

Por poderes

Ricardo Arana

Nos hemos reunido una pequeña multitud ante estas páginas. Desde el Congreso de CC.OO. del pasado año, esta revista ha visto aumentar el número de sus lectores más rápidamente aún que el crecimiento afiliativo del sindicato que la edita. Lo que es un gran orgullo para sus responsables es también su pequeño problema. Cuatro ojos ven más que dos y ochenta mil ven mucho más. Había por lo tanto que dar cabida a las opiniones de los más procaces y vehementes de sus lectores y lectoras.

En este hueco aparece hoy una de estas. Con algo de arrogancia ya que quiere hacer un repaso de los cimientos de este sindicato. Y además con un objetivo: en el caso de que no fueran sólidos, y no soportaran el examen, ofrecer una propuesta para barrenarlos para, tras la oportuna destrucción, edificar otro con las estructuras y dimensiones correctas.

La lupa de este artículo busca en la base de este pilar: la razón de ser del sindicato.

EL PODER SINDICAL

Personalmente alguna vez me he podido deleitar apostillando, corrigiendo o enmendando afirmaciones de alguno de nuestros dirigentes sindicales reclamando por ejemplo "mayor poder sindical".

Si no fuera porque nuestros dirigentes son, por lo general, buenas personas, la petición daría miedo.

¿Qué es el poder sindical? ¿Un poder opuesto y enfrentado al poder político?, ¿un poder complementario de éste?, ¿el quinto poder?

Cualquiera de nosotros en la sociedad occidental del casi siglo veintiuno, advertidos o escarmentados, traducimos instintivamente poder político por poder de los políticos. Poder sindical deberíamos traducirlo sin duda por poder de los sindicatos.

Si ese es el mensaje, quien lo emite va hacia una dirección errónea. Ni los sindicatos tienen que tener poder ni buscar tenerlo. El triste papel que están teniendo los partidos políticos debiera habernos servido de lección.

No es el poder sindical la expresión más feliz o más acertada.

Por el contrario, poder contractual representaría mejor lo que buscamos: la capacidad de un individuo por negociar de mejor manera sus condiciones de trabajo.

Recalco lo de un individuo. El sindicato no está cerca de "los trabajadores", en general, esa noción tan abstracta, tan uniformada y estereotipada que a mí sólo me recuerda masas asaltando un palacio de invierno de cualquier sitio.

El sindicato debe estar cerca del trabajador. De esa persona que se ha convencido que para negociar en mejor posición necesita la unidad con otros. Una unidad solidaria, en la

que su objetivo se consigue no pese a sus compañeros y compañeras, sino precisamente junto y gracias a ellos.

Y en ese momento el sindicato no es más que una herramienta, un instrumento que le permite rentabilizar los frutos de su asociación libre con otras personas.

Reclamar poder sindical es equívoco. Reclamar poder contractual es sin embargo muy nítido.

Supone mayor capacidad de contratar, de pactar las condiciones de trabajo y, por lo tanto, de intervenir más (y más de cerca) en las decisiones que le afectan a su profesión y a su vida.

Avanzar en esta línea supone profundizar en la autonomía de la negociación. En marcos lo más cercanos posible a la propia persona.

CENTRALIZAR O ARTICULAR

Nos lleva por lo tanto a rechazar prácticas que se dan incluso en CC.OO. El último Convenio Estatal de la Construcción es buena prueba de ello. Un Convenio Colectivo avalado por las Confederaciones de CC.OO. y UGT que no es un Convenio-Marco ni un Convenio de Mínimos. Es un acuerdo centralizado que impide acuerdos mejores en cualquier ámbito "inferior".

Obsesionados con conseguir poder para el sindicato, se llega a recurrir a grandes marcos aunque impidan mejoras mayores en determinados territorios o empresas, ventajas que, por no poderlas administrar el aparato del sindicato, son automáticamente rechazadas. Evidentemente es más fácil centralizar la negociación en unos pocos que articular las negociaciones de muchos.

Pero lleva también a prácticas clientelistas que a pesar de que, hoy por hoy no están en el orden del día de CC.OO., sí lo están en algunas centrales cercanas que cargan los discursos de alternativas destinadas únicamente a engordar el sindicato. Los temas los examinan únicamente por "si dan cancha" y a algunos colectivos de trabajadores se les dice lo que quieren oír en lugar de la propuesta que debieran escuchar.

Se llega a defender a los trabajadores y trabajadoras para que se afilien al sindicato, en lugar de afiliarles para defenderlos (defenderse) en mejor situación.

El sindicato debe ser gran altavoz de las reivindicaciones del trabajador, magnífico administrador de la negociación y de sus frutos, una continua fuente de servicios para la persona afiliada y nada más (ni menos).

Todos esos vicios provienen de una simple suplantación: la del instrumento por el objetivo. Mucho más fácil de darse en nuestro entorno y en este momento, porque el dimensionamiento, la magnitud necesaria de la herramienta para conseguir aumentar el citado poder contractual, provoca estas relecturas conservadoras.

Los centros de decisión están cada vez más alejados de las personas. La complejidad de cualquier problema complica la solución. Los recursos que se necesitan en la negociación siempre parecen escasos.

EN EL ÁREA PÚBLICA

Quizás el Área Pública sea una buena muestra de ello. Los sindicatos negocian con las Altas Instancias de este país decisiones que afectan incluso al desarrollo de leyes y decretos y por lo tanto con trascendencia inmediata en la actividad política y finalmente en la vida de los ciudadanos y ciudadanas.

La distancia que hay entre la persona que desarrolla su profesión en la escuela de pueblo y la mesa en la que su sindicato negocia sus condiciones de trabajo es de varios cientos de kilómetros sin medios de "alta velocidad" en sus manos.

Cada vez más una, en principio sencilla, negociación pasa por análisis técnicos que engordan de siglas nuestro vocabulario.

Un buen sindicalista de enseñanza debe ya saber traducir, perfectamente y sin vacilación, términos económicos como PIB, IPC o IRPF, calibrar el impacto de una medida en el Déficit Público, la Presión Fiscal o la Balanza de Pagos, pero también conocerse las estructuras de los textos legales (LODE, LOGSE, LRU, Ley 80/84, etc.), expresarse con soltura en el argot profesional (DCB, PCC, ROC,...), discriminar claramente entre una Junta de Personal, un Comité de Empresa, una Sección Sindical o un Pleno de Delegados y acabar diciendo "de corrido" las competencias de una Dirección Provincial, una Dirección General o una Subsecretaría del Ministerio.

Y como no es tan fácil, aparece una tendencia a perpetuarse, a constituir un "guetho" de enterados, complejizando más de lo necesario el análisis, elevando más allá de lo conveniente la discusión y, como consecuencia casi inevitable, desgajando las decisiones de los ámbitos inferiores, separándolas del resto de los mortales.

Finalmente las sesiones (antes asambleas) concluyen con una demostración de las capacidades, habilidades o destrezas del sindicalista de turno, que no acaba de traducir y subrayar lo esencial del problema para que los más posibles puedan intervenir en la toma de la decisión correspondiente.

Estos, los más, también vuelven a casa satisfechos con la terapia que supone el haberse visto y el haber participado, si las características del acto así lo permitían, en esta nueva liturgia sindical.

Concluamos nosotros concretando los problemas. ¿Reivindicamos poder sindical o poder contractual? ¿El sindicato es nuestro objetivo o nuestra herramienta? ¿Tienen actualmente valor nuestros mecanismos de participación en el modelo democrático que propugnamos?