

## ***Cambios en las formas de comunicación y movilización: el sindicalismo en red.***

**José Antonio Cañizares Márquez (Universidad Carlos III de Madrid).**

**Dirección electrónica: [jcanizar@polsoc.uc3m.es](mailto:jcanizar@polsoc.uc3m.es)**

### **Resumen:**

Los cambios en la estructura sectorial y ocupacional y los procesos de globalización económica han dado lugar a una creciente heterogeneidad en la base social de los sindicatos debilitando la cultura de clase obrera y contribuyendo a una mayor individualización y han afectado a los sindicatos en su doble dimensión, como movimientos sociopolíticos y organizaciones burocráticas. En este contexto la red es considerada como un vehículo ideal para la acción colectiva sin límites organizativos y fuera del control empresarial. Internet y las redes sociales posibilitan cambios en las formas de comunicación y movilización. Por todo ello, los actores defensores de los intereses de los trabajadores son conscientes de la necesidad de añadir una dimensión de organización en red al sindicalismo para dinamizar las estructuras organizativas.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Cambios en la estructura productiva, globalización económica y redes sociales. 3. Contexto económico y organizaciones sindicales españolas. 4. Sindicalismo en red: ciudadanía conectada y ciberactivistas. 5. Hacia un nuevo modelo de organización sindical: el reto de la comunicación. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía y páginas web.

### **Nota biográfica:**

Licenciado en Ciencias Políticas (Universidad Complutense), Licenciado en Sociología (Universidad Complutense), Licenciado en Historia (UNED), Licenciado en Antropología Social y Cultural (UNED). Tesis doctoral en proceso de elaboración. Profesor de Enseñanza Secundaria en la especialidad de Geografía e Historia y Profesor Asociado de Ciencia Política en la Universidad Carlos III de Madrid.

**Palabras clave: redes, sindicato, organización, comunicación, movilización.**

## **1.- Introducción**

En el sindicalismo actual las redes sociales juegan un papel cada vez más importante en la comunicación y movilización de los afiliados e individuos no organizados y gracias a ellas se puede limitar el declive sindical. La crisis del sindicalismo es un fenómeno generalizable a muchos países. Algunas de las causas de esta crisis son las siguientes: los procesos de globalización económica, los cambios en los modelos productivos e innovaciones tecnológicas, el avance y consolidación de políticas neoliberales, la segmentación, el debilitamiento de la cultura de clase obrera que reduce la cohesión organizativa, la creciente heterogeneidad en la base social de los sindicatos con grupos ajenos a la organización sindical. Todos estos cambios están afectando a las políticas y estrategias sindicales. Por todo ello, los actores defensores de los intereses de los trabajadores son conscientes de la necesidad de añadir una dimensión de organización en red que permita modernizar los sindicatos a través de campañas en la red, protesta virtual, videosindicalismo y ciberactivismo.

Esta comunicación pretende analizar el estado de la cuestión de los sindicatos en las redes sociales, éstos son movimientos sociopolíticos y organizaciones burocráticas: tienen que defender los intereses de clase y trabajar por su supervivencia y desarrollo como organización. Su poder tradicional depende tanto de la posibilidad de conflicto y movilización de sus bases, como de su capacidad para controlarlas. Pero el contexto de las redes informáticas está posibilitando una mejora en la democracia sindical interna y los sindicatos van más allá de sus mensajes tradicionales. La red puede permitir nuevas fórmulas más descentralizadas, abiertas y puntuales para la colaboración, más allá de la afiliación y da la oportunidad de implicar a aquellos individuos que se veían excluidos del debate con estructuras más rígidas.

## **2.- Cambios en la estructura productiva, globalización económica y redes sociales**

En los momentos actuales, la avalancha mediática e ideológica neoliberal está creando un entorno económico, político, social e ideológico hostil al sindicalismo. El argumento neoliberal incluye un intento de separar a los sindicatos de su función defensora de los intereses de los trabajadores. La base social del sindicalismo, el proletariado industrial, está desapareciendo, el trabajo ya no se estructura sobre la organización fordista de la industria, la presión sobre la patronal y su influencia política se están desvaneciendo con la globalización. La etapa actual se caracteriza por la sumisión a los mercados

financieros, el capital se ha emancipado del control de los Estados-nación. En este contexto son necesarias estrategias de revitalización de los sindicatos y cambios en los objetivos y actitudes del resto de interlocutores. Es notable el papel de las redes sociales que están suponiendo una revolución en la forma de comunicarnos y posibilitan que aumentemos el grado de conocimiento de lo que hacen los diferentes actores, incluso a nivel global, por lo que es posible avanzar hacia la internacionalización sindical.

Con la internacionalización de la economía, las empresas escapan del control y la influencia sindical y gubernamental. Las empresas transnacionales son las que imponen sus criterios de competitividad a los gobiernos, sindicatos y empresas locales, amenazando con la “salida”, expresión ya utilizada en la década de los setenta por Hirschman. También se reorganiza la actividad empresarial, las plantillas de asalariados cada vez más volátiles escapan a un sindicalismo tradicional basado en colectivos grandes y estables. Los cambios en la estructura sectorial y ocupacional, con más volatilidad de las fronteras entre empresas, sectores y ocupaciones, rompe la base social tradicional del sindicalismo y genera heterogeneidad. Con la flexibilización de los mercados de trabajo resulta difícil organizar a los trabajadores. Por otra parte se está produciendo el debilitamiento de la cultura de clase obrera que reduce la cohesión organizativa, por el avance de la individualización de una nueva cultura de sociedad del riesgo analizada por Ulrich Beck y Zygmunt Bauman. La vida laboral se ha convertido para muchos en lucha individual en un entorno competitivo sin protección colectiva. La individualización deja a los sindicatos sin una fuente esencial de su fuerza, por lo tanto los sindicatos entienden que es necesario contrarrestar con las redes sociales digitales para aumentar la movilización ya que éstas proporcionan un canal de comunicación horizontal, no controlado y relativamente económico.

