

RESOLUCION SINDICAL

Este proyecto de resolución está basado en el DOCUMENTO SINDICAL discutido en el anterior CC y en la reunión de cuadros sindicales. La primera parte (de análisis de la situación económica y la situación de la clase obrera quedará como un informe).

I. EL MOVIMIENTO SINDICAL

1) RECUPERACION DE LOS SINDICATOS Y DE SUS DIRECCIONES

Existe una mayor autoridad social de los sindicatos y sus direcciones y una tendencia a superar la crisis que venían padeciendo desde la transición. La unidad de acción, la convocatoria de la Huelga General del 14-D, la elaboración unitaria de la PSP, los acuerdos alcanzados en la concertación, modestos pero tangibles, han traído un recuperación de la autoridad social de los sindicatos y de su prestigio como instrumentos de defensa de las reivindicaciones laborales. Quien capitaliza esta recuperación son las direcciones sindicales, que aparecen aún con más fuerza que en el pasado como instrumentos obligados de interlocución con gobierno y patronal.

Esto no significa que no haya sectores ante los que estas direcciones no gocen de credibilidad. Aunque su autoridad sea indiscutible ante la gran mayoría de la clase, ésta es heterogénea y hay sectores que escapan al control de los aparatos, tanto por la derecha (el sindicalismo derechista y corporativo es una realidad entre determinados colectivos laborales, especialmente en el área pública), como por la izquierda, siendo la lucha de la EMT la que ha expresado el desbordamiento más espectacular, aunque no el único, de las direcciones reformistas. Pero, aunque para nosotros tiene un interés especial porque es ilustrativo de que el desbordamiento es posible aún en estas circunstancias, tal fenómeno no es lo determinante.

El ascenso de la credibilidad de los sindicatos y sus direcciones ante la sociedad se está traduciendo en un aumento, aunque no espectacular sí progresivo, de la afiliación. El contexto en el que se da este aumento afiliativo es de mayor credibilidad de las burocracias, de una escasa reactivación del movimiento y de un retroceso en la participación de las bases sindicales. En los mecanismos de esta nueva afiliación la componente asistencial está teniendo un peso nada desdeñable. La nueva afiliación -en general menos politizada y activa que en el pasado- va configurando un panorama sindical más complejo y difícil para la izquierda sindical, pues corremos mayores riesgos de aislamiento si no sabemos adecuar nuestro trabajo y nuestra acción sindical a esta nueva realidad, lo que nos obliga a adaptarnos al movimiento sindical realmente existente, a un trabajo afiliativo activo en nuestras zonas de influencia y a una búsqueda de ganar influencia y credibilidad entre esta nueva afiliación, por débil que sea su nivel de conciencia.

2) MAS UNIDO

La unidad de acción entre las dos grandes centrales, que contrasta con el enfrentamiento que ha prevalecido durante diez años, es previsiblemente un dato para un largo período.

La recuperación de esta unidad ha ido estrechamente vinculada al desgaste de la línea de pactos sociales, que obligó a CCOO a llevar una línea más ofensiva contra el gobierno a partir del 85, lo que a su vez influyó en el desgaste de la línea conciliadora de UGT que acabó por enfrentarse al PSOE.

Los aspectos positivos de esta unidad son innegables: no es lo mismo tener a UGT actuando como un instrumento pro gubernamental y patronal en las empresas, que tenerla más distanciada de esa política y con un discurso más reivindicativo; esta unidad ha permitido hacer un frente común contra el gobierno e hizo posible el 14-D; las huelgas son seguidas masivamente al ser convocadas unitariamente... Por eso, hemos de saber apreciarla.

Pero tampoco hemos de desconocer sus límites y contradicciones. Porque esas virtudes sólo se dan efectivamente cuando hay confrontación y cierta movilización social. Pero si el clima dominante es el de la conciliación y la pasividad, esta unidad puede convertirse en un instrumento que legitime aún más esa conciliación y tapone la iniciativa autónoma que pretenda romper la pasividad. Así, la unidad está trayendo consigo una dinámica cupular más acusada en detrimento de la participación de los trabajadores y de las bases sindicales. La necesidad de un delicado consenso en las alturas aconseja a los aparatos impedir que cualquier aspecto pueda ser cuestionado en las bases, lo que cuenta con cierta "legitimidad" por abajo. Esto no es consecuencia mecánica de la unidad, pero sí del tipo de unidad que concibe la burocracia, que va diseñando un modelo de sindicalismo sin participación muy negativo y perjudicial para la izquierda sindical, que además se impone con difícil contestación.

