica de los que luchan por la libertad*, Madrid, Espasa, 2003, p. 230.
- <sup>8</sup> *El País*, 09/09/2021.
- <sup>9</sup> Salbidegoitia y Montaña, coords, op. cit. p. 139.
- <sup>10</sup> Luciano Rincón, *ETA (1974-1984)*, Barcelona, Plaza & Janés, 1985; p. 108.
- <sup>11</sup> José María Calleja, *Héroes a su pesar. Crónica de los que luchan por la libertad*, Madrid, Espasa, 2003, pp. 225-227.
- <sup>12</sup> Citado en Luciano Rincón, op. cit. pp. 123-124.
- <sup>13</sup> *El Diario Vasco*, 02/10/2011.
- <sup>14</sup> Paul Ríos, "La implicación de la comunidad internacional en el proceso de paz", *Hika* 225, diciembre 2011, pp. 16-17. Para una exposición crítica de esta visión, Martín Alonso, "Aiete: el punto cero del empate infinito", *Hika*, 225, diciembre 2011, pp. 18-20.
- <sup>15</sup> David Beorlegui Zarranz, "Los nuevos movimientos sociales en Euskal Herria: los movimientos ecologistas, pacifistas y antimilitaristas desde la transición hasta el cambio de siglo", *Sancho el Sabio*, 30, 2009, pp. 161-185.
- <sup>16</sup> Jesús Casquete, *En el nombre de Euskal Herria. La religión política del nacionalismo vasco radical*, Madrid, Tecnos, 2009.
- <sup>17</sup> <https://www.naiz.eus/es/info/noticia/20111111/euskadi-ta-askatasuna-nunca-sera-una-amenaza-para-el-proceso-de-resolucion-politica>
- <sup>18</sup> <https://gara.naiz.eus/paperezkoa/20120603/344970/es/EPPK-respalda-cambio-ciclo-abre-dar-pasos-futuro->; <https://www.lavanguardia.com/politica/20140221/54402430275/eta-desarme-parcial-verificadores.html>; *Jakes Abeberry*, "Sortir des braises de Gernika", *Enbata*, mayo 2018, p. 2; <http://www.bakebidea.com/?p=5891>
- <sup>19</sup> Lau Haizetara Gogoan, Comisión de verdad de Euskal Herria. Verdad, justicia, reparación, garantías de no repetición, *Lau Haizetara Gogoan-Gobierno vasco, Euskal Herria*, 2009 [sic], p. 91. En este libro no se da información alguna sobre la organización editora ni aparecen nombres propios pertenecientes a ella.
- <sup>20</sup> *Gara*, 14/12/2020.
- <sup>21</sup> Joseba Arregi, *El terror de ETA. La narrativa de las víctimas*, Madrid, Tecnos, 2015, p. 157.
- <sup>22</sup> Joseba Azkarraga, "Hernani en la memoria", *El Diario Vasco*, 08/11/2006.
- <sup>23</sup> Joseba Egibar, "Hacer justicia para hacer la paz", *Bake Hitzak* 82, 2011, pp. 36-37.
- <sup>24</sup> Michael Ignatieff, *The warrior's honor. Ethnic war and the modern conscience*, New York, Henry Holt, 1997, p. 176.
- <sup>25</sup> Salbidegoitia y Montaña, coords. op. cit. p. 137. Para lo concerniente a la paz, basta recordar que fue el peneuvista Juan María Ollora quien llamó a su programa para una alianza nacionalista frentista con el NVR Una vía hacia la paz; Ollora sostenía que "un proceso de paz supone repartir la razón entre los protagonistas del conflicto", es decir, tratar por igual a asesinos y víctimas.
- <sup>26</sup> *Lagun y la resistencia contra ETA*, documental de Belén Verdugo, 2019.
- <sup>27</sup> Suzanne Daley, "Fear Spreads as Spanish and Basque Blood Flows", *The New York Times*, 11/08/2000; <https://www.nytimes.com/2000/08/11/world/fear-spreads-as-spanish-and-basque-blood-flows.html>.
- <sup>28</sup> *Sud-Ouest*, 17/10/2020.

<sup>29</sup> Paul Ríos uno de los muñidores de Aiete y pieza fundamental en el enmarcado abertzale del postterrorismo escribe: “Creo que para el cese de la violencia ha habido otros factores mucho más vinculantes como que se haya percibido que la lucha armada ya no sirve o no merece la pena. Es una realidad algo triste, pero creo que muy cierta” (<https://paulrios.net/proceso-paz/sobre-doctrina-parot-no-hay-impunidad/>). Por cierto ETA expulsó en 2005 a dos de sus exdirigentes por afirmar que “la lucha armada ya no sirve”.

<sup>30</sup> <https://www.francebleu.fr/infos/faits-divers-justice/le-militant-historique-josu-urrutikoetxea-juge-ce-lundi-pour-appartenance-a-eta-entre-2002-et-2005-1631464843>; 13/09/2021.

<sup>31</sup> El País, 01/08/2021.

<sup>32</sup> Arnaldo Otegi: “No hay nada más bonito que luchar por los demás y por la libertad de tu país”, 07/02/2021 (<https://politica.e-noticias.es/erc-se-inspira-en-otegi-134470.html>).

<sup>33</sup> John Braithwaite, *Crime, Shame and Reintegration*, Cambridge, Cambridge University Press 1989, p. 45.

<sup>34</sup> J. McDonald y D. Moore, “Community Conferencing”, en H. Strang y J. Braithwaite (eds.), *Restorative Justice and Civil Society*, Cambridge, Cambridge University Press 2001, p. 135.

<sup>35</sup> D. Páez, “Official or political apologies and improvement of intergroup relations: A neo-Durkheimian approach to official apologies as rituals”, *Revista de Psicología Social*, 2010, 25 (1), p. 112. Hay otras aportaciones de interés en este mismo número titulado “Overcoming historical conflicts and coping with collective violence”.

<sup>36</sup> McDonald y Moore, *op.cit.*, p. 137.

<sup>37</sup> Luciano Rincón, *op. cit.*, pp. 184-186.

<sup>38</sup> Andoni Unzu, “La justicia restaurativa”, *El Correo y El Diario Vasco*, 23/09/2021.



ESTE  
EKIALDEA



# AÑOS DE PERSECUCIÓN

ANA RODRÍGUEZ FOUZ

Después de leer el libro *Jóvenes sin juventud*, escrito por el compañero Eneko Andueza, pensé que cada uno de nosotros tendría como para escribir un libro de aquellos años de tanta oscuridad. Según lo leía recordaba muchos de aquellos momentos y cómo los había vivido yo. Al poco tiempo de haberme devorado el libro de una sentada, leí un artículo de Joseba Eceolaza publicado en el *Diario de Navarra* en el que hablaba de la importancia de dejar todo eso escrito para que “las siguientes generaciones conozcan esa memoria de los detalles”. Es muy difícil porque hay que saber escribir y expresar lo que ha sido tu propia experiencia, pero merecerá la pena haberlo intentado, así que voy a ello. Aunque sean unas pocas páginas, siento la necesidad de escribir.

Yo había nacido en enero, la pequeña de cuatro hermanos. Tan sólo llevaba dos meses en este mundo cuando el terrorismo de ETA desgarró a mi familia asesinando al hermano de mi madre, a mi tío Humberto. Arrebatándole a ella, a mis abuelos, a mi tía, a todos nosotros, infinidad de vivencias que debimos haber compartido juntos pero que ya nunca serían. Y a él, arrebatándole

absolutamente todo. ¡Qué injusto! Así que crecí sabiendo desde el minuto uno lo que la violencia y el odio pueden ocasionar, el dolor que supone el que alguien, por el motivo que sea, decida arrebatarte la vida. Cuando eso precisamente, la vida, es lo más importante.

No sé en qué momento todo esto forma parte de mis recuerdos. No sabría ordenarlos cronológicamente pero sí que hay episodios del terrorismo que marcaron de alguna forma mi vida. Recuerdo el asesinato, acribillado a balazos, de Carlos, el estanquero de abajo de mi casa y los gritos desgarradores de su mujer. Aquel estanco era un lugar entrañable para nosotros, porque allí mi padre compraba los tebeos que nos subía todos los viernes al salir de trabajar. Y me acuerdo de los cuadernos Rubio... Un día se me encaprichó uno tontamente y no entendí que el estanquero se aliara con mi madre. Yo suponía la venta del cuadernito, pero imagino que mi madre supondría el sentido común, y Carlos le dio la razón a ella.

El día del asesinato, mi padre acababa de comprarle el periódico. Lo hacía todos los



días, unos minutos antes de que la sirena de Alfa sonara marcando el inicio de su jornada laboral y a nosotros, la hora de levantarnos a desayunar y prepararnos para ir al colegio. Pero aquel día no fue la sirena de Alfa lo que nos despertó. Lo hizo mi madre con un “niños, venga, hay que levantarse”. No sé si nos dijo que habían matado al del estanco, lo que sí recuerdo son los gritos de su mujer. Aquel atentado me traumatizó de alguna manera. A partir de aquel día me tenían que acompañar a todas partes. Era incapaz de ir de la sala al baño, o de la habitación a la cocina yo sola, y aún es el día en el que sigo encendiendo todas las luces en mi recorrido por la casa. Yo sólo tenía siete años en aquel momento, así que mis recuerdos son fugaces, deslavazados..., pero, es curioso, porque sí recuerdo que me descolocó muchísimo que hubiera quien buscara justificación. Me viene a la cabeza algo así como “es que había sido de la guardia real”. ¡Qué sería aquello tan grave que había hecho aquel hombre para que le asesinaran de aquella manera! Por suerte, tenía en casa unos padres que, aunque yo no lo recuerde porque era muy pequeña, seguro que supieron encontrar las palabras adecuadas para explicar a aquellos cuatro niños lo que no tenía ninguna explicación. Así que no tardé en saber que aquel hombre no podía haber hecho nada que justificase su asesinato porque no hay nada que pueda justificar un asesinato.

Tampoco es fácil de explicar y encontrar las palabras que definan lo que se siente cuando una bomba explota a escasos 200 metros de tu casa. Estábamos en semana de exámenes, así que mi hermana Marta y yo

estudiábamos en nuestra habitación, cada una en su cama. Algo nos envolvió, como una nube sorda que precedía por milésimas de segundo a una fortísima explosión que hizo que todo se tambaleara. Parecía que la ventana se nos fuese a caer encima.

Uno de los heridos de gravedad en el atentado en declaraciones a la prensa dijo “nos afectó antes la onda expansiva que el estruendo de la bomba”, definiendo exactamente la sensación que habíamos vivido. Aquella nube blanca y sorda que nos había envuelto justo antes del terrible estruendo debía ser la onda expansiva.

Ya no éramos tan pequeñas, así que fuimos plenamente conscientes de lo que aquello significaba. En aquel atentado ETA asesinó al policía nacional José Antonio Barrado Recio, explosionando un coche bomba al paso del convoy policial que iba a cubrir el partido de fútbol de la S.D. Eibar en Ipurua. Aquel joven policía sólo tenía 30 años.

De aquellos minutos de angustia me viene a la mente la imagen de un grupo de gente cerrándole el paso, a la altura del Eguzki Alde en Amaña, a un etarra que huía corriendo, y cómo, al instante, ese grupo de gente se apartó abriéndole paso. Al parecer había sacado una pistola. Prosiguió su huida.

Ese etarra, cuya huida guardo en la memoria, no sé si porque la vi en directo mirando desde el balcón de casa o porque mi mente interiorizó esa secuencia tras escuchar el relato de los vecinos, debía ser Pedro José Etxeberria Lete, quien accionó la bomba con un mando a distancia. Como

consecuencia de las heridas sufridas en ese atentado también murió el sacristán de Arrate, José Aldeolea Abaitua, que se encontraba transitando por el lugar justo en ese momento.

En el siguiente partido que el Eibar jugó en Ipurua se guardó un minuto de silencio, pero hubo una campaña de Herri Batasuna boicoteándolo, repartiendo pasquines a la entrada del campo para que la gente silbara en vez de guardar silencio. No recuerdo si estuve en ese partido, pero sí recuerdo vivir algún minuto de silencio en Ipurua por algún atentado (quizá sí era ese mismo partido) en el que había quienes se dedicaban a silbar. Eran una minoría, pero esa minoría a mí me parecía demasiada, aunque sólo fuera uno me habría parecido mucho, porque detrás de esos silbidos estaba la justificación del asesinato. Habían matado a un policía, así que ese boicot al minuto de silencio molestaba a menos gente que si la víctima hubiera sido otra.

Aquella preadolescente a la que tanto indignaban esos silbidos de algunos y la indiferencia de otros muchos, también demasiados, poco podría imaginar que unos años más tarde ella misma tendría que verse en la obligación de tener que llevar escoltas.

Estaba estudiando un máster de fotografía en Madrid cuando me llamó Iñaki Arriola, el alcalde de Eibar, para proponerme entrar como concejal en el Ayuntamiento de Eibar. Yo había ido en las listas municipales del partido socialista, pero en uno de los últimos puestos. Me habían incluido además en el último momento porque a un compañero le dio miedo ir en las listas. Recuerdo que

me hizo mucha ilusión. Sentía un gran orgullo por ir en la candidatura de los socialistas eibarreses. Llevaba afiliada al Partido desde que había cumplido los 18 años y previamente ya estaba en las Juventudes Socialistas y en los Alevines Vascos. Pero en aquel momento no pensaba ni por asomo lo que vendría después.

Aquella llamada me sorprendió y vino, además, en otro de los momentos tan difíciles que nos ha tocado vivir por culpa de los fanáticos terroristas. ETA había intentado asesinar a José Luis Vallés, compañero de la Agrupación y concejal en Eibar. La policía había desarticulado el comando que lo iba a matar tan sólo un día antes de que atentaran contra él. Aquello nos dejó muy afectados y, como era de esperar, le dije a Iñaki que no quería entrar de concejal en el Ayuntamiento. Él había pensado en mí, aunque estaba en el número 19 de la candidatura, para sustituir al concejal de deportes que había decidido irse a vivir fuera y quería dejarlo, supongo que influido también por la presión que suponía sentirse en el punto de mira de los radicales.

Mi dedicación y pasión por el deporte, futbolista en activo en aquel momento, hacía que viera su propuesta como muy ilusionante. Concejal de deportes, poder trabajar por y para el deporte en tu ciudad, sí que lo era, pero..., acababan de intentar matar a José Luis..., eso lo cambiaba todo. Salí llorando de la Alcaldía y diciéndole que no. Pero Iñaki me dijo que no era el momento de tomar decisiones, que estábamos todos muy afectados y me remitió a tener otra reunión unos días después. Le volví a negar.

Un mes después, a la tercera fue la vencida. Le das muchísimas vueltas a una decisión de ese calibre, cuando ese calibre debería haber sido igual para todos, pero no lo era. Había quien quería que los socialistas jugáramos en desventaja. Aquí la democracia estaba en cierta manera secuestrada. No jugábamos en las mismas condiciones; para nosotros era mucho más complicado poder elaborar las listas, porque dar ese paso de involucrarte en defender aquello en lo que crees a nosotros nos podía costar incluso la vida.

