



Reivindicarnos y repensarnos: sindicalismo, trabajo y democracia



Artículo de opinión de Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de CCOO, y Fernando Lezcano, Secretario de Comunicación de la Confederación Sindical de CCOO, publicado en el nº 16 de “Gaceta Sindical, Reflexión y Debate”.

Quien haya seguido de cerca los temas abordados en los anteriores números de Gaceta Sindical: Reflexión y Debate, habrá observado nuestra preocupación por acercarnos a la realidad actual, que viene marcada por la crisis. Si evaluamos las políticas seguidas para enfrentarla habrá que convenir, asumiendo el riesgo de la simplificación, que se han dado tres elementos convergentes: el primero, el impulso de unas políticas económicas de corte neoliberal que han puesto el acento en la reducción del déficit público antes que en la recuperación de la actividad económica. El segundo, y como consecuencia de lo anterior, que se ha procedido a una fuerte reducción de

“Estamos viviendo una crisis originada por una especulación «permitida» en los mercados financieros e inmobiliarios”

los recursos humanos y materiales destinados a los servicios públicos que debe proveer el Estado, debilitándolos como factores de cohesión e integración social que son y favoreciendo su privatización. Y el tercero, un inusitado ataque al movimiento sindical, desde círculos políticos, económicos y mediáticos –reaccionarios y no tanto–, que aun no siendo nuevo, sí ha revestido tintes de agresividad nunca vistos.

La importancia de los temas en cuestión, en esta encrucijada histórica, es evidente. Estamos viviendo una crisis originada por una especulación «permitida» en los mercados financieros e inmobiliarios, pero también en los de materias primas –no solo del petróleo sino de productos básicos de alimentación– que están condenando al desempleo y a la pobreza a una parte importante de la población mundial. Y las primeras respuestas políticas mundiales de cooperación ante estos desmanes de las empresas transnacionales y de los mercados que parecían señalar –en los acuerdos del G20 o en la propuesta de la OIT por un Pacto Mundial por el Empleo– un nuevo escenario político de gobierno de la globalización, se han transformado en la hegemonía de los intereses de los que provocaron la crisis.

La llamada «hegemonía» de los mercados frente a las acciones de las políticas públicas está poniendo en tela de juicio, no solo la legitimidad de los gobiernos democráticamente elegidos frente a las decisiones de mercados y empresas privadas, sino la viabilidad

de los derechos económicos, laborales y sociales en los que se basa la convivencia de nuestras sociedades. Y en este escenario de recortes generalizados de derechos, el sindicalismo de clase tiene un obligado papel de reivindicación y defensa de los derechos laborales y sociales, al tiempo que se convierte en un obstáculo a las nuevas políticas neoliberales. Por ello, es necesario reivindicar el valor de los derechos de convivencia y ciudadanía. Es necesario, también, reivindicar el papel de los sindicatos, que buscan ser defensores de intereses generales, ante tanta agresión como estamos recibiendo.

Pero ¿cómo hacerlo? ¿Nos limitamos a una soflama, más o menos argumentativa, contra quienes han urdido y materializado la campaña de acoso y derribo de la que estamos siendo objeto? ¿Nos ponemos a desvelar sus secretas intenciones en una suerte de acto defensivo como si, de verdad, tuviésemos que expiar nuestras «culpas»? ¿Nos contentamos con afirmar aquello, por otra parte cierto, de que nos atacan porque somos «el último muro de contención de las políticas neoliberales»?

Podríamos hacer eso y no estaríamos haciendo algo ilegítimo. Estamos en nuestro perfecto derecho de reivindicarnos a nosotros mismos, máxime cuando nos enfrentamos a tanta mentira y calumnia y nos sentimos orgullosos de nuestra trayectoria y convencidos de nuestra acción.

“El sindicato, por definición, organiza a los trabajadores y trabajadoras donde se sustancia el conflicto capital-trabajo, esto es, en la empresa”

Pero adoptar una actitud defensiva y de autoafirmación sería demasiado simple, y supondría desperdiciar la ocasión para reflexionar críticamente sobre el movimiento sindical ante los desafíos presentes y futuros.

Debemos reivindicarnos pero también repensarnos.

Y eso, con toda modestia, es lo que pretendemos hacer en este número.

¿Qué supone repensarnos?

Desde nuestro punto de vista repensar el sindicato quiere decir mirar hacia todos los puntos posibles que contextualizan y condicionan nuestra actividad, quiere decir valorar si nuestro discurso, nuestra práctica, nuestras estructuras organizativas son las adecuadas...