¿Hacia donde camina esa unidad? La unidad de acción parece ser por un largo período y, aunque pudiera retroceder puntualmente, (la bronca en torno a los preavisos de elecciones sindicales es un ejemplo) previsiblemente no volverá a la situación de diez años atrás. A no ser de que los resultados electorales supusieran un cambio de mapa sindical (porque uno de los dos grandes sindicatos consiguiera una hegemonía clara, cosa harto difícil) la presión de la unidad va a seguir existiendo. Precisamente por eso surge la inquietud de hacia dónde va y cómo articularla. La "casa común" no es la única forma de dar forma estructurada a esa unidad, hay otras modalidades más flexibles, que admiten mejor las diversas referencias ideológicas y los avances y retrocesos en la unidad, sin ruptura, y que otorgan un gran control a las cúpulas (en Italia existe un alto grado de unidad sindical CGIL-UIL-CISL sin unificación). Para que se diera una unificación serían necesario al menos un avance sustancial en la cuestión de los referentes políticos. Un avance cualitativo de la socialdemocratización del PCE-IU en la línea Ochetto y su integración en la Internacional Socialista (perspectiva que, por complicada que sea, no podemos descartar) tendrá efectos en el movimiento sindical, replanteándose la existencia de las dos centrales separadas.

¿Cómo enfocar la cuestión de la unidad? Cometeríamos un error si debido a los aspectos más negativos con que ha venido la unidad, concluyéramos oponiéndonos a la misma. Si nos situamos a la defensiva en el terreno unitario, apareceríamos como sectarios y antiunitarios, lo que contribuiría aún más a nuestro aislamiento. Se trata, por el contrario, de enfocar la unidad con nuestros propios planteamientos:

- con una concepción de la unidad que no ahogue la autonomía para la acción
- defendiendo un modelo de representación democrático y reafirmando la elección y el papel de los Comités de Empresa.
- impulsando un sindicalismo de participación, tanto de los trabajadores (asambleas unitarias y decisorias, consultas vinculantes, etc), como de las bases sindicales (asambleas dedelegados/as, etc.)
- planteando que la unidad se extienda a todas las realidades sindicales de izquierda.

Respecto a la unidad orgánica, como planteamiento general sigue teniendo validez nuestra concepción de sindicato único a condición de que haya verdadera democracia en su seno (es decir, corrientes y autonomía de cada una de sus organizaciones). Pero lo más importante, al menos hoy, no es tanto la concepción general como saber movernos en las propuestas concretas de coordinación estable que puedan surgir con un doble criterio: 1) la defensa de criterios democráticos y 2) la búsqueda del espacio adecuado para la izquierda sindical.

3) MAS AUTONOMO DE LOS PARTIDOS

Durante estos años se han dado simultáneamente dos fenómenos que han contribuido a que las burocracias sindicales se encaminaran hacia una mayor autonomía de sus respectivos partidos. Por

un lado se dió el enfrentamiento de la UGT con el partido socialista, cuya génesis no es otra que el choque de intereses entre un partido en el gobierno con una política muy antiobrera y una burocracia sindical cuya organización corría el riesgo de ver socavada su influencia entre los trabajadores si seguía apoyando esa política. De otro, la crisis en el seno del PCE autorrevalorizó a sus dirigentes en CC.OO. como un aparato con entidad propia tan importante o más que el partido y no subordinado al mismo, poniendo en cuestión el tradicional funcionamiento de "correa de transmisión" de las decisiones de la dirección del partido que había prevalecido hasta entonces. Sean cuales sean las causas de este proceso de autonomización, parece claro es que va a permanecer.

Este fenómeno de autonomización sindical ha contribuido en gran parte a hacer posible la unidad de acción, unidad que a su vez favorece que la autonomía se profundice.