Una red social se puede definir como un grupo de personas relacionadas entre sí, con el fin de interactuar y crear comunidades de intereses afines. Las redes sociales son estructuras compuestas de grupos de personas, las cuales están conectadas por uno o varios tipos de relaciones, intereses comunes o que comparten conocimientos. Comparten puntos en común con los sindicatos ya que estos están formados por grupos de personas conectadas y donde se comparten conocimientos. Las redes suponen un nuevo modelo comunicativo, que puede beneficiar a los sindicatos que tengan una presencia activa en las redes sociales de diversas formas: informar a tiempo real sin intermediarios, recibir información, facilitar el diálogo, fomentar la participación, crear

grupos y sentimiento de pertenencia a una comunidad, llegar a cientos de miles de personas y sobre todo puede ayudar a los sindicatos a movilizar y a luchar contra la ofensiva antisindical y la avalancha mediática neoliberal. En las redes sociales tenemos varias herramientas: Facebook, Twitter, Google Buzz, Myspace, Tuenti, Delicious, Foursquare, LinkedIn, Blogger, Picassa, Podcast, etc, pero en la actualidad Facebook y Twitter son las principales herramientas para conocer, apoyar, conectar y difundir la acción sindical. Herramientas web participativas como Youtube ayudan a encontrar nuevas audiencias. Los sindicatos son organizaciones democráticas y los afiliados tienen voz y voto en su funcionamiento y aquellos que tienen una presencia activa en las redes sociales permiten una comunicación más rápida entre los afiliados por lo que buena parte de estos van a ser más exigentes con sus organizaciones. Los afiliados ya utilizan Internet y están familiarizados en encontrar las últimas noticias para formarse su propia opinión.

### **3.- Contexto económico y organizaciones sindicales españolas**

El análisis de los sindicatos en España requiere caracterizar brevemente el contexto económico y social, para posteriormente analizar las influencias de las redes sociales en estas organizaciones formales. En el siglo XX, a partir de los años setenta, se han producido dos importantes cambios: el crecimiento del sector servicios y el incremento de la temporalidad en el empleo. Al mismo tiempo se ha ido produciendo un proceso de desindustrialización y el trabajador taylorizado ha perdido su espacio. En los años ochenta los sindicatos se enfrentaron con el dilema de, o atender a las demandas de los trabajadores, o asumir la relación entre democracia y racionalidad económica. Es en este contexto, cuando los sindicatos son descalificados como un obstáculo a la modernización y al desarrollo económico, siguiendo una larga tradición de recurso a la racionalidad económica, que los considera incompatibles con el orden económico y que perjudican a la economía y al progreso social. Ahora bien, ocurre todo lo contrario: las sociedades con sindicatos fuertes y poderosos generan más empleo y bienestar que otras con regímenes neoliberales y antisindicales. Un buen ejemplo es el sindicalismo alemán donde han combinado la acción sindical con servicios que el sindicato ofrece a sus afiliados, se caracteriza por elevadas tasas de afiliación, carácter marcadamente institucionalizado que se pone de manifiesto en su participación en los procesos de Formación Profesional, y hay una estrecha imbricación entre patronal, sindicatos y Administración Pública.

La acción sindical se proyecta en dos grandes ámbitos: en primer lugar, la empresa y el entorno sectorial en el que ésta se desenvuelve, donde tiene lugar la negociación colectiva; en segundo lugar el espacio de concertación social que se desarrolla en diferentes marcos territoriales. En las estrategias sindicales podemos distinguir tres grupos: las que inciden sobre las condiciones de trabajo concretas (salarios, jornada, salud laboral, formación, seguridad e higiene en el trabajo, etc.), las que tienen que ver con elementos que afectan a las condiciones de empleo y vida (regulación de las modalidades de contratación, coberturas sociales, pensiones, etc.), y por último, estrategias orientadas a incidir en la transformación del modelo económico y productivo (infraestructuras, fiscalidad, política tecnológica, etc.). Estos dos últimos grupos encuentran su ámbito de actuación en el marco de la concertación social con la patronal y con los distintos niveles de gobierno. Resulta necesario en el análisis de las organizaciones sindicales tener en cuenta la generalización de los estudios de la realidad laboral que se limitan a considerar exclusivamente aquello que ocurre dentro del “mercado de trabajo” y, por tanto, a encontrar dentro del mismo las causas explicativas del desempleo, la temporalidad o los bajos salarios. Estos análisis dejan de lado otros factores explicativos como la especialización productiva, la organización empresarial, las estrategias de innovación, las prácticas empresariales, etc. La actuación de los sindicatos debería ir más allá de las variables estrictamente laborales (salarios, jornada, etc.), y las redes sociales como formas de organización y movilización están posibilitando cambios en este sentido.

En España las tasas de actividad y de empleo son inferiores a la media europea y la tasa de paro es superior. Los datos de la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2011 nos indican que tenemos 4.910.200 parados (tasa de paro del 21,29%), la tasa de actividad representa el 59,88%, la tasa de paro masculina es del 20,76% y la tasa de paro femenina es del 21,94%. En cuanto al paro registrado, según los datos de las Oficinas de los Servicios Públicos de Empleo, al finalizar el mes de junio de 2011 tenemos una cifra de 4.121.801 parados, y resulta particularmente grave entre los jóvenes, mujeres y población inmigrante. Ello se debe principalmente a la elevada sensibilidad al ciclo económico del mercado laboral español; en las etapas expansivas hay una intensa creación de empleo y las etapas recesivas una intensa destrucción del mismo. Inseguridad en el empleo, precariedad laboral, temporalidad y niveles salariales muy bajos son características de nuestra realidad laboral. El recurso al

trabajo a tiempo parcial resulta reducido comparativamente con el conjunto de la UE. España se caracteriza por unos salarios bajos que además han mostrado un reducido ritmo de crecimiento y en la actualidad un importante retroceso en algunos colectivos. Por otro lado, hay una mayor frecuencia de accidentes laborales, comparativamente con la UE. Todo ello evidencia la existencia de unas condiciones laborales negativas. Hay una insuficiente capacidad del tejido productivo español para generar empleos más exigentes en cualificaciones, lo que obliga a una parte de la población a aceptar empleos inferiores a los que corresponderían a su preparación, o a tomar el camino de la emigración. Por otra parte, hay una estrategia empresarial consistente en seleccionar mano de obra con un nivel de formación superior al exigido por el puesto de trabajo como vía para alcanzar una mayor capacidad de adaptación a futuros cambios en los contenidos de trabajo. Por ello, el problema del posible desajuste entre las cualificaciones y los requerimientos del sistema productivo no se encuentra en el nivel educativo de la población, la realidad nos muestra más bien que tiene sus raíces principalmente en las características de los puestos de trabajo.

Las actividades más dinámicas en términos de generación de empleo en los últimos años han sido la construcción e inmobiliarias (hasta el año 2007), el empleo de hogar, los servicios sociales y personales, la hostelería y la educación y sanidad. En la mayoría de estas actividades hay una gran precariedad laboral, por el contrario en la industria y en los servicios cualificados se mantiene en niveles más moderados. En el escenario actual, los proyectos empresariales que utilizan tecnologías poco sofisticadas y descansan en la reducción de precios y costes cuentan con una competencia de otros países a la que es difícil hacer frente sin cambiar el modelo. El sostenimiento de este modelo exige unos elevados niveles de precariedad laboral. El intento por mantener hoy el empleo sin una apuesta por el cambio de estrategia, dificulta el gran esfuerzo que se necesita para construir un nuevo modelo. Aquí reside el principal reto de la economía española y de los actores políticos, económicos y sociales.

En este contexto deben analizarse las estrategias y actuaciones sindicales, y los sindicatos deben medir y evaluar todos los movimientos en redes sociales digitales. La patronal (CEOE y CEPYME) y los sindicatos más representativos a escala estatal (CCOO y UGT) han establecido unas materias y criterios que trasladan a los contenidos de la negociación colectiva: criterios en materia salarial, empleo y contratación, formación y cualificación profesional, flexibilidad y seguridad, procesos de

reestructuración, observatorios sectoriales, derechos de información, consulta y participación, subcontratación de actividades, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, seguridad y salud en el trabajo o estructura de la negociación colectiva. Pero en el contexto actual es difícil llevar adelante las estrategias sindicales que tratan de vincular la realidad laboral y el modelo productivo. El objetivo de reducir la tasa de temporalidad requiere más un cambio en el modelo productivo que un cambio en las leyes laborales. Para cambiar el modelo productivo habría que actuar en diversos campos (laboral, educativo, tecnológico, de protección social, investigación, desarrollo, innovación, etc.). Sin embargo, las propuestas empresariales resultan menos ambiciosas y se orientan a elementos situados exclusivamente en el ámbito del “mercado de trabajo” (salario, cualificaciones, movilidad geográfica, etc). El reto sindical de incidir sobre las políticas públicas se debe orientar a los diferentes niveles de gobierno, central, autonómico y local. Desde los años noventa se van adoptando pactos locales de empleo suscritos por la administración local y los agentes sociales, en éstos se incluyen políticas activas de empleo y la creación de observatorios de mercado local de trabajo. Con estas políticas locales los sindicatos tienen que hacer un esfuerzo de adaptación organizativa y dotarse de una sólida estructura de actuación territorial.

En España, el plurisindicalismo adopta la forma de duopolio con dos grandes sindicatos CCOO y UGT a nivel nacional y fuertes sindicatos nacionalistas en Euskadi y Galicia. El porcentaje de delegados en las elecciones sindicales de 2007 de los dos grandes sindicatos fue del 39,09% para CCOO y del 37,15% para UGT. El porcentaje de trabajadores afiliados en España está en 2011 aproximadamente en el 17%; en los países escandinavos esta tasa llega al 78% en Suecia y al 74% en Finlandia. En estos países los sindicatos gestionan los subsidios de desempleo y desarrollan funciones que en España corresponden a la Seguridad Social y también hay que destacar el carácter unitario (una sola confederación sindical para todas las corrientes ideológico-políticas), la participación en las políticas activas de empleo, y el crecimiento de las federaciones de técnicos y profesionales cualificados. Existen factores institucionales (políticos, jurídicos) y culturales (tradiciones y pautas organizativas, estilos de gestión) que influyen en la afiliación sindical. Los países escandinavos y los Países Bajos mantienen las tasas de paro más bajas de la UE y tienen los mayores gastos públicos en políticas activas de empleo, particularmente en medidas de formación, reciclaje profesional y ayudas de inserción para colectivos de riesgo. Estos países tienen altas tasas de

