

Sindicalismo, crisis económica y movimientos sociales: Identidades, debilidades y fortalezas del sindicalismo y escenarios futuros.

Trade unionism, economic crisis and social movements: Union identities, weaknesses, strengths, and expected future scenarios.

Daniel Ripa, Julio Rodríguez and Asur Fuente¹

Abstract

Un importante número de países asisten a una caída en la confianza institucional derivada de la crisis económica, que incluyen no solo a gobiernos y partidos políticos sino también a las organizaciones sindicales. Esto último se agrava por su alejamiento de los sectores laborales más precarizados, unido a una limitada afiliación sindical juvenil. Este alejamiento ha sido relacionado con el impulso del 15-M. Aunque mayoritariamente centrado en la esfera política, ha incorporado progresivamente la cuestión laboral en su agenda. Más allá, estas protestas ciudadanas y la crisis económica, han podido influir en la construcción de identidad ‘sindical’ de una parte de los jóvenes y movimientos sociales y en la estrategia y mecanismos que organizaciones sindicales mayoritarias y minoritarias llevan a cabo. Por ello, esta investigación analiza cómo perciben este proceso diferentes actores sociales y sindicales y la visión que jóvenes activistas del 15M tienen ante ello. Se han realizado 10 entrevistas en profundidad, 35 cuestionarios con preguntas abiertas de informantes clave y 2 grupos de discusión con activistas del 15-M. Los participantes señalan que el sindicalismo tiene problemas para adaptarse a la actual organización del trabajo y reconocen la dificultad para incluir a jóvenes y precarios en estas organizaciones, percibidas como decimonónicas. El 15-M ha impulsado luchas por la hegemonía con ellas, fortaleciendo a sindicatos minoritarios, también percibidos como alejados de los jóvenes. Se critican las herramientas clásicas de presión laboral y se sugieren nuevas metodologías que combinen la lucha laboral con la social y política.

Keywords:

Sindicalismo; sindicatos; 15-M; movimientos sociales; crisis económica.

¹. Daniel Ripa, Julio Rodríguez y Asur Fuente
ripa@uniovi.es
Universidad de Oviedo.

Abstract:

Institutional confidence is dropping in a high number of countries as a consequence of the economic crisis. This includes not only governments and political institutions, but also trade unions. A low rate of youth unionized and unions' disengagement from precarious jobs is reinforcing this trend, which has been also related to the appearance and growth of the '15-M movement'. Although mostly centered in the political sphere, this movement has progressively included the labour issue in its agenda. Moreover, citizens' protests and economic crisis have could build a union identity in many youth people and social movements. It may have also altered the strategy and mechanisms that major and minor trade unions are developing. Thus, this research analyzes how this process is perceived by key social, academic and union informants, and the views about trade unions of the youth 15-M activists. Our methodology has used 10 in-depth interviews, 35 open-question questionnaires and 2 focus group with 15-M activists. Results show that participants point out that unionism has problems to adapt to actual work structuration and recognize the difficulties to include youth and precarious workers in these organizations, which are often perceived as old-fashioned. According to our participants, 15-M movement is competing with them, strengthening minor trade unions, although these ones are also considered as distant from youth people. Classic trade union methods are criticized and new methodologies are suggested to combine labour activism with social and political one.

Keywords:

Trade unionism; trade unions; 15-M; social movements; economic crisis.

Introducción

Un importante número de países asisten a una caída en la confianza institucional derivada de la crisis económica. Con anterioridad al 15-M, partidos políticos, sindicatos y multinacionales ya estaban situados en los tres últimos puestos en un ranking (de 28) de confianza ciudadana (Toharia, 2010). Alejados de los precarios (Antón, 2006), y con una creciente individualización del conflicto de clase (López Calle, 2007), sólo el 20% de la afiliación sindical es menor de 35 años (Köhler y Calleja, 2009). Esta situación se agrava tras el inicial apoyo sindical a las medidas de austeridad y su aval al aumento de la edad de jubilación en Enero de 2011 (Antón, 2012). Se genera un desamparo y desconfianza que forja una vía autónoma que impulsa el 15-M (Antón, 2012), el cual incorpora progresivamente la cuestión laboral en su agenda. La combinación del 15M, protestas masivas y crisis económica, unido a diversos cambios sociales (Bauman, 2005), han podido influir en la construcción de una identidad 'sindical' de jóvenes, movimientos sociales y ciudadanía.

Crisis de movilidad social descendente

La crisis económica, junto al desmantelamiento del Estado del Bienestar, atenta contra la seguridad socioeconómica de la mayoría de la población, aumentando una inseguridad laboral de sectores estables hasta entonces, lo que ha sido relacionado con un potencial empeoramiento de su salud psicológica (De Witte, 2005) y física (Leka y Jain, 2010). El bloqueo del futuro vital y profesional, en especial de los más jóvenes, sometidos a un creciente paro y precariedad (57% de paro juvenil y un nivel salarial de 0,5 el de las personas entre 55 y 64 años), llevó a la percepción de un bloqueo vital (Toharia, 2010) donde el 75% de los jóvenes y el 70% de los mayores consideraban que el desempleo juvenil "les marcará para siempre y que les impedirá organizar su vida de forma similar a como, en su momento, pudieron, en cambio, hacerlo las generaciones precedentes". Entre los efectos psicosociales de la crisis, el estudio recogía "profundo abatimiento, cercano quizá ya a la angustia, en relación con la situación económica; creciente inquietud ante el impacto de la misma sobre el tejido social; profunda desafección hacia los políticos". Y es que la precariedad, "se ha ido extendiendo en diversas clases sociales, llegando a afectar incluso a familias burguesas" (Díaz-Salazar, 2011, p. 15), así como que ha generado una sensación entre los padres de clase media de que a sus hijos, más formados, "les aguarda un futuro peor" (Díaz-Salazar, 2011, p. 15). Se produce así una "compactación' de clases": las

bajas, los jóvenes precarios y las clases medias atemorizadas de devenir en bajas. Ahí, surge *el miedo (incertidumbre) en las clases medias a una movilidad social descendente*, que las separe de aquellos que viven en el ‘bienestar’ de la sociedad de consumo.

Crisis de legitimidad institucional

La globalización tecnológica, acrecentada por Internet y las redes sociales, ha facilitado la configuración de una opinión pública entre jóvenes de una buena parte de los países en el mundo que han vivido protestas populares en los últimos dos años (México, Canadá, Turquía, Túnez, Egipto...). Comparten el uso de estas nuevas tecnologías, su rechazo a la represión policial y a la distorsión de la información por los medios de comunicación, y un descrédito institucional acrecentado por la crisis económica. Específicamente, en el Estado español, Antonio Antón (2011) sugiere que la decepción con el gobierno socialista, al romper sus compromisos sociales, se incrementa por el “aval de los dirigentes sindicales mayoritarios que con su firma [...] abren una brecha de desconfianza con parte de la izquierda social y sus propias bases”. Así, se abre una crisis de legitimidad social. Como recuerda Xavier Domenech (2011), cuando tras los sucesos de los indignados en la entrada del Parlament, la democracia institucional (la que iba a efectuar recortes sociales) llamó a defender la democracia “se encontró con que una parte importante de la población [...] tenía dudas sobre quien la representaba: si el movimiento o las instituciones”. Así, “el movimiento del M-15 se sitúa en el centro, y prácticamente como portavoz único, del descontento social” y luchando por “desbloquear una democracia secuestrada por intereses” (Pisarello y Asens, 2011). Antonio Antón ahonda en este proceso “[h]ay un descrédito de los intentos de justificación de esa política (inevitabilidad, lo menos malo, culpabilidad a la sociedad, neutralidad técnica) y se resquebraja la legitimidad del poder establecido”. Y el primigenio encauzamiento por medio de los sindicatos tras el 29-S queda cortado tras el aval a los recortes de derechos de las pensiones futuras, el cual genera aún más desamparo. Sin embargo, “el vacío representativo producido, lejos de afianzar el pesimismo y la fragmentación del descontento social, da pie a la oportunidad de que el fuerte malestar existente se exprese por otra vía autónoma”, pasando de la “frustración (pérdida de esperanza) al descontento (desagrado) y hasta la indignación” y suponiendo un “avance en la conciencia social y democrática”.