Esta autonomía, sin embargo, hay que relativizarla, particularmente en el caso de CC.OO. Que las cosas en la dirección de CC.OO. no funcionen al dictado de la dirección del PCE no significa que no haya una convergencia de intereses entre el PCE-IU y la dirección de Comisiones. Tampoco significa que el PCE no vaya al copo de las estructuras dirigentes intentado desplazar -por los métodos que haga falta- a los demás partidos; de hecho hoy en CC.OO. el copo del PCE es superior al que había del II al IV Congreso (1981-1987) en que los carrilistas o el PCPE controlaban alguna de sus organizaciones más importantes. Finalmente esta autonomía no quiere decir que no haya un aparato que controle férreamente el sindicato, lo que sucede es que lo hace con decisiones y políticas que emanan desde tal aparato, en función de sus intereses, y que no siempre coinciden con los intereses inmediatos de la fuerza política de su referencia (un ejemplo claro de esto son los acuerdos alcanzados en la concertación, que en el terreno político-electoral favorecen sin duda más al PSOE que a IU).

Otro aspecto de la cuestión es la idea que subyace en alguna de las explicaciones de la autonomía, concibiendo el sindicalismo como algo ajeno de lo sociopolítico, ahondando la separación entre la función de los sindicatos, dedicados exclusivamente a la "acción sindical" (en sentido estrecho de la palabra) y los partidos (parlamentarios, por supuesto) como únicos vehículos de acción política. Planteamiento que va también en el sentido de situar a los sindicatos como "instituciones" del "sistema democrático" e integrados en el mismo.

Esta autonomía es posible sin contradicciones insoportables porque actualmente la esfera del mundo sindical se mueve en un terreno que tiene relativa autonomía de la esfera político-electoral. Sin autonomía las contradicciones serían menos manejables. CC.OO. puede ser una gran fuerza social a condición de aparecer con entidad propia respecto a IU que es una fuerza política más modesta. Desde otra perspectiva, sólo una autonomía en la que se asuma con cierta normalidad una acción sindical de UGT contradictoria con la política del PSOE puede permitir cierto reencuentro (sobre bases distintas a las del pasado, por supuesto) entre ambas organizaciones.

¿Qué repercusiones tiene esto en nuestro trabajo?

1. El aparato dirigente de CC.OO. está interesado en que mientras él aparece como más autónomo del PCE, sin por ello mermar su control del sindicato, las fuerzas de oposición aparezcan como partidistas (con intereses más o menos ajenos a CC.OO.) y no como oposiciones sindicales, favoreciendo así una fisura mayor entre los militantes de Comisiones sin partido -que de forma natural tienden a alinearse mayoritariamente con quien dirige el sindicato- y la izquierda sindical a la que, al no darsele carta de naturaleza sindical, se le asigna el papel de algo diferente del sindicato. Por eso el aparato es tan reacio a aceptar nuestra existencia como corriente y prefiere que se nos identifique como militantes de Liga y MC en CC.OO. Por nuestra parte, se trata precisamente de afirmar con más fuerza nuestra componente sindical, como parte de Comisiones Obreras, con entidad sindical propia. Esto es así hoy y lo será más aún si avanzaran algún tipo de proceso de unidad sindical.

2. Lo socio-político podría verse progresivamente desplazado ganando terreno el estilo más "apolítico" de UGT. Pero esto, con matices: de un lado porque al aparato de CC.OO. le sigue interesando "usar" a CC.OO. para apoyar las iniciativas de IU en los movimientos; de otro porque el

discurso en favor de la mujer, del medio ambiente, de la paz, internacionalista, antiracista, etc. está más asumido y no menos que antes y la dirección de CC.OO. está desplegando una mayor capacidad de iniciativa que en el pasado en estos terrenos (incluso cogiéndole la delantera a la izquierda sindical); finalmente, porque en Comisiones hay una tradición socio-política que sigue pesando. En cualquier caso, por nuestra parte se trata de defender el sindicalismo socio-político (entendiendo la especificidad de la acción sindical y el papel diferente de cada una de las organizaciones, partidos y movimientos, pero sin confundir eso con un sindicalismo estrecho y "apolítico") y hacer de ello una seña de identidad en el discurso y en la práctica de la izquierda sindical.

