

Reivindicarnos y repensarnos: sindicalismo, trabajo y democracia

Ignacio Fernández Toxo
Secretario general de CCOO

Fernando Lezcano
Secretario confederal de Comunicación CCOO

Reproducimos un extracto del largo artículo del secretario general de la Confederación, Ignacio Fernández Toxo, y el responsable de Comunicación, Fernando Lezcano publicado en el último número de la Gaceta Sindical de CCOO en el que exponen algunas ideas para un debate sobre el papel del sindicalismo en el actual contexto de crisis económica, laboral y financiera.

SI EVALUAMOS las políticas seguidas para enfrentar la crisis actual 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, que se ha procedido a una fuerte reducción de los recursos humanos y materiales destinados a los servicios públicos, 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 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. 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»? Estamos en nuestro perfecto derecho de reivindicarnos a nosotros mismos. Pero adoptar una actitud defensiva y de autoafirmación sería demasiado simple.

¿Qué supone repensarnos? Vamos a plantear algunos interrogantes a los que habrá que responder desde el debate colectivo en el seno del sindicato. 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. ¿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.

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. La 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.

Cuarto interrogante. La externalización de las actividades productivas, 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 once 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?

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. ¿El modelo representativo actual se ajusta a las necesidades que plantea una economía globalizada?

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?

Formación para el empleo

Séptimo interrogante. 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 redundado 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?

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). 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, debemos mirar hacia afuera, pero debemos también mirar más hacia nuestro interior para ver cómo estamos haciendo las cosas.