Pensé que, si renunciaba a algo a lo que sin la amenaza del terrorismo hubiera dicho que sí sin pensármelo, para no verme obligada a sacrificar mi libertad, porque el llevar escoltas significaba renunciar sobre todo a tus espacios de libertad, tampoco estaría siendo libre. En ese momento las dudas eran sobre todo por eso, por esa pérdida de libertad. No eran tanto por miedo. Nunca pensé que pudieran matarme. No soy tan valiente. Quizá algunos compañeros asesinados tampoco pensaron que los fueran a matar, otros seguramente sí pensaron que podrían hacerlo. Al final, todos fuimos valientes, muy valientes. Con conocimiento de causa o sin él, pero muy valientes. Resistentes. Resistentes cargando para siempre con el dolor de demasiadas ausencias. Las ausencias de compañeras y compañeros que también querrían decir orgullosos: resistimos. Sus muertes son cicatrices que jamás podrán sanar.

Entré de concejal en el pleno de septiembre del 2002 pero, como ya había salido en la prensa la noticia de que iba a entrar, me activaron la protección desde julio. Me

pilló de improviso. Me había hecho a la idea de que sería en septiembre, pero no, de un día para otro me encontré en un despacho de la Comisaría de la Ertzaintza escuchando atenta todas las instrucciones y visionando un vídeo sobre autoprotección que me tuvo más de cuatro meses sin poder dormir bien y despertándome con pesadillas. La efectividad del vídeo de autoprotección no se puede cuestionar porque a día de hoy, inconscientemente, sigo manteniendo algunas de sus recomendaciones. Entre nosotros les llamamos "las secuelas".

Sigo siendo incapaz de sentarme de espaldas a la puerta en un establecimiento hostelero, por ejemplo. O que te giras bruscamente mirando con cara de susto cuando alguien se acerca corriendo a tus espaldas, quedándote parada, intentando disimular lo irracional de tu gesto, una vez que pasa a tu lado y te sobrepasa. Y sigues caminando, recordando, y piensas, ¡cómo es posible que tuviéramos que vivir aquello! Te parece irreal, lejano. Es curioso pero a los pocos días de renunciar a los escoltas, porque tuvimos que renunciar nosotros por escrito, no se atrevían a quitárnoslos; una vez que ETA había anunciado el cese definitivo de la actividad armada, ya te parecía algo lejano, como si tuviéramos la necesidad de olvidarnos rápidamente de todo lo que habíamos tenido que soportar.

Diez años después de la derrota de ETA, el cuerpo sigue reaccionando ante situaciones que sólo quienes hemos sentido ese miedo podemos entender. Una moto con baúl aparcada justo en la puerta de entrada a tu trabajo o un carro abandonado en una

acera hacen que tu cuerpo se ponga tenso sintiendo un escalofrío en el momento que pasas a su lado. Y entonces te das cuenta de que ese carro que tanto te ha incomodado es de un repartidor de propaganda que está tres portales más allá repartiendo revistas en los buzones y piensas lo ridículo que es que tu cuerpo involuntariamente se haya tensionado. Y sonríes pensando ¡pues sí que era efectivo el vídeo de la Ertzaintza! En aquellos años oscuros habría tenido que cruzar de acera o cambiado de camino, pero ahora..., ¿hasta cuándo seguirán esas secuelas?

Están también lo que podríamos considerar como secuelas buenas. Ese recurso desperado al humor que no nos faltó en lo que pasamos a llamar "terapias de grupo". Seguimos llamándole "terapia" a quedar para comer con compañeros. En aquellos años oscuros se convirtieron en reuniones imprescindibles, donde nos desahogábamos y casi siempre acabábamos contándonos las anécdotas o situaciones más rocambolescas que nos habían pasado a cada uno con los escoltas. Incluso en los momentos más duros encontrábamos esos espacios de distensión que hicieron que entre nosotros se crearan unos vínculos de unión especiales, diferentes a los que cualquier otro ámbito de la vida te pueda generar. Hemos compartido momentos muy duros.

No fue nada sencillo. Tuvimos que aprender a vivir con dos mochilas cargadas a nuestras espaldas, y no lo digo en sentido peyorativo porque estoy y estaré siempre muy agradecida a quienes velaron por nuestra seguridad en aquellos tiempos. En espe-

cial, a Nacho y Agustín, que son los escoltas que más tiempo estuvieron conmigo, y que, gracias a su profesionalidad, empatía, cercanía y sensibilidad, hicieron algo más llevadera aquella carga. Pero como metáfora, lo de las mochilas, expresa perfectamente lo que suponía vivir con escoltas. Aquellas dos mochilas pesaban toneladas sobre nuestras espaldas.

Cuando estaba leyendo el libro de Eneko, *Jóvenes sin Juventud*, en el momento que narra cómo le presentaron a sus escoltas facilitándole los dos números de teléfono que a partir de entonces le comunicarían con su protección, la curiosidad me llevó a hacer una pausa en mi lectura. Quería comprobar mi agenda de contactos en el teléfono móvil, y, efectivamente, ahí estaban, ESCOLTA 1, ESCOLTA 2. Como bien dice Eneko en el siguiente párrafo del libro: "Comenzaba tu nueva vida. La vida de protegido, en el peor sentido de la palabra. Tu vida ya era compartida con aquellas dos personas, que se irían rotando con otras." Así era, detrás de esos dos números de teléfono pasaron muchísimos nombres que te acompañaban a todas partes, protegiéndote, con los que tenías que compartir tu vida, y de los que tú, en la mayoría de los casos, sólo sabías el nombre. Ni los apellidos, sólo un nombre. No fue nada sencillo. Como tampoco lo era que tu entorno cercano tuviera que convivir con aquello. Mi pareja, mi compañero de vida, Isaac, él también en modo 'colateral' vivía escoltado, ¡qué complicado tuvo que ser también para él!

Y mi madre, uff, mi madre. Ella ya sabe lo que es que te asesinen a un ser querido,

los etarras le arrebataron a su hermano, y ahora, años después, tenía que sufrir que dos de sus hijas vivieran escoltadas por ser socialistas. Mi hermana Coral, primero como senadora y después como parlamentaria vasca también tenía que llevar escoltas. Pero nuestra madre, nuestra heroína, que a pesar de los batacazos que le ha dado la vida (se quedó viuda con 37 años cuando un cáncer fulminante se llevó a mi padre, que nos enseñó a ser felices), afrontó la situación como sólo la mujer más valiente de entre las mujeres valientes puede hacerlo. Y solemos bromear con ello, pero en aquellos tiempos, mi madre se convirtió en el mejor servicio de contravigilancia que ya quisieran tener los cuerpos de seguridad mejor preparados. Antes de que saliéramos de casa, o justo antes del momento de llegada, nuestra madre ya había observado con detalle, desde el balcón, todos los movimientos del entorno. Y lo he escrito en tono broma, porque con nuestro habitual e inevitable recurso al humor sonrío al recordarlo. Pero en realidad no tiene ni pizca de gracia, porque detrás de ese mirar a todas partes por si veía algo extraño estaba el miedo de una madre a que le mataran a una de sus hijas como ya lo habían hecho con su hermano. Y eso. Eso no lo tuvimos que haber vivido. Pero sí que lo vivimos. Aquí. En Euskadi. Y no hace muchos años.

Como decía, creo que tuve suerte. Mi entorno me facilitó mucho las cosas. No sólo mi entorno más íntimo, el personal, familiar, mi pareja, su familia, mis hermanos, mi madre, las compañeras y compañeros con nuestras terapias incluidas. Mi otra familia, la del fútbol, también me facilitó mucho las

cosas, salvo alguna pequeña excepción muy puntual, de un, creo que era directivo, que me dijo “esos no suben al autobús” refiriéndose a mis escoltas. Pero por suerte, aquel hombre, aunque me hizo mucho daño con aquella frase, poco pintaba en nuestro equipo. En un equipo de fútbol, como en la sociedad, hay gente de todos los colores y a mí me preocupaba mucho cómo asumirían aquella situación, y, sin embargo, me facilitaron mucho las cosas. Y estoy muy agradecida por ello. El equipo hizo que no hubiera diferencia y yo me sintiera igual que siempre. Y mis escoltas, imagino que terminaron asqueados de tanto fútbol que tuvieron que chupar. Se quejaban de que fuera a todos los entrenamientos porque era una situación de riesgo, pero yo era de no fallar por nada, y ya había probado lo de ir algún día a entrenar con otro equipo para modificar rutinas, pero aquella experiencia no me gustó. Yo quería entrenar con mi equipo. Así que no les hacía caso y sólo les daba la opción de variar la hora de llegada al entrenamiento, subiendo a Unbe antes de la hora. Imagino que aquello les supondría más de un quebradero de cabeza, pero yo sólo recuerdo haber pasado miedo en una ocasión. Bajábamos de Unbe en coche después del entrenamiento y un coche nos adelantó a toda velocidad y, justo delante nuestro, en la última curva, hizo un trompo quedándose cruzado en la carretera. Fueron tan sólo unos segundos de pánico, lo que tardó aquel chaval en enderezar el coche y proseguir su marcha. Sólo era un joven haciendo el cafre con el coche en la bajada de Unbe, pero para nosotros fueron unos segundos de miedo. Es la única vez

que he visto a uno de mis escoltas agarrarse a la pistola.

El latigazo de terror que por unos instantes atravesó todo mi cuerpo me hizo pensar en el miedo tan aterrador que tuvieron que sentir quienes instantes después a un momento así sí que escucharon los disparos que acabarían con sus vidas. Mis escoltas, una vez pasado el susto, me sacaron de mis pensamientos, quejándose nuevamente sobre mi asistencia a todos los entrenamientos. Pero seguí sin hacerles caso. El fútbol era mi vida y también mi felicidad.

El año pasado, justo cuando salíamos del confinamiento, escribí esto en redes sociales: "Hoy escuchando el informativo del mediodía me he acordado de un pasado reciente que muchos hemos vivido aquí en Euskadi. Decía el presentador: 'Después de 57 días de confinamiento hoy hemos vuelto en cierta medida a esa vida de antes, la que nos arrebató el coronavirus, eso sí con mucha precaución. ¿Quién nos iba a decir que celebraríamos cosas tan simples, tan sencillas como tomar un café en una terraza?'. ¡Cuánto hay de cierto en esa frase!". escribía yo en el post. Y seguía: "¡Cómo se sentía esa falta de libertad, que por aquel entonces nos arrebataba ETA, precisamente en las cosas más simples, cotidianas y sencillas! Algo tan intrascendente como abrir el buzón de tu propia casa, aquí muchas personas no podíamos hacerlo. Para mí mirar el buzón del correo siempre había tenido un significado positivo, especial. Éramos muy de escribirnos cartas y por eso me gustaba tanto abrirlo. Pero durante muchos años no pude hacerlo. Esa tarea les correspondía a

los escoltas porque era un punto de riesgo. Te podían mandar una carta bomba. El día que recuperé la llave de mi buzón sentí que había recuperado un pequeño espacio de libertad".

Y ahora, recordando este post, me viene a la cabeza un día en el que me entró la necesidad precisamente de eso, de recuperar un pequeño espacio de libertad. En algo tan simple como coger un transporte público, yo sola, sin la compañía de esas sombras que acompañaban cada uno de nuestros pasos velando por nuestra seguridad. Quería sentirme libre. Necesitaba sentirme libre. Me fui en tren a Deba. Creo que en toda la historia ferroviaria de ese trayecto jamás una viajera ha saboreado ese viaje como lo hice yo aquel día. Llevaba una sonrisa de oreja a oreja y hasta cada zarza, arbusto o maleza que pasaba a toda velocidad por la ventanilla me parecía el paisaje más hermoso. Llegué a Deba, feliz. Me bajé del tren y me dije: "¿Y ahora cómo vuelvo?". Y antes de mirar los horarios para ver si tenía tren de vuelta llamé a mi hermano.

–Enrique, ¿por dónde andas? Yo estoy en Deba.

–¿En Deba? ¿Qué haces ahí?

No recuerdo las palabras exactas del resto de la conversación, pero no necesité explicarle mucho más. Allá que fue a buscarme. Volví en coche con él.

¡Qué bueno que es tener a un hermano que siempre está al otro lado del teléfono! ¡Qué grande es mi hermano Enrique! No tenía ni un año su hija Naia, cuando a mí, en verano, me falló el corazón y estuve ingresada nueve días en el Hospital de Reus.

Y allá que vino también. Yo le insistí: “No vengas, disfruta de las vacaciones con tu mujer y tu hija”, pero ni caso. Vinieron todos mis hermanos. No nos dejaron solos ni un minuto. Ni a mí, ni a Isaac. Amor de hermanos.

Y una vez más pienso en mi madre. La de veces que habrá necesitado llamar a su hermano, pero su hermano no le puede contestar al otro lado del teléfono. Ni siquiera sabe dónde sus asesinos enterraron su cadáver. Los torturaron, los mataron, a él y a sus amigos, Fernando y Jorge, y los hicieron desaparecer. Torturando también a sus familias para siempre.

Por eso me dolió tanto el día que yendo con mi madre unas jóvenes de la izquierda abertzale, que estaban sentadas en corrillo en una terraza, nos chillaron: “¡FAXISTAK!”. No era la primera vez que escuchaba ese insulto, y tampoco sería la última. Pero en aquel momento, paseando tranquilamente con mi madre, esa vez fue como una punzada que te atraviesa en lo más profundo. ¡Que mi madre tuviera que escuchar aquel insulto! Era muy ruin.

Recuerdo el pleno de constitución del Ayuntamiento tras la aplicación de la Ley de partidos. Carmen Retenaga y yo lo presidíamos porque formábamos la mesa de edad, Carmen era la de más edad de la corporación y yo la más joven. Se preveía jaleo porque la izquierda abertzale había hecho convocatoria para acudir a increparnos. Así que un cordón de la policía municipal nos separaba a los concejales del público. Había mucha tensión, aquellos policías te daban la tranquilidad de saber que no podían llegar

hasta nosotros. Pero mi mayor preocupación estaba al otro lado de ese cordón de protección. Podía divisar a mi hermana Marta y a mi madre en la mitad del salón de plenos. Allí estaban nuestras familias, nuestra gente, escuchando cómo nos gritaban. Mi hermana estuvo todo el rato pendiente de mi madre, para que no lo pasara mal, que les ignorara, que no les hiciera ni caso porque no merecía la pena. Pero mi hermana Marta tiene el corazón tan inmenso de grande como caliente tiene la sangre. Y hubo un momento en que le soltó a la cara, a uno de los más borrokas de entre los borrokas: “¡Sois la mierda de Euskadi!”.

Al día siguiente, en el informativo de la televisión local, cuando sacaron imágenes del pleno, se podía apreciar claramente, al fondo de la imagen, aunque no se escuchaba, cómo le estaba diciendo eso. Al ver aquellas imágenes le dije a mi hermana: “¿Pero tú qué quieres? ¿que te tenga que prestar mis escoltas?”.

Es que había que tragar mucha bilis para aguantar que te insultaran de aquella manera: “¡FAXISTAK! ¡TORTURATZAI-LEAK!”. Está claro que devolverles los insultos no era el camino, no hacía otra cosa que rebajarte, pero... nuestras espaldas cargaban con tanto que reconozco que aquella frase de mi hermana me reconfortó de alguna manera.