3. El relajo en la disciplina de partido que implica para la corriente mayoritaria la mayor autonomía lleva al aparato a la búsqueda de otras formas de lograr esa disciplina (identificando lealtad a la dirección con lealtad al sindicato, fomentando los intereses de cuerpo burocrático de las direcciones, "comprando" a los cuadros con cargos y prebendas, aplicando la línea "quien se mueva no sale en la foto", etc.) Métodos que funcionan pero con limitaciones, ya que la disciplina y lealtad así logradas no son comparables a la conseguidas a través de la convicción y lealtad al partido, además de que pueden fomentar las contradicciones entre los aparatos de unas u otras organizaciones confederadas entre sí y con el aparato confederal, las disputas de lealtades, etc. La disminución de la disciplina partidaria (que seguirá funcionando en los grandes asuntos claves especialmente cuando lo que esté en juego sea el control del sindicato) deja también un margen mayor para la diferencia lo que puede permitir cierto espacio para recibir apoyos prácticos en favor de un sindicalismo de izquierdas, aspecto que hemos de saber explotar a conciencia.

4) CRISIS Y VIGENCIA DEL ACTUAL MODELO DE REPRESENTACION

El actual modelo de representación, basado en elecciones sindicales y Comités de Empresa, está cuestionado por sindicatos tan importantes como UGT y ELA-STV, que defienden que la única representatividad la ostenten los sindicatos y, en las empresas, las secciones sindicales. También en CC.OO. algunos sectores cuestionan la función de los Comités, por considerar que son un obstáculo para la afiliación.

Son datos a no menospreciar pues podrían llevar a replantear dicho modelo. Pero también hay poderosas razones que apuntalan su vigencia:

-Este modelo de representación es producto de la historia peculiar que conformó el sindicalismo contemporáneo, tal como se forjó bajo la dictadura y se configuró en la transición. Y no se cambia de un plumazo sin contradicciones.

-Las elecciones sindicales son el único vehículo generalizado por el que el conjunto de los trabajadores, a través de su voto eligen a sus representantes. Si lo quitan se producirá una crisis de relación entre representantes (los sindicatos) y representados (la totalidad de los trabajadores). Las centrales perderían una de sus fuentes de legitimación.

-Todo ello en un sindicalismo que es más de representación que de organización/afiliación, ya que las centrales cuentan con un muy pequeño porcentaje afiliación (del 10 al 15%).

-A la mayoría de la dirección de CC.OO. no le interesa cargarse este modelo, porque: 1) es consciente de que UGT (y ELA) gozarán más del favoritismo gubernamental y patronal, por lo que no se va a cargar algo que le da fuerza y legitimidad como sindicato con el que contar. 2) el modelo actual se corresponde más con lo que tradicionalmente ha venido defendiendo y, aunque en su seno hay voces que lo cuestionan, cargárselo le acarrearía una gran contestación interna. Y 3) sabe bien que sin esa legitimidad de representación se crearía un vacío que los mismos trabajadores tenderían a cubrir con mecanismos assemblearios y electivos en ocasión de luchas donde la implantación sindical sea débil o los sindicatos se alejen de las demandas y preocupaciones de los trabajadores (procesos que impulsaríamos con fuerza).

-Finalmente, no es imprescindible acabar con todo el sistema para garantizar el protagonismo

de los aparatos sindicales. En las negociaciones centrales son las confederaciones las que negocian directamente. En la negociación colectiva sectorial también son los sindicatos, aunque las mesas guarden proporción con los resultados electorales. Y en las empresas (sobre todo grandes) ya existe una acusada tendencia a que el protagonismo lo tengan las secciones sindicales en detrimento de los Comités. De tal forma que estamos asistiendo a un predominio cada vez mayor del peso y del control de los aparatos sindicales.

Por todo ello, no es fácil prescindir por el momento del modelo de representación actual. No obstante, si el resultado de las elecciones sindicales fuera muy favorable para UGT en detrimento de CC.OO. la perspectiva de continuidad de ese modelo quedaría seriamente tocada.

5) LA NUEVA CONCERTACION

Con el agotamiento de la política de pactos sociales, entraron en crisis las líneas maestras de la acción sindical de las dos grandes centrales: la política de "solidaridad nacional" de CC.OO. y el sindicalismo de conciliación y servicios ugetista. Ambas buscan cómo reorientarse. UGT trata de mantener una línea de conciliación, pero dotándose de un mayor margen para la confrontación; la dirección de CC.OO. trata de buscar otra forma de concertación que, sin amarrarla a comprometerse directamente con las políticas económicas gubernamentales, le deje sin embargo espacio para la negociación y la conciliación, aspirando a lograr un modelo de concertación estable.