Es necesario, por tanto, prospectar los cambios que se están produciendo en la estructura productiva de este país y las consecuencias que éstos tienen en la composición y caracterización de la clase; determinar si la regulación normativa de la libertad sindical es la adecuada para canalizar a través de las organizaciones sindicales las demandas colectivas; eva-

“Los cambios que se han producido en la estructura productiva indican, cuando menos, una doble realidad: de un lado, el crecimiento del sector terciario, y de otro, el avance acelerado de la sociedad del conocimiento”

luar si nuestra organización, prácticas y acción son las que corresponden para intervenir eficazmente en un contexto nuevo y cambiante; detectar, en definitiva, nuestras insuficiencias para, finalmente, establecer líneas de mejora con la vocación de que CCOO sea, todavía más, el principal referente de la clase trabajadora para defender sus intereses, desde los más particulares a los más generales.

En este sentido vamos a dejar planteados algunos interrogantes a los que nos aproximamos en este número, pero a los que habrá que responder desde el debate colectivo en el seno del sindicato, no sin antes dejar establecido que toda aproximación crítica no puede, por acción u omisión, minusvalorar lo que somos.

Debemos partir, por tanto, de que la Confederación Sindical de CCOO es una realidad incuestionable porque está asentada en las tres fuentes de legitimación esenciales: buen nivel de afiliación, mejores resultados electorales y gran poder contractual medido por la amplísima presencia en la negociación colectiva y en la interlocución con los poderes públicos.

Primer interrogante. El sindicato, por definición, organiza a los trabajadores y trabajadoras donde se sustancia el conflicto capital-trabajo, esto es, en la empresa. ¿Cómo intervenimos y organizamos a los colectivos de trabajadores y trabajadoras que, por diversas situaciones no tienen, han roto o diluido su vínculo con el centro de trabajo? El caso más llamativo lo encontramos entre las personas que se encuentran en situación de desempleo. Por una parte están aquellos, particularmente los jóvenes, que no han podido acceder a un puesto de trabajo

tras finalizar sus estudios; por otra, aquellos que habiendo trabajado han perdido su empleo, da igual que sea después de poco o mucho tiempo pues no pocas personas que estaban afiliadas mientras trabajaban han dejado de cotizar al quedar en paro. Sucede lo mismo con aquellos asalariados que han pasado a la situación de autónomos, sean dependientes o no, o con los pensionistas. Una realidad relativamente similar observamos en aquellos colectivos que aun manteniendo el vínculo con la empresa, éste es «débil» dadas las peculiaridades de su desempeño profesional, como sucede con el teletrabajo.

Segundo interrogante. Nuestro tejido productivo se caracteriza por la atomización empresarial, esto es, la prevalencia, en porcentajes superiores al 90%, de pequeña y mediana empresa donde todavía se mantienen unas relaciones laborales de carácter paterno-filial, donde la regulación de las condiciones de trabajo contiene una alta dosis de individualización y, por tanto, donde la elección de representantes sindicales e incluso la presencia del sindicato es sumamente difícil. Es obvio que debemos aspirar a estar presentes en el propio centro de trabajo independientemente de su tamaño, pero no es menos cierto que venimos reflexionando sobre ello desde hace mucho tiempo y no hemos encontrado todavía la fórmula adecuada. Las claves creemos que se encuentran en la negociación colectiva y más particularmente en la función del convenio colectivo, sobre todo a partir del acercamiento del sindicato a la PYME y microempresa. Un instrumento podría ser la Comisión Paritaria del Convenio.

Tercer interrogante. Los cambios que se han producido en la estructura productiva indican, cuando menos, una doble realidad: de un lado, el crecimiento del sector terciario y de otro, el avance acelerado de la sociedad del conoci-

“Nuestro tejido productivo se caracteriza por la atomización empresarial, esto es, la prevalencia de la pequeña y mediana empresa”

miento. Sociedad de servicios y sociedad del conocimiento dibujan situaciones y perfiles profesionales en los que el sindicalismo confederal tiene objetivamente mayores dificultades para estar presente. ¿Cómo intervenimos y organizamos a las personas, mayoritariamente inmigrantes, que se dedican a la atención a las personas, ante la ausencia de prestación

de servicios de la ley de dependencia? ¿Cómo afiliamos en alguno de los sectores de los servicios que se caracterizan por altos niveles de precariedad laboral y una alta tasa de rotación? ¿Cómo actuamos ante colectivos que por sus características profesionales son más proclives a la práctica corporativa? Sobre este último fenómeno ya tenemos expe-

“La externalización de las actividades productivas, junto a las políticas contractuales de las empresas, favorecen la dilución de ciertos perfiles profesionales”

riencia en las administraciones públicas. Aquellos colectivos que se definen por ser altamente cualificados, de reducido número, que gozan de «prestigio social», que ocupan un lugar muy relevante en la sociedad y en la propia estructura de la administración y que por ello mismo y por sí solos pueden forzar una regulación específica de sus condiciones de trabajo (pensemos en médicos, abogados, economistas, inspectores, en diferente medida en el personal docente,...), son objetivamente más proclives al asociacionismo o sindicalismo corporativo que defiende intereses particulares sin tener en cuenta, necesariamente, los generales y, en consecuencia, son más refractarios al sindicalismo confederal que se define por su visión general y la solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras.

Cuarto interrogante. La externalización de las actividades productivas, lo que Ignacio Muro caracteriza como «socialización de los riesgos», junto a las políticas contractuales de las empresas, que siguen optando por deprimir el factor trabajo como mejor opción para incrementar la productividad y los beneficios, favorecen la dilución de ciertos perfiles profesionales y el cambio de empresa y sector con una frecuencia nunca vista. En EEUU un trabajador puede cambiar, por término medio, hasta 11 veces de empresa a lo largo de su vida laboral y España va por el mismo camino. En estas condiciones ¿la estructura federativo-sectorial que mantenemos, propia de una época en que las actividades productivas estaban más claramente definidas, por tanto también los perfiles profesionales, y en la que un trabajador podía empezar en una empresa como aprendiz y permanecer en ella hasta jubilarse, es la adecuada ahora? ¿Se ajusta a la nueva realidad? Y lo que es más importante, ¿es la más eficaz para organizar más y mejor a los trabajadores y trabajadoras para defender sus intereses? ¿No deberíamos pensar en otra estructura de organización sectorial? En todo caso, ¿no sería necesario establecer puentes entre federaciones y marcos de colaboración estables entre ellas?

Quinto interrogante. ¿La normativa sobre libertad sindical que prima la representación unitaria de los trabajadores frente a la presencia de las organizaciones sindicales, favorece o perjudica al

movimiento sindical organizado? Habrá que convenir que el contenido de la LOLS responde a un momento histórico concreto, y que la experiencia acumulada demuestra que las amplias competencias de los comités y las escasas de las secciones sindicales operan en detrimento del hecho sindical. Un número significativo de trabajadores y trabajadoras no ven la necesidad de afiliarse, entre otras cosas porque saben que el Comité les va a representar por el mero hecho de participar en las elecciones, dándose la circunstancia probada de que las candidaturas del sindicato en las empresas cuentan con un alto número de personas no afiliadas y que muchos trabajadores nos votan (lo que expresa un determinado nivel de confianza) pero no se afilian (lo que supone dar un paso de mayor compromiso). Más allá de esto, ¿el modelo representativo actual se ajusta a las necesidades que plantea una economía globalizada? ¿No sería necesario que el sindicato asumiese en sentido amplio el gobierno de los elementos centrales de la relación capital-trabajo?

“¿El modelo representativo actual se ajusta a las necesidades que plantea una economía globalizada? ¿No sería necesario que el sindicato asumiese, en sentido amplio, el gobierno de los elementos centrales de la relación capital-trabajo?”

Sexto interrogante. El sindicato ha asumido una función representativa y de gestión que trasciende del ámbito del trabajo. A diferencia del modelo clásico europeo, sobre todo del modelo sajón y centro y norte europeo, CCOO interviene de forma activa en los procesos externos al ámbito de la empresa, allí o en aquellas materias en las que se establece la distribución de la riqueza. Consecuencia de esa opción hemos apostado por la independencia del sindicato y construimos de forma autónoma nuestra propuesta. El cauce, el diálogo social y en ocasiones el conflicto. La crisis ha puesto de manifiesto los límites de una opción como ésta. La sociedad «ve» al sindicato como parte integrante del sistema. ¿Sería necesario reformular objetivos? ¿Reforzar la autonomía del sindicato? ¿Esta apuesta no puede estar siendo interpretada como una supeditación al poder político?