Hace unos meses, tras la emisión en un programa de la televisión de unas imágenes de Odón Elorza, que siendo alcalde de Donostia increpaba a unos encapuchados que acababan de quemar un autobús, gritándoles: “¡Cobardes!, ¡cobardes!” , yo me



acordé de otro de los momentos más duros que hemos vivido. Cuando mataron al compañero Joseba Pagazaurtundua. Fuimos todos los compañeros de Eibar a Andoain. Estábamos en la plaza del Ayuntamiento. Había mucha gente y no sé qué es lo que pasó exactamente, si estaban por allí enfrente los de HB, no sé si se contramanifestaron o se nos plantaron justo delante sin más, pero tengo nítidamente grabado cómo me partió el corazón ver a Arcadio, un compañero de Eibar, tan afectado, roto de dolor, queriendo acercarse hasta ellos para decirles algo. Arcadio para mí era todo serenidad, lo sigue siendo, el que me transmitía calma siempre que lo necesitaba y verle así, resquebrajado por el dolor y la impotencia, uff, aquello me partía el alma. Mis escoltas me hicieron salir de allí. Eran muy cautelosos con su trabajo y en cuanto veían situaciones complicadas me apartaban rápidamente. Como el día que me hicieron salir de Ipurua antes de que acabara el partido. Era un Eibar-Sporting, los ultras de la afición visitante estaban muy cerca de nuestra ubicación y empezaron a liarla. Se puso fea la cosa y ellos me dijeron que así no podían garantizar mi seguridad, así que, para evitarles problemas, nos marchamos antes de que terminara el partido.

Algo parecido a lo que sentí en aquella plaza de Andoain sentí unos años más tarde en Mondragón cuando ETA asesinó a otro compañero. A Isaías Carrasco. Aquella mañana, como casi todos los días, yo estaba en la Alcaldía, allí tenía mi mesa de trabajo en el Ayuntamiento. En una mesa estaba el secretario del alcalde y en la otra, yo. Los teléfonos en aquel despacho sonaban con

mucha frecuencia, de continuo, la atención telefónica era constante. Pero de aquel día recuerdo dos llamadas. La primera de ellas es una de esas llamadas que nunca querrías haber recibido. Sonó el teléfono, respondí, y al otro lado de la línea estaba un compañero del fútbol que es ertzaina y me dijo: "Ana, ha habido un atentado en Mondragón, es alguien vuestro, le han disparado, no sé mucho más". Se me heló el corazón. No tardaron en empezar a sonar los teléfonos móviles. Y la información de qué es lo que había pasado y a quién habían matado nos llegó al instante. Era un día de campaña electoral y uno de los lugares donde se habían repartido nuestras representativas rosas había sido Mondragón. De hecho, varios compañeros de Eibar habían estado allí. La otra llamada que se me ha quedado, como una espinita clavada que no hay manera de quitarla, es la de una ciudadana. Casualidad, llamó justo en esos momentos tan horribles y terribles que estábamos viviendo. Yo descolgué rápido el teléfono pensando que era más información sobre el único asunto que en ese momento me importaba. Pero era una vecina de un barrio de Eibar, que me empezó a comentar algo de una alcantarilla, o de una arqueta, pero yo no le podía escuchar, quería atenderle, pero no le oía lo que me decía. Solía apuntar en un *post-it* o en un cuaderno aquello que los vecinos nos planteaban, pero tampoco podía escribir. Era incapaz. Le estaba escuchando, pero no le escuchaba. Recuerdo que le dije: "Señora, ya lo siento, pero no puedo atenderle, acaban de matar a un compañero". Pobre mujer, se tuvo que quedar helada, pero es lo que me salió, no fui capaz de decir otra cosa.



Nos organizamos y salimos todos para Mondragón, algunos ya estaban allí y otros que estaban volviendo para Eibar tras el reparto de rosas se dieron la vuelta en cuanto les llegó la noticia. De la angustia, el dolor, la impotencia que conlleva lo vivido en el Hospital de Mondragón, no sé encontrar las palabras adecuadas que lo puedan reflejar. Recuerdo que estábamos un montón de compañeros que nos habíamos acercado hasta allí. Abrazos de ánimo. Esos abrazos que tanto te arropan y que te transmiten el aliento, la energía y la fuerza que necesitas para seguir resistiendo. Pero que, a la vez, te van cargando de más dolor. Sintiendo tuyo también el dolor de esos compañeros a los que tanto quieres. Resquebrajados una vez más, sumando su dolor al tuyo propio. Tu cuerpo los va sumando. ¿Cuántas veces se le puede partir a una el alma? En aquel momento, al igual que me pasó con Arcadio en Andoain, ese día, en Mondragón, era el dolor de Miren Gallastegui, mi querida Miren, el que me partía el corazón.

Isaías Carrasco, otra vida arrebatada, otra persona a la que le han quitado absolutamente todo. ¡Qué injusto! ¡Qué terriblemente injusto! Otros hijos, otra viuda a los que les van a faltar infinidad de momentos por compartir y por vivir juntos. Otro teléfono que no podrá responder a las llamadas de sus seres queridos en tantos y tantos momentos en los que necesitarán hacer esas llamadas. Otra ausencia más. Otra cicatriz que jamás podrá sanar. Otra vida por vivir.

Me está costando mucho escribir todo esto. No consigo dormir bien y tengo una contractura en la espalda, muy inoportuna,

que será coincidencia, o puede que mis hombros hayan vuelto a sentir aquella insoportable carga que arrastraban. Por eso necesitábamos olvidar tan rápido. Pero no debemos hacerlo. Eso sería un grave error. Si nos olvidamos de todo lo que aquí se ha vivido, si pretendemos pasar página rápidamente, si no recordamos a las víctimas, el riesgo de que algún día pueda volver a repetirse se incrementa de una manera muy preocupante. Y ahí está uno de los objetivos principales. Que no vuelva a repetirse. ¿Cuántos jóvenes de hoy en día consideran que el recurso a la violencia puede ser legítimo según cuál sea la causa que lo pueda motivar?

Por eso es tan necesario deslegitimar la violencia, sin paliativos, sin regates semánticos, sin retorcer el lenguaje buscando el término más benevolente que impide llamar a las cosas por su nombre. Una condena firme y rotunda, sin resquicios, en algo tan básico como que matar siempre estuvo, está y estará mal. Una enseñanza de primero de primaria que se suele decir, en este caso sería, una enseñanza de primero de ética. No hay nada absolutamente nada que justifique matar. Nociones tan elementales como que “el odio genera odio, que el ojo por ojo, diente por diente” es el camino que jamás se debe escoger, o es la venganza que nunca hay que ejercer.

Y pienso en la aberración de los *ongietorri*. Y se habla de humillación a las víctimas y a mí no termina de gustarme la expresión, porque no hay nada ni nadie que pueda mancillar la dignidad de las víctimas. Aunque es muy cierto el doble daño, tan hiriente, que ocasionan precisamente en las víctimas.

Yo lo que siento es una desolación total. ¿Cómo es posible? Que haya tanta gente que estaría dispuesta a seguir silbando en los minutos de silencio... ¿Cómo puede haber semejante acompañamiento a quien sale de la cárcel por haber pertenecido a una banda terrorista? No hay arrepentimiento en alguien que deja que le reciban con honores. Honores por haber matado, extorsionado, cualesquiera que sean los delitos que haya cometido. Es terrible. Pero es terrible también para la sociedad en general. Aquella sociedad que miró para otro lado en tantas ocasiones no puede volver a cometer los mismos errores. Quienes ampararon, desde sus posiciones ideológicas, la existencia de una banda terrorista, insuflándole energía, no pueden seguir organizando esos *ongietorri*. "O bombas o votos", así se lo decía Rubalcaba con toda la razón. La izquierda abertzale tiene los deberes pendientes.

Porque es terrible, sobre todo, para esos críos o jóvenes a los que llevan a esos homenajes, como si fuera una celebración. Porque les están enseñando que hubo un motivo por el que merecía la pena convertirse en un gudari, en alguien dispuesto a matar, secuestrar, torturar y extorsionar. Porque había razones para acabar con todo aquel que pensara diferente y no compartiera sus objetivos. Sumiendo en el dolor, no sólo a sus víctimas y sus familias, sino en muchas ocasiones, a sus propias familias. Y por todo eso, hay que recibir al gudari, una vez que sale de la cárcel, con todos los honores. ¡Eso es lo que se está transmitiendo! Terrible.

Los *ongietorri* suponen justo lo contrario a lo que hay que hacer para deslegitimar rotundamente el uso de la violencia.

Y mientras pienso en lo hirientes y sangrantes que resultan esos recibimientos, leo en *El Correo* un artículo de Fabián Laespada que refleja de un modo muy brillante lo que hay detrás de esos *ongietorri*, y que muchos, demasiados, no quieren ver.

Habla del homenaje de bienvenida en Santutxu a Agustín Almaraz. Y se pregunta: "¿Por qué hay una parte de la sociedad que jalea y homenajea a quienes tienen tanta muerte y dolor entre sus dedos?". Y después de leer la prensa más abertzale buscando las razones de su encarcelamiento, en la que, por supuesto, sólo pudo leer sobre lo injusto de su prolongado encierro, nos recuerda Fabián, y transcribo tal cuál sus palabras, uno de los atentados que llevaron a Agustín Almaraz a esa "injusta" y "desproporcionada" pena de prisión.

"...recordarán el atentado en las antiguas oficinas del DNI en Bilbao. Un comando etarra asesinó a Rafael Leiva y dejó gravemente herido a Domingo Durán, de 40 años y padre de una niña. La hermana de este último, María Luisa Durán, habló por primera vez 22 años después del atentado. Relata que, cuando oyó en la radio que uno de los policías no había muerto, le pidió a Dios que salvara a su hermano y le rezó entre lágrimas. Cuenta cómo Domingo quedó tetrapléjico, con lesión medular severa, ingresado en el Hospital de Toledo. Al poco tiempo les permitieron a sus padres visitarlo. A la salida, la madre, cuando no se había alejado más de un kilómetro del centro de

rehabilitación, sufrió un infarto y falleció. El marido, y padre de Domingo y María Luisa, murió de tristeza al cabo de dos meses. Al poco tiempo, al ver que no había reversión alguna, trasladaron a Domingo a Cantabria con su mujer y su hija. Estuvo ocho años postrado, impedido, con cientos de dolores repartidos por su inmóvil anatomía, 100% dependiente. Al final, su hermana nos cuenta que cientos de veces se arrepintió de haber pedido a Dios que salvara a su hermano Domingo porque aquellos ocho años fueron un sinfín de padecimiento, congojas y todo el muestrario imaginable de dolores.

En este atentado participó el homenajeado en Santutxu”.

Detrás de esos presos, cuyos delitos cometidos se omiten y obvian en esas convocatorias de recibimiento, hay mucho dolor muy injustamente generado.

Y no sé por qué a mí me vienen a la cabeza las treguas de ETA. Hay algo en el excelente artículo de Fabián Laespada que me ha traído algunas de aquellas treguas a mis pensamientos, aunque no sé cuál pueda ser la conexión.

Quizá haya sido cuando dice: “Y, a quienes criticamos esas exaltaciones de la violencia, nos hablan, además, de falta de empatía por no entenderlo, por no acercarnos a la realidad de esas personas y sus carencias afectivas y su familia. Dicen que no entendemos nada”.

Y yo, dentro de esa ebullición de recuerdos que es mi cabeza desde que he empezado a escribir, me he trasladado a una sala de sesiones del Ayuntamiento. Teníamos algún acto, creo recordar que era una recepción

a algún colectivo de la ciudad, y un concejal del PNV se me acercó para felicitar me, o más que felicitar para trasladarme su alegría porque justo el día anterior ETA había anunciado que no iba a atentar contra cargos electos. No sé cuáles eran los términos exactos del comunicado. Agradecí mucho la sinceridad de su gesto, pero creo que le descolocó que yo no mostrara mucha alegría por la noticia. Pero es que me pareció tan exageradamente cínica aquella tregua. ¡Dejamos de mataros, pero sólo a algunos! Dejáis de estar en el punto de mira los socialistas y... ¡ahh, pero espera! Tampoco todos, los que tienen cargos de Gobierno, no. Todos los demás que están entre nuestros objetivos a aniquilar siguen estándolo. Policías, jueces, periodistas, empresarios, funcionarios de prisiones, militares, guardias...

¿Y nos acusan de falta de empatía? Quienes siguen justificando precisamente que... según qué asesinatos..., según quién sea el muerto..., estará bien matado, son los que nos acusan de falta de empatía.

La otra tregua que me ha venido a la cabeza es la de marzo de 2006, la que sí que nos dio esperanza de verdad. ETA anunciaba un alto al fuego permanente que se haría efectivo desde el 24 de marzo. La fecha elegida por la banda no era una fecha cualquiera para mi familia.

El 24 de marzo de 1973, los terroristas etarras torturaron, asesinaron y ocultaron para siempre los cadáveres de mi tío Humberto Fouz, de Fernando Quiroga y de Jorge García. Tres jóvenes trabajadores residentes en Irún, que confundieron con policías y a los que torturaron hasta matarlos.

Y esa era la fecha, 33 años después, en la que ETA anunciaba un alto el fuego que sentimos como definitivo. La esperanza era total. Y del anuncio de esa tregua guardo una de las anécdotas que más me hacen reír y sonreír cada vez que me acuerdo. La llamada de una compañera a primera hora del día siguiente. M<sup>º</sup> José Tellería, Meriyou, Mari Azkar, Emejota, tantos motes como capacidades para ejercer su trabajo. El haber compartido aquellos años de trabajo con alguien como ella es uno de los muchos y grandes tesoros que me llevo de aquella época. Una persona única y auténtica, como única y auténtica fue la llamada que me hizo aquella mañana:

—¡Ana! ¿A ti te han venido?

—¿Qué dices, María José?

—¿Qué si te han venido?

—¿Qué si me ha venido, quién?

—¡Los escoltas! ¡Yo les he mandado a paseo! Ya les he dicho, ¿qué pasa? ¿qué no os habéis enterado?

Aquella tregua, aquel alto el fuego, parecían definitivos. Por eso resultó tan duro cuando ETA explotó, el 30 de diciembre de ese mismo año, una furgoneta bomba en la terminal T4 del aeropuerto de Madrid, haciendo volar por los aires todas nuestras esperanzas. En aquel atentado ETA dejó enterradas, bajo los escombros de la T4, otras dos vidas, Carlos Alonso Palate y Diego Armando Estacio. Otras dos jóvenes vidas con mucho por vivir. Otras dos familias rotas y destrozadas por el dolor y por las ausencias que a partir de ese momento los acompañarán para siempre.

Qué tremendamente duro resulta que se te desvanezcan las esperanzas de ese modo. Aquel batacazo, aquella frustración e impotencia supusieron, de algún modo, la gota que colmó el vaso, en la resistencia de otra de mis mujeres valientes. Otra gran luchadora. Mi hermana Coral. La mayor de los cuatro hermanos. Parlamentaria vasca en ese momento decidió, tras ese duro golpe, dejar la política activa y marcharse de Euskadi.

Otra de las veces que más sentí cómo la esperanza me la arrancaban de cuajo fue cuando asesinaron a Miguel Ángel Blanco. ¿Puede haber algo más cruel que ponerle a alguien una especie de cuenta regresiva para matarle? Aquello era terrible. Pero la sociedad reaccionó durante esas 24 horas de sentencia. Y eso, esa reacción de la gente, saliendo masivamente a las calles, clamando clemencia con las manos en alto, pintadas de blanco, me hizo confiar en que no le iban a matar. No podían matarle. Ese pueblo, de cuya voluntad decían manar, ese pueblo por el que decían que luchaban, había salido en masa a la calle. No lo podían ignorar. ¡No pueden matarle, pensé!

Ese domingo tenía partido de fútbol en Donostia. Fui prácticamente de 'gaupasa' porque había estado hasta las 5 de la madrugada en la plaza de Ermua formando parte de ese clamor popular. El partido de fútbol lo pude jugar igual que cualquier otro partido, porque el balón tiene la capacidad de anestesiar el dolor. De anestesiarlo todo. En ese momento sólo existe el placer de jugar a fútbol, nada más. Pero después de la anestesia volvió el dolor. Y de qué manera. Volvía a casa en autobús cuando se desva-

neció toda esperanza. Le habían pegado dos tiros a Miguel Ángel. No pude parar de llorar. No podía ser cierto. Pero sí que lo era. Los terroristas habían ejecutado su cruel sentencia.

Muchas veces, pensando en aquello, me viene a la mente un gran amigo de Miguel Ángel Blanco, Jaime, con quien hemos compartido horas y horas de 'pachanguitas', de fútbol de calle, el de patio de colegio, aunque ya no éramos niños de colegio. Éramos adolescentes y post adolescentes, Jaime ya era un señor que trabajaba, yendo a un patio de colegio a jugar partiditos de fútbol. Nos unía esa felicidad. Y ahora también nos unía el dolor. Para mí el dolor de saber, que mientras yo estaba jugando al fútbol, ese fútbol que nos daba los recuerdos compartidos, él estaba acompañando a la familia de Miguel Ángel. Y a escasas horas, minutos, segundos, de que ETA ejecutara aquella cruel sentencia de asesinar a uno de sus grandes amigos.

Es curioso cómo se te quedan grabadas con total nitidez, escenas, frases... en qué momento estabas justo cuando le mataron... cuando te llegó la horrible noticia... Como si el tiempo se detuviera por momentos. Y por eso, esa foto fija, esa secuencia, se te quedan grabadas para siempre. Tu tiempo se congela por un instante justo en el momento en el que a la víctima el tiempo se le detiene para siempre.

Como cuando mataron a Fernando Buesa y a su escolta Jorge Diez. Sigo recordando ese día como si fuera hoy. Salí de trabajar y me fui directa a entrenar al equipo alevín de fútbol de Aldatze. Entrenábamos en el patio

del Instituto, al terminar el entrenamiento me dirigí, como siempre, a dejar el material en el gimnasio del colegio. Según entré por la puerta las palabras que me dijo la recepcionista me desgarraron y se me quedaron grabadas para siempre: "Vete corriendo a casa porque han matado a Fernando Buesa", y así lo hice, con un nudo en la garganta que apenas me dejaba respirar. Una vez más, ETA volvía a matar a personas muy cercanas y queridas acumulando más sufrimiento a su criminal historia. Fernando Buesa Blanco y Jorge Diez Elorza, otras dos vidas arrebatadas.

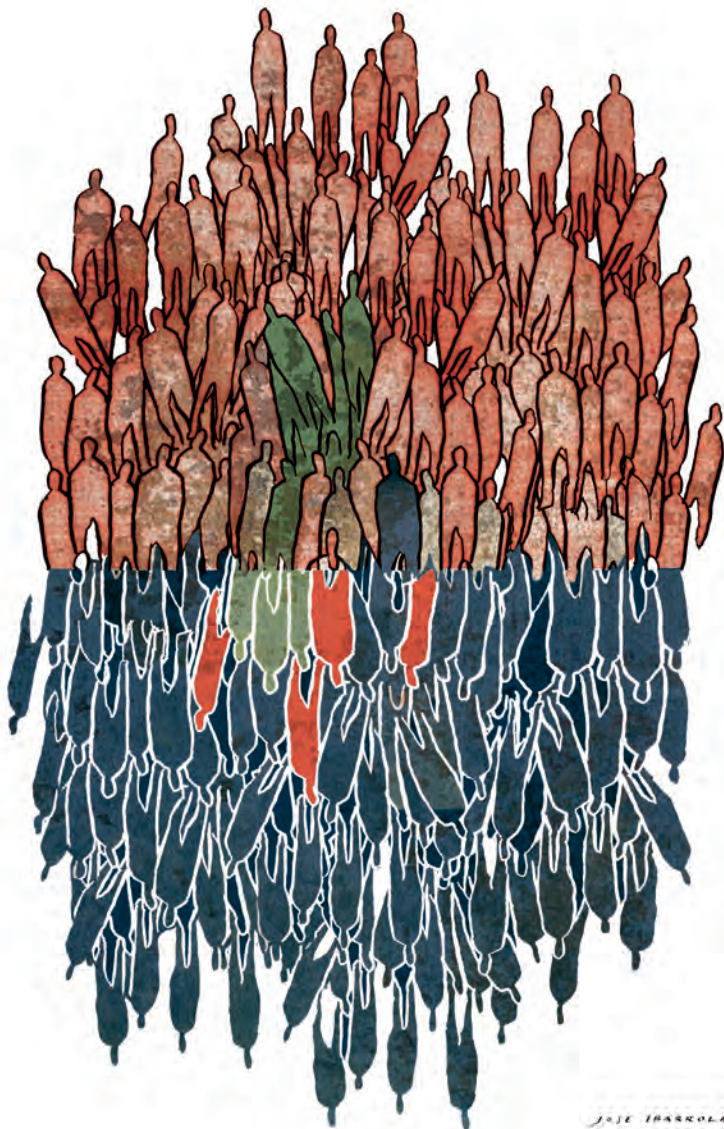
Y con Fernando Buesa además de escribir, ¡cuánto por vivir!, tengo que decir, ¡cuánto por aprender de él nos arrebataron! Otra cicatriz que no sanará. Y su ausencia, la ausencia de Fernando, que a buen seguro su mujer, su hijo y sus hijas sentirán en infinidad de ocasiones, para el resto, los demás, es un poquito menor, gracias, precisamente, a ellos, que lo mantienen vivo. Podemos seguir sintiendo su presencia, también a través de la Fundación Fernando Buesa. Su legado continúa. Sigue vivo. Eso no han podido quitárnoslo.

Dentro de nada se cumplen diez años desde el final de ETA. Aquel día, aquel 20 de octubre de 2011, tampoco podía parar de llorar. Lloraba de alegría por la paz y la libertad conquistadas. De agradecimiento inmenso a quienes lo habían hecho posible, peleando lo increíble hasta conseguirlo. Lágrimas de felicidad por el nuevo tiempo que se nos abría y porque a nadie más se le iba a parar su tiempo por culpa del terrorismo etarra.

Pero también lloraba de dolor por tantas vidas arrebatadas. Cuántas víctimas se han quedado en el camino que querrían estar a nuestro lado celebrando juntos el final del terrorismo. El final de ETA. Esa ETA que nunca debió nacer. Esa ETA que jamás debió existir. Lágrimas, como dice mi hermana Coral, por todas las ausencias que pesan sobre nuestras almas. Y con todos esos sentimientos descontrolados, los de las reuniones imprescindibles, esas de las “terapias de grupo”, decidimos juntarnos para celebrarlo. Para abrazarnos. Para compartir esos sentimientos que no necesitábamos contarnos.

Y ahora, diez años después de aquel emotivo encuentro, de aquel juntarnos para brindar por la libertad conquistada, yo he sentido la necesidad de escribir todo esto.

Y de decirles a todos esos compañeros que me llevo de aquellos años tan difíciles, GRACIAS. A Iñaki Arriola, M<sup>a</sup> Jose Telleria, Miren Gallastegui, Miguel de los Toyos, José Luis Vallés, Arcadio Benitez, Nerea Alustiza, Carmen Retenaga, Benjamin Atutxa, Eneko Andueza, Nerea Azpiazu y, por supuesto, también a Miguel López de Gureñu, allá donde estés, gracias. Infinidad de gracias.



JOSÉ IBARROLA



# ANTÍGONAS

IÑAKI VÁZQUEZ LARREA

*“Nunca jamás, ni aunque mis hijas e hijos o mi esposo estuvieran muertos y convertidos en polvo hubiera asumido esta responsabilidad, en contra de los ciudadanos. ¿En virtud de qué ley digo esto?. Si mi esposo hubiera fallecido podría tener otro, y tener un hijo o una hija con otro hombre, pero con mi padre y mi madre allá abajo en el Hades, nunca podría tener otro hermano. Fue por esta ley que os hice un honor especial, pero parece que según Creonte lo hice mal y mostré una gran imprudencia, oh hermano mío. Y ahora él me lleva así de sus manos, sin matrimonio, sin enlace nupcial, sin haber participado del matrimonio o de la crianza de hijos”*

Antígona

Según George Steiner, filósofo, después de Rousseau o Kant, era, ante todo, encontrar un medio conceptual para expresar la condición psíquica, social e histórica del hombre en un pensar *trágico*. De ahí que la imaginación idealista y romántica elevase a Sófocles a la supremacía entre todos los trágicos griegos.

Para Hegel solo *dentro del Staat* y en virtud del conflicto trágico con el Estado, la moralidad externa e interna puede definirse y así ser llevada más cerca de la unidad de *lo absoluto*. La formulación de Rosenzweig es retórica pero acertada: “*al principio son los dolores de parto de un alma humana, al final surge la filosofía del Estado de Hegel*” (Steiner, pag. 40).

En su *Fenomenología*, Hegel proclama que Antígona representa la ley de los Dioses del hogar y que Creonte representa la ley del Es-

tado. Hegel insiste en que, en el conflicto entre ellos, el parentesco debe ceder el paso a un Estado autoritario, como árbitro final de justicia.

La antropóloga Judith Butler demuestra que este presupuesto no es cierto. Antígona está dispuesta a desafiar la ley por su hermano, pero no *por todos sus parientes*. La filósofa Martha Nussbaum, hace lo propio, al remarcar *los escasos vínculos de Antígona con Creonte*.

Si Hegel empuja a Antígona fuera del dominio público y la entierra en vida, es porque funciona como un quiasmo dentro del vocabulario de las normas políticas. En términos arendtianos *Antígona* es un nuevo *campo de lo humano* logrado a través de la catacresis política. El que se da cuando el menos humano, habla como humano.

## BIBLIOGRAFÍA

- ARENDT, H; *La condición humana*, Paidós, Barcelona, 1993.  
BUTLER, J; *EL grito de Antígona*, El Roure, Barcelona, 2001.  
NUSSBAUM, M.C.; *la fragilidad del bien: fortuna y ética en la tragedia y la filosofía griega*, Visor, Madrid, 1995.  
STEINER, G; *Antígenas (una poética y una filosofía de la lectura)*, Gedisa, Barcelona, 1991.  
SÓFOCLES,; *Antígona*, Alianza Editorial, Madrid, 1998.





# LA MATANZA DE SAN BARTOLOMÉ. UNA HISTORIA DE INTOLERANCIA Y FANATISMO

MIKEL UNZALU

El filósofo italiano Paolo Flores d'Arcais escribió en el número correspondiente a noviembre de 1994 de la revista *Claves de razón práctica* que "Todos los años al amanecer del 24 de agosto, festividad de San Bartolomé apóstol, Francois-Marie Arouet, más conocido como Voltaire, era presa de violentos accesos de fiebre. Sus familiares y sirvientes ya estaban acostumbrados: la crisis iría remitiendo durante el día".

Era la forma en que Voltaire rememoraba el aquelarre de horrores desencadenados en la madrugada de aquel lejano 1572 cuando la represión contra los hugonotes alojados en París dio lugar a la cruenta bacanal de intolerancia.

Las guerras siempre se han basado en una lucha por el poder, atendiendo, sobre todo, al económico. Las guerras siempre han tenido como elemento de brega y como los más perjudicados y menos favorecidos por su resultado a las capas populares. Éstas, a menudo, han sido fanatizadas para levantarse frente a otros conciudadanos o extranjeros con argumentos basados en la religión o la nación, o en ambas.

La reforma propugnada por Lutero sobre la estructura, dogmas y liturgia del cristianismo es un claro ejemplo de cómo se puede avivar un enfrentamiento, de que con la disculpa de ruptura religiosa contenía todos los ingredientes de luchas por el poder, intolerancia y fanatismo.

Las razones, básicamente, que supusieron la excomunión de Lutero y sus seguidores en 1520 fueron: Negar la superioridad del Papa, de los obispos y del clero en general; además propugnaba que la fe en Dios era el vehículo para la salvación de las almas; reducía los sacramentos a dos; suprimía todos los estamentos del clero propugnando la secularización de sus bienes y no daba valor al culto a los Santos.

En Alemania diversos príncipes vieron una oportunidad en el luteranismo y apoyaron la Reforma. Después de años de enfrentamiento, Carlos V, por medio de su hermano Fernando de Austria, firma en 1555 la Paz de Augsburgo que tuvo como consecuencias importantes: la abdicación y retiro de Carlos V de Alemania y I de España como emperador; el reconocimiento

de las dos religiones en los estados alemanes; la práctica independencia de los príncipes alemanes respecto al Sacro Imperio.

Por otra parte, la reacción de la Iglesia romana se materializó en el Concilio de Trento (1545- 1563) que se ratificó en todos los dogmas y tradiciones seculares.

Así como en Alemania la cuestión se solventó de manera bastante concertada y a favor de la concordia, en Francia el problema se enquistó y produjo una serie de guerras de Religión (ocho) que se desarrollaron con intervalos no bélicos desde 1562 a 1598. En España, Felipe II y la Inquisición se preocuparon de que no hubiera protestantes (me viene al recuerdo *El Hereje* de Miguel Delibes como una de las novelas descriptivas del período en España).

En Francia coincidían factores que no se pusieron de manifiesto en Alemania: menor implantación social de los hugonotes (protestantes franceses); una gran dosis de exacerbación de las pasiones religiosas; la debilidad de la autoridad real; las dificultades económicas para sostener las guerras y la fuerte influencia de España (Felipe II) en la contienda. *Breve Historia de Europa. Carpentier y Lebrun (directores)*.

La accidental muerte de Enrique II de Francia en 1559 deja un vacío de poder que a duras penas es cubierto por su viuda Catalina de Médicis. Catalina se mostró como una hábil negociadora y mujer con dotes de liderazgo con un objetivo presente siempre como era la protección de sus hijos al frente del reino, tratando de preservarles de todas las influencias interesadas que les acechaban.

El sucesor de Enrique II fue su hijo Francisco II, que accedió al trono con quince años y apenas reinó año y medio 1559-1560. A este le sucedió Carlos IX, que accedió al trono con nueve años, dicen que lloró en la ceremonia de coronación. Su reinado duró de 1560 a 1574. Y en él están enmarcados los hechos de la matanza.

Son años en los que la reina madre ejerce de estratega, para proteger a su hijo de las influencias de Felipe II y de la Casa de Guisa, aliados del rey español y representantes máximos del catolicismo francés. Tanto el rey español como los Guisa eran partidarios de continuar la guerra, incluso de extender el compromiso del rey de Francia en la guerra de los Países Bajos que los tercios españoles libraban contra los protestantes.