Esta nueva orientación significa ir hacia un sindicalismo de corte claramente reformista, pero en el que se combine:

-La negociación con ciertas formas de presión controladas, pues la desmovilización trae la pérdida de interés de gobiernos y patronales de tener a los sindicatos como interlocutores y, por lo tanto, su capacidad de negociación.

-La conciliación con la confrontación, pues si no perderán el apoyo de los trabajadores y su estatus de interlocutores.

-El sindicalismo de servicios con el reivindicativo, sabedores de la importancia de los servicios para ganar una afiliación masiva, pero también de los límites de éstos y de que la esencia de la credibilidad sindical no están tanto en los servicios que son capaces de ofrecer, sino en las reivindicaciones que son capaces de alcanzar.

Dentro de este esquema, tratan de que:

-La presión ejercida sea controlada, sin desbordamientos, reaccionando duro contra todo movimiento fuera de su control.

-Las reivindicaciones sean moderadas (cuestionables pero poco cuestionadas, como ha sido el caso de la PSP), tanto las centrales (cambiando la confrontación contra la política económica del gobierno por reivindicaciones a conseguir sin necesidad de cambiar esa política), como las sectoriales.

¿Tendrá éxito la búsqueda de este modelo de concertación?

Es difícil. Habrá que ver qué pasa en la segunda fase de la concertación que difiere de la primera: 1) porque el gobierno la enfoca de forma distinta, buscando contrapartidas (a través de un acuerdo entre empresarios-sindicatos-administración en favor de la productividad española ante Europa) y 2) porque un acuerdo parcial sobre alguno de los temas pendientes (fiscalidad, contrataciones, etc.) puede implicar la aceptación de la política gubernamental al respecto, es decir, concesiones sindicales.

A la patronal no le interesa la implantación estable de este modelo de concertación y al gobierno no le resulta del todo cómodo: de un lado, la concertación institucionalizada le va bien pues prefiere tener a los sindicatos negociando y con reivindicaciones moderadas que organizando huelgas

generales y confrontados globalmente con su política; de otro, preferiría hacer su política sin tener que negociarla previamente de forma obligada con los sindicatos.

En cualquier caso, los acuerdos alcanzados implican cierta implantación de marcos permanentes de concertación en algún terreno:

-La instauración del derecho a la negociación colectiva de los funcionarios significa que sindicatos y gobierno están obligados a sentarse anualmente a negociar antes de la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado.

-El acuerdo sobre Seguridad Social significa la negociación anual de la revalorización de todas las pensiones y aún del propio sistema. Su vigencia no es indefinida, pero existen posibilidades de estabilizarlo más allá de esta legislatura.

Así, el "poder contractual" de los sindicatos se ha ampliado notablemente: nueve millones de personas tendrán anualmente a las centrales como sus representantes en negociaciones estatales con el gobierno en las que se decidirá su salario y/o prestaciones y sus condiciones de trabajo y/o de vida.

Se consolide o no este modelo de concertación, se institucionalizan ciertas formas de negociación periódica con la/s administración/es, al igual que, con la negociación colectiva, se institucionalizó a una negociación con las patronales. El alcance de las reivindicaciones a plantear y a conquistar, del peso que tenga la conciliación y el que tenga la movilización,... son cuestiones a dirimirse en ese marco.

La segunda fase de la concertación podría terminar, en sus temas cruciales (fiscalidad, contratación, empleo), o en un "desacuerdo amistoso", muy dañino para las perspectivas de futuro, o reabriendo cierto marco de confrontación y cuestionamiento de la política económica gubernamental, lo que pondría al orden del día de nuevo la necesidad de una movilización de carácter general.

La línea que hemos mantenido en la primera fase de la concertación, distinguiéndola de los pactos sociales del pasado, reconociendo las conquistas donde las había, señalando sus insuficiencias, criticando los acuerdos negativos, el "desacuerdo amistoso", el triunfalismo, la fