

Gonzalo Wilhelmi



Sobrevivir a la derrota 1975-2004

Historia del sindicalismo en España

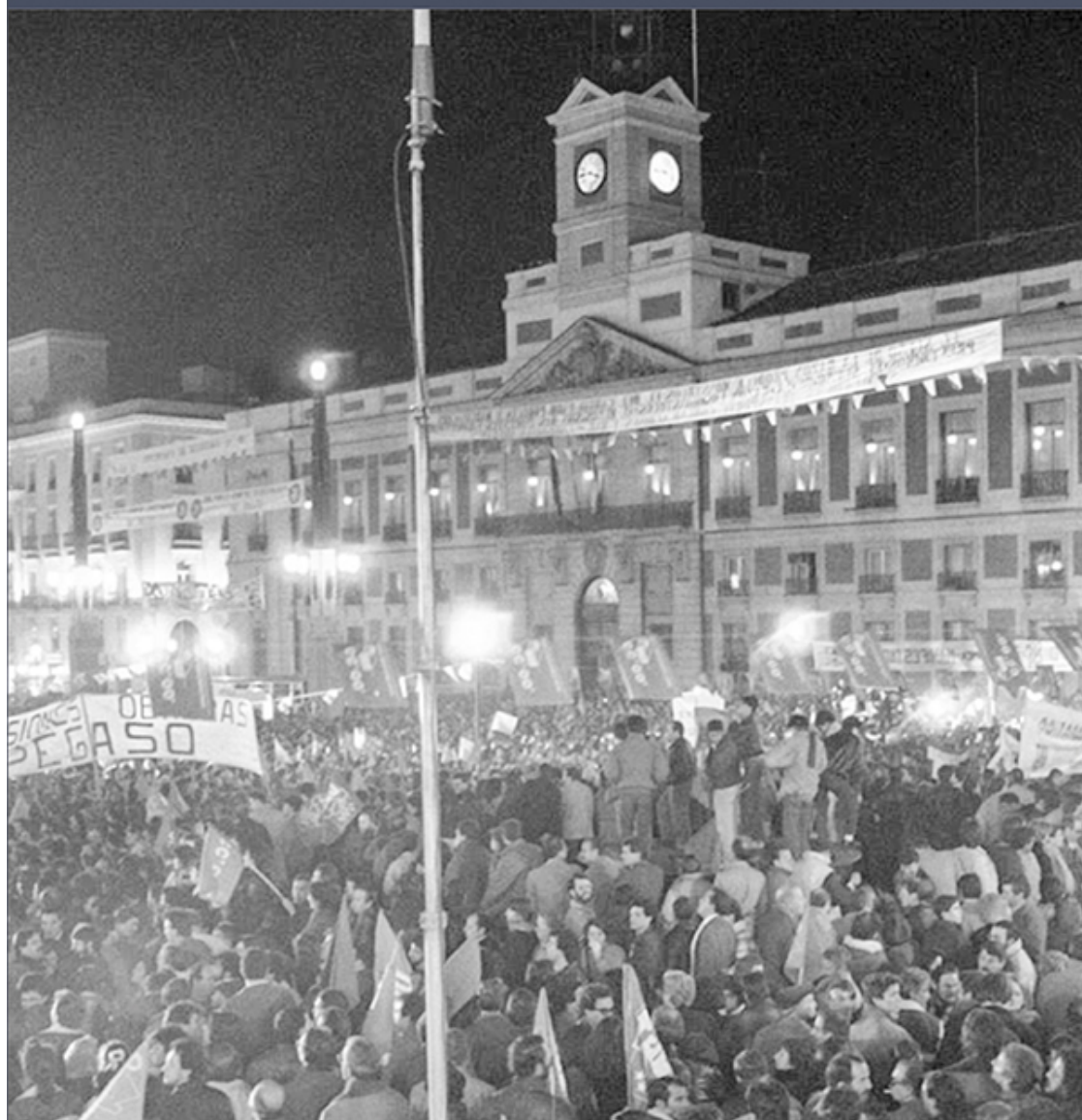


Gonzalo Wilhelmi



Sobrevivir a la derrota 1975-2004

Historia del sindicalismo en España



Akal / Reverso / 10

Gonzalo Wilhelmi

Sobrevivir a la derrota

Historia del sindicalismo en España (1975-2004)

Prólogo: Rubén Vega



akal

ARGENTINA

ESPAÑA

MÉXICO

La historia de los sindicatos durante la transición y los gobiernos de Felipe González y José María Aznar es la historia de la reconversión industrial, la modernización socialista, el desarrollo del Estado del bienestar, la integración en la Unión Europea, las políticas económicas neoliberales, la desregulación laboral y la incapacidad crónica para resolver el desempleo. Es, también, la historia de nuestro país desde una perspectiva diferente, la de las personas que lo hacen posible por medio de su trabajo, en las empresas a cambio de un salario y en el ámbito familiar cuidando sin remuneración.

Este libro aborda las luces y las sombras de los sindicatos, con especial atención a su papel decisivo en la lucha contra el racismo y por la integración de los inmigrantes en la clase trabajadora, en las movilizaciones contra la guerra y en las huelgas de solidaridad con los parados, precarios y jubilados. También analiza el lado más oscuro de la corrupción, las dificultades para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, las prácticas discriminatorias contra los colectivos más débiles y la impotencia ante realidades como los accidentes laborales o la extensión de las horas extras.

La historia de los sindicatos en España es una historia de organización, movilización y negociación, de fraternidad y división, de

victorias apabullantes y de derrotas tristes. Una historia que nos conforma y nos interpela.

Gonzalo Wilhelmi es doctor en historia e ingeniero técnico en informática. Ha escrito *Romper el consenso. La izquierda radical en la transición española* (2014) y ha coordinado junto a Francisco Salamanca *Tomar y hacer en vez de pedir y esperar. Autonomía y movimientos sociales* (2012).

Diseño de portada
RAG

Reservados todos los derechos. De acuerdo a lo dispuesto en el art. 270 del Código Penal, podrán ser castigados con penas de multa y privación de libertad quienes sin la preceptiva autorización reproduzcan, plagien, distribuyan o comuniquen públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo de soporte.

Nota editorial:

Para la correcta visualización de este ebook se recomienda no cambiar la tipografía original.

Nota a la edición digital:

Es posible que, por la propia naturaleza de la red, algunos de los vínculos a páginas web contenidos en el libro ya no sean accesibles en el momento de su consulta. No obstante, se mantienen las referencias por fidelidad a la edición original.

© Gonzalo Wilhemi, 2021

© Ediciones Akal, S. A., 2021

Sector Foresta, 1
28760 Tres Cantos
Madrid - España

Tel.: 918 061 996

Fax: 918 044 028

www.akal.com

ISBN: 978-84-460-4883-1

Prólogo

Grandes olvidados

Marcelino Camacho, que en un tiempo había acariciado la ilusión de heredar los sindicatos verticales «con los ascensores funcionando», repetía a menudo que los sindicatos habían sido los parientes pobres de la transición. Lo han sido, desde luego, de la historiografía sobre el periodo democrático. Un relegamiento que no se funda en su irrelevancia en los procesos realmente vividos sino más bien en la pérdida de centralidad del movimiento obrero y la ductilidad con que la investigación histórica acaba reflejando antes el presente que el pasado. Ni lo publicado hasta la fecha ni mucho menos las síntesis que van fijando visiones de conjunto acerca del devenir de la España reciente han restituido el decisivo papel desempeñado por el movimiento obrero en la conquista de las libertades, su posterior contribución a la consolidación de la democracia y el impulso conferido a la tardía construcción del Estado del bienestar. No son estas cuestiones menores en absoluto, pero otros han sido quienes se han alzado con el relato. Si componemos el mosaico del tránsito y el asentamiento de la democracia tras la muerte del dictador, las teselas que la bibliografía aporta minimizan sin duda la relevancia que el movimiento sindical tuvo y distorsionan la mirada desplazando el foco hacia otros protagonistas, algunos de los cuales a buen seguro reúnen menos méritos pero reciben mucha mayor atención.

Generalmente la transición ha sido contada como un asunto entre elites. Un proceso político pilotado y negociado desde arriba y trasladado a un pueblo cuya mayor contribución radicaría en su «madurez», entendida como aceptación pasiva de aquello que les venía dado y no

como artífice del cambio. La historia política conformada de acuerdo con viejos moldes ha predominado. Pero incluso cuando se ha tratado de introducir análisis sociológicos y ofrecer una mirada que apuntara al conjunto de la sociedad, han tendido a ser las «clases medias», un evanescente contenedor en el que -por indefinido e indefinible- caben cuantos queramos meter y en el que muchos creen o pretenden estar, las que eran convertidas en protagonistas, perpetuando de ese modo una idea que ya funcionó como legitimadora del franquismo desarrollista y que fue reciclada como explicación de la estabilidad democrática, superadora de pasados conflictos de clase y sustento de la reconciliación y la moderación.

En ese tránsito, la clase obrera ha ido desapareciendo del imaginario y casi del vocabulario. Cada vez menos ciudadanos se autoidentifican como pertenecientes a ella y la academia ha sido un fiel reflejo de ese diluimiento del que otrora fuera visto como un sujeto transformador capaz de alumbrar una sociedad distinta. La atención a la clase obrera o la perspectiva de clase en investigaciones del tipo que sean han quedado relegadas a lo marginal, casi por definición obsoletas en tanto eligen objetos de estudio o adoptan miradas demodé. Esta desaparición ha tenido efectos retroactivos que una cabal prospección de las fuentes desautorizaría de inmediato. Sería fácil constatar la ausencia hoy en día de la clase obrera en el debate, la reflexión, la agenda o los titulares de actualidad, pero requiere no poca ceguera no ver el protagonismo que los conflictos laborales, el movimiento obrero y los trabajadores alcanzaron en la gestación del cambio político y en la posterior evolución de nuestro entramado social. La derrota a la que los sindicatos de clase han sobrevivido, de acuerdo con el título del presente libro, es también una derrota historiográfica.

Incluso cuando el relato canónico de la transición se ha cuarteado y han emergido con fuerza renovada lecturas

que inciden en las continuidades institucionales, los déficits democráticos y las esperanzas frustradas de lo que algunos han dado en llamar «Régimen del 78», se ha pensado poco en el movimiento obrero. A menudo, la «traición» de sus dirigentes ha ocupado más papel que los esfuerzos de sus militantes y las decisiones tomadas por arriba centran más atención que la actividad desarrollada desde abajo.

En realidad, movimiento obrero y lucha por la democracia habían sido, en el contexto de la dictadura, sinónimos. No era posible desarrollar el uno sin fortalecer a la otra porque impulsar el movimiento obrero era ejercer *de facto* derechos vedados *de iure*: reunión, expresión, manifestación, asociación y huelga. Y porque en ese mismo ejercicio descansaba una pedagogía democrática que extendía tanto las aspiraciones como las experiencias. Y cuando, una vez desaparecido el dictador, se plantea la transformación de las estructuras del Régimen, la reforma sindical aparece como una cuestión clave para la que no encuentran solución porque la realidad en las fábricas y en la calle desborda los marcos que el continuismo posfranquista pretende imponer. Únicamente la legalización de los sindicatos de clase ofrecerá una vía para dar salida a la vía muerta en que han entrado tanto las pretensiones reformistas como las relaciones laborales en un contexto de profunda crisis política y económica. La eclosión de la conflictividad obrera en el primer trimestre de 1976, con la mayor oleada de huelgas vivida desde la guerra civil, desborda todos los mecanismos de contención y evidencia la estrecha ligazón entre crisis económica y cambio político. Afrontar las dificultades económicas requiere negociar acuerdos sociales entre interlocutores capaces de hacerlos efectivos y estos no pueden hallarse entre los jefes del verticalismo sino en el movimiento obrero, lo que obviamente requiere legalizar sus actividades y sus organizaciones. Reprimirlas conduce a un callejón sin salida con riesgo de desembocar en baño de

sangre, como trágicamente mostrarían los asesinatos del 3 de marzo en Vitoria, decisivos para frustrar el proyecto del primer gobierno de la monarquía.

De este modo, el sindicalismo de clase se convierte a un tiempo en motor de los cambios políticos y en pieza clave de la respuesta a la crisis económica, que implica contener las reivindicaciones y encauzar los conflictos. Ahí residirán en buena medida su fortaleza y sus debilidades. Al servicio de objetivos democráticos, los sindicatos aceptarán tanto un papel subordinado respecto a sus partidos de referencia como sacrificios de los trabajadores. No es un precio pequeño. Entre los Pactos de la Moncloa (octubre de 1977) y el Estatuto de los Trabajadores (marzo de 1980) se sustancian tanto el pacto social desde el cual habrá de ser afrontada la profunda crisis económica atravesada como el marco en el que se desarrollarán las relaciones laborales. Aunque ambos hitos suscitan rechazo en expresiones minoritarias pero en absoluto desdeñables del movimiento obrero e insatisfacción incluso en las mayoritarias (si la UGT se había mostrado reticente ante los acuerdos de la Moncloa, CCOO se movilizará para intentar ensanchar los derechos contemplados en el Estatuto), el recorrido posterior incluye más retrocesos que avances: sucesivas reformas laborales regresivas, una reconversión industrial devastadora, un elevado desempleo estructural, precariedad creciente y frecuentes derrotas que van inoculando el virus de la indefensión.

Para los sindicatos, el empuje ejercido por el movimiento obrero en el alumbramiento de la democracia y su posterior moderación para asentarla rindió frutos exiguos: ni se vieron revestidos de un prestigio acorde a la magnitud de su contribución, ni lograron convertirse en organizaciones de afiliación masiva, ni recibieron sustanciosas aportaciones materiales para su reconstrucción, ni tan siquiera fueron tratados siempre con el respeto debido por

sus partidos afines, que no resistieron la tentación de instrumentalizarlos y subordinarlos.

En la liza inicial, que en gran medida determina la posterior correlación de fuerzas, tan solo quienes tuvieron padrinos políticos lograron el bautismo: UGT y CCOO a nivel estatal, ELA y LAB o la INTG en nacionalidades concretas (reveladoramente la ausencia de una fuerza equivalente en Cataluña responde al hecho de que el nacionalismo catalán no auspició ninguna opción sindical porque CiU estaba muy lejos del movimiento obrero y ERC no llegó a encontrar su correspondencia). Quienes no los tuvieron (CNT, USO) o los tuvieron demasiado débiles (SU, CSUT) se resintieron de ello en la pugna por la hegemonía o acabaron quedando en el camino. Si bien la correlación de fuerzas nunca llegó a corresponderse en el campo sindical y en el político (CCOO ocupaba un espacio muy superior al del PCE y la hegemonía del PSOE no fue capaz de traducirse en una preponderancia equivalente de UGT), los vasos comunicantes entre el plano político y el sindical resultan patentes. No es la única clave de la transición sindical, pero no deja de reflejar el predominio de la política en aquella coyuntura histórica. Y tiene consecuencias directas sobre el devenir del sindicalismo de clase en los años de la transición. La moderación de CCOO, contraviniendo la que había sido hasta entonces su tendencia natural a la movilización y generando conflictos en su seno, y el modelo de negociación y concertación defendido por UGT, contraria a negociaciones que incluyeran a los partidos, concuerdan con las estrategias del PCE y del PSOE respectivamente en momentos en que el primero clamaba por un gobierno de concentración en el que aspiraba a ser incluido y el segundo pretendía mantener sus manos libres de pactos para ejercer la oposición desde su pregonada condición de «alternativa de poder».

Pero la autonomía sindical acabó llegando, primero para CCOO y más tarde -con mayor trauma y rubricada nada menos que con una huelga general- para UGT. El resultado será la unidad de acción entre dos centrales que habían sostenido un largo pulso por la hegemonía en medio de una acusada rivalidad y desconfianza mutua. E indirectamente supone también una brecha más honda entre mayoritarios y minoritarios, así como entre centrales de ámbito estatal y autonómico, al abandonar CCOO la opción de buscar alianzas con las que sumar fuerzas en su confrontación con UGT para apostar por la exclusividad de los dos grandes. Al resto les queda forzar su presencia a partir de un protagonismo en la reivindicación y en la conflictividad que haga obligado contar con ellos. La implantación fragmentaria y localizada de los sindicatos de corte radical no puede hacer olvidar su incidencia en conflictos y procesos que en absoluto son desdeñables y que a su vez imponen un recurrente desafío a la línea seguida por los mayoritarios. Del mismo modo, el sindicalismo nacionalista se ha asentado en Euskadi y Galicia con una solidez que obliga a tomarlos en cuenta no solo en lo que se refiere a sus ámbitos territoriales de actuación sino para cualquier intento de cabal comprensión del conjunto. Es algo que Wilhelmi tiene claro y que, a costa de un esfuerzo mucho mayor en cuanto a la información manejada y la síntesis obtenida, logra convertir en una de las virtudes del libro.

Superado el periodo de asentamiento de la democracia y dilucidada la pugna entre sindicatos por la hegemonía, el escenario que se impuso aparecía marcado por el signo de la globalización y el neoliberalismo, con todas sus secuelas respecto a las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores. El trasfondo económico de los ochenta era una galopante crisis que destruía empleo a marchas forzadas y no ofrecía apenas oportunidades a los jóvenes *babyboomers* que se incorporaban al mercado de trabajo. Las recientes conquistas dejaron paso muy pronto a

dinámicas defensivas y derrotas frecuentes. Durante algún tiempo la reconversión industrial fue pospuesta, todo indica que a causa de la previsible conflictividad que podría ocasionar el ajuste de los bastiones del movimiento obrero en un marco de inestabilidad política. Pero la victoria socialista de 1982, refrendada por una aplastante mayoría parlamentaria y reforzada por contar con un brazo sindical del que la UCD carecía por completo, abrió paso a una reconversión que originó focos persistentes de conflictividad y brotes de intensa radicalización. Los sindicatos están entonces en su punto más bajo de afiliación y los ajustes tocan de lleno su línea de flotación al afectar a los sectores más sindicalizados de la industria. Al mismo tiempo, se generalizaba la contratación temporal hasta convertir en residuales los contratos indefinidos creando un mercado dual que en buena medida coincidía con una brecha generacional. El envejecimiento (en diversos sentidos) de los sindicatos tendrá no poco que ver con las dificultades de renovación de un activismo sindical que está de hecho vedado para parados y precarios y que encuentra dificultades a menudo insalvables para cuajar entre las nuevas hornadas de trabajadores contratados de forma temporal, subcontratados, externalizados, flexibilizados y en permanente riesgo de ser despedidos a bajo precio o a coste cero.

La deriva neoliberal de la política económica de los gobiernos socialistas acabó desembocando en la ruptura del modelo histórico de relaciones partido-sindicato que había presidido durante cien años el binomio PSOE-UGT y propició la unidad sindical sobre bases que reclamaban un giro social. Durante un tiempo el sindicalismo de clase ejercerá como auténtica oposición a la izquierda del gobierno, con una capacidad de movilización acreditada sin margen de duda por la huelga general del 14 de diciembre de 1988. Las propuestas sindicales constituyen, en el final de los años ochenta e inicio de los noventa, auténticas

enmiendas a la línea seguida por el Gobierno y plantean alternativas dirigidas a reforzar el Estado del bienestar y a impugnar la lógica neoliberal. Tampoco este protagonismo ha encontrado reflejo cabal en la historiografía sobre el periodo. Por el contrario, cuenta con muy escasas referencias bibliográficas y muy débil reflejo en las visiones generales. Una vez más, los sindicatos se han visto reducidos a la condición de «parientes pobres» de una memoria que los va condenando a la invisibilidad. Su progresivo debilitamiento y pérdida de protagonismo hace fácil proyectar la situación presente de modo retroactivo. De ahí que el esfuerzo de Wilhelmi por extender el recorrido temporal hasta comienzos de nuevo siglo sea otra de las virtudes del libro, que viene a paliar al menos en parte clamorosos vacíos. Si la bibliografía en que apoyarse para tratar del periodo de la transición era escasa, la que aborda etapas posteriores es exigua.

El protagonismo sindical en la ampliación del Estado del bienestar ha sido, pese a todo, considerable y ha abarcado, en contra de lo que se suele afirmar, a sectores poco o nada sindicalizados que han sido tenidos en cuenta en huelgas generales y movilizaciones que han reclamado la extensión de los subsidios de desempleo, el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, la ampliación de ayudas sociales, inversiones para la reactivación de territorios en declive y muchas otras cuestiones que no redundaban en beneficio directo o exclusivo de sus afiliados. En las críticas más habituales y en los factores de deslegitimación que los afectan, rara vez se tiene en cuenta el terreno adverso en que han de moverse ni la presencia que, pese a todo, han logrado mantener. En un país con muy bajas tasas de participación en asociaciones de cualquier tipo, los sindicatos han llegado a sumar tres millones de trabajadores adheridos. Y el sistema de representación a través de elecciones incluye centenares de miles de delegados elegidos por sus compañeros de trabajo, que

generalmente les conocen personalmente o tienen acceso directo a ellos. No hay ningún otro movimiento con tal volumen de afiliados ni que sea refrendado por tantos millones de votantes o que pueda acreditar representación en tantos lugares. Durante mucho tiempo tampoco su capacidad de movilización admitía parangón, algo que tan solo en los últimos años ha sido superado por el movimiento feminista.

Pese a lo dicho, las desconexiones son evidentes y han ido *in crescendo*. Los sindicatos arrastran males persistentes que han ido mermando su protagonismo y reduciendo su papel. No sería el menor el del deterioro de su imagen, que hace que con frecuencia -y no siempre sin razón- se les atribuya inacción, inoperancia, burocratización o intereses políticos, cuando no corrupción. Ese descrédito deriva de una confluencia de deficiencias constatables y exigencias desmedidas que hacen responsables a los sindicatos de males cuyo remedio está lejos de su alcance o que no tienen en cuenta la inmensa desigualdad de fuerzas con que se libran los conflictos laborales cuando los trabajadores reúnen suficiente energía como para plantear sus reivindicaciones. La falta de renovación generacional en las filas del sindicalismo, la emergencia de sindicatos corporativos centrados en segmentos con alta capacidad negociadora que se desentienden de la perspectiva de clase, las dificultades para organizar al precariado y para articular sus demandas con las de otros trabajadores, las debilidades introducidas por la globalización, las deslocalizaciones y la constante erosión de los derechos laborales en sucesivas reformas que van desequilibrando cada vez más el campo de juego en beneficio de los intereses patronales, la segmentación de la clase obrera y la disolución de su conciencia como último pero no menor corolario de un proceso global que se va concretando inexorable en marcos internacionales, estatales, locales y de centro de trabajo... han ido dejando a los sindicatos

cada vez más desbordados, presa de desfases en sus estructuras organizativas, de análisis deficientes y de respuestas insuficientes. Pese a lo cual sigue resultando evidente que las condiciones de trabajo son tendencialmente peores allí donde no existe representación sindical y que el salario, la salud e incluso la vida de los trabajadores mejoran en tanto son defendidos colectivamente y se deterioran allí donde el capital consigue materializar su sueño o acercarse a él: relaciones individuales y desreguladas, sin negociación colectiva y sin conflictos, sin sindicatos, sin cotizaciones sociales y sin normas que limiten las prerrogativas empresariales.

Tampoco el análisis académico ha prestado atención suficiente ni, con demasiada frecuencia, ha brindado explicaciones convincentes. A menudo se ha abordado a los sindicatos como si fueran equivalentes a los partidos y las mismas herramientas sirvieran indistintamente para interpretar una y otra realidad. Pero la acción sindical ofrece diferencias sensibles respecto a la política y presenta requisitos específicos a los que los partidos no están sujetos. Estas deficiencias en la mirada guardan estrecha relación con la escasa atención prestada a los trabajadores mismos. Rara vez nos planteamos cómo se materializan a ras de suelo las estrategias, los acuerdos sociales, las políticas o las relaciones laborales. Solemos conformarnos con sobrevolar a gran altura, bebiendo de fuentes elaboradas en muy alejados despachos. Y juzgamos a los sindicatos en función de parámetros que apenas tienen en cuenta a los trabajadores concretos y las condiciones objetivas en que se desenvuelven. Renunciamos de ese modo a hacer la historia desde abajo en un terreno en apariencia tan abonado para ello.

Para recuperar la perspectiva y rescatar la cabal importancia del movimiento obrero en nuestra historia reciente se hace preciso que este libro cumpla la función que su propio autor le confiere: servir de punto de partida,

ofrecer una primera aproximación de conjunto de la que carecíamos para seguir profundizando y reflexionando. La bibliografía disponible era muy fragmentaria y manifiestamente insuficiente, lo que le ha obligado a un esfuerzo de recopilación de documentos y consulta de archivos más propio de una monografía que de una obra de síntesis. No le quedaba otra alternativa si quería sacar adelante un proyecto que aspirara a contemplar al movimiento sindical en un periodo de tiempo prolongado y desde una mirada que combinara el conjunto con el detalle, las organizaciones mayoritarias y las minoritarias, los sindicatos y la conflictividad, la dimensión política y la laboral... Sea para bien. Y confiemos en que encuentre la continuidad que el propio autor desea.

Rubén Vega
Universidad de Oviedo

Introducción

Trabajar, cuidar, organizarse. Los sindicatos más allá del mito y el tópico

Este es un libro de historia. De pequeños héroes y heroínas de la vida cotidiana que día tras día se enfrentan a sus limitaciones y a sus errores. De hombres y mujeres comunes que trabajan, cuidan, se organizan, luchan, se quieren y se pelean -incluso hasta llegar a odiarse-, y mientras tanto, intentan disfrutar de la vida.

Este libro aborda la historia de nuestro país desde una perspectiva diferente, la de las personas que lo hacen posible por medio de su trabajo. Trabajando en las empresas o en la administración pública a cambio de un salario y trabajando en el ámbito familiar cuidando de manera gratuita.

Esta es la historia de los obreros de la empresa asturiana Duro Felguera, que iniciaron una huelga para que readmitieran a unos compañeros despedidos en una fábrica que la compañía tenía en Galicia, a los que ni siquiera conocían. Una huelga indefinida que se mantuvo durante dos meses.

Esta es la historia de los trabajadores de la minería, el metal y la construcción, y de las trabajadoras del textil que, tras la muerte de Franco, tumbaron el proyecto continuista del rey Juan Carlos, Arias Navarro y Manuel Fraga para mantener la dictadura con cambios menores y forzaron al monarca y a Adolfo Suárez a liderar la transición a la democracia. Y lo hicieron con huelgas, piquetes y manifestaciones, enfrentándose a la represión de la policía franquista, jugándose la libertad y, en demasiadas ocasiones, arriesgando también la vida.

Esta es la historia de los jornaleros y jornaleras que en 1983 marcharon durante varios meses por toda Andalucía bajo un sol abrasador reclamando una reforma agraria que garantizara el acceso a la tierra para poder cultivarla y acabar con el hambre y la pobreza.

Esta es la historia de los agricultores y ganaderos gallegos que ocuparon carreteras con sus tractores para poder seguir viviendo y trabajando en el campo.

Esta es la historia de los trabajadores del sector naval, la siderurgia, la minería, el textil y el metal, que se enfrentaron al desmantelamiento industrial.

Esta es la historia de las mujeres de la fábrica de Jaeger Ibérica de Barcelona que, a finales de los años ochenta, realizaron 27 jornadas de huelga hasta que la empresa aceptó pagarles lo mismo que a sus compañeros varones, que no les apoyaron durante los paros, pero que al menos sí les hicieron un pasillo y aplaudieron a su paso, cuando, victoriosas, volvieron a sus puestos de trabajo.

Esta es la historia de las trabajadoras de la fábrica de camisas IKE, que en los años noventa, ante la incapacidad del empresario y la dejadez del gobierno asturiano, defendieron sus empleos por todos los medios a su alcance. Cortaron carreteras con neumáticos ardiendo, ocuparon barcos y embajadas, cantaron villancicos bajo la casa del presidente autonómico y realizaron un largo encierro en el taller, tan largo, que tuvieron tiempo para estrechar lazos de amistad, enfrentarse juntas a la depresión, estudiar, cuidar a sus familias y celebrar los cumpleaños de sus niños en la fábrica ocupada.

Esta es la historia de los trabajadores de Sintel acampando en el centro de Madrid junto a sus familias hasta conseguir un acuerdo con el Gobierno que salvara, al menos temporalmente, sus puestos de trabajo.

Esta es una historia viva, que continúa hasta hoy, como demuestran las trabajadoras de las residencias de ancianos de Vizcaya. A finales de 2016, estas mujeres iniciaron una

huelga para exigir mejores condiciones laborales y una atención digna a los usuarios, hasta que la patronal aceptó reducir la jornada a 35 horas semanales y duplicar el salario mínimo de convenio hasta alcanzar los 1.200 euros mensuales. Para que los empresarios cedieran fue necesaria una huelga algo especial: duró 370 días.

NUBES OSCURAS QUE IMPIDEN VER

Esta también es la historia de la otra parte de la clase trabajadora, la que no quiere problemas, la que tiende a aceptar lo que hay, porque «es mejor que nada», la que solo se suma a las huelgas cuando no le queda otra opción, para abandonar en cuanto se presenta la primera ocasión, porque «todos son iguales» y «aquí cada uno que se busque la vida». Esta es una parte importante de la clase trabajadora, a la que no se le suele prestar atención pero que muchas veces es determinante.

La historia de los sindicatos es también una historia de conflictos internos, de limitaciones y de errores. De casos de corrupción, prácticas clientelares, tendencias corporativas y proyectos fallidos de servicios inmobiliarios que tuvieron en vilo a miles de familias durante años.

Es también una historia de confrontación interna, de debates duros que se enconan cuando se constata la impotencia para hacer frente al avance del paro y la precariedad, y chocan las distintas posiciones: las que proponen aceptar la realidad y las que llaman a movilizarse para cambiarlo todo. La historia de los sindicatos en España es también una historia de expulsiones, acosos, escisiones y peleas internas de gran dureza. Y en algunos casos es también una historia de reconciliaciones y reunificaciones.

La historia de los sindicatos españoles es la historia de trabajadores y trabajadoras organizados sobre todo en

grandes centrales confederales como Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Eusko Langileen Alkartasuna (ELA) y Confederación Intersindical Galega (CIG); en otras más pequeñas como Unión Sindical Obrera (USO), Confederación General del Trabajo (CGT), Langile Abertzale Batzordeak (LAB), Intersindical Canaria (IC), Corriente Sindical de Izquierda (CSI) y Confederación Nacional del Trabajo (CNT); y también en centrales sectoriales como el sindicato de enfermería SATSE, la Confederación de Sindicatos de Trabajadoras y Trabajadores de la Enseñanza (STEC), la Confederación de Sindicatos Independiente y de Funcionarios (CSIF), la Unión Sindical de Policías (USP), el Sindicato Unificado de Policía (SUP) o la Unión Sindical de la Policía Municipal (USPM).

Es, por tanto, una historia de organizaciones sindicales formadas por millones de personas, muchas de ellas extraordinarias. Como Nicolás Redondo, secretario general de UGT, que fue capaz de enfrentarse al presidente del Gobierno y secretario general del PSOE Felipe González, oponiéndose a la política económica neoliberal y defendiendo la autonomía del sindicato respecto del partido hermano. Como Lidia Senra, primera mujer elegida secretaria general de un sindicato en España, que impulsó la participación de los afiliados en el Sindicato Labrego Galego y extendió el feminismo en la organización.

Esta es también la historia de miles de militantes, delegados y dirigentes que se enfrentaron a situaciones complicadas, en las que había que tomar decisiones difíciles, donde no era factible conseguir todo lo deseado y largamente luchado y fueron decisivos para lograr los mejores acuerdos posibles. Entre estos militantes podemos citar a Manuel Sánchez Terán, de CCOO, encerrado con sus compañeros de Duro Felguera en la torre de la catedral de Oviedo para evitar doscientos despidos y el cierre de la empresa; a Ana García Carpintero, de la CSI, liderando la

huelga de las trabajadoras del textil de IKE; a José María Grúber del Sindicato Unitario (SU) y a Antonio Pérez, de UGT, al frente de la lucha de los trabajadores de SNIACE en Torrelavega (Cantabria) para evitar el desmantelamiento de la fábrica; a Paqui Cuesta, de CGT, impulsando la participación y la movilización de los trabajadores de Ford para reducir la precariedad, los accidentes y las enfermedades profesionales, a lo que la multinacional norteamericana respondió con el despido; a Héctor González, de CNT, organizando a los trabajadores de la hostelería en Gijón, e irritando a los empresarios del sector, que consiguieron procesarle con una petición de quince años de cárcel, después de haber sido apuñalado mientras participaba en un piquete; a Tania Mercader, de CCOO, organizando la huelga de las trabajadoras de Jaeger Ibérica que obligó a la empresa a pagarles lo mismo que a sus compañeros hombres; a Antonia Valenzuela, también de CCOO, encerrada con cientos de familias jornaleras andaluzas en las sedes de la patronal agraria hasta lograr que los jornales del campo se hicieran con contrato y con derecho a seguro de desempleo y a jubilación; a Javier Romeo, sindicalista de CCOO en Bosch de Madrid desde las huelgas contra la dictadura en enero de 1976 hasta su jubilación, treinta años después, en una fábrica cuyos trabajadores consiguieron que no hubiera un solo despido en todos esos años.

PAN Y ROSAS

La columna vertebral de los sindicatos de clase está formada por delegados sindicales, que en su mayoría han sido elegidos por sus compañeros para formar parte del comité de empresa, el órgano de representación unitaria de la plantilla de cada centro de trabajo. Los hombres y mujeres que deciden dar un paso al frente y convertirse

durante un tiempo en delegados sindicales, lo hacen generalmente para cambiar las cosas, para responder a abusos de poder, para acabar con las discriminaciones y los favoritismos y para mejorar sus condiciones de trabajo, incluido el salario. Para conseguir estos objetivos no tratan de solucionar su situación personal ganándose el favor del jefe o la dirección de la empresa, sino que buscan mejoras que beneficien a todos los compañeros. En muchas ocasiones, esto supone perder posibilidades de promoción profesional y, en muchas empresas, como veremos en detalle a lo largo del libro, significa también sufrir represalias. Por eso, los hombres y mujeres que participan en los sindicatos de clase suelen compartir una forma de ser más solidaria que individualista y suelen compartir valores como la igualdad, la justicia, el apoyo mutuo, el ayudar a quien tiene problemas y el no dejar a nadie tirado.

De igual forma, generalmente, quien participa en un sindicato de clase lo hace no solo para mejorar sus condiciones de trabajo, sino también para contribuir a cambios más globales: reducir las desigualdades sociales, acabar con la pobreza, defender la sanidad y la educación pública, acabar con la violencia contra las mujeres, oponerse a las guerras, especialmente a las de carácter imperialista, cooperar con el desarrollo de los países de África, Asia y América Latina, lograr la igualdad entre hombres y mujeres, proteger el medioambiente o mejorar la democracia.

Estos ideales de transformación social son los que ayudan a los delegados a soportar la confrontación con la empresa, los conflictos con los compañeros, la competencia entre distintos sindicatos (que no siempre es limpia) y las luchas internas que existen en todas las organizaciones. Muchas veces, estos ideales son los que permiten resistir en una labor sindical que es gratificante, pero también desasosegante. Tanto que a veces es imposible seguir.

LA VIDA MISMA

Rosa respira hondo y entra en la primera planta de la oficina. Siempre siente un poco de vértigo, pero enseguida se concentra en la tarea y empieza a repartir las hojas del sindicato. «Buenos días, te dejo este comunicado sobre la negociación del convenio colectivo» va repitiendo mesa por mesa. Algunas personas ni siquiera contestan, otras responden amablemente, pero sin mucho interés, también hay quien agradece la información y pregunta alguna cuestión. A veces también recibe críticas más o menos duras, comentarios a las noticias sobre casos de corrupción en los sindicatos y, en contadas ocasiones, insultos, sobre todo cuando hay huelgas. «Poca cosa», piensa Rosa, que no olvida cómo era hacer sindicalismo en la empresa de logística donde tuvo su primer contrato, cuando el encargado llamaba a los guardas de seguridad y a la policía para impedir que repartiera los comunicados y hablara con los trabajadores. Nada que ver con una empresa pública, con sindicatos fuertes y reconocidos, donde trabaja ahora.

Tras recorrer toda la planta, Rosa llega al final de la sala y saluda a un grupo de empleadas que suelen interesarse por las propuestas del sindicato. «Parecen un poco más serias de lo habitual, seguramente tendrán mucho trabajo y no podrán hablar hoy», se dice a sí misma. Pero cuando pregunta «qué tal por aquí», Nuria, una chica joven que ha entrado en la empresa hace poco más de un año, rompe a llorar. «Vaya», piensa Rosa, «tendrá un problema familiar y yo aquí con las hojas del sindicato...» «¿Qué te pasa?» -le pregunta-. Nuria no consigue hablar, solo dice que no con la cabeza. Las compañeras se miran entre ellas y la consuelan, pero tampoco explican nada. «Mejor bajamos a desayunar y te lo contamos en el bar.»

Lo que cuentan en el bar es que el jefe, todo un director, está acosando a Nuria para que se vean fuera del trabajo. Y como ella no quiere, le presiona de todas las formas posibles: hace comentarios sobre su cuerpo, sobre lo atractiva que es, pregunta una y otra vez si tiene novio, le pide el número del móvil... y cuando no consigue lo que quiere, comienza a ridiculizarla delante de todos, a descalificar su trabajo y a llamarla a su despacho para dejarle claro que su futuro en la empresa depende de él. Y Nuria ya no puede más: le cuesta dormir, sufre ataques de ansiedad en la oficina e incluso ha empezado a medicarse. La única solución que ve es aceptar una cena con el jefe a ver si así se acaba la pesadilla.

Rosa le aconseja ir al médico inmediatamente («en este estado no puedes trabajar») y así lo hace Nuria. Le explica el protocolo para casos de acoso laboral y sexual que los sindicatos han acordado con la empresa y comienzan a preparar la denuncia. El director lo niega todo y le quita importancia, se trata de «comentarios amables malinterpretados» por Nuria. Pero el acoso se acaba al día siguiente. Nuria es trasladada a otra oficina y vuelve a trabajar con normalidad. El director acosador no es

sancionado, ni siquiera trasladado, ni tampoco tiene que enfrentarse a un juicio penal, pero le queda claro que si reincide no se librará tan fácilmente.

Este relato, basado es un caso real y documentado –cuyos detalles se han modificado por respeto a la intimidad de los afectados– es el día a día de cientos de miles de delegados sindicales en España. Podrían ponerse muchos ejemplos: el representante de los trabajadores que consigue parar una máquina hasta que se cumplan las medidas de seguridad evitando así un probable accidente de un empleado con contrato temporal atemorizado por el despido, la sindicalista que consigue que pongan ventilación para renovar el aire de una sala donde una empresa ha colocado a varios trabajadores subcontractados, o la que consigue que se respeten los dos días seguidos de descanso semanal recogidos en el convenio, pero que el jefe no cumple, porque «falta gente» o porque «entonces no puedo dar el servicio». Esta actividad es poco conocida por los trabajadores. En 2010, El 43,4 por 100 de las personas asalariadas manifestaba no saber nada o casi nada de las actuaciones sindicales, un porcentaje muy parecido al de quienes no contaban con representación sindical en su empresa[1].

A pesar de ser poco visibles, las iniciativas sindicales generalmente revierten en una mayor seguridad y mejores condiciones laborales. Se trata de una labor que los sindicalistas hacen a costa de su propia promoción profesional, durante su jornada laboral (por medio de las horas sindicales) y también fuera de ella, empleando su propio tiempo, aunque en un colectivo tan grande, también hay personas que se aprovechan para medrar o para no trabajar.

Sin embargo, para una parte de la sociedad, los sindicatos se preocupan principalmente de sus miles de liberados y en segundo lugar de los afiliados, identificados como personas mayores, con contrato fijo en grandes empresas, sobre todo

públicas. Además, son considerados tan corruptos como los principales partidos políticos y se presume que están tan hipotecados por las subvenciones estatales que nunca se enfrentan de verdad con el Gobierno, porque pondrían en riesgo su futuro. Para comprobar qué hay de cierto en estas afirmaciones, en este libro analizamos la historia de los sindicatos en España entre 1975 y 2004.

LA CLASE TRABAJADORA

La historia de los sindicatos es también la historia de la clase trabajadora, de la que nacen, a la que miran continuamente, a la que intentan comprender, animar y mejorar. Una clase social tan grande, tan diversa y tan contradictoria, con tantas voces e intereses tan contrapuestos en su interior, que en algunas ocasiones no hay quien la entienda y con la que, a veces, incluso los sindicatos se pelean.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de clase trabajadora?