Sin embargo, Catalina de Médicis inducida por la situación tanto económica como política y social de Francia opta por firmar la Paz de la Tercera Guerra de Religión con el líder de los hugonotes, el almirante Gaspard de Coligny, en la llamada Paz de Saint Germain en 1570. Según los acuerdos adoptados se readmitía a los protestantes en la administración, la libertad de culto y el propio Coligny entró a formar parte del Consejo Real. *CATALINA DE MEDICIS. Una biografía. Leonie Frieda*.

Esta paz no contentó a nadie, el primer ofendido fue Felipe II, casado con una hija de Catalina, que sintió que la negociación entre el monarca francés y su madre con los hugonotes estaba influida por la debilidad de Carlos y Catalina. El Duque de Alba escribió a Felipe II:

“Vuestra Majestad no puede imaginar el mal gobierno que Carlos y Catalina conducen, creyendo engañar al mundo entero; no he visto ni un hombre, ni un caballo que crea capaz de hacer nada de mérito; negocian puramente como niños”.

Por otra parte, las sucesivas guerras y masacres habían convertido a muchos en enemigos irreconciliables. Además, los hugonotes habían elegido como líder a Enrique III de Navarra y los protestantes y Catalina conciertan su boda con la princesa Margot, tratando de reforzar el Pacto.

Este acuerdo matrimonial resultó una afrenta para los católicos, empezando por el Papa Pío V, y por su sucesor Gregorio XIII. Los nobles católicos e, incluso el pueblo, sobre todo el parisino eran acérrimos opositores del enlace conyugal.

No obstante, la boda se celebra en París en la fecha prevista el 18 de agosto de 1572, bendecida por el cardenal Borbón, tío del novio. A París habían llegado un número importante de nobles hugonotes, que desata la tensión con los católicos. Para complicar más las cosas el 22 es víctima de un atentado el almirante Coligny, y se corre la noticia de que los hugonotes estaban preparando una represalia por el atentado.

Catalina y Carlos creen que se estaba a las puertas de una insurrección hugonote que acabaría, incluso, con sus vidas. Además de los nobles que estaban dentro de la capital había un ejército de 4.000 hombres dispuestos a pedir responsabilidades por el atentado a Coligny. Influenciados, también, por la presión de Felipe II y de los nobles católicos, se ordena cerrar las puertas de acceso a la ciudad y proporcionar armas a los burgueses y pueblo en general, mayoritariamente católicos. La campana de la iglesia de Saint Germain Auxerrois anunció el inicio de la bacanal de muerte y espanto, de la masacre fueron protegidos Enrique de Navarra y el príncipe de Condé, que abjuraron del protestantismo.

Los hugonotes fueron sacados con sus mujeres de sus lugares de reposo y asesinados en las calles de París. La matanza de aquella noche se cobró, solo en París 2.000 víctimas, pero el rey dispuso que la eliminación de los protestantes se extendiera a toda Francia, estimándose que el número total de muertos alcanzó la cifra de 10.000.

Lejos de solucionar el problema se desencadenó la Cuarta Guerra de Religión que se desarrolla entre 1572-1573, y seguido hasta la octava que es la más larga y cruenta y que tiene lugar de 1585 a 1598. La sucesión de monarcas e intrigas en Francia con todos los actores queriendo sacar provecho no para en ese período: católicos, hugonotes, Felipe II...

A la muerte de Carlos IX le sucede en el trono de Francia su hermano Enrique III (1574-1589).

Por su parte, Enrique de Navarra permaneció cautivo en la corte católica cuatro años, hasta que pudo escapar en 1576. Cuando consiguió escapar de la corte abjuró de su reciente adhesión al catolicismo, declarando de nuevo su profesión de fe calvinista, y se puso al frente de las fuerzas protestantes durante la Cuarta Guerra de Religión.

La muerte de Francisco de Alencon, otro de los hermanos Valois, dejó al rey navarro como posible sucesor del reino, que fue reconocido como su sucesor por Enrique III.

Abreviando, 1589 es un año decisivo: mueren Catalina de Médicis y su hijo Enrique III; se firma el Edicto de Nantes el 30 de abril que garantizaba a los protestantes el libre ejercicio de su culto en pie de igualdad con los católicos.

Quedaba un último escollo, la profesión hugonote de Enrique de Navarra. En un nuevo alarde de pragmatismo Enrique de Borbón declara en 1593 la famosa frase: "París bien vale una misa", volviendo nuevamente a la religión católica. El 27 de febrero de 1594 es coronado en Chartres y el 22 de marzo entra en París.

Se daba por concluido el poder de la casa de Valois en Francia y se instaura la navarra Borbón que en el siglo XVIII entronizará en España con Felipe V.

Medio siglo marcado por la intolerancia, las guerras y la exasperación de los instintos más fanáticos de todos. Que hizo reflexionar al filósofo de la tolerancia, Voltaire, cuya posición resumió perfectamente en el artículo "*Tolerancia. De su Diccionario Filosófico*".

"¿Qué es la tolerancia? Es la panacea de la humanidad. Procuremos que comercien juntos en la bolsa de Amsterdam, de Londres o de Basora, el guebro, el baniano, el judío, el turco, el chino, el cristiano griego, el cristiano romano, el cristiano protestante y el cristiano cuáquero, que de ese modo no se clavarán el puñal unos a otros por atraer prosélitos a su religión".

Una forma de relación entre las personas que ofrece intercambios recíprocos y puede evitar la comisión de errores y superar nuestras debilidades. Pero qué difícil es lograrlo en un mundo de poderes contrapuestos, de intereses que tienen por objetivo destruir al otro y no convivir.

Así nos va.

# POESIAK

MAIALEN URKIOLA SOROAREN ITZULPENA

ZURE izena esateko,  
Ishaak, irinean zulotxo bat  
gorringoa ipintzeko,  
ogi goiztiarraren usaina

Ishaak esateko.

\* \* \*

GAUEAN ezkututzen gara  
zuhaitzetan,  
baina beldur gara,

beldur gara,  
uste dugu jainkoak  
begiak irekiko dituela  
baso barrenean.

\* \* \*

IGURTZEN ditut zure begiak  
basoko itzalekin  
eguna argitu ez dadin.

Estaltzen ditut zure begiak,  
eskuetan sumatzen dut

# POEZIYAS

*Sefardien hizkuntzan*

JUAN ANDRÉS GARCÍA ROMÁN

PARA dizir tu nombre,  
Ishaak, un foyiko en la arina  
como para poner la yema,  
la golor del pan temprano

para dizir Ishaak.

\* \* \*

DE noche mus eskondemos  
en los arvoles,  
pero tenemos miedo,

tenemos miedo,  
sentimos que Dyo  
va abrir los ojos  
adyentro el bosko.

\* \* \*

UNTO tus ojos  
kon solombras del bosko  
para ke no amaneska.

Tapo tus ojos,  
siento en mis manos

zure betazalen  
esne zurrustatxoa.

\* \* \*

DRAGOITXO ARRUNT zuriak, ugari,  
egunsentia.

\* \* \*

HAIN gertu.  
Zugandik nigana  
ia maitasun mihi  
murmurikatu bat,  
deus ez, arrain bat  
ur uhin bat zeharkatzen.

\* \* \*

GURE begien koloreak  
aldatzen ditugu,  
txanbil batetik beste txanbil batera

tantarik isuri gabe.

\* \* \*

ZURE sabela, zuria, zuria,  
lorearen atea, elurraren banalerroa.

Arima da zure gorputza  
olio-lanpara batez argitua

\* \* \*

MASHALA!!  
Gure eskuek hegaztiak ernaltzen dituzte.

el kanyiko de leche  
de tus parparos.

\* \* \*

SALAMANKESAS blankas, muchas,  
la manyana.

\* \* \*

TAN serka.  
De te a mi apenas una  
shushuteada  
lingua de amor,  
nada, un pesh  
ke traversa una onda de agua.

\* \* \*

MUS kambiamos la kolor  
de nuestros ojos,  
de un kantaro a otro kantaro

sin ke si pierda gotika.

\* \* \*

TU vyentre, blanka, blanka  
puerta de la flor, partidior de la nyeve.

Alma que es tu puerpo  
arrelumbrado con un pavil de azete.

\* \* \*

MASHALA!  
Muestras manos emprenyan a los pasharos.

ETA zure arnasa  
eta nire arnasa,  
orein eme bat,  
orein eme bat,  
bilatzen  
denboran zehar,  
basoan barrena,  
bilatzen  
zauria.

\* \* \*

ALMENDRA baten barruan  
bi maitale zeuden.

\* \* \*

ETA zure ahotsaren sustraiak  
eta zure aintzinako berbak

ume bat lorategian  
jolasten sentiarazten naute.

\* \* \*

ZUREKIN amets egin nuen.

Giltza bat laga zenidan barruan.

GURE gorputzak, basamortu bat,  
mendiak  
non txoriak isiltzen diren  
edo desberdin abesten duten.

\* \* \*

I tu soplo  
i mi soplo,  
una zierva,  
una zierva,  
bushkando  
por el tyempo,  
por el bosko,  
bushkando  
la firida.

\* \* \*

ADYENTRO una almendra  
avia dos amantes.

\* \* \*

I las rayizes de tu boz  
i tus palabras antiguas

me facen un ninyo  
djugando en el djardino.

\* \* \*

SONYE kontigo.

Me deshaste una lyave adyentro.

MUESTROS puerpos, un dezyerto,  
montanyas  
onde los pasharos kayan  
o kantan diferente.

\* \* \*



BETAZAL azpian  
beste batzuen arrastoak  
bide berdina  
egin  
eta erromesarentzako  
tatuatu zutenak:  
biribil bat, esku bat  
ur kandela bat.

\* \* \*

MUSUTXO batek besterik ez zidan jazten  
eta hori ere  
biluztu zenidan.

\* \* \*

HOSTOAK jauzterakoan sakondu egiten gaituzte,  
basoan sartzen gaituzte.

\* \* \*

BIDEA  
eskutitzetik zihoan.

¿Urteak urruntzen ala  
alderatzen gaituzte?

En el enves de los parparos  
sinyos de otros  
ke ficieron  
este mismo kamino i  
lo tatuaron  
para el peregrino:  
un serklo, una mano,  
una vela de agua.

\* \* \*

UN beziko solo mi vistia  
i aun ese  
me desenyudates.

\* \* \*

AL kayersi las foyas mus fazen ondos,  
mus meten en el bosko.

\* \* \*

EL kamino  
iva por la carta.

¿Mus apartan los anyos  
O mus avezindan?

# EL MEDOC ALAVÉS LA REVOLUCIÓN DEL VINO DE RIOJA - LUDGER MEES

TXEMA ARINAS

He aquí un libro que no tengo apuro en calificar de extraordinario, escrito por el profesor de Historia Contemporánea de la UPV, Ludger Mees. Ni más ni menos que la historia del Medoc Alavés, esto es, el intento fallido de adaptar en el siglo XIX los vinos de Rioja Alavesa a los modos productivos del vino de Burdeos, un proyecto que supuso en su tiempo toda una revolución, o más bien amago de, y todo un ejemplo de innovación promovida directamente por las instituciones alavesas con la colaboración de particulares. Un proyecto que fracasó como tantas otras iniciativas de tipo industrial de la España decimonónica, un país anclado en sus inercias y carencias de todo tipo y cuyo resultado más palmario fue el retraso que hemos padecido como consecuencia de haber perdido el tren de la modernidad en todas y cada una de las veces que se dio la ocasión para que eso no ocurriera así.

Se trata, por tanto, de un libro que habla de la historia del vino, del de Rioja en concreto y sobre todo circunscrito a la comarca alavesa que comparte nombre con esa otra castellana y hasta navarra; pero que, como todo trabajo sobre un hecho concreto o particular sirve de ejemplo perfecto para entender las inercias de la época y con ellas las razones del retraso secular económico español.

Una historia con nombres propios, desde los diputados forales de Álava, Ortiz de Zarate y Egaña, que se empeñaron en sacar adelante el proyecto, el director de la Granja Agrícola Modelo de Álava, Eugenio Garagarza, hasta los particulares que arriesgaron su dinero a pesar de



tenerlo todo en contra, Francisco Paternina de Labastida, Manuel Gortazar de Laguardia, Pedro Olano de Elciego y muchos más, incluso algún que otro personaje más o menos turbio como Gregorio Torrecilla que añade a la historia un punto inevitablemente novelero. Así hasta llegar al más decisivo de todos, el enólogo francés Jean Pinneau, otro de los personajes cuya biografía merecería una novela para él solo. Por si fuera poco, la historia que nos cuenta el profesor Mees cuenta también con secundarios de lujo como la propia regente María Cristina y su segundo marido, la reina Isabel II y toda una recua de personajes de la Corte y la política de entonces.

Una historia además prácticamente desconocida por la mayoría del público, y aquí subrayo que muy en especial el vasco y todavía más el alavés, y eso a pesar de la trascendencia que tuvo el proyecto en su momento. Aunque, para qué engañarnos, nada del otro mundo en un país donde el conocimiento histórico del gran público parece limitarse a las batallitas de rigor, el chismorreo de entre sábanas sobre personajes principales, o acaso ya solo crímenes más o menos truculentos al estilo del asesino en serie Juan Díaz de Garayo, alias el *Sacamantecas*, ya que el paisanaje tiende a desconocer todo lo referente a su entorno inmediato. Ignorancia que solo suplen con la retahíla de prejuicios y lugares comunes al uso repetida hasta la saciedad y sobre todo transmitida de padres a hijos sin revisión crítica alguna. De modo que, por lo que respecta a los relacionados con el vino de Rioja, mejor ni hablar; ¿cuántos simples borrachines y sobre todo *analfabebedores* siguen convencidos de que el vino de Rioja es un todo en el que no hay diferencia alguna entre el de una orilla y la otra del Ebro, que no la ya de norte a sur o de este a oeste de la denominación de origen. Y eso sin traer a colación los que aseguran que los que reivindicaban esas acreditadas y lógicas diferencias lo hacen por razones políticas y por lo tanto espurias, siquiera solo provincianas, y no por otras exclusivamente enológicas, geológicas incluso.

En cualquier caso, me temo que estamos ante el enésimo ejemplo de cómo el ciudadano de a pie acostumbra a enfrentarse al conocimiento de su pasado, e incluso del presente, cuando este viene expuesto en un concienzudo y sobre todo primorosamente escrito trabajo académico en lugar del *best seller* de ocasión a cuenta de los clichés históricos del respetable y cuya principal razón de ser no parece ser otra que apuntalarlos todavía un poquito más en su conciencia.

Así pues, tengo la sospecha de que la escasa acogida que tuvo el libro en su primer momento, quién sabe si despachado como otro "rollo" académico más para engrosar los catálogos de las bibliotecas de turno, ha sido la principal razón por la que haya tenido que venir a rescatarlo el responsable de Bodegas Remelluri, Telmo Rodríguez, consciente, tanto del desconocimiento existente sobre el tema, como del valor intrínseco del libro.