actividad, altos salarios e impuestos elevados, lo que indica que, en contra de las opiniones neoliberales, la cantidad y calidad del empleo siguen siendo un problema político de intervención en el mercado. En España hay altos niveles de movilización y conflictividad y bajos niveles de afiliación. Hay bajo grado de regulación e institucionalización de las relaciones laborales. El plurisindicalismo y la representatividad más allá de la afiliación marcan todavía las connotaciones específicas del sindicalismo español. La fuente de legitimidad, en opinión de Holm-Detlev Köhler, de las organizaciones sindicales es el criterio de audiencia electoral, donde votan una notable proporción de trabajadores, situada en torno al 57% de los asalariados. A través del criterio de audiencia hay una mayor legitimidad que a través de la afiliación, cuya tasa es en 2011 del 17%, una de las más bajas densidades organizativas de Europa. Los factores explicativos más relevantes para la baja tasa de afiliación sindical en España apuntan a una mezcla entre factores institucionales (la representación electoral y la eficacia automática de los convenios), estructurales (altas tasas de precariedad laboral, dominio de la pequeña empresa y la desindustrialización) y político-organizativos (como la reducida presencia e información sindicales en los centros de trabajo).

Por otra parte, las prácticas de externalización, y subcontratación a través de empresas de trabajo temporal han difuminado las fronteras entre sectores y ámbitos de aplicación y el aumento de la competitividad y la precariedad en el empleo están influyendo en la mayor complejidad de la negociación colectiva. El objetivo sindical de la estabilidad en el empleo y el objetivo empresarial de la flexibilización de las condiciones laborales se han convertido en un nuevo eje de la negociación de convenios. El salario base está perdiendo peso en la determinación de la remuneración frente a componentes variables en función de resultados. En este escenario es necesario crear estructuras sindicales transnacionales. Tenemos una estructura de la negociación colectiva en los distintos países europeos que no sirve para una política social coordinada. Es necesaria una mayor coordinación de los sindicatos a nivel europeo para plantear la reforma del sindicalismo europeo y de la Confederación Europea de Sindicatos.

Los procesos de globalización económica exigen una mejor coordinación de las estrategias sindicales y políticas de comunicación como parte de la estrategia general de las organizaciones sindicales, hasta llegar a las comunicaciones digitales y redes sociales, para superar las dificultades por las que está pasando el sindicalismo actual.

#### **4.- Sindicalismo en red: ciudadanía conectada y ciberactivistas**

En el sindicalismo en red surgen nuevos actores, los ciudadanos conectados que utilizan unas nuevas formas de comunicación para un nuevo sindicalismo, un sindicalismo de internet que avanza hacia el sindicalismo globalizante. La globalización del sindicalismo es un fenómeno en auge. Robin Cohen y Shirin M. Rai han investigado los procesos de globalización de seis grandes movimientos sociales con presencia en Internet: los movimientos ecologistas, feministas, pacifistas, movimientos en defensa de los derechos humanos, los religiosos y los movimientos sindicales. Las redes sociales proporcionan grandes ventajas para las organizaciones sindicales ya que proporcionan un canal de comunicación horizontal, no controlado, muy económico y mejora los resultados. Para agregar contenidos se utilizan herramientas como Facebook y Twitter.

En las dos últimas décadas hay varias propuestas para un cambio y renovación sindical: un primer grupo de trabajos, en el que destaca Richard Hyman, insiste en la necesidad de cambiar las estructuras internas y formas de trabajar de los sindicatos. Un segundo grupo encabezado por Colin Crouch se refiere a la ampliación de los ámbitos de actuación con gran relevancia para el ámbito local y las políticas de desarrollo local. El tercer grupo sugiere alianzas entre los sindicatos y otros movimientos sociales, la idea del “sindicalismo de Internet” de Waterman y Wills apunta en esta dirección. Un cuarta corriente tiene ya una serie de experiencias prácticas en las campañas de organizing existentes en EEUU y algunos países europeos. Frente a las dificultades de sindicalizar a los colectivos de servicios diversos y empresas fragmentadas, el “sindicalismo de organización” propone nuevas formas de reclutamiento centrado en barrios, polígonos, aeropuertos y centros comerciales, aprovechando la opinión pública y la comunidad local. Otros como Björkan y Huzzard, más influenciados por las experiencias escandinavas, insisten en el potencial de un “sindicalismo de servicios avanzados”. Los sindicatos deben atender nuevas demandas, ofreciendo servicios de formación e intermediación laboral, de orientación profesional, de seguros y viajes, así como financieros; y, de forma interactiva, también servicios personales a través de Internet. La constitución de un sindicato de servicios y el sindicalismo de organización se perfilan como dos de las estrategias posibles para conseguir un aumento de la afiliación, y hacer frente a la crisis de los sindicatos. Ambas estrategias, todavía muy incipientes en España, tienen gran potencial de desarrollo. El “organizing” resulta interesante como estrategia de reorientación para la recuperación de una militancia activa y participativa y

para llegar a colectivos dispersos, poco cualificados y precarios, hasta ahora ajenos a la afiliación sindical.

Los mayores niveles de precariedad laboral se concentran en aquellos espacios de más difícil acceso para los sindicatos, por lo que éstos están construyendo redes digitales interactivas como formas de organización y movilización de estos colectivos no organizados. Los siguientes datos de afiliación nos indican donde es necesario actuar con más fuerza: la tasa de afiliación a sindicatos en España en el año 2011 es aproximadamente de un 10% entre los trabajadores temporales, en contraste con el 23% de los trabajadores fijos, el 10% entre los trabajadores a jornada parcial y el 21% en trabajadores a jornada completa o el 7% entre los trabajadores de empresas de menos de 11 trabajadores frente al 30% en las empresas de más de 250 asalariados (datos obtenidos en [www.ccoo.es](http://www.ccoo.es), [www.ugt.es](http://www.ugt.es)). Pero ¿están haciendo los sindicatos en España un esfuerzo suficiente en formas de actuación y estructuras organizativas más dinámicas? Con Internet comienza el proceso, ya que las redes sociales cumplen un papel fundamental en la nueva dinámica sindical. Hasta hace poco los sindicatos utilizaban Internet principalmente como tablón de anuncios para publicar su información, sin realizar un verdadero esfuerzo de interacción real, pero en la etapa actual la situación está cambiando, herramientas como Facebook, Twitter o Youtube posibilitan que exista una interacción real. Hay que tener en cuenta que existe una importante crisis de legitimidad sindical en determinados colectivos sobre todo los más desfavorecidos y un gran desencanto de los trabajadores respecto a sus representantes, por lo que las redes sociales interactivas y multidireccionales pueden proporcionar el camino hacia la reactivación sindical. La televisión, la radio y la prensa son los medios de comunicación preferidos por los sindicatos, pero cada vez más, la red gana terreno. Los sindicatos han comenzado a participar en redes sociales como Facebook o Twitter, y en el momento presente están tomando nota del éxito alcanzado por el movimiento 15-M que ha conseguido altos índices de movilización (desde el 15 de mayo de 2011). Las redes sociales no van a sustituir, por ahora, los métodos tradicionales de comunicación para el trabajo sindical, pero si suponen un importante valor añadido.

Nuevas formas de comunicación y movilización están surgiendo en la red: hace doce años no había blogs, hace nueve años no se enviaban sms, hace siete años no existían Youtube ni Facebook, hace cinco años no sabíamos lo que era Twitter. Para hacernos una idea del cambio, por ejemplo señalar el avance de Facebook que en enero de 2011

ya contaba con unos 600 millones de usuarios, en España había en la misma fecha 11 millones de usuarios. Youtube recibe cada día más de 35 horas de contenidos, se está produciendo una subordinación del relato a la cultura del video y multiformato de contenidos. Hay que considerar que las imágenes son un elemento fundamental en los procesos cognitivos y simbólicos que buscan permanecer en la memoria y son más fáciles de interpretar y recordar que las palabras. Una encuesta realizada por Fundacc en enero de 2011 nos indica que el número de usuarios de Internet (47%) supera por primera vez a los lectores de diarios (42%). La encuesta de la AIMC a usuarios de Internet señala los siguientes datos (marzo de 2011): el 60,3% de usuarios se conecta diariamente a las redes sociales, Facebook ha pasado de un 61% a 89,9% de usuarios en un año, Twitter ha pasado de un 8,7% a un 21,9% de usuarios en un año, Tuenti cuenta con un 26,2% de los usuarios. En cuanto a la pregunta ¿Cuáles son los motivos de acceso a las redes sociales? Un 84,9% de los encuestados señala que para mantener relaciones de amistad, un 31% indica que accede por motivos profesionales.

Facebook ofrece la posibilidad de crear grupos con gustos o intereses afines, así como eventos que pueden facilitar el trabajo de cara a la convocatoria de movilizaciones. El canal de Facebook creado en marzo de 2010 para la campaña de concienciación “Rebélate. Haz un gesto por la igualdad laboral” por parte de la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO (FECOMA) convierte a ésta en la primera Federación de construcción en utilizar redes sociales para difundir una campaña de concienciación, la iniciativa se ha convertido en todo un éxito. Además, también tiene un espacio en Twitter, como @Fecoma. La huelga general del 29 de septiembre de 2010 supuso el motivo de incorporación de la Confederación Sindical de CC.OO a las redes sociales, como Facebook y Youtube. Desde CC.OO consideran que las redes sociales en Internet son una herramienta muy útil para el intercambio de información en diferentes formatos (textos, fotos, videos), no obstante no van a sustituir, por ahora, los medios tradicionales de información. En octubre de 2010 la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO también se integra en la red social Facebook. En Youtube – Canal de CC.OO hay 118 vídeos subidos (datos obtenidos a 02/06/2011), destaca el vídeo de presentación de la Iniciativa Legislativa Popular (ILP), subido por CC.OO el 18 de marzo de 2011 y que a 01/06/2011 cuenta con 245 reproducciones del mismo. La página de Facebook de CC.OO le gusta a 4993 personas (datos obtenidos a 02/06/2011). @MadridSindical (periódico del sindicato de clase de CC.OO de Madrid) cuenta con 282 seguidores (a

fecha 22/06/2011) en Twitter; en Facebook tiene 2675 seguidores (datos obtenidos a 22/06/2011). Con la utilización de estas herramientas el número de personas relacionadas con CC.OO ha crecido en el último año. En CC.OO-A (Andalucía) están en Facebook desde 2010 más de 2600 seguidores, y en el canal Youtube de Andalucía en 2008 ya contaba con 290 videos subidos a la red. Los días 6 y 7 de abril de 2011 se celebraron en Sevilla las jornadas “e-Sindicalismo: el sindicato en el universo digital” organizadas por Comisiones Obreras en Andalucía, que se pudieron seguir en directo y en Twitter.

La página de Facebook de UGT cuenta con 219 seguidores (datos obtenidos a 22/06/2011). Sin embargo, Facebook UGT Juventud cuenta con 2959 seguidores (datos obtenidos a fecha 22/06/2011), lo que demuestra que el colectivo de los jóvenes, aún siendo el que tiene muy bajo porcentaje de afiliación, utiliza estas nuevas herramientas de comunicación con una mayor frecuencia, lo es un dato esperanzador para seguir trabajando desde estos canales de comunicación. En Twitter @UGTMadrid cuenta con 1764 seguidores (datos obtenidos a 22/06/2011). La Secretaría Confederal de Juventud Trabajadora de UGT creó un grupo de trabajo en Facebook en enero de 2009. UGT desarrolló esta iniciativa con motivo del gran desarrollo de las nuevas tecnologías de la información con la idea de compartir espacios de socialización y para atraer a aquellos colectivos que utilizan estos espacios como herramientas de comunicación, y con el objetivo de difundir los planteamientos del sindicato y conocer las preocupaciones y demandas de las personas que utilizan estos canales de información.

La Confederación General del Trabajo (CGT) es una asociación de trabajadores/as anarcosindicalista, de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria (se forma en 1979 a partir de una escisión de CNT) que el 24 de mayo de 2011 desde el Comité Confederal abren dos nuevas vías de comunicación e información de todo lo referente a la CGT: en twitter @spccgt y en facebook CGT Estado Español. En Twitter tiene 91 seguidores el 01/06/2011, el 22 de junio cuenta con 115; en Facebook CGT tiene 316 seguidores a 01/06/2011. La Confederación Nacional del Trabajo (CNT) también utiliza las herramientas de Internet. En Facebook tiene 3974 seguidores a 22 de junio de 2011 y en Twitter cuenta con 270 seguidores en la misma fecha.

Los días 16 y 17 de junio de 2011 se celebró en Bruselas la conferencia de los secretarios de comunicación y responsables de relaciones con la prensa organizadas por

la federación europea de sindicatos de la alimentación, la agricultura y el turismo, federación formada por 120 sindicatos de 35 países de Europa. El objetivo de la conferencia era discutir y dialogar sobre como luchar contra la precariedad laboral y la exclusión social con la eficacia de las comunicaciones, sobre todo de las comunicaciones digitales y redes sociales. Otro objetivo es fomentar el uso de las herramientas de Internet para difundir y exponer los temas de las organizaciones sindicales.

Una importante consideración a tener en cuenta es que debido a su carácter abierto, mucha de la información que se traslada a Facebook o Twitter, carece de credibilidad, por lo que hay que contrastar la información. No obstante, estos canales de comunicación cuentan con informaciones sindicales muy relevantes. Otra consideración a tener en cuenta es que algunos gobiernos pueden ejercer la censura sobre los proveedores de servicios Internet. A pesar de estos inconvenientes Internet ofrece un potencial extraordinario al sindicalismo actual y contribuye a la democratización sindical.

El reto más importante del sindicalismo afecta a la comunicación, a la manera en que se transmiten y se comparten los valores sindicales y cómo se llega a los trabajadores en una sociedad donde predomina la ideología conservadora. No sirve una comunicación tradicional con herramientas nuevas como Facebook o Twitter. Es necesaria la conexión vital con la ciudadanía ya que los individuos se han ido a las redes sociales, mientras que la gestión y comunicación se continúa haciendo desde las sedes sindicales.

### **5.- Hacia un nuevo modelo de organización sindical: el reto de la comunicación**

Los sindicatos consideran imprescindible construir nuevas formas de comunicación que permitan a éstos mantener la legitimidad social para poder desarrollar su función, para ello requiere generar sus propios marcos de referencia e instrumentos de comunicación que permitan establecer comunicación y proximidad como en el siglo XIX lo fueron la asamblea, la taberna y el contacto directo. El uso sindical de las redes sociales determinará en gran medida esa nueva forma de superar esos retos en la comunicación. Los sindicatos que quieran adaptarse a los nuevos tiempos han de abandonar sus formas de organización ya que historicamente se han basado en las burocracias racionales de grandes organizaciones verticalmente integradas como grandes empresas y Estados.

Los sindicatos españoles aún se estructuran según el modelo organizativo industrial de los siglos XIX y XX que se basaba en estructuras de dirección centralizadas y cultura organizativa jerárquica. Los sindicatos españoles se enfrentan a dos grandes retos: por una parte, el imprescindible cambio de su cultura organizativa y por otra, la necesidad de cambiar unas estructuras organizativas centralizadas por estructuras descentralizadas. El modelo organizativo de los sindicatos en el siglo XXI se debería basar en el talento compartido e inteligencia colectiva, hay que rellenar el vacío dejado por la crisis de las organizaciones verticalmente integradas, heredadas de la era industrial. Los sindicatos que renueven sus estructuras organizativas y comunicativas pueden recuperar el protagonismo político y público. La red supone una gran oportunidad para posibilitar un cambio en la cultura organizativa de los sindicatos, para poder avanzar hacia estructuras organizativas más flexibles e innovadoras.

En la estructura organizativa de los dos grandes sindicatos en España, CCOO y UGT, prevalece la estructura confederal que está mejor constituida que la federal, tanto en cobertura de plantilla como en medios materiales. La estructura de dirección está centralizada en la cúpula, a pesar de que en la distribución de tareas, a la estructura federal le competen funciones importantes del trabajo sindical, el nivel central de la dirección reside en la confederación; en la Comisión Ejecutiva y Secretario General se centra el poder de dirección del sindicato. Ello se debe, además de a su concepción estructural, a la débil situación económica de la organización, por lo que todas las federaciones y subestructuras dependen de la Confederación. A la Comisión Ejecutiva del sindicato le compete la consecución de subvenciones estatales y créditos bancarios, imprescindibles para su financiación. Esta situación cambiaría si aumentará la tasa de afiliación, de manera que la recaudación de cuotas se convierta en la fuente de ingresos principal. Dos características favorecen la vinculación a estructuras neocorporatistas. De un lado, los sindicatos se estructuran según el principio industrial que promueve estructuras de dirección centralizadas. De otro, todas las competencias de dirección confluyen en confederación. En CCOO y UGT, prevalecen estructuras organizativas centralistas. En cuanto a la política de concertación ésta pone de relieve estructuras neocorporatistas. Para los sindicatos la vinculación a estructuras neocorporatistas significa por lo general limitaciones en el crecimiento salarial y la obligación de mantener la paz social en las empresas; para los empresarios y Gobierno, concesiones legislativas y socio-políticas a los sindicatos. En las situaciones de crisis económica,

como la actual, la división de los asalariados en poseedores de un puesto de trabajo y desempleados es aceptada sin resistencia notable por los sindicatos dentro del bloque neocorporatista, contribuyendo aún más a su propio debilitamiento y desprestigio.

Las redes sociales pueden hacer que los sindicatos recuperen su poder y prestigio perdidos y pueden permitir nuevas fórmulas más descentralizadas y abiertas para la colaboración, más allá de la afiliación y da la oportunidad de implicar a aquellos individuos que, con estructuras más rígidas, se veían excluidos del debate.

## **6.- Conclusiones**

Los procesos de globalización económica y los cambios en la estructura sectorial, ocupacional y en los modelos productivos han dado lugar a una creciente heterogeneidad en la base social de los sindicatos con grupos ajenos a la organización sindical. Por otra parte, asistimos a una enorme avalancha mediática de ideología neoliberal que pretende responsabilizar a los sindicatos de buena parte de los problemas existentes en la economía española, presentándolos como organizaciones contrarias a los intereses de los trabajadores que representan. Ideología neoliberal que intenta hacernos creer que el problema del desempleo se encuentra exclusivamente en el mercado de trabajo, cuando en realidad buena parte del problema del paro está en la baja demanda, - consecuencia del descenso de la masa salarial - y en el tipo de demanda y producción de la economía española. Esta avalancha neoliberal está consiguiendo su objetivo de generar desconfianza hacia las estructuras sindicales, pero aún así, los sindicatos siguen siendo las organizaciones voluntarias más importantes de España. Todos estos procesos están debilitando la cultura de clase obrera reduciendo la cohesión organizativa, además están contribuyendo a la individualización y afectando a los sindicatos en su doble dimensión, como movimientos sociopolíticos y organizaciones burocráticas.

La base social de los sindicatos está cambiando y también cambian las demandas respecto al discurso, las estrategias y la cultura organizativa. Es necesario modernizar los sindicatos dinamizando las estructuras organizativas y fomentando estructuras sindicales transnacionales como única respuesta posible frente a la globalización. En este contexto la red es considerada como un vehículo ideal para la acción colectiva sin límites organizativos y fuera de control empresarial. Internet ofrece múltiples posibilidades para dinamizar la comunicación entre la organización y los afiliados e

individuos no organizados. Estas nuevas posibilidades están creando una cultura sindical más reflexiva y dialogante, que posibilitan cambios en las formas de comunicación y movilización. Por todo ello, los sindicatos son conscientes de la necesidad de añadir una dimensión de organización en red al sindicalismo para modernizarse dinamizando las estructuras organizativas y fomentando estructuras sindicales transnacionales que lleven a la internacionalización de la acción sindical.

El sindicalismo está atrapado por la lógica industrial en una sociedad post-industrial, por ello resulta necesario adaptar los modelos organizativos y comunicativos a los nuevos tiempos. Está cambiando la jerarquía en la organización, con las redes sociales el que más poder posee es el que más capacidad de relacionarse y mayor creatividad tiene. La sociedad tiende a organizarse en base a nuevos atributos de poder, y los sindicatos se enfrentan a una nueva ciudadanía exigente, donde la información puede liberar a la gente. Es necesario plantearse el trabajo sindical en las redes sociales, el sindicato debe acercarse a los individuos no organizados. La renovación sindical pasa por ampliar las bases y por la necesidad de un nuevo modelo de acción basado en las propuestas en la nueva sociedad red.

El sindicalismo en red explora nuevas relaciones entre los sindicatos, sus afiliados e individuos no organizados con iniciativas diversas: los testimonios en la Red que permite a muchos trabajadores superar el anonimato, nuevas formas de protesta en la Red a través de herramientas como Facebook, Twitter o Youtube que permite el uso del video para la acción sindical. La formación permanente es un espacio que los sindicatos han asumido desde hace tiempo, la formación online sindical se abre camino de forma acelerada, es un nuevo reto para un sindicalismo de servicios. La Red ofrece suficiente información para contrastar indicadores sociolaborales y posibilita realizar campañas organizadas contra determinadas decisiones gubernamentales, por ejemplo, la Iniciativa Legislativa Popular contra la reforma laboral del año 2010. Las redes sociales ejercen una fuerza creciente para movilizar a los trabajadores.

El reto de los sindicatos españoles consiste en cambiar unas organizaciones burocráticas tradicionales de administración de afiliados hacia unas organizaciones de gestión de conocimientos y múltiples actividades. Es necesario añadir una dimensión de organización en red al sindicalismo, avanzar hacia un nuevo modelo de organización en la nueva cultura de la comunicación en red.

## **7.- Bibliografía**

- BAUMAN, ZYGMUNT (2001)**, *La sociedad individualizada*, Madrid, Cátedra.
- BAUMAN, ZYGMUNT (2007)**, *Tiempos líquidos*, Barcelona, Tusquets Editores.
- BECK, ULRICH (2007)**, *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Paidós.
- BECK, ULRICH (2008)**, *¿Qué es la globalización?* Barcelona, Paidós.
- BECK, ULRICH (2008)**, *La sociedad del riesgo mundial: en busca de la seguridad perdida*, Barcelona, Paidós.
- BECK, ULRICH (2004)**, *Poder y contrapoder en la era global: la nueva economía política mundial*, Barcelona, Paidós.
- BECK, ULRICH (2006)**, *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, Barcelona, Paidós.
- BECK, ULRICH, y BECK-GERNSHEIM, E. (2003)**, *La individualización. EL individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Barcelona, Paidós.
- BECK, U., GIDDENS, A., y LASH, S. (1997)**, *Modernización reflexiva: política, tradición y estética en el orden social moderno*, Madrid, Alianza.
- BELL, DANIEL (1991)**, *El advenimiento de la sociedad post-industrial*, Madrid, Alianza.
- BENEYTO, P. J. (2008)**, “*El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia*”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26 (núm. 1), páginas 57-88.
- BLANCO BLANCO, J. (2004)**, “*El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo*”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 22 (núm. 2), páginas 93-115.
- BLASCO PELLICER, Angel (1995)**, *La individualización de las Relaciones Laborales*, Madrid, Consejo Económico y Social.

**CAMPO, SALUSTIANO DEL y TEZANOS, JOSÉ FELIX (2010)**, *España: una sociedad en cambio*, Madrid, Biblioteca Nueva.

**CAÑIZARES MÁRQUEZ, J.A. (2010)**, *La política de los sindicatos en España: tendencias y estrategias*, Actas del XV Congreso Nacional de Sociología en Castilla-La Mancha, Toledo, Asociación Castellano-Manchega de Sociología.

**CASTELLS, M. (2000)**, *La sociedad red. La era de la información: economía sociedad y cultura* (vol. 1), Madrid, Alianza.

**CASTILLO, J. J. y PRIETO, C. (1990)**, *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

**COHEN, ROBIN y RAI, SHIRIN (2000)**, *Global social movements*, London, Athlone Press.

**CORIAT, BENJAMIN (1991)**, *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Madrid, Siglo XXI.

**CROUCH, COLIN (2004)**, *Posdemocracia*, Madrid, Taurus.

**FINA, L. (2001)**, *El reto del empleo*, Madrid, McGraw-Hill.

**FÜHRER, ILSE MARIE (1996)**, *Los sindicatos en España*, Madrid, Consejo Económico y Social.

**HIRSCHMAN, A. O. (1977)**, *Salida, voz y lealtad. Respuestas al deterioro de empresas y estados*, México, Fondo de Cultura Económica.

**HYMAN, R. y STREECK, W. (1993)**, *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**KÖHLER, H. A. (1995)**, “*El movimiento sindical en España. Transición democrática, modernización económica, regionalismo*”, Madrid, Ed. Fundamentos.

**KÖHLER, H. D., y GONZÁLEZ BEGEGA, S. (2004)**, “*¿Hacia un Sistema de Relaciones Industriales Europeo? La respuesta de los Comités de Empresa Europeos*”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 22 (núm. 1), páginas 7-36.

**KÖHLER, H. D., y GONZÁLEZ BEGEGA, S. (2007)**, “*Diálogo Social y negociación colectiva a escala sectorial en la Unión Europea. Limitaciones y perspectivas*”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 25 (núm. 2), páginas 117-149.

**KÖHLER, H. D. (2008)**, “*Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico*”, Madrid, Fundación Alternativas. Doc. de Trabajo 142/2008.

**MARKOVITS, ANDREI S. (1988)**, *La política de los sindicatos en Alemania Occidental. Estrategias de clase y representación de intereses durante el crecimiento y la crisis*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**MIGUÉLEZ, F., y PRIETO, C. (1999)**, *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.

**OFFE, CLAUS (1992)**, *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Madrid, Alianza.

**PITXER i CAMPOS, JOSEP V., y SÁNCHEZ VELASCO, AMAT (2008)**, “*Estrategias sindicales y modelo económico español*”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26 (núm. 1), páginas 89-122.

**RECIO, A. (1999)**, “*Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental*”, en *Papers*, núm. 58, páginas 119-145.

**SABEL, CHARLES F. (1985)**, *Trabajo y Política. La división del trabajo en la industria*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**SENNETT, R. (2006)**, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.

**SENNETT, R. (2007)**, *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.

**SENNETT, R. (2009)**, *El artesano*, Barcelona, Anagrama.

**TEZANOS, JOSÉ FELIX (2001)**, *El trabajo perdido: ¿Hacia una civilización postlaboral?*, Madrid, Biblioteca Nueva.

**WATERMAN, PETER (1998)**, *Globalization, social movements, and the new internationalisms*, London, Cassell.

**Páginas web**

<http://www.ccoo.es>

<http://www.ugt.es>

<http://www.cgt.org.es>

<http://www.cnt.es>

<http://www.fundacc.org>

<http://www.aimc.es>

<http://www.facebook.com/madrid.sindical>

<http://twitter.com/MadridSindical>

<http://youtube.com/ccooMadrid>

<http://twitter.com/lacnt>

<http://www.facebook.com/pages/cnt-ait>

<http://www.facebook.com/pages/ugt>

<http://twitter.com/ugtmadrid>

<http://www.sepe.es>

<http://www.ine.es>

<http://www.etuc.org>