Existen diferentes teorías sobre las clases sociales, que se dividen en dos grandes grupos. Las teorías económicas, que fijan las clases sociales según el nivel de renta, y las sociológicas, que tienen en cuenta otros criterios como la propiedad de los medios de producción, el grado de autonomía y control sobre el trabajo o la posición en la jerarquía de la empresa.

Las teorías económicas definen las clases por tramos de renta y consideran que existe una minoría muy rica (la clase alta), una mayoría con ingresos intermedios (la clase media) y un tercer sector en la pobreza, minoritario pero amplio (la clase baja). Este enfoque es el que sigue la OCDE, que entiende la clase media como el conjunto de personas cuyos ingresos están entre el 50 por 100 y el 150 por 100 de la mediana de los salarios[2]. Según esta

perspectiva, la clase media en España estaría formada por las personas que cobran mensualmente entre 825 y 2.475 euros, tomando como referencia los datos de salarios del INE de 2017.

Las teorías sociológicas plantean que las clases sociales no están determinadas por niveles de ingresos sino por cuestiones sociales. Las distintas variantes de estas teorías (marxistas, weberianas o funcionalistas) proponen criterios diferentes y discrepan también a la hora de ubicar en las clases sociales a algunas personas, pero todas coinciden en que existen tres clases principales: la clase obrera o trabajadora, la clase media y la clase alta o burguesía.

De las distintas teorías sociológicas sobre las clases sociales, seguiremos aquí la que considera que los aspectos determinantes son la propiedad de los medios de producción, la posición en la jerarquía de la empresa y la autonomía y el control sobre el propio trabajo. Con estos criterios y los datos de la Encuesta de Población Activa podemos obtener una idea, necesariamente aproximada, sobre el número de personas que forman cada clase social en España.

Desde este punto de vista, la clase trabajadora está formada por las personas asalariadas que no son dueñas de la empresa, no ocupan posiciones de alta dirección y tienen poca autonomía y control sobre su propio trabajo. Pueden tener estudios elementales, como los operarios no cualificados de una fábrica o de un almacén o el personal de limpieza. Pero también pueden tener formación superior como los profesores de educación infantil, primaria o secundaria. También forman parte de la clase trabajadora los autónomos que no tienen empleados contratados, incluso si son propietarios de los medios de producción (por ejemplo, un camión, un ordenador o herramientas de construcción), siempre que el control sobre su trabajo sea limitado.

Los profesionales como profesores universitarios, abogados, arquitectos, médicos y algunos ingenieros pertenecen a la clase media, porque disponen de autonomía para realizar su trabajo. Pueden ser tanto trabajadores asalariados como autónomos, ya que el elemento decisivo que determina su pertenencia a la clase media es el control sobre su propio trabajo. También forman parte de la clase media los directivos, que no son propietarios de las empresas pero gozan de amplio poder sobre el proceso de trabajo. Los altos directivos pueden ser también asalariados y, en ocasiones, tienen suficiente patrimonio para dejar de trabajar y aun así mantener un nivel de vida acomodado.

La tercera clase, la burguesía, está formada por los dueños de los medios de producción y los grandes propietarios. Las diferencias dentro de esta clase entre pequeños empresarios y grandes empresarios son muy importantes. En el caso de los pequeños empresarios puede darse el caso de que ganen menos dinero que profesionales de clase media o incluso que trabajadores cualificados.

Desde esta perspectiva, ser de clase trabajadora no implica tener pocos estudios, bajo nivel cultural, ni ser pobre. Significa tener que trabajar a cambio de un sueldo, en un puesto de trabajo por debajo de la alta dirección, realizando tareas con poca autonomía, sin ser propietario de una empresa con empleados contratados.

Preferimos el término clase trabajadora antes que clase obrera o proletariado, porque refleja mejor la diversidad interna de este colectivo. La clase obrera se ha identificado tradicionalmente con los asalariados de la industria y la construcción (hombres en su mayoría), dejando fuera a los trabajadores del sector servicios, que hoy en España son más que los empleados de las fábricas. El término proletariado evoca a trabajadores pobres, cuya única riqueza es su prole, una situación propia del siglo XIX y comienzos del XX. En la España de hoy, aunque sigue

habiendo trabajadores sumidos en la pobreza, son más los que tienen las necesidades básicas cubiertas y cierto nivel de consumo. Rechazamos el término clase baja para referirnos a la clase trabajadora porque es peyorativo y ofensivo y además porque se asocia con pobreza y falta de cultura. Rechazamos también el concepto de «precariado»^[3] porque el colectivo al que alude, los trabajadores temporales con altos niveles de formación, constituyen solo una pequeña parte del conjunto de trabajadores precarios, concretamente los pertenecientes a la clase media profesional subempleada.

La historia de los sindicatos que narra este libro está íntimamente ligada a la evolución de la clase trabajadora, una mayoría social cada vez más diversa que va mucho más allá de los obreros industriales y que incluye a quienes trabajan cuidando en el hogar familiar (en su mayoría mujeres) y también a las personas empleadas en oficinas, tiendas, almacenes, supermercados y explotaciones agrarias. Una clase trabajadora formada por personas con contrato fijo o temporal, que trabajan en negro o están en paro. Una clase trabajadora de personas empleadas en grandes compañías, en pequeñas empresas o como autónomos; que se sienten españolas, vascas, gallegas, catalanas, valencianas, andaluzas o canarias o que comparten varias de estas identidades; personas nacidas en España o venidas del Magreb, América Latina, Europa del Este y otras zonas del mundo.

La clase trabajadora es, por tanto, un colectivo con grandes diferencias internas. Sus miembros pueden tener tanto estudios básicos como títulos universitarios; pueden alojarse en infraviviendas, estar amenazadas de desahucio o tener una casa en propiedad e incluso en algunos casos otra en el pueblo o en la playa; pueden disponer de un buen nivel de ingresos o estar en la pobreza, a pesar incluso de trabajar a jornada completa; pueden ocupar los puestos inferiores en la empresa o desempeñar funciones de