Séptimo interrogante. La función última del sindicato es organizar a los trabajadores y trabajadoras para defender colectivamente sus intereses. Esto se hace esencialmente a través de la acción sindical, el asesoramiento laboral y la negociación colectiva. En las últimas décadas, la conquista de mayor poder institucional y la profundización de la vertiente sociopolítica del sindicato han favorecido que hayamos ampliado

las líneas de intervención. Uno de los ejemplos más paradigmáticos es la participación en la gestión e impartición de la formación para el empleo. ¿Esto ha ido en detrimento de la principal función del sindicato? ¿Estas actividades han redu-

“El sindicato ha asumido una función representativa y de gestión que trasciende el propio ámbito del trabajo”

cido en más y mejor organización de los trabajadores y trabajadoras? ¿Están en consonancia los esfuerzos que dedicamos a estos ámbitos y el resultado que de ellos obtenemos, medidos en afiliación? ¿Están contribuyendo estas actividades a mejorar o a perjudicar el crédito del sindicato? ¿Debemos reequilibrar nuestras actividades, sabiendo que la actividad fundamental del sindicato es la acción sindical?

Estos y otros interrogantes caben en una reflexión crítica sobre nuestro sindicato.

Pero no queremos finalizar estas líneas sin hacer una consideración que a nosotros nos parece capital.

Analizar los cambios operados en el mercado de trabajo, cuáles son las transformaciones estructurales que se han producido y cómo estas modifican el cuadro de relaciones de trabajo, reflexionar sobre la acción sindical que se practica y de ahí poder establecer cuáles son las mejores estrategias sindicales y las más adecuadas fórmulas organizativas, es algo fundamental para aquellos que seguimos considerando que el sindicalismo, o es confederal y transformador o es un mero gestor.

“La función última del sindicato es organizar a los trabajadores y trabajadoras para defender colectivamente sus intereses”

Pero un enfoque como el apuntado nos podría llevar a considerar que los problemas del sindicalismo confederal son externos (los cambios producidos y las dificultades para adaptarnos, la crisis laboral y la ausencia de vínculos sindicales en ella, la ofensiva de los poderes económicos y mediáticos). Nosotros somos de la opinión de que junto a todo lo señalado, y mucho más que se pondrá de manifiesto en estas páginas, hay otros problemas que son propios: la progresiva institucionalización que en ocasiones ha ido en detrimento del protagonismo de nuestros afiliados y afiliadas; un insuficiente ejercicio de la autonomía e independencia del sindicato que puede suponer que, en ocasiones y por parte de ciertos colectivos, se nos haya visto excesivamente próximos al poder y por tanto hayan recelado de nosotros; la dinámica interna en la que nos hemos instalado, con mucha presencia en las

sedes sindicales y menos en los centros de trabajo, practicando no pocas veces un sindicalismo de demanda (atendemos a quienes recurren a nosotros) pero no de oferta (vamos menos de lo necesario a explicar nuestras propuestas y a escuchar a la gente); la debilitación, cuando no la pérdida, del espíritu y actividad militante; el escaso rigor en los criterios para reclutar nuevos sindicalistas; la escasa formación que les ofrecemos a las nuevas generaciones; la ausencia de controles en la actividad de nuestros permanentes sindicales, ...

En esencia, lo que planteamos es que debemos mirar hacia afuera, pero debemos también mirar más profundo, más hacia nuestro interior para ver cómo estamos haciendo las cosas y cómo debemos hacerlas. En la lógica de repensarnos debemos caminar hacia una nueva ética militante.

“Reflexión para animar el debate que, tarde o temprano, debe concluir en la adopción de estrategias claras de intervención”

Lo hasta aquí planteado no es una aproximación retórica a los problemas presentes y futuros del sindicalismo de CCOO, todo lo contrario, es una reflexión abierta, como corresponde al espíritu de Gaceta Sindical: Reflexión y Debate, para animar el debate que, tarde o temprano, debe concluir en la adopción de estrategias de intervención. De que lo hagamos, o no, depende en gran medida nuestro porvenir y, más que ello, depende que el sindicalismo confederal siga ampliando cuotas de poder contractual o quede como una anécdota histórica.

La dinámica económica (paro, precariedad...), las mutaciones en los sectores de actividad y su repercusión en los colectivos de trabajadores y trabajadoras, la ofensiva neoliberal que cuestiona el movimiento sindical confederal por ser «el último enemigo a batir»... y nuestras

“En esencia, lo que planteamos es que debemos mirar hacia afuera, pero debemos también mirar más profundo, más hacia nuestro interior para ver cómo estamos haciendo las cosas y cómo debemos hacerlas”

prácticas, no siempre las más adecuadas, pueden acabar suponiendo un debilitamiento del sindicalismo de clase a favor de la individualización de las relaciones laborales o de la representación corporativa de intereses. De nosotros y nosotras depende escribir el siguiente capítulo de esta historia.