Empero, nos encontramos ante todo con una historia maravillosamente bien contada. Nada que yo haya descubierto ahora, porque es notorio que el profesor Ludger Mees, alemán de origen y políglota que incluso ha llegado a ser Vicerrector de euskera de la UPV, tiene un acusado instinto narrativo, el cual, y yo que los he padecido durante mis años de facultad me tomo la libertad, e incluso el desquite, de subrayarlo, destaca y mucho en comparación con tantos y

tantos mamotretos prácticamente ininteligibles, o ya simplemente soporíferos, perpetrados por tantos y tantos de sus colegas de profesión. Un libro sobre un capítulo muy concreto, y acaso también pequeño, de nuestra Historia, pero que, como suele ser el caso de los trabajos historiográficos bien hechos, sirve también para establecer una visión de conjunto, esto es, para ubicar el tema que nos ocupa en el contexto histórico de la España de la época. El Medoc Alavés de Ludger Mees no habla solo del vino de Rioja, ni siquiera de la Historia de la comarca alavesa, de las instituciones de la provincia o de unos personajes muy concretos, sino también, o, sobre todo, de la mentalidad de una época y lo que esta supuso para el retraso secular que todavía hoy en día arrastramos en comparación con nuestro entorno europeo inmediato, pues no hay que olvidar que el conflicto alrededor del vino de Rioja ha vuelto a adquirir cierta repercusión mediática desde el momento en que muchos de sus protagonistas reclaman para sus vinos la misma zonificación que existe en otros países, y aquí una vez más Burdeos sigue siendo la referencia secular, ante la resistencia de un Consejo Regulador cuyos intereses no parecen guiarse especialmente por criterios enológicos sino de otro tipo, por lo general poco confesables, pero en los que la preeminencia de las grandes bodegas industriales del vino de Rioja tienen mucho que ver y las cuestiones enológicas bien poco. Así pues, qué mayor ejemplo de que sigue vigente, siquiera a una escala tan modesta como la que nos ocupa, la famosa frase de Marx “La historia ocurre dos veces: la primera vez como una gran tragedia y la segunda como una miserable farsa”, en la cual pretendía parodiar el golpe dado por Luis Napoleón Bonaparte como una imitación inferior del dado por su tío Napoleón el 18 de Brumario.

En cualquier caso, una historia cuyo posterior y paradójico desenlace el propio Ludger Mees resume a la perfección hacia el final de su libro:

No deja de ser una ironía de la historia que todas esas nuevas empresas, beneficiarias de la reputación que el Medoc Alavés en su día había labrado para los vinos de la Rioja Alavesa, se afincaran en la Rioja castellana y no en la alavesa. La mayoría de esas nuevas bodegas se fundaron antes de la crisis filoxérica en Rioja, y todas resultaron lo suficientemente sólidas como para sobrevivir durante los duros años de la destrucción y posterior replantación de los viñedos. Junto con el capital francés y vasco, había también algunas empresas vinculadas a acaudalados empresarios locales, que generalmente también solían tener vínculos con Burdeos en la fase inicial de su trayectoria empresarial. Entre las iniciativas empresariales más importantes de esos años cabe señalar a López de Heredia en Haro (1877), la Compañía Vinícola del Norte de España (CVNE, 1879) también en Haro, Bodegas Franco-Españolas (1890) en Logroño, y las Bodegas Bilbainas (1901) en Haro, el gigante del sector que actuaba también en otras regiones vinícolas como la Mancha. La única bodega de cierta entidad y capacidad de producción ubicada en la Rioja Alavesa seguía siendo Riscal en Elciego, que en 1886 y 1887 había realizado nuevas ampliaciones en las instalaciones de su finca La Torrea.





SUR  
HEGOA



# LA PEQUEÑA PANTALLA FRENTE AL TERROR

GAIZKA FERNÁNDEZ SOLDEVILLA

*Testigo de cargo. La historia de ETA y sus víctimas en televisión.*

Pablo, Santiago de, Mota Zurzo, David y López de Maturana, Virginia:  
*Ediciones Beta*, Bilbao, 2019, 221 págs.

Hace un par de meses pasé un día en el rodaje de la serie *La línea invisible*, de Movistar+, que cuenta la historia de la ETA de los años sesenta y de sus primeras víctimas mortales. Me habían invitado su creador, Abel García Roure, y el productor, Rafa Portela. Allí conocí a parte del equipo, a algunos de los actores y al director, Mariano Barroso. Fue una experiencia inolvidable por varios motivos. Por un lado, comprobé la magia del cine: aunque los hechos reales habían transcurrido en las afueras de Tolosa, la grabación se realizaba cerca de Vera de Bidasoa. Habían conseguido que la diferencia entre un lugar y otro apenas se apreciara. Por otro lado, me encontré con dos de las motocicletas que usaban los guardias civiles de Tráfico, el mismo modelo que conducía José Antonio Pardines el día que lo asesinaron. Por último, asistí a un espectáculo fascinante: varias cuadrillas distintas, unas cincuenta personas en total, trabajaban y se movían al unísono, en perfecta armonía, como en el ballet.

Ahora bien, lo más impactante fue ser testigo de cómo se reproducía un suceso que se había producido 51 años antes

y que, basándonos en fuentes coetáneas, habíamos analizado en la obra *Pardines. Cuando ETA empezó a matar*. Las palabras cobraban vida, los muertos se transformaban en seres de carne y hueso, y la violencia se hacía dolorosamente palpable. Como era inevitable, la escena no transcurría exactamente como yo la había imaginado: de alguna manera, en el rodaje todo parecía mucho más real.

Supongo que los espectadores que vean la serie albergarán una sensación similar. Desde la perspectiva de muchos de ellos, al ser un producto televisivo de evidente calidad, tendrá visos de ser históricamente cierto. Así, es probable que el relato acerca de la primera ETA que perdure en su memoria no sea el que está escrito en los libros académicos de historia, cuyos lectores suelen ser una ilustrada pero exigua minoría, sino el que les transmite la pequeña pantalla.

Al igual que el cine, la televisión es una herramienta de divulgación muy poderosa. Y, como tal, plantea algunos dilemas. El primero tiene que ver con el rigor histórico. A un buen documental se le exige estar basado



en pruebas, pero a la ficción audiovisual le están permitidas ciertas licencias. Es más, suelen resultar inevitables: la documentación e incluso las fuentes orales dejan demasiados huecos que es imposible cubrir. Tal vez podamos tener la certeza de qué medidas se aprobaron en determinada reunión, pero no sabemos el tono del discurso de este o aquel individuo, si alguien aplaudió, gritó o hizo señas, la naturaleza de las relaciones entre unos y otros en ese preciso momento, sus pensamientos íntimos, sus sentimientos, qué comieron o cómo iban vestidos.

Otro problema surge cuando la narrativa audiovisual se pone al servicio de una causa política: irremediablemente cae en un maniqueísmo tosco, dibujando personajes antagonicos, los "buenos" contra los "malos", sin conflictos internos, contexto ni matices. Un fenómeno parejo se detecta cuando se pretende construir un relato hipersimplificado y presentista para hacerlo más fácilmente digerible por un público amplio. Tampoco resulta raro que se retraten episodios o personajes complejos de manera distorsionada, casi caricaturesca. Valgan como muestra series como *Trotsky* (2017) o *The Spanish Princess* (2019).

Por suerte, no todas las producciones cometen esos errores. Cuando cuentan con un trabajo de investigación previo y sus impulsores están comprometidos con la verdad histórica, el cine y la televisión pueden convertirse en una extraordinaria herramienta de difusión y pedagogía. El efecto funciona especialmente cuando son capaces de poner rostro humano a un drama sangriento. El mejor ejemplo es

*Holocausto*, la serie televisiva de la cadena NBC creada por Gerald Green y dirigida por Marvin J. Chomsky. Relata la historia de dos familias alemanas, una de judíos y otra de "arios", que acaban en los campos de exterminio, los primeros como víctimas, los segundos como verdugos. Su estreno en EEUU en 1978 tuvo un éxito sin precedentes, alcanzando una cuota de pantalla cercana al 50%. Al año siguiente se emitió en la República Federal de Alemania, donde la vieron 20 millones de telespectadores. Allí, donde un sector significativo de la clase política y la sociedad había intentado pasar la página del nazismo sin haberla leído primero, *Holocausto* causó una honda conmoción: la ciudadanía alemana empatizó con los judíos y se hizo preguntas en voz alta, lo que le ayudó a enfrentarse con la brutal realidad histórica.

*Testigo de cargo. La historia de ETA y sus víctimas en televisión* analiza el modo en que el documental y la ficción televisiva han representado la historia de ETA y de sus víctimas. El interés de la televisión no informativa por la organización terrorista vasca es posterior al del cine, que desde la Transición prestó atención a su historia. Por el contrario, la producción televisiva presenta un vacío casi absoluto hasta finales de la década de 1990, debido en buena medida a las diferencias de producción entre el cine y la televisión. A partir del año 2000, hubo una eclosión de documentales y telefilmes sobre la violencia vasca en la pequeña pantalla, en los que en general se prestó mucha atención a las víctimas, tratando de deslegitimizar el terrorismo.

*Testigo de cargo* estudia cómo se ha contado la historia de ETA en documentales históricos de TVE (*La Transición*), de ETB (*Todavía ayer, Transición y democracia en Euskadi*) y de Telemadrid (*Víctimas: la historia de ETA*); pero también en series de éxito como *Cuéntame cómo pasó* o *Los hombres de Paco*; o en películas para televisión, producidas por Canal Plus (*Santuario*), Antena 3 (48 horas), Tele 5 (*El padre de Caín*), TVE y ETB (*El asesinato de Carrero Blanco*, etc.). Entre estas últimas destaca la miniserie *El precio de la libertad*, basada en las memorias de Mario Onaindia.

Como refleja esta reciente y excelente obra, de los historiadores Santiago de Pablo, Virginia López de Maturana y David Mota, ninguna de las series y telefilmes sobre ETA ha alcanzado la repercusión que *Holocausto* tuvo en Alemania. No obstante, la ficción televisiva tiene por delante un largo recorrido. El estreno el próximo año de series como *La línea invisible* y *Patria*, de HBO, es una noticia esperanzadora. Si están bien documentadas y ejecutadas, pueden suponer un punto de inflexión para la memoria de las víctimas del terrorismo.



# CONTRA EL TERRORISMO, UN RELATO VERÍDICO

LUIS ROCA JUSMET

*“El terrorismo en España. de ETA al Dáesh”.*

Gaizka Fernández Soldevilla

Cátedra, Madrid, 2021.

Nos encontramos ante un libro que podemos considerar imprescindible para entender la historia política de España a partir de 1960. Trata de un fenómeno político que es el terrorismo moderno y sus prácticas en nuestro país a partir de la victoria de Franco. Por terrorismo entendemos la actividad de pequeños grupos que actúan en un territorio y que realizan atentados mortales como principal estrategia para conseguir sus objetivos. Pero no hablamos de algo específico, sino que aparece en un contexto internacional. Aunque hay antecedentes, la fecha señalada lo es porque corresponde con la llamada tercera y cuarta ola del terrorismo. La tercera se corresponde con a la influencia del marxismo heterodoxo, mayo del 68 y, sobre todo, los movimientos armados guerrilleros tercermundistas. En Europa fueron marginales y rechazados radicalmente por los ciudadanos, exceptuando los que tenía una base etnonacionalista como el IRA y ETA. Apareció entonces la cuarta oleada, con el terrorismo de corte yihadista. La literatura sobre el tema es abundante, incluida la española, pero el libro de Gaizka Fernández Soldevilla consigue explicar de

manera a la vez rigurosa y didáctica, más allá del ámbito académico, un libro claro, bien escrito y que nos da una visión global del problema. Porque más allá de los objetivos los terroristas coinciden en su método, que es que su ideal está por encima de la vida humana. Es, por tanto, la dinámica del fanatismo que no respeta nada, más allá de unos objetivos que quedan totalmente descalificados por los medios utilizados.

El libro, muy bien estructurado, está dividido en nueve capítulos. El primero señala los antecedentes desde el final de la Guerra Civil: el ocaso del maquis y la aparición de una nueva, marginal y fracasada oposición armada contra el franquismo que se concreta en grupos como DRIL y Defensa Interior. Del capítulo segundo al quinto Gaizka Fernández Soldevilla trata del grupo terrorista fundamental en esta etapa histórica: ETA. El autor ha escrito muchos libros y artículos sobre el tema, lo conoce a fondo y de manera muy precisa y se nota. Empieza por su fundación y consolidación durante la dictadura franquista, entre 1959 y 1979. Desgrana a la perfección todos los mitos fundacionales, basado en un falso relato inventado por los

nacionalistas, los primeros conflictos y las influencias ideológicas de este izquierdismo tercermundista. Pasamos después a los años de plomo, la etapa más trágica del terrorismo etarra, donde aparecerá como uno de los principales enemigos de la Transición y mostrará su naturaleza: no era un grupo antifranquista sino antiespañol. El capítulo IV analiza su papel y su actividad entre 1983, que empieza a gobernar el PSOE, hasta 1995: terrorismo indiscriminado, aparición de movimientos pacifistas en el País Vasco, fin del "santuario francés", aparición de los GAL, pacto de Ajuria Enea... Finalmente, el capítulo quinto va desde 1996: la "socialización del sufrimiento", el espíritu de Ermua y el pacto frentista de Estella hasta la derrota de Eta el año 2018.

El capítulo sexto trata de la aparición, en parte por mimetismo hacia ETA, de grupos armados muy minoritarios en otras nacionalidades periféricas: Cataluña, Galicia y, muy puntualmente, en Canarias. Un análisis muy preciso, por cierto.

El capítulo séptimo trata otra historia terrible, que es la del terrorismo ultraderechista y parapolicial, el de la "camada negra". De los neofranquistas "salvadores de la patria" a los Gal, analizando sin reparos sus conexiones con el aparato policial. Continúa el capítulo octavo con un análisis de lo que llama "aprendices de brujo", es decir los grupos terroristas vinculados a la extrema izquierda, desde el FRAP hasta el GRAPO.

El capítulo noveno lo dedica al estudio sistemático de los atentados vinculados a la cuarta ola, que es la del terrorismo yihadista, cuyos ejemplos más trágicos fueron el

atentado del 11 de marzo en cuatro trenes de cercanías de Madrid el año 2004 y el de las Ramblas el año 2017.

Gaizka Fernández Soldevilla no quiere acabar su estudio sin presentar unas conclusiones. El primero que, independientemente de su color y objetivos, todos los grupos terroristas justifican los medios, que supone un desprecio radical a la vida humana, por sus fines. El segundo, que más allá de los condicionamientos sociales y biográficos, el terrorista es alguien que decide matar y es esta decisión la que le hace responsable de sus actos. Tercero, que los grupos terroristas como ETA y los GRAPO no nacieron para acabar la dictadura, ya que forman parte de un fenómeno universal que se dio en la tercera oleada y continuaron matando más allá de la dictadura. Cuarto, que los grupos terroristas transfieren la culpa, incluso de sus errores, a aquellos contra los que luchan. Cinco, que el terrorismo crea terreno abonado para las teorías conspirativas. Seis, que ETA ha sido la banda más longeva y destructiva de las que han operado en España. Siete, que para los terroristas las víctimas nunca importan, son siempre instrumentos para sus objetivos. Ocho, que en el caso de ETA el primer partido que se movilizó en el País Vasco contra sus atentados fue el PCE-EPK (El Partido Comunista de Euskadi). Nueve, que la dictadura no estaba preparada para la lucha antiterrorista y durante la democracia fue un largo camino para hacerlo. Diez, que ninguna de las organizaciones consiguió sus objetivos, que lo único que consiguió fue multiplicar el sufrimiento). Una de las características del terrorismo en España (aunque sea un fenómeno más general) fue

la impunidad de muchos de los atentados. Doce, que no todos los relatos sobre el terrorismo tienen el mismo valor, unos son mucho más verídicos que otros).

El relato histórico que aparece en este libro se humaniza al presentar al final de cada capítulo a víctimas de “carne y hueso” del terrorismo, con nombre y apellidos, una biografía y un entorno familiar. Me parece muy

adecuado para complementar la frialdad de las estadísticas y las cifras, por otra parte, necesarias y, en este tema, horripilantes.

Acabo aquí con el comentario final del autor, muy pertinente, que dice que los historiadores deben ser detectores de engaños y de mitos, para investigar y divulgar, que es la única manera de no repetir lo que nunca debió ocurrir.





# CARLOS TREVILLA: EL SINDICALISMO REFLEXIVO

CONVERSACIÓN CON FELIPE JUARISTI

Nació en Villaverde de Trucios, enclave cántabro en la Vizcaya profunda y minera. Es teólogo, ha estudiado magisterio y trabajado de camarero, en plan solidario, en un bar, en la zona de las Cortes de Bilbao. Reconoce que le daba un contacto de barrio irrepetible, que era una de sus fuentes de sabiduría. Fue secretario general de UGT-Euskadi, desde 1998 hasta el 2002, pero durante 24 años participó en la ejecutiva del sindicato. Por ello, puede afirmar que cree en el sindicalismo, porque lo ha vivido durante tantos años. Está orgulloso de haber participado en la creación del Marco Democrático de Relaciones Laborales. Entiende el conflicto vasco en su dimensión sindical y cree que el sindicalismo es un pilar de la concepción democrática.

Felipe Juaristi:

¿Qué tiene que ver Dios con las cuestiones de los seres humanos?

Carlos Trevilla:

El deseo de trascendencia hace que se necesite a Dios. De todos modos, es un problema que tengo en el congelador. Así de sencillo. Lo importante es la vida y la pregunta crucial es ¿qué has hecho con tu hermano? Hay muchos deístas no creyentes. Creen en Dios, pero no en el prójimo. Hacen de Dios un instrumento de seguridad para el futuro y convierten los sacramentos en objeto de consumo, o, como decía Marcuse, en objeto de consumo burgués.

24 años en la ejecutiva de UGT-Euskadi, una historia convulsa, la crisis económica, la Transición, ETA, la violencia...

¿Con qué dificultades se ha encontrado el sindicalismo en Euskadi?

Fue el momento más importante del sindicalismo en Euskadi y en España, y lo más apasionante fue la construcción de lo que se lla-





mó el Marco Democrático de Relaciones Laborales. Se hizo en un momento de preeminencia de lo político sobre lo sindical, en medio de una gran crisis económica. No hubo pacto social, fueron pactos políticos, conocidos como los Pactos de la Moncloa. El sindicalismo estaba semi ausente.

En primer lugar, hay que resaltar la crisis económica. Recordad el número de parados que había, la inflación galopante. Eso exigía un acuerdo social entre las fuerzas sociales, económicas, entre las fuerzas sindicales y patronales para crear democráticamente eso que llamamos Marco Democrático de Relaciones Laborales, que se plasmó en dos logros: el Estatuto de los Trabajadores y la Ley orgánica de Libertad Sindical. Y eso tuvo una contestación total en el País Vasco. El primer error fue crear un marco de relaciones laborales, que es la Constitución de la vida democrática en las empresas, en las leyes laborales, en la negociación colectiva, en los derechos de los trabajadores, con un solo sindicato. Eso se hizo así. Pero los demás sindicatos no quisieron. No quiso CC.OO., porque estaba a otra cosa. No creía en la autonomía de las partes en aquel momento. Estaba en línea con el PCE, era más de lo que podía ser. Sin embargo, en los Pactos de la Moncloa el PCE tuvo un papel clave. En el terreno sindical, no. En segundo lugar, el nacionalismo sindical y político reaccionó en contra del Estatuto de los Trabajadores. Hubo una huelga general en

Euskadi, por parte de las fuerzas políticas y sindicales, salvo PSOE y UGT. Eso hace que el Marco democrático de Relaciones Laborales sea lo más apasionante que produjo la Transición. El sindicalismo español era inexistente, como institución democrática. Estaba en las bases, centros de trabajo, estaba en la necesidad de traer la democracia, pero no tenía organización, porque no había democracia. Por eso, la libertad sindical, desde el pluralismo, era un poco lo que nosotros necesitábamos. Era, además, un momento en el que el pacto keynesiano estaba decayendo, es decir, el pacto entre capital y trabajo, forjado después de la Segunda Guerra Mundial, donde se crea la intermediación para el reparto de la prosperidad, para combinar crecimiento económico y reducción de la desigualdad con el sostenimiento de la democracia.

### **¿Hemos salido de la crisis? ¿Hemos aprendido algo?**

Me acuerdo de una pintada que pareció en una pared de Porto Alegre, cuando la reunión del Foro Social. Era una frase atribuida a Benedetti: "Cuando teníamos todas las respuestas, nos han cambiado las preguntas". Kapuscinsky solía decir que las crisis se alcanzan cuando las preguntas que se plantean no se pueden contestar. A mí me parece que estamos aprendiendo algo.

La primera crisis económica de la globalización fue la crisis del año 2008. El análisis de esa crisis no fue compartido por el conjunto de la sociedad política, institucional y los poderes financieros. ¿Qué pasó ahí? Fue una crisis llamada financiera, pero en realidad fue una crisis de polarización de rentas. Se produjeron tres fenómenos: primero, desconexión entre salarios y productividad, elemento primario en la distribución de rentas, que ataca a la negociación colectiva y al mundo sindical. Segundo, desconexión entre riqueza y solidaridad, y eso se manifiesta a través del gasto público, de la fiscalidad. Su disminución trae consigo el deterioro de los servicios públicos, desfiscalización de las rentas de capital, en definitiva, menos recursos en el Estado, más en los ciudadanos. Tercero, desconexión entre gastos e ingresos. Si hay un desequilibrio es porque no funciona el instrumento primario de distribución de renta, no funciona el instrumento secundario de la fiscalidad y del gasto público, de redistribución de la renta. El sistema tiene que seguir funcionando, y ahí aparece un consumo muy agudo con recursos escasos. Eso

crea la crisis financiera. Sarkozy propugna, como solución, la refundación del capitalismo, que es una gran intuición, pero no tiene realización alguna. La crisis se resuelve como se han resuelto todas en la vida, desequilibrando las rentas entre capital y trabajo. Suelo afirmar que triunfa ese liberalismo manchesteriano en lo económico, mal llamado liberalismo, y eso supone para nosotros el triunfo del conservadurismo, incluso en gobiernos socialdemócratas. Hay que recordar, por ejemplo, la reforma laboral de Schroeder. Se trata de liberar los procesos de acumulación de capital de todas las trabas que había impuesto el pacto keynesiano de la época anterior. "Me tengo que liberar, porque si no pierdo dinero". Los obstáculos a esa idea son la negociación colectiva y la redistribución fiscal. Después vino Rajoy y se impusieron sus políticas en torno a la reforma laboral y la reforma de las pensiones. Se caracterizan por tener un marcado carácter individualista, que debilita la dimensión colectiva, además de reducir el peso de mecanismos redistributivos en el ámbito de la protección social.

Después de la pandemia, y ante la alternativa de políticas "austericidas", se abre una posibilidad sindical, siempre que el papel del Estado y las políticas públicas se recuperen. Europa es más Europa, ha hecho políticas comunes, ha puesto un montón de dinero en manos de la ciudadanía y de las instituciones. No ha hecho una política de reducción de ingresos, sino de aumento de gastos. Hasta el FMI alienta que no se toquen los impuestos.

¿Cuál es el futuro? Otro capitalismo, con otras estructuras políticas y sociales. Michel Albert, intelectual francés, en su libro *Capitalismo contra capitalismo*, analiza la contradicción entre los dos modos de capitalismo existente, el "renano" y el "capitalismo financiero americano". Estos dos modelos plantean fuertes debates ideológicos en un mundo donde el proceso de globalización se ha roto, según "democracias liberales" o "iliberales". Crecen en los países democráticos las extremas derechas porque encuentran dónde crecer, y, también, por los pecados de omisión de la izquierda socialdemócrata en Europa. Habría que recordar aquella frase de Jean Monnet "nada se crea sin los ciudadanos, nada se sostiene sin las instituciones". Los sindicatos franceses son los más débiles de Europa, el conflicto francés es el más explosivo de Europa. Cuanto más débiles son los intermediarios, más fuerza tendrá la extrema derecha. Ahí el ejemplo francés, donde

la extrema derecha araña votos en los barrios obreros. Si queremos una democracia completa, tendremos que abogar por una ciudadanía completa, en una democracia con contenidos sociales y políticos, y para ellos es necesaria la intermediación de sindicatos fuertes, con capacidad de conflicto y también de negociación.

## **Háblanos de la relación de la UGT con otros sindicatos**

Desde UGT acuñamos un término que parecía ideal: "pluralismo unitario". El mundo sindical es plural. Se ha configurado por espacios ideológicos, pero tiene que ser unitario con cada organización, aportando a contenidos estratégicos comunes. Esto, en este país no se hace. En Euskadi la barrera sindical es entre sindicalismo nacionalista y no nacionalista. Nosotros nos situamos como un sindicalismo confederal de ámbito estatal que resuelve los problemas con un gran coste, porque ha actuado muchas veces en solitario.

Volviendo a Euskadi, al principio había unas relaciones entre CC.OO., UGT y ELA. Después, la cosa se dividió en dos bloques: ELA y LAB, por un lado; CC.OO. y UGT, por otro. A mí me parecen unas relaciones con poca lógica sindical, y sí ideológica. Los problemas de los trabajadores vascos exigen respuestas colectivas.

## **¿Qué significa actualmente el Primero de mayo?**

No he faltado a ninguna celebración del primero de mayo, desde los tiempos de la clandestinidad. Recuerdo una frase que dije en un mitin: "Los parias de la tierra son ciudadanos con derechos". El progreso social no es posible ni probable sin los sindicatos. El mundo sindical ha sido un agente para convertir a los parias de la tierra en ciudadanos de derecho. Desde la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se afirma que el siglo XX ha sido el siglo de los derechos laborales y sociales en una parte del mundo. Si en el siglo XXI no los generalizamos al resto del mundo, podemos perder lo que tenemos. Hemos visto cómo el empleo, la fuente de ciudadanía con derecho se ha ido deteriorando y que caminamos hacia el subempleo. Dice Noah Harari, intelectual israelí, que estamos pasando de la explotación a la irrelevancia. Hay cada vez más gente que sobra y estorba. La desigualdad frena el crecimiento. No debemos consentir que se salga de esta crisis a costa de devaluar salarios,

de generar más pobreza laboral y mayor desigualdad social. Dice Joseph Stiglitz, economista y profesor, que la prosperidad, para que sea sostenible, hay que repartirla. Es necesario recuperar el reparto y redistribución de las rentas, recuperar la calidad del empleo, para no ir al pleno subempleo. Eso significa hacer compatible democracia y capitalismo.

### ¿Existe la clase obrera?

Objetivamente existe. Los nuevos sindicalistas tienen retos nuevos, que exigen conocimientos nuevos en gestión, comunicación, liderazgo para ejercer con eficacia la representación sindical, exigen nuevas capacidades de gestión y representación de la enorme diversidad que hoy caracteriza al mundo del trabajo. Existe clase obrera; otra cosa es que exista conciencia de clase. La no conciencia obrera hay que trabajarla. Eso planea dos niveles. En el primero se trata de la participación productiva en las empresas. José María Zubiaur, gran maestro, usaba el término “cooperación contractual en las empresas”. Cooperación no sólo en salarios y jornada laboral, sino también en los procesos productivos de renovación de la empresa y de recualificación de ellos trabajadores. En el segundo se trata de diálogo social. Los poderes públicos del estado y de los Gobiernos en la vida pública y económica buscan concertar con la clase sindicalista. Si las políticas sociales públicas no avanzan, los espacios de las extremas derechas van a ser cada vez mayores.

Nuestro punto de encuentro es el trabajo con los más débiles para recuperar la dignidad en el trabajo, la calidad de empleo y crear competitividad. Dice Amartya Sen, economista, premio Princesa de Asturias de Ciencias Sociales en el 2021: “De malos trabajos no surgen ni buenas empresas, ni buenas sociedades, ni buenas democracias”.

# COLABORADORES / PARTE HARTU DUTE

**Tomás Arrieta Heras.** Licenciado en derecho y diplomado en la especialidad jurídico-económica por la Universidad de Deusto. En la actualidad preside el Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma del País Vasco y es profesor colaborador de la Deusto Business School (DBS) en materia de relaciones laborales, conflictividad laboral y negociación colectiva.

Zuzenbidean lizentziaduna eta espezialitate juridiko-ekonomikoan diplomaduna Deustuko Unibertsitatean. Gaur egun, Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Harremanen Kontseiluko buru da, eta Deusto Business School-eko (DBS) irakasle laguntzailea da lan-harremani, langatzaile eta negoziazio kolektiboari dagokienez.

**Joaquín Almunia.** Nació en Bilbao. Estudió Derecho y Ciencias Económicas en la Universidad Comercial de Deusto. Ha sido Ministro de Trabajo y Seguridad Social (1982-1986) y Ministro de Administraciones Públicas (1986-1991). Portavoz del PSOE en el Congreso (1994-1997). Comisario europeo de Asuntos Económicos y monetarios (2004-2010) y Comisario europeo de Competencia (2010-2014).

Deustuko Unibertsitatean Ekonomia Zientzietan eta Zuzenbidean lizentziatua. Espainian, Lan eta Gizarte Segurantzako ministro (1982-1986) eta Herri Administrazioetako ministro (1986-1991) izan da. Diputatuen Kongresuko kidea (1979-2004), eta PSOEko idazkari nagusia (1997-2000).

**Eduardo García Elosua.** Licenciado en Derecho, Especialista en Seguridad Social. Miembro del Patronato de la Mario Onaindia Fundazioa. Articulista y conferenciante. Aficionado a los toros. Ha escrito el libro *Deba y los toros. Una relación milenaria*.

Zuzenbidean lizentziatua, Gizarte Segurantzaren espezialista. Mario Onaindia Fundazioaren Patronatuko kidea. Artikulugilea eta hizlaria. Zezenzalea. *Deba y los toros. Una relación milenaria* liburuaren egilea.

**Miguel García Lerma, Víctor Aparicio Rodríguez.** Profesores en la UPV- EHU. Autores del libro *El EMK e Iraultza, "Camino de ida y vuelta" (1981-1991)*.

Irakasleak Euskal Herriko Unibertsitatean. *El EMK e Iraultza, "Camino de ida y vuelta" (1981-1991)* liburuaren egileak.

**Garbiñe Biurrun.** Magistrada. Presidenta de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco desde 2009. Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad del País Vasco desde noviembre de 1982 hasta la actualidad. Miembro de la Asociación "Juezas y Jueces para la Democracia". Presidenta del Patronato de la FUNDACIÓN ANESVAD desde septiembre de 2013.

Magistratua. Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiko Lan Arloko Aretoko lehendakaria da 2009tik hona. Euskal Herriko Unibertsitateko Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideko irakaslea da 1982ko azarotik gaur egun arte. Demokraziarako Epaileren Elkarteko kidea. Anesvad FUNDAZIOAREN Patronatuko lehendakaria 2013ko irailetik.

**Imanol Zubero.** Profesor de Sociología en la UPV/EHU. Responsable del grupo de investigación CIVERSITY (<https://civersity.net>). Entre sus publicaciones destacamos los libros *El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno* (2000) y *El trabajo en la sociedad: manual para una sociología del trabajo* (1998).

Soziologia irakaslea UPV/EHU. CIVERSITY ikerketa-taldearen arduraduna (<https://civersity.net>). Bere argitalpenen artean, *El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno* (2000) eta *El trabajo en la sociedad: Manual para una sociología del trabajo* (1998) liburuak nabarmentzen dira.

**Nicolas Sartorius.** Nació en San Sebastián y estudió en Madrid Derecho y Periodismo. Ha sido uno de los fundadores de las CC.OO., Penó más de 6 años por actividades políticas y sindicales. Participó en las negociaciones de la Transición a la Democracia y ha sido durante tres legislaturas diputado por el PCE e I.U. Preside el Consejo Asesor de la Fundación Alternativas y la Asociación por una España Federal. Su último libro se titula *La Nueva Anormalidad. Por una normalidad Nueva*.

Donostian jaio zen eta Madrilen ikasi zuen Zuzenbidea eta Kazetaritza. CC.OO.-en sortzaileetako bat izan da, 6 urte baino gehiago eman zituen kartzelan jarduera politiko eta sindikalengatik. Demokraziarako Trantsizioaren negoziazioetan parte hartu zuen, eta hiru legegintzalditan PCEn eta I.U.ren izenean diputatu izan da. Alternativas Fundazioaren eta Espainia Federalaren aldeko Elkartearen Aholku Batzordeko buru da. *La Nueva Anormalidad. Por una normalidad Nueva* du izenburu bere azken liburuak.

**Unai Sordo.** Bilbao, 1972. Diplomado en Graduado social por la UPV-EHU. Trabajó en el sector de la madera, antes de incorporarse al sindicato CC.OO. En el año 2009, fue elegido secretario General de CC.OO. de Euskadi. En el año 2017, en el Congreso Confederal celebrado en Madrid, fue elegido secretario general de CC.OO.

Bilbo, 1972. UPV-EHU Lan Harremanetan Graduatua. Egurraren sektorean lan egin zuen, CC.OO. sindikatuan sartu aurretik. 2009an, Euskadiko CC.OO.-eko idazkari nagusi hautatu zuten. 2017an, Madrilen egindako Kongresu Konfederalean, CC.OO.-eko idazkari nagusi hautatu zuten.

**María Jesús San José.** Estudio derecho en la Universidad de Deusto. Parlamentaria vasca por el grupo Socialistas vascos-Euskal Sozialistak desde Julio de 2020. Antes Consejera de Trabajo y Justicia en la Legislatura 2016-2020. Presidenta de la Comisión de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes del Parlamento Vasco desde septiembre de 2020. Secretaria de Área de Igualdad de la Comisión Ejecutiva del PSE-EE en Álava desde 2021. Secretaria General de la Agrupación Socialista Antonio Amat de Vitoria-Gasteiz desde 2022.

Zuzenbidean lizentziaduna Deustuko Unibertsitatean (1984-1989). Euskal Sozialistak taldeko legebiltzarkidea 2020ko uztailetik hona. Lan eta Justizia sailburua (2016-2020). Eusko Legebiltzarreko Lurralde Plangintza, Etxebizitza eta Garraio Batzordeko presidentea 2020ko irailetik aurrera. Arabako PSE-EEren Batzorde Betearazleko Berdintasun Arloko idazkaria 2021etik. Gasteizko Antonio Amat Elkarte Sozialistaren idazkari nagusia 2022tik.

**Josetxo Hernández Duñabeitia.** Nació en Zumárraga. Trabajó dos años como Profesor en el Colegio La Salle de Zumárraga antes de incorporarse a la empresa Irimo de la misma localidad. En 1982 forma parte de la constitución de ASLE, donde se integra como Técnico, asumiendo la Gerencia desde 1984 hasta su jubilación en 2020.

1953/01/13. Zumarraga. Zumarragako La Salle ikastetxean bi urtez irakasle aritu zen, herri bereko Irimo enpresan lanean hasi aurretik. 1982an, ASLE sortu zenean, teknikari gisa sartu zen, eta Gerentzia hartu zuen bere gain 1984tik, 2020an erretiroa hartu zuen arte.

**Begoña San José Serran.** Licenciada en Derecho y secretaria-Interventora de Administración local. Ha sido secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO. 1977-1980, presidenta del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid 1999-2003, del Fórum de Política Feminista de 1987 a 2020 y actualmente de Feministas por el Cambio Social y la Plataforma Impacto de Género Ya sobre economía y presupuestos públicos, y del Consejo de Desarrollo Sostenible.

Zuzenbidean lizentziatua eta Toki Administrazioiko idazkari-kontuhartzailea. CC.OO.-eko Emakumearen idazkari konfederala izan da 1977-1980, Madrilgo Erkidegoko Emakumearen Kontseiluko lehendakaria 1999-2003, Politika Feministaren Forumekoa 1987tik 2020ra, eta gaur egun Gizarte Aldaketaren aldeko Feministena eta ekonomia eta aurrekontu publikoei buruzko Orain Genero Eraginaren aldeko Plataformarena, eta Garapen Iraunkorrerako Kontseilurena.

**Adrià Junyent Martínez.** Nacido en Cornellà de Llobregat en 1994. Graduado en Ciencias Políticas y Gestión Pública por la Universitat Autònoma de Barcelona. En 2020 fue elegido vicepresidente de las áreas Socioeconómica y de Comunicación del Consejo de la Juventud de España representando a Jóvenes CC.OO. y en la actualidad es responsable confederal de Juventud.

Cornella de Llobregaten jaio zen 1994an. Zientzia Politikoetan eta Kudeaketa Publikoan graduatua Bartzelonako Unibertsitate Autonomoan. 2020an, Espainiako Gazterien Kontseiluko Sozioekonomia eta Komunikazio arloetako presidenteorde hautatu zuten, CC.OO. gazteen ordezkari gisa, eta, gaur egun, Gazterien arduradun konfederala da.

**José María Zufiaur.** 1959-1968, trabajador de banca, Banco Vizcaya y Caja Laboral en Legazpia. Liberado de USO desde 1968, responsable de formación. SG de USO, 1971-1977. Miembro rotatorio de la Comisión de los 10 de la Platajunta, 1975. Miembro de la CEC de UGT, tras la fusión del sindicalismo socialista, 1978-1994.

1959-1968, Banco Vizcaya eta Euskadiko Kutzako langilea Legazpin. 1968tik USOtik askatua, prestakuntza-arduraduna. SG de USO, 1971-1977. Platajuntako 10etako Batzordeko txandakako kidea, 1975. UGTko CECKo kidea, sindikalismo sozialistaren bat-egitearen ondorena. 1978-1994.

**Jesús Casquete.** Profesor titular de Historia del Pensamiento y de los Movimientos Sociales y Políticos en la Universidad del País Vasco. Ha cursado estudios de Ciencia Política en la New School for Social Research y en la Universidad de Columbia, ambas en Nueva York (1993-1995). Ha sido investigador invitado en el Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, financiado por la Fundación Alexander von Humboldt (2001-2003).



Euskal Herriko Unibertsitateko Pentsamenduaren eta Mugimendu Sozial eta Politikoen Historiako irakasle titularra da. Zientzia Politikoko ikasketak egin ditu New School for Social Research-en eta Columbiako Unibertsitatean, biak New Yorken (1993-1995). Ikertzaile gonbidatua izan da Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung delakoan, Alexander von Humboldt Fundazioak finantzatua (2001-2003).

**Martín Alonso Zarza.** Es doctor en Ciencias Políticas y licenciado en Sociología, Filosofía y Psicología; catedrático de Filosofía de Instituto (1978-2011). En 1997 recibió del Institut Français du Livre el tercer premio del Concours Rousseau. Ha investigado sobre la identidad, los nacionalismos, la violencia política, la memoria y las víctimas; así como en torno a los efectos de la política económica sobre la igualdad y la legitimidad democrática.

Zientzia Politikoa eta Soziologia, Filosofia eta Psikologian lizentziatua da; Institutuko Filosofiako katedraduna (1978-2011). 1997an Concours Rousseauen hirugarren saria jaso zuen Institut Français du Livreren eskutik. Identitatea, nazionalismoak, indarkeria politikoa, memoria eta biktimak ikertu ditu, baita politika ekonomikoak berdintasunean eta legitimitate demokratikoan dituen ondorioak ere.

**Ana Rodríguez Fouz.** Ha sido jugadora de fútbol en Eibar, en varios equipos. También concejala de Deportes por el PSE-EE en Eibar y juntera en las Juntas Generales de Gipuzkoa, por el mismo partido.

Eibarren futbol jokalaria izan da, hainbat taldetan. PSE-EEko Kiroletako zinegotzia Eibarren eta Gipuzkoako Batzar Nagusietako batzarkidea alderdi berearen ordezkari.

**Iñaki Vázquez Larrea.** Doctor en Antropología Social y Filosofía por la UPV/EHU. Profesor de Historia en el IES EGUZKITZA de Irún.

Antropologia Sozial eta Filosofiako Doktore. Historia Irakaslea Irungo IES EGUZKITZAn.

**Mikel Unzalu.** Estudió Magisterio. Fue concejal en Vitoria por Euskadiko Ezkerra, Diputado por Alava por el PSE-EE, Parlamentario en el Parlamento Vasco y Viceconsejero de Justicia (2016-2020). Falleció el 15 de julio de 2021 tras una larga enfermedad.

Irakasle ikasketak egin zituen Gasteizen. Gasteizko zinegotzia (EE), Euskal parlamentaria eta Justiziako sailburu ordea (2016-2020 legealdian). PSE-EEko Arabako diputatua (1991-1995), baita (2009-2016) ere. 2020tik, Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saileko aholkularia izan zen. Mario Onaindia Fundazioko kidea. Gaixotasun luze baten ondoren hil zen, 2021eko uztailearen 15ean.

**Juan Andrés García Román.** Granada, 1979, se dedica a la poesía, la traducción y la enseñanza. Es autor, entre otros, de *El fósforo astillado* (DVD Ediciones, 2008), *Poesía Fantástica* (2007-2019), *Resumen primero* (Pre-Textos, 2020).

Olerkigintzan, itzulpengintzan eta irakaskuntzan aritzen da.

**Maialen Urkiola Soroa.** Licenciada en Ciencias Ambientales (UPV) y Máster en Ecosistemas Terrestres (ETUSIA, Universidad de Vigo), ha colaborado con diversas instituciones, tales como el Centro Biogeco Research Unit (INRA- University of Bordeaux), el Centro de Interpretación Ambiental Cristina Enea Fundazioa y la ONG de Conservación de la Naturaleza SEO-Birdlife, entre otras.

Ingurumen Zientzietan lizentziaduna (EHU) eta Lurreko Ekosistemetan Masterra egina (ETU-SIA, Vigoko Unibertsitatea), hainbat erakunderekin kolaboratu du, hala nola Biogeco Research Unit zentroarekin (INRA- University of Bordeaux), Cristina Enea Ingurumen Interpretazio Zentroarekin eta SEO-Birdlife Natura Kontserbatzeko GKEarekin, besteak beste.

**Txema Arinas.** Nacido en Vitoria-Gasteiz. El alavés. Escribe en euskera y castellano. Licenciada en Geografía e Historia por la UPV-EHU. Colaborador de prensa (Berria, Grand Place, Letralia, Novela Negra). Entre los libros escritos destacan: *Maldan behera doa aguro nire bihotz biluzia* (2009), *Historias de la almendra* (2018).

Gasteizen jaioa. Arabarra. Euskaraz eta gaztelaniaz idazten du. UPV-EHUan Geografia eta Historia lizentziaduna. Prentsa-kolaboratzailea (Berria, Grand Place, Letralia, Novela Negra...).

**Gaizka Fernández Soldevilla.** Doctor en Historia Contemporánea por la UPV/EHU, trabaja como responsable de Archivo, Investigación y Documentación del Centro para la Memoria de las Víctimas del Terrorismo. Es autor de los libros *Héroes, heterodoxos y traidores. Historia de Euskadiko Ezkerra (1974-1994)*, *La calle es nuestra: la Transición en el País Vasco (1973-1982)*, *La voluntad del gudari. Génesis y metástasis de la violencia de ETA y El terrorismo en España. De ETA al Dáesh*.

Historia Garaikidean doktorea (UPV/EHU), Terrorismoaren Biktimen Oroimenerako Zentroko Artxibo, Ikerketa eta Dokumentazio arduradun gisa lan egiten du.

**Luis Roca Jusmet.** Filósofo y escritor. Libros publicados: *Redes y obstáculos; Ejercicios para materialistas: El diálogo imposible entre Pierre Hadot y Michel Foucault*. Administra el blog: "Materiales para pensar".

Filosofoa eta idazlea. Argitaratutako liburuak: *Redes y obstáculos; Ejercicios para materialistas: El diálogo imposible entre Pierre Hadot y Michel Foucault*. "Material para pensar" izeneko bloga darama.

**Carlos Trevilla.** Sindicalista, politólogo. Entró en el Seminario de Derio (Vizcaya) en 1957. En 1972, se incorporó a la Unión Sindical Obrera. Después de la fusión de UGT y USO desempeñó cargos directivos en la UGT de Euskadi como secretario de Formación y Comunicación e Imagen y más tarde como secretario general desde 1998 a 2002.

Sindicalista, politologoa. Derioko Seminarioan (Bizkaia) sartu zen 1957an. 1972an, Langileen Sindikatu Batasunean sartu zen. UGT eta USO bat egin ondoren, Euskadiko UGTko zuzendaritza-karguak bete zituen Prestakuntza eta Komunikazio eta Irudigintzako idazkari gisa, eta, geroago, idazkari nagusi gisa 1998tik 2002ra.



El presente número monográfico de la revista GRAND PLACE persigue dos objetivos principales. En primer lugar, reivindicar el papel histórico y la función del sindicalismo como un factor específico y nuclear en el proceso de construcción de nuestra democracia. En segundo lugar, abrir el foco para la reflexión, sin apriorismos y desde una perspectiva plural, sobre algunos de los grandes retos y las notables incertidumbres a las que aquél se enfrenta hoy para seguir asumiendo este papel en sociedades cambiantes y complejas.

Un sindicalismo comprometido con la democracia debería contribuir a frenar el avance de una desigualdad creciente que actúa como un poderoso disolvente de las bases de la convivencia y consolidarse como una estructura orientada a propiciar un reparto más equitativo de la riqueza generada por el conjunto de la sociedad. Los retos asociados a la consecución de este objetivo son, sin embargo, muchos y complejos. El número que la lectora tiene en sus manos trata de ser únicamente una aproximación honesta a algunos de ellos.

TOMÁS ARRIETA HERAS