Movimientos sociales y 15-M

La crisis económica y la llegada del 15-M han generado una espiral de movilización en el Estado, que ha podido generar efectos en la identidad de las personas, en la opinión pública y en las estrategias y acciones de movilización. Castells (2011) señala que los movimientos sociales “tienen efectos políticos pero se dirigen a cambiar la mentalidad de las personas y los valores de la sociedad”. No pretenden reemplazar a las élites gobernantes, sino “redefinir las coordenadas culturales y políticas en las que tiene lugar la representación de intereses”. Klandermans (en Sabucedo, 1996) define los movimientos sociales como a) individuos interactuando, lo que les lleva a construir un significado compartido –colectivo- de la realidad, b) con un intento de promover, controlar o evitar el cambio cultural y social (o de promover ciertos valores). En la base de las protestas, para Klandermans, se encuentra una “liberación cognitiva” motivada por el cambio de las condiciones políticas como a) pérdida de legitimidad del sistema; b) desaparición del fatalismo de los ciudadanos; c) aumento del sentido de eficacia. Por ello, “cuando se deja de confiar en el sistema y los ciudadanos adquieren conciencia de su capacidad de producir cambios, se incrementan las posibilidades de implicarse”. Pero, la psicología social asume que los cambios de opinión generados por los movimientos sociales se producen de forma relativamente inconsciente o tras un periodo de latencia. Moscovici lo explicaba de la siguiente forma: “El fenómeno de la conversión se refiere a todos los cambios que se producen y de los que no nos damos cuenta hasta mucho más tarde, después de haber sufrido la influencia” (Moscovici y Mugni, en Ovejero, 1998, p. 186). Una metáfora usada para explicar el periodo de latencia de los movimientos sociales hasta que cambian la realidad es la de los *rizomas* (Cammaerts y Carpentier, y Deleuze y Guattari, en Downey, 2010). El rizoma es un tipo de planta –como el jengibre- cuyos brotes son normalmente subterráneos, por lo que poco a poco, casi invisiblemente, pero de manera muy eficaz, establece su dominio sobre un extenso terreno. La influencia de las minorías se produce de la misma forma que el crecimiento de los rizomas: no siempre se produce en la superficie. No se ve, pero sin embargo algo va cambiando de forma latente. Por ello, podemos sugerir que la indignación popular a la que respondía el 15-M *había empezado tiempo antes de que se expresase colectivamente*, en forma de creciente distanciamiento y desafección ante las respuestas frente a la crisis y la globalización de partidos políticos y sindicatos que anteriormente disfrutaban de la representación ciudadana *en exclusiva*. Pero también, que su efecto podría tener lugar más allá del momento en el que este movimiento dejase de existir. En cualquier caso, vamos a considerar al movimiento 15-M en sentido amplio, como todas las protestas ciudadanas relacionadas con éste que han tenido y siguen teniendo lugar, y que

comparten fines y estrategias de organización y movilización (ej: Mareas, plataforma 25-S Rodea el Congreso, etc.). Por otra parte, hay pocos estudios que analicen la composición sociológica de estas protestas sociales, aunque algunos estudios (Calvo, Gómez-Pastrana y Mena, 2011) señalan que el perfil sería universitario, lo que podría relacionarse con el miedo ante la movilidad social descendente de unas clases medias en franco retroceso. En todo caso, a pesar de la percepción de precariedad, los motivos (Calvo, Gómez-Pastrana y Mena, 2011) para su asistencia a la manifestación del 15 de Mayo (en la que sólo participaron un 43% de los entrevistados) se dirigían a la recuperación de la democracia, con aspectos como el “enfado con los bancos, con la corrupción, con el sistema electoral, y también con los medios de comunicación”. Finalmente, ante el miedo al abismo y la apuesta por soluciones políticas nace, según Díaz-Salazar (2011), la “insurrección del “precariado”, mayormente –pero no sólo- juvenil. Se extiende la certeza entre este grupo social de que los partidos y sindicatos estaban prestando atención al cada vez menor número de “ciudadanos satisfechos e integrados” y que a ellos “sólo les aguarda la abstención, el voto nulo de la rabia o el voto desencantado cada vez más sin sentido”. Así, se rechaza tajantemente que la política sindical e institucional de la izquierda siga siendo realizada por “los representantes de los satisfechos de la izquierda”. Lo que lleva a un proceso explicado por Cucó Giner (2012, p. 149): “la inadaptación y relativo declive de las organizaciones partidistas y sindicales, junto a la crisis de la militancia y la representación política, han incitado a la renovación paralela de las formas de participación y movilización ciudadana”. Y es que quizás los modelos de organización colectiva de jóvenes, precarios y movimientos sociales podrían diferir de la organización tradicional de partidos y sindicatos (Ripa, 2013), lo que supone el principal objeto de esta investigación.

Objetivos

Esta investigación pretende analizar cuál es la influencia de los cambios sociales y políticos desarrollados en España tras la crisis económica y el surgimiento de protestas sociales y ciudadanas. Se pretende comprender si esos procesos favorecerán un acercamiento entre sindicatos y las generaciones más jóvenes o precarias o si podrían conducir al desarrollo de nuevos modelos de sindicalismo. Se intenta conocer y analizar la percepción que los distintos actores implicados tienen de uno y otro fenómeno, poniendo especial énfasis en indagar las perspectivas de futuro. Los objetivos específicos de la investigación han sido los siguientes:

- Analizar la evolución y el estado actual del sindicalismo en el Estado español.
 - o Debilidades y fortalezas
 - o Sindicatos mayoritarios vs minoritarios
- Conocer, en concreto, la relación del sindicalismo con los jóvenes y las personas en situación de precariedad.
- Analizar la repercusión del 15M en el discurso sindical.
- Estudiar los instrumentos de movilización laboral.
 - o Utilizados y potenciales.
- Conocer las principales reformas que, a juicio de las personas implicadas y los expertos, debería afrontar el sindicalismo.
- Analizar *discursos del 15-M* sobre el sindicalismo en clave de futuro.
- Trazar un diseño de los posibles escenarios futuros.

Metodología

El diseño de esta investigación busca combinar diferentes tipos de técnicas y de participantes con el objetivo de triangular en las fuentes de la información y proporcionar una visión más completa y fiable del objeto de estudio (figura 1). Por ello, la investigación se ha dividido en tres fases.

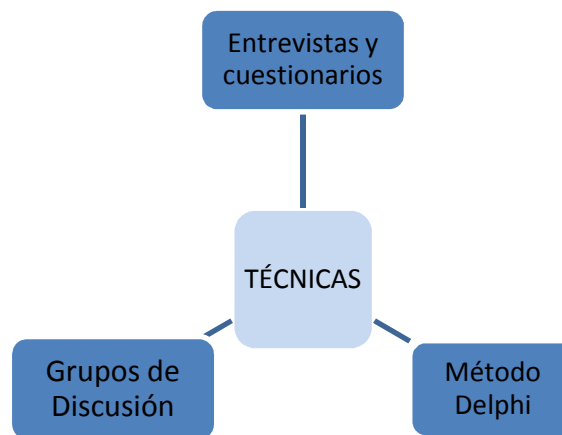


Figura 1: Técnicas utilizadas en la investigación

En la primera fase, entre Abril de 2012 y Mayo de 2013 se enviaron 60 cuestionarios con preguntas abiertas de informantes clave (investigadores, activistas sociales, miembros de sindicatos mayoritarios y minoritarios) –figura 2-, de los que se han recibido 35 respuestas. Paralelamente, se han realizado 10 entrevistas en profundidad para ampliar la información.

Las entrevistas en profundidad permitían ampliar la información, desarrollando un relato esencialmente abierto que permite y provoca una valoración sobre la relevancia de las variables consideradas, estableciendo nuevas asociaciones entre ellas.



Figura 2: Participantes en cuestionarios y entrevistas

El envío de cuestionarios y las entrevistas se hicieron en dos momentos temporales. El primero, tras la huelga general del 29-M de 2012, durante el mes de Abril de 2012 (10 cuestionarios recibidos, 7 entrevistas). El segundo, durante los meses de Enero a Mayo de 2013 (25 cuestionarios recibidos, 3 nuevas entrevistas). Las 6 preguntas incluidas pretendían analizar la repercusión del 15M (mayoritarios vs minoritarios), las debilidades y fortalezas del sindicalismo, su relación con jóvenes y precarios y las reformas que debiera afrontar:

1. ¿Cuáles son, en la actualidad, las principales debilidades y fortalezas de los sindicatos?
2. ¿Cómo ve la relación de los sindicatos con los jóvenes y/o precarios?
3. ¿El 15M ha tenido efectos sobre el sindicalismo? ¿Cuáles?
4. ¿Qué instrumentos de movilización laboral cree que deben utilizarse?
5. ¿Debería cambiar algo el sindicalismo en los próximos años? ¿El qué?
6. ¿Hacia dónde cree que se está dirigiendo el sindicalismo?

Con la información obtenida de los cuestionarios y la transcripción de las entrevistas se llevó a cabo un análisis temático (Braun y Clarke, 2006), dentro de un enfoque general inductivo (Thomas, 2006), evitando influenciar la información con los valores previos de los investigadores. Este método facilita transformar unos datos diversos en bruto en un formato de esquema breve, estableciendo conexiones con los objetivos de la investigación en una manera transparente y fiable (Thomas, 2006). Este enfoque ofrece una forma rigurosa y sistemática de analizar textos y de seleccionar extractos de texto

adecuados. Para ello, en primer lugar, se llevaron a cabo varias lecturas del texto obtenido. Posteriormente, comenzó el proceso de construcción de los textos, donde las citas representan cuestiones relevantes seleccionadas del texto. Los temas específicos fueron progresivamente agrupados en temas de un nivel mayor de comprensividad, hasta que alcanzaron un nivel práctico aceptable (Braun y Clarke, 2006). Para asegurar la fiabilidad del análisis, la codificación en temas fue llevada a cabo por tres investigadores, como sugiere Thomas (2006), con el ‘control de consistencia’, analizando independientemente los temas y su claridad.

En la segunda fase, se han realizado dos grupos de discusión con activistas del 15-M de Asturias, analizando su opinión y actitudes acerca del presente y futuro del sindicalismo y los métodos de acción en el ámbito laboral. En los grupos de discusión diversos perfiles (tipos sociales) debaten libremente acerca de algún tema propuesto por el prescriptor. El prescriptor evita inducir o plantear temas a tratar que podrían influir en ese discurso libre (Ibáñez, 1985). Actualmente están en preparación un grupo de discusión en Madrid y otro en Barcelona (tabla 1).

Participantes	Número	Lugar
GD-1	7	Asturias
GD-2	9	Asturias
GD-3 (En proceso)	8 (Estimado)	Madrid
GD-4 (En proceso)	8 (Estimado)	Barcelona
Total	32	

Tabla 1: Participantes y grupos de discusión.

En el GD-1 y GD-2 el perfil es el siguiente: Género: 37.5% mujeres; Edad: 23-53 (M = 38.4); Nivel de estudios: 81.25% universitarios; Ocupación: 37.5% en paro; Lugar de residencia/asamblea: Oviedo, Gijón, Avilés, Langreo y Pola de Siero; Militancia sindical previa: 31.25% (CSI, CC.OO y CNT).

La tercera fase, aun en desarrollo, pretende realizar un panel Delphi, dirigido a 20 expertos de la primera fase. El método Delphi, que podrá facilitar la realización de pronósticos y predicciones y permitir la explotación estadística de los datos. En la figura 3 se presenta un

esquema del modelo de investigación. A partir de los datos allí obtenidos se sugerirá un diseño de escenarios futuros (Tezanos, 2008).

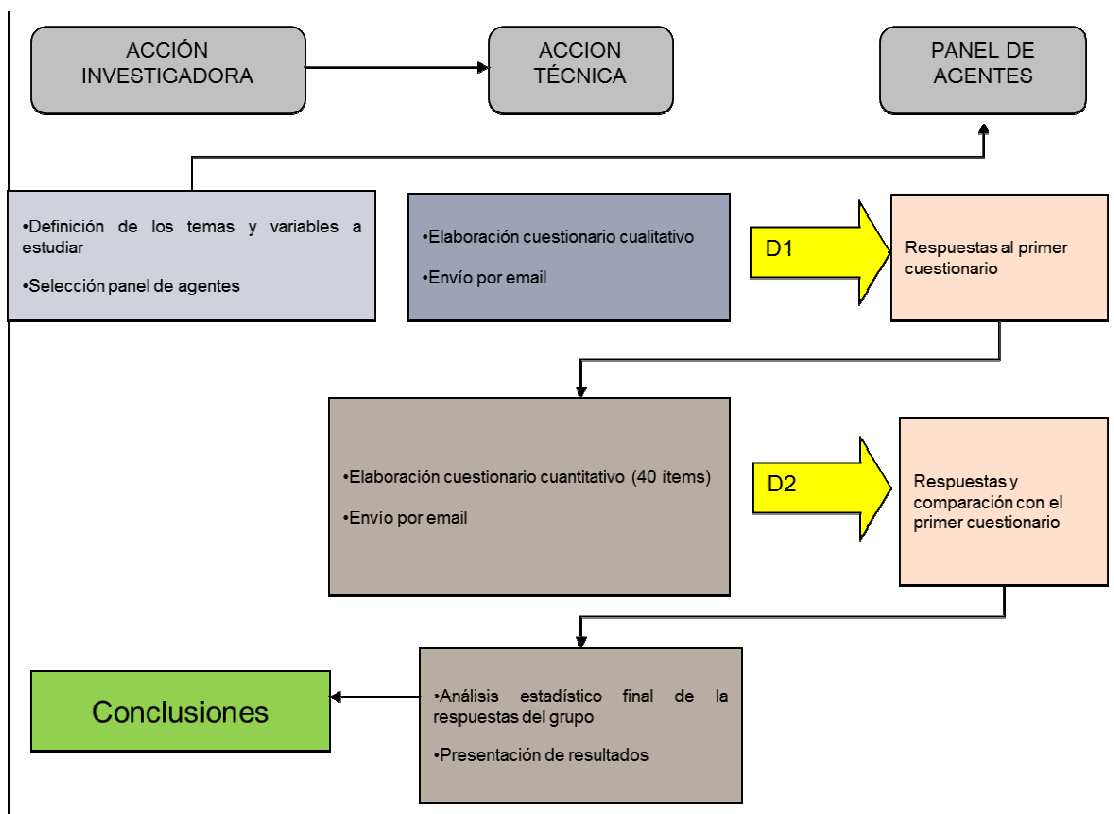


Figura 3: Investigación Delphi

Resultados

ENTREVISTAS Y CUESTIONARIOS

Debilidades del sindicalismo

En el cuestionario enviado a los participantes se podía diferenciar entre sindicatos mayoritarios y minoritarios. Por ello, el análisis temático recoge las debilidades generales que afectan al conjunto del sindicalismo, así como las específicas referentes a los mayoritarios y minoritarios cuando los participantes los mencionaban (tabla 2). Entre las comunes a todos, en algunos casos se consideraba que eran generales, aunque en otros se explicitaba que afectaban principalmente a los sindicatos mayoritarios, pero que posteriormente se generalizaba al conjunto del sindicalismo, ya que la mayoría de la población igualaría sindicalismo a CCOO y UGT.

Debilidades	- Problemas organizativos: falta de participación interna, frescura, afiliación,
-------------	--

generales	<p>falta de jóvenes, precarios y mujeres...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Institucionalización: dependencia de subvenciones, liberados, falta de independencia... - Problemas de legitimidad social: falta de influencia, concertación, falta de legitimidad, quiebra de representatividad imagen de poca combatividad... - Falta de adaptación a la organización del trabajo actual y crisis del movimiento obrero
Debilidades sindicatos mayoritarios	<ul style="list-style-type: none"> - Problemas organizativos: falta de participación interna y de militancia social, frescura, afiliación, falta de jóvenes, precarios y mujeres, conjugar intereses diversos... - Institucionalización: Burocratización, dependencia de subvenciones, liberados, intereses corporativos, falta de independencia, falta de austeridad, aceptación del sistema actual... - Problemas de legitimidad social: falta de influencia y poder social y en organizaciones, concertación y pactismo, falta de legitimidad, quiebra de representatividad imagen de poca combatividad... - Falta de adaptación a la organización del trabajo actual - Alejamiento de jóvenes y precarios en discurso y práctica - Sindicatos de servicios: falta de capacidad de movilización, - Falta de coordinación internacional
Debilidades sindicatos minoritarios	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de medios, poder e influencia: voluntarismo, falta de logros, no acceso a órganos consultivos, no acceso a medios de comunicación - Falta de adaptación a la organización del trabajo actual - Alejamiento de jóvenes y precarios en discurso y práctica - Falta de innovación en discurso - Excesivo enfoque en los mayoritarios

Tabla 2: Debilidades del sindicalismo

La nueva configuración del trabajo se plantea como una debilidad general del sindicalismo, como bien expresa este comentario:

Son dos caras de la misma moneda, qué es primero el huevo o la gallina. Si estás en un sector donde no hay sindicatos, como puede ser el de Informática, a no ser que seas una persona hiperideologizada, no te planteas tener sindicatos, te planteas tener un Legálitas, si te despiden, tener un abogado gratis. Hay dos realidades que se retroalimentan. La percepción real de que el sindicalismo sólo funciona en determinados sectores, lo que es real, y sectores ad-hoc para acabar con los sindicatos. Eso es gasolina y fuego, no hay manera.
(DGA, Coordinadora Informática)

En cuanto a los mayoritarios, se critica fuertemente su burocratización o dependencia institucional en el terreno económico, así como su política de concertación:

Los sindicatos mayoritarios desde la Transición del 78 pasan a entender que la lucha de clases debe tener lugar únicamente dentro de los marcos que establece el pacto social, principal medio de integración obrera en el régimen dentro del consenso salido de las cortes del 78. Cuando el régimen se rompe por parte de

las élites oligarcas, estos sindicatos se ven en una tesitura muy complicada:
como los guardianes del pasado (JM, sociólogo)

En cuanto a las debilidades de los minoritarios, se señala que cuentan con muchas de las dificultades de los mayoritarios para acercarse a los nuevos sectores precarios, así como a modificar su estructura y discurso: “Herméticos a innovaciones ideológicas aunque se hacen esfuerzos. En caso de conflicto interno se asemejan mucho a algunas sectas, pero sin alegrías sexuales...” (MAG, sindicalista CSI, Administración Pública)

Fortalezas del sindicalismo

La tabla 3 presenta las principales fortalezas que se consideran que tienen los sindicatos actualmente, tanto a nivel general, como según si son mayoritarios o minoritarios. Principalmente, se señala un contexto social donde “Vuelve la ideologización, los felices noventa se han acabado. Emerge de nuevo la conciencia de clase y las ansias de lucha. (RHC, investigadora social)” y sus posibilidades de activar su institucionalidad y recursos.

Debilidades generales	Situación social favorable a movilización sindical Experiencia y buen trabajo de sindicalistas eficientes Tradición sindical y cierto apoyo social Apoyo institucional a la concertación Mantenimiento de cierta estructura de movilización
Debilidades sindicatos mayoritarios	Recursos: recursos humanos, estructura de lucha, recursos económicos Apoyo institucional y consideración de agentes sociales Mantenimiento estructura de movilización Extensión de beneficios al conjunto de los trabajadores
Debilidades sindicatos minoritarios	Más cercanía: a la ciudadanía, a jóvenes, al 15M Más independencia de poderes y partidos y orientación al conflicto Participación: militancia militante y democracia interna Fase de crecimiento

Tabla 3: Fortalezas del sindicalismo

Los minoritarios, tras el 15M, se presentan como más cercanos al discurso y metodología de una buena parte de jóvenes y activistas. Esta tendencia la resume un entrevistado:

“Asimismo de construir un discurso más rupturista con el “statu quo” y eso les hace más cercanos a las nuevas hornadas de activismo juvenil”. (AA, Jóvenes de IU)

Relación con jóvenes y precarios

En este apartado se señalan diversos temas: La falta de independencia o falta de poder para actuar sobre la precariedad: problema sistémico; la percepción de falta de utilidad desde los jóvenes; o la falta de atractivo del discurso (dirigido a trabajadores clásicos). Como

consecuencia, se señala una militancia limitada (pero existente, con alrededor de un 15%) de jóvenes en los sindicatos y una presencia escasa de espacios para jóvenes.

Los entrevistados están divididos sobre si se trata de una falta de implicación juvenil o una falta de cercanía sindical. De hecho, varios entrevistados señalan como eje temático, la “distancia, escasa respuesta y alejamiento” de jóvenes y precarios (aunque menor en poblaciones pequeñas) y la inadaptación a la nueva configuración del trabajo.

El estado español tiene lo que se llama un mercado laboral segmentado, en el cual existe una clarísima y fortísima separación entre las condiciones laborales de los trabajadores fijos y los temporales: Esto es el resultado de una cultura de ‘insiders’ (los de dentro) y ‘outsiders’ (los de fuera) en el sindicalismo mayoritario, donde defienden los intereses de los suyos a coste de las demás, que suelen ser jóvenes, mujeres e inmigrantes, a quienes les queda la situación de la precariedad (CD, sociólogo)

Los sindicatos, todos, se quedaron en el fordismo sin darse cuenta de que hasta el posfordismo ya está caducando. El precariado no es exactamente un proletariado y esto no acaban de metérselo en la cabeza. (RHC, investigadora social)

Los jóvenes tienden a ver a los sindicatos mayoritarios como organizaciones decimonónicas, alejadas del mundo laboral que les espera, y los precarios los ignoran, pero la organización los necesita precisamente para adaptarse a la nueva realidad laboral y social (JB, prensa, CCOO Asturias)

Así, se señala que la estructura organizativa actual de los sindicatos (por centros de trabajo, horarios de reuniones, falta de vinculación de lo laboral con la lucha social, falta de representatividad interna) y sus métodos de lucha (huelgas) dificultan la participación de jóvenes y precarios. Aunque se atisban ciertos brotes verdes en sindicatos mayoritarios y, especialmente, en acciones de los minoritarios, se resalta que es un problema general, ya que incluso los sindicatos minoritarios tienen grandes dificultades para integrar a los jóvenes en sus estructuras. Para ello, se pide sustituir una ‘relación de servicios’, por una mayor comprensión de la precariedad social y vital. Finalmente, otros temas que aparecen son los relativos a la generación de organizaciones autónomas de precarios, relacionadas con sindicatos.

Influencia del 15-M

La llegada del 15M ha afectado la situación en la que se encontraban los sindicatos. Por un lado, los participantes señalan que ha obligado a “repensar el camino y las debilidades sindicales”. También se han fomentado nuevos métodos organizativos (horizontales y asamblearios), cambios en el discurso o en las metodologías de protesta. Aunque se señala la participación de un buen número de sindicalistas en el 15-M, se reconoce una relación de recelos mutuos y competencia, que ha forzado a los sindicatos mayoritarios a modificar su estrategia (convocatoria de huelga 29-M, cumbres sociales) o a realizar movilizaciones que competían entre sí en el tiempo.

La posición sindical tanto de los mayoritarios como de los alternativos con respecto al 15M ha sido lamentable: No solo no ha tenido efectos, por desgracia, sino que ha sido visto como un intruso que viene a competir con “nosotros” que somos la esencia ética e ideológica frente al capitalismo. (TT, sindicalista CSI, Arcelor)

Se destaca cierto integrismo/fanatismo de algunos miembros del colectivo, cierta tendencia a desacreditar al por mayor sin distinciones (muchas veces de forma injusta), lo que ha ido provocando un creciente rechazo entre afiliados y simpatizantes de CCOO que acabaron por dar la espalda al movimiento. (JB, prensa, CCOO Asturias)

Sí los ha tenido. Les ha hecho reaccionar en cierta medida, salir de un profundo letargo mientras la crisis económica hacía estragos. La llamada Cumbre Social (encuentro de sindicatos con otras organizaciones y movimientos sociales), en mi opinión viene inducida por el 15M. (GI, ex político y sindicalista)

Se señala reiteradamente el impulso del 15-M a los sindicatos minoritarios, señalando el éxito de la movilización de la huelga del 29-M de 2012 en Madrid, convocada entre el 15-M y varios sindicatos minoritarios. Finalmente, se apunta que el 15-M ha permitido la generación de espacio e iniciativas autónomas en el ámbito laboral, como la Oficina Precaria de Juventud Sin Futuro o las propias Mareas ciudadanas.

La mayor influencia está en el desarrollo de las mareas. En primer lugar porque no se proyecta solo como conflicto laboral, sino como defensa de la comunidad. Sus formas organizativas están muy alejadas de la iconografía

sindical clásica. Las asambleas y la autonomía de las acciones son otro de los rasgos en lo que se reconoce la influencia del 15m en estas mareas, sin que por ello, no haya participación en las mismas del mundo sindical. (DS, historiador, 15M)

Instrumentos de movilización laboral

Con relación a esta cuestión, un tema clave, que ya aparecido anteriormente, es el “cambio en las esferas del trabajo y la producción”. Se señala aquí la influencia de la crisis y la utilización de mercados y gobiernos para incrementar la creciente precarización laboral, o para favorecer la pérdida de derechos (se cita explícitamente la reforma laboral de 2012), la desvinculación del trabajo con la comunidad. Por el contrario, se cree que el descenso en la estabilidad laboral implica a nuevos agentes en la movilización. Se señala un incremento en la represión, que se cree condición necesaria para poder implementar reformas laborales tan drásticas.

Sobre las movilizaciones, una parte del debate se centra en analizar las estrategias de “negociación y/o movilización”. Se señala que los mayoritarios se centran en la negociación, mientras los minoritarios y el 15M focalizan sus esfuerzos en la movilización.

Uno de los temas principales que las personas entrevistadas plantean es la necesidad de introducir nuevas formas de movilización. A ese respecto, como subtemas, los participantes señalan la falta de imaginación de los sindicatos tradicionales frente a los nuevos movimientos sociales, el papel de los jóvenes, el debate acerca de los límites en cuanto a violencia y conflictividad de estas acciones, o la importancia de generar un relato coherente que sirva de base a las movilizaciones. A ese respecto, otro tema central es la discusión acerca de la “vigencia de las huelgas y manifestaciones como instrumentos eficaces de movilización”. Dentro de él, mayoritariamente se señala que la huelga es necesaria, aunque muchos entrevistados consisten en que no es suficiente, por lo que algunos plantean reformularlas para extenderlas al consumo.

Tabla 2: Instrumentos de movilización laboral	
Utilizados	<ul style="list-style-type: none"> - Manifestaciones - Huelgas - Encierros - Papel de las Mareas
Potenciales	<ul style="list-style-type: none"> - Redes sociales - Volver a las cajas de resistencia - Asambleas como herramienta cotidiana en la práctica laboral - Absentismo laboral - Radicalización democrática: desobediencia civil, elevar la conflictividad

	social... - Sabotajes/boicots - Dañar la imagen y el significado que vende la empresa - Revolución moral: frugalidad (como objetivo moral de la clase trabajadora)
--	---

Uno de los entrevistados cuestiona la idea de lo que es hoy el trabajo, antes de plantearse qué instrumentos de movilización deberían de ponerse en marcha:

“¿Qué es hoy lo laboral? Si lo entendemos como el espacio de trabajo donde se desarrolla una jornada, difícilmente se puedan innovar instrumentos de movilización laboral masiva. Primero porque el espacio hoy se somete al tiempo de trabajo [...] pero también es complicado porque el espacio de trabajo es temporal, desarraigado, desvinculado de toda comunidad construida a su alrededor a excepción de la creada por la empresa y su requisito de inmersión emocional y subjetiva. [...] Ningún instrumento puede ser útil cuando lo laboral ya no es lo que era; al igual que cambia su naturaleza, la movilización debe hacer lo mismo.” (JM, investigador Sociología, Madrid)

El recurso a las huelgas y su efectividad es otro de los temas sobre los que gira el debate.

Por un lado, varios entrevistados se posicionan a favor:

“Preguntarse si la huelga es aún un arma eficaz, es como preguntar si beber es aún eficaz para calmar la sed. En la actualidad hay una peligrosa tendencia a descubrir mediterraneos a cada momento. El capitalismo mantiene lo básico de su sistema.” (JP, miembro CNT)

“Y si haces la segunda (huelga general) y luego no se consigue nada, igual mucha gente se te echa para atrás. Y si no la haces, igual también se te echan para atrás.” (AR, miembro ejecutiva CCOO Asturias)

Aunque también reciben críticas:

“La eficacia de las huelgas y manifestaciones es cada vez más reducida lo que debería llevar a reflexiones sobre nuevas formas de movilización, por ejemplo boicot, todo el tema de consumo, acciones espectaculares como las experiencias de organizing...” (HK, profesor Sociología, Oviedo)

“¿Instrumentos de movilización laboral? Todos, todos los que están al alcance de los trabajadores. Sólo renuncio al asesinato.” (MAG, sindicalista CSI)

Cambios necesarios

La tabla 2 presenta los principales ejes temáticos en relación a los cambios necesarios dentro del sindicalismo según los participantes en la investigación.

Adecuación de los sindicatos tradicionales a los nuevos tiempos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Atender a lo social desde lo global para llegar a lo individual ➤ Sindicalismo directo ➤ Regreso al activismo ➤ Se habla de replanteamiento, reorganización, regeneración, refundación... ➤ También se propone un giro radical
Necesidad de una profunda reflexión teórica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Replantearse el concepto y significado del trabajo en la actualidad ➤ Analizar la historia sindical de forma crítica
Mejora de la imagen ante la opinión pública	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acercamiento a la sociedad ➤ Lavado de imagen ➤ Necesidad de autocrítica (en especial, los sindicatos mayoritarios)
Cambios en las estructuras y el funcionamiento interno	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reblandecer las posiciones jerárquicas ➤ Aumentar la transparencia ➤ Independencia económica ➤ Eliminar la figura del liberado ➤ Independencia ideológica ➤ Aumentar la afiliación
Renovación generacional de los cuadros de mando	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incorporar a jóvenes y mujeres ➤ Impartir formación a los nuevos líderes
Integración de colectivos poco significativos en la actualidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hacer sitio al colectivo, cada vez más numeroso, de desempleados ➤ Adaptarse a las necesidades de los jóvenes ➤ Personas inmigrantes sin papeles
Entrada en escena de nuevas formas de organización sindical	<ul style="list-style-type: none"> ➤ A partir del 15M y los nuevos movimientos sociales

Existe consenso entre las personas entrevistadas de la necesidad de adecuación del sindicalismo a los tiempos modernos. Para ello se pide una profunda reflexión teórica, lo que en muchos casos pasa por un cambio radical que replantee su modelo de funcionamiento tradicional:

“Rotundamente si. Métodos, mensaje, estrategias, prácticas, formas de organizarse, es decir: lo que se llama un buen revolcón” (IT, sindicalista CSI)

“Deben replantearse su papel, en el sentido de hacer autocrítica y encontrar las causas del desapego entre los/as trabajadores/as; potenciar todo aquello que los prestigia ante su base social (sostenerse con las cuotas de afiliados, fomentar una imagen de austeridad, etc)”

En esa línea, algunos miembros de sindicatos señalan que ya se está produciendo:

“CCOO ha emprendido un camino de importantes transformaciones derivado de una profunda reflexión sobre nuestros retos y nuestras debilidades, que en el corto plazo se está concretando en una apuesta decidida por la transparencia económica y por una reducción de las estructuras políticas para reducir costes y garantizar la autosuficiencia financiera” (CB, CCOO)

También se pide un sindicalismo más conectado con lo ‘social’ y ‘ciudadano’, así como más activista: “El sindicalismo deber articularse a lo social, al ciudadano” (EA, profesor psicología, Oviedo)

“Se necesita la vuelta del sindicalista-activista, y las prácticas de aquellos que lejos de beneficiarse por tener una posición sindical, eran los primeros en ser represaliados. Se necesita fundamentalmente dignificar el concepto” (DS, historiador, 15M)

“Tiene que superar el marco de lo laboral y las reivindicaciones meramente laborales” (RP, activista social, asociación Alambique)

Las estructuras y el funcionamiento interno de las organizaciones es otro eje al que se dirigen las propuestas de cambios, que en gran medida se centran en criticar una excesiva burocracia o institucionalización sindicales.

Estructura no debería confundirse con burocracia y “profesionales” sindicales. Hay que romper con la dependencia económica desde las administraciones sin libertad no hay futuro (PC, sindicalista, SAT)

Un sindicalista debería preguntarse si en un mundo sin convenios colectivos, sin derecho a huelga, sin subvenciones, sin liberados, su sindicato estaría preparado para intervenir” (PA, Marea Verde)

Pero no sólo se trata de cambiar mensajes y portavoces, sino también de adaptar las estructuras a la nueva situación. Ya no resultan operativas ni la verticalidad en la toma de decisiones, ni las estructuras excesivamente rígidas” (PG, CCOO, Madrid)

En esa estructura, burocratizada, se pide también una renovación generacional y una formación de calidad a los líderes sindicales, así como la integración de colectivos poco significativos en la actualidad:

“Garantizar la representatividad de los colectivos laborales cuyas fórmulas de contratación (o ausencia de ella) favorece su inestabilidad” (JC, historiador, Federación Jóvenes Investigadores)

Para la relación con los jóvenes, algunos entrevistados, piden “buscar fórmulas de acercamiento a los sectores jóvenes desde los centros educativos y no esperar a su incorporación al mundo laboral” (BC, sindicalista)

Se pide una mayor apuesta por el cooperativismo y la autogestión. Por otra parte, la entrada en escena de nuevas formas de organización sindical, a veces con competencia con los sindicatos, produce sentimientos ambivalentes:

“Tenemos que retomar el contacto con movimientos sociales de nuevo cuño y ofrecernos a servir de altavoces a sus iniciativas sin ánimo de usurpar protagonismos sino para fortalecerlas y hacerlas más eficaces” (SM, CCOO, Euskadi)

“Los medios han catapultado a la fama y han prestado mucha más atención a movimientos anónimos y desorganizados que no representan una amenaza para el sistema, y han desprestigiado a quienes dan la cara y disputan el reparto del capital en las empresas. [...] importante reforzar y apoyar el papel de la organización” (PG, CCOO, Madrid).

Tendencias del sindicalismo

La crisis económica aparece como un evento trascendental que coloca a los sindicatos en una encrucijada, y que habría de llevar a una profunda renovación en una época de creciente conservadurismo: “Estamos en una clara **fase de repliegue**. Es un momento importante propiciado por el contexto de crisis económica y el clima anti sindical que se respira.” (SM, CCOO, Euskadi). Como consecuencia, un activista del 15M resume así la cuestión: “El sindicalismo **dependerá de cómo salgamos de esta crisis** y la **experiencia colectiva** que saquemos de ella.” (SD, activista 15M). Se señala que actualmente el

sindicalismo está basculando entre unos sindicatos mayoritarios que realizan “una llamada desesperada por **recuperar su papel de agente social**” y **unos minoritarios que buscan “convertirse en una herramienta válida para la transformación de la sociedad”**. (RP, activista social, asociación Alambique). Esa tensión provoca un dilema: “hay que renovarse y transformarse pero la presión de la crisis lleva a posturas de encierro conservadoras de resistir en vez de cambiar...” (HK, profesor Sociología, Oviedo)”. Por ello, se alerta de los riesgos de no renovarse durante esta crisis: “Los sindicatos españoles han de renovarse o morirán, no sé si rápidamente o tras una lenta agonía en la que irán perdiendo poder, pero desaparecerán” (JPC, investigador sindicalismo Sociología, Oviedo).

El eje visión pesimista-visión optimista es central, aunque, en general, los participantes en la investigación mantienen una visión pesimista sobre el futuro del sindicalismo. Entre los que mantienen una postura pesimista, se señala que éste está a merced de lo que la “agenda del sistema” vaya marcando. Algunos alertan de que se dirige hacia: un “sindicalismo corporativista”; la profundización de su crisis; la obsolescencia y la inoperancia; la desaparición o incluso que carece de rumbo. A pesar de que se recalca la mayor necesidad actual de las organizaciones sindicales, la tendencia a un creciente corporativismo se alerta desde varios entrevistados: “se vive un aumento en las empresas del corporativismo que, una vez resueltos los problemas del colectivo al que representa, da por finalizada su lucha” (PG, CCOO Madrid). Se considera que el corporativismo podría provocar una fragmentación en los sindicatos de clase, lo que a su vez ahondaría en la “tendencia de la consolidación de relaciones laborales individualizadas, con lo que ello supone de una menor capacidad de solidaridad, unión, fuerza global, presión, acuerdo, negociación, cohesión... En ese sentido, la reivindicación común va a perder pujanza, crédito, adhesiones... Y por tanto, afiliación” (EA, investigador psicología, Oviedo). Es más, se señala que existe el riesgo de, si no se afrontan cambios acuciantes, terminemos “hablando del sindicalismo como un extraño objeto del pasado. Eso no debe suceder.” (JM, investigador Sociología, Madrid).

Frente a estas opiniones catastrofistas del futuro del sindicalismo, se cree que la presión social provocada por las reformas laborales llevadas a cabo por el Gobierno, el alto número de parados y la movilización social, va a hacer perdurar al sindicalismo, alineará a nueva gente de su lado y acelerará las reformas que podrían llevar a cabo.

“Pero los sindicatos no desaparecerán, con otras formas (hablemos de poder sindical). La situación extrema que estamos viviendo les obligará a acometer

profundos cambios en el modelo actual; como a los partidos, les obligará la presión y movilización de la base social” (GI, expolítico y sindicalista)

Una coyuntura posible de la que alertan algunos entrevistados es la de la división entre un modelo de sindicalismo más adaptado a los nuevos cambios, frente a otro más tradicional:

“...se dirige hacia una división entre un modelo de sindicato con estructuras estables, liberados, cuadros y bases envejecidos, pero con pocos afiliados y ajeno a las nuevas categorías laborales (precarios, irregulares, etc.), y un sindicalismo basado en una mínima estructura, pero muy flexible en su funcionamiento interno, que se moviliza por causas puntuales y más atractivo de cara a las generaciones más jóvenes.” (JC, Federación de Jóvenes Investigadores)

En cuanto a los sindicatos mayoritarios, existe un profundo debate acerca de su futuro. Por un lado, una parte de los entrevistados considera que van a incrementar la renovación de cargos, a incrementar la transparencia, y a aumentar la participación y reducir la jerarquización. Mientras, otros creen que van hacia la profundización de su crisis o que “han sido y serán desbordados por la movilización social en el futuro próximo” (CD, investigador sociología, Barcelona). En esa línea, se plantea el dilema estratégico que CCOO y UGT tienen ante sí: “Las direcciones de CCOO y UGT tienen un dilema: continuar con la actual protesta y movilización, con una perspectiva prolongada, o refugiarse en la pasividad con algún acuerdo parcial insustancial o regresivo y la vana esperanza de intentar salvar con ello el estatus de sus aparatos.” (AA, investigador sindicalismo Sociología, Madrid)

GRUPO DE DISCUSIÓN

Se han dividido los discursos que aparecen en los grupos de discusión en tres ejes temáticos (relación 15-M y sindicatos, huelga como estrategia de movilización y futuro –general, sindicatos minoritarios y Mareas-).

Relación 15M-sindicatos

Existe una tensión entre el 15-M y los sindicatos, que se muestra en los temas integración-discriminación; diferenciación mayoritarios/minoritarios, y una percepción de algunos

participantes de un potencial trasvase de activismo hacia el sindicalismo minoritario. A continuación se exponen algunos ejemplos:

1: La..., la guerra que les dimos a los sindicatos, o sea, el hachazo cuando la gente “¡hay que disolver los sindicatos!” y yo decía: ¡por Dios, como disuelvan los sindicatos, apaga y vamonos, porque ya es lo último que nos queda!

7: Yo me considero de Comisiones, o me considero de UGT, o me considero de no sé dónde, pero estoy de acuerdo y por qué yo no voy a poder aquí venir con mis siglas y colaborar con vosotros. Un poco el fallo del 15M fue eso, el... el ir separando equis gente.

3: No, pues también hay que entender que hay sindicalismo crítico dentro de los propios sindicatos (...) Y, después, otra cuestión (...) algunos sindicatos trataron de utilizar al 15M para encontrar eh... no sé si es la expresión más adecuada pero sí, para encontrar cachorros...

2: En las grandes empresas, al menos, como, como la que estoy yo, el... el... diferenciar entre la UGT y recursos humanos... tienen que darte una lupa con muchos aumentos.

2: A mí me gustaría mucho que el, el método del 15M, digamos, hubiera llegao al mundo del trabajo, pero ese fue el gran fallo, o sea, ahí sí que fue imposible (...) Y yo, en gran parte, lo achaco a que el mundo del trabajo hoy en día está absolutamente controlado por los sindicatos mayoritarios.

4: En los centros de trabajo prima la experiencia de los sindicatos y ¡joj!, los sindicatos son chungos pero la mayoría de la gente que ta sindicá es absolutamente clientelista, quier un abogáu y quier un matón que lu defienda, llegáu el casu (...) Yo, pa mí, llevamos no sé cuántos años de democracia... pero ciudadanos tá por llegar.

La huelga como herramienta

Los participantes perciben la huelga como inútil tal y como se utiliza hoy, llegándose a sugerir huelgas indefinidas, de solidaridad, o de consumo. Se señala una ausencia de conciencia de clase y solidaridad, que se relaciona con el influjo del neoliberalismo en el sistema educativo y con una política del miedo. Ello inhibiría la protesta y favorecería el conformismo. Algunos ejemplos de estas opiniones serían:

1: La huelga tiene que tener un carácter indefinido, si no una huelga, un día, de doce días, no vale para nada (...). Antes, yo recuerdo cuando era una niña, los mineros se ponían en huelga y sus huelgas eran indefinidas, tenían las famosas cajas de resistencia, las tiendas les fiaban (...) Todos ellos se apoyaban unos entre otros. Eso ahora mismo no existe.

5: En las huelgas también estamos poniendo en juego una idea de trabajo que muy poco tiene que ver con la que mis círculos y yo hemos conocido (...) Ye que yo no quiero ser minera.

4: El modelo que tenían tradicional, está fuera de bolos completamente. Tú antes hacías una huelga... en la medida en que yo paraba la cadena de producción y el tío que me contrataba perdía pasta (...) Entonces, la salida podría ser... era lo que hacían, más o menos, la desobediencia civil o la línea de Estados Unidos, que ye decir: no consumo.

2: El problema es que no se hacen huelgas de solidaridad (...) Por ejemplo, en Madrid, hemos tenido un caso ahora eh... de libro. La sanidad ha estao no sé si un mes o mes y pico o dos meses en huelga, ha salido por toda la prensa, es una huelga con la que empatiza casi todo el mundo y, sin embargo, jamás se la ha apoyao realmente (...). Yo creo que era lo suficientemente importante y la gente empatizaba lo suficiente como para haber paralizao, por lo menos, la Comunidad de Madrid algún día (...). No se hace porque los sindicatos mayoritarios no están por la labor de hacerlo, o sea, eso, no quieren que se les vaya de las manos...

En cuanto a la percepción de los sindicatos mayoritarios, existen opiniones muy duras sobre ellos. Se les acusa de un alejamiento de la realidad precaria juvenil o de ser parte cómplice del sistema. Se preguntan si estamos regresando al sindicalismo vertical o incluso a una semi-esclavitud. Se plantea también la tensión entre un modelo de clientes frente a uno de ciudadanos, en relación al sindicalismo de servicios.

Futuro

El escenario de futuro previsto que plantean los participantes es el de ‘debilitamiento o desaparición’ de los sindicatos. Sin embargo, su futuro deseable no es ese sino un giro en la

acción sindical hacia modelos que cuenten con más cercanía, horizontalidad, asamblearismo y autogestión.

4: No hay en este momento ninguna forma de resistencia laboral que se pueda enfrentar a un sistema global y menos los sindicatos antiguos. Entonces, yo, pa mí, pasa por estos grupos pequeños, ¡aunque puezca hippie o lo que os dé la gana!

4: El sindicalismo tradicional desaparece, desaparece porque... el sistema lo que busca son los contratos en plan personal.

3: Como sigan haciendo Comisiones y UGT las huelgas, así van a morir por su propio peso (...) aquí como no haya algo más grave que... el puro movimiento sindical, pues... vamos a acabar, efectivamente, con los grilletos en las manos.

4: En la medida en que consiguen toos esos histories puen hacer una especie de movimiento sindical como era el, el sindicato vertical con Franco (...) que está tan, sí, está tan ligau a la empresa que a la vez no sabe si ye... el que te espía o el que... ye amigu tuyu.

Futuro (sindicatos minoritarios)

Se señala que los sindicatos minoritarios han salido reforzados del ciclo de movilizaciones post-15M. Así:

3: Eh... los sindicatos minoritarios yo creo que están cogiendo más fuerza de la que tenían, ¿no?

2: Han conseguido respirar, digamos.

3: Hasta ahora estaban muy ahogaos y esta co... corriente bastante más crítica pues les da un poco de... de espíritu.

Futuro (las Mareas y nuevos modelos)

Específicamente, aparece el modelo de las Mareas como ejemplo a seguir, así como se proponen modelos más inter-relacionados con la sociedad, asamblearios, cooperativas o autogestionados.

7: El futuro de los sindicalismos, eh, del sindicalismo, podrían ser, precisamente, las mareas que están surgiendo, las distintas mareas. ¿Qué pasa? Que (...) si el sindicalismo se hace sectorial, eh... va a ser: yo miro por lo mío (...) Si esas mareas hicieran un movimiento sindical nuevo tendrían que plantearse el tema de la solidaridad

- ❑ 4: Los sindicatos como los conocíamos son dinosaurios (...) si se quisiera revitalizar, por obligación tendría que nutrirse, precisamente, de estos nuevos movimientos.
- ❑ 5: A mí no me parece mal buscar estructuras que ya han funcionado hasta ahora (...) y ver qué se puede trabajar desde ahí pero con las nuevas ideas (...) Mucha gente sí que va a ir pa'llá, y no me parece mal.
- ❑ 2: Hombre, yo, evidentemente, por la vuelta de un movimiento asambleario en los centros de trabajo, pero lo veo muy lejano eso... Yo, por lo menos, en... en donde estoy yo no lo veo... en las grandes empresas, por lo menos, no lo veo (...). Pero caro, eh... desde mí, o sea, ¿qué deseo yo? Pues eso, que, que se funcionara parecido a como se funcionó en el 15M, o sea, mediante asambleas, grupos de afinidad, cosas así (...) e ir creando una red.
- ❑ 4: Yo, deseable sería... que fueran... que fueran cooperativas, que fueran... gestionaes por los propios trabajadores: asambleario y autogestión.
- ❑ 3: Sí, pero bueno, yo creo que la autogestión, eso, es lo fundamental.
- ❑ 2: Al fin y al cabo, es volver al sindicalismo... clásico.

Conclusiones

El sindicalismo tiene problemas para adaptarse a la reestructuración del trabajo en las últimas décadas. Expertos, activistas y sindicalistas reconocen la dificultad para incluir a jóvenes y precarios en estas organizaciones, percibidas como decimonónicas. El 15-M ha impulsado luchas por la hegemonía con estas instituciones (que han respondido con iniciativas como la Cumbre Social), fortaleciendo a sindicatos minoritarios, pero que también se perciben como alejados de los jóvenes. Se critican los límites de las herramientas clásicas de presión laboral, por lo que se sugieren nuevas metodologías que combinen la lucha laboral con la social y política. Se presentarán propuestas de actuación y escenarios futuros.

Este estudio presenta varias limitaciones. En primer lugar, la muestra de participantes está sesgada geográficamente, ya que casi la mitad de los participantes en los cuestionarios y entrevistas y los dos primeros grupos de discusión proceden de Asturias, por razones de proximidad y cercanía. En segundo lugar, los investigadores hemos encontrado dificultad, a pesar de nuestros esfuerzos, para acceder a entrevistados de UGT, uno de los dos

sindicatos mayoritarios. Por ello, los resultados habría que completarlos con la percepción de participantes de este sindicato y con una mayor variedad geográfica. Asimismo, en cuanto a los grupos de discusión, sería necesario aumentar su número y su diversidad geográfica, hasta llegar a la *saturación del campo de discurso*.

Bibliografía

- Antón, A. (2006). *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*. Madrid: Talasa
- Antón, A. (9 Junio, 2011). Movimiento 15-M: De la indignación a la acción colectiva. *Pensamiento Crítico*. <http://www.pensamientocritico.org/antant0611.htm>
- Antón, A. (2012) Movimiento 15-M: expresión colectiva de una ciudadanía indignada. *II Jornadas de Sociología: Crisis y cambios en las sociedades contemporáneas: retos teóricos y prácticos*. Universidad Complutense de Madrid. En http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/aanton/publicacion/Movimiento_15-M-AA-PDF.pdf
- Bauman, Z. (2005). *Liquid life*. Cambridge: Polity.
- Braun, V., and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Calvo, K., Gómez-Pastrana, T. y Mena (2011). Movimiento 15M: ¿quiénes son y qué reivindican? *Zoom Político*, 2011/04 En http://www.falternativas.org/content/.../17957/.../zoomPol_04_julio_07.pdf
- Castells, M. (22 Octubre, 2011). Movimiento y política. *La Vanguardia*. En <http://www.lavanguardia.com/politica/20111022/54234096793/movimiento-y-politica.html>
- Cucó Giner, J. (2012). Permanecer mutando: Revolta y las transformaciones de un antiguo partido revolucionario. En M. Jabardo, P. Monreal y P. Palenzuela (cords.) *Antropología de orientación pública: Visibilización y compromiso de la antropología*, pp. 149-169.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: review of the international Literature on definitions, prevalence, Antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6.
- Díaz-Salazar, R. (26 Mayo, 2011). Insurrección del precariado y victoria del PP. *El País*, 26 Mayo, 2011. En http://elpais.com/diario/2011/05/26/opinion/1306360804_850215.html

- Díaz-Salazar, R. (2011). 15M y 22M: ¿Qué futuro político podemos construir? *El Viejo Topo*, 282-283, pp. 15-19.
- Doménech, X. (1 Agosto, 2011). Dos lógicas de un movimiento: una lectura del 15-M y sus libros. *Sin Permiso*. En <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=4341>
- Downey (2010). Nanomedios de comunicación: ¿Medios de comunicación comunitarios? ¿O de red? ¿O de movimientos sociales? ¿Qué importancia tienen? ¿Y su denominación? *Conferencia "Medios comunitarios, movimientos sociales y redes"*. Catedra UNESCO de Comunicación InCom-UAB. Barcelona, 15 Marzo, 2010. En http://www.portalcomunicacion.com/catunesco/download/2010_DOWNING_NANOMEDIOS%20DE%20COMUNICACION.pdf
- Köhler, H.D. y Calleja, J.P. (2009). Nuevas estrategias sindicales en España: organizing y negociación colectiva flexible. *I Congreso REPS*. Oviedo. En <http://www.espanet-spain.net/congreso2009/archivos/ponencias/TP05P02.pdf>
- Ibáñez, J. (1985). *Del algoritmo al sujeto*. Madrid: Siglo XXI.
- Leka, S. y Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview [Report]. *Geneva: World Health Organization*.
- Ovejero, A. (1998). *Las relaciones humanas: Psicología social teórica y aplicada*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Pisarello, G. y Asens, J. (18 Junio, 2011). Democracia bloqueada. *Sin Permiso*. En <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=4247>
- Ripa, D. (2013). ¿Por qué partidos y sindicatos no conectan con las personas jóvenes y precarias? *El Viejo Topo*, 302, pp. 13-19.
- Sabucedo, J. M. (1996). *Psicología Política*. Madrid: Síntesis.
- Thomas, D. (2006). A General Inductive Approach for Analyzing Qualitative Evaluation Data. *American Journal of Evaluation*, 27, 237-246
- Toharia, J. J. (Coord.) (2010). *Pulso de España 2010: Un informe sociológico*. Madrid: Biblioteca Nueva, Fundación José Ortega y Gasset-Gregorio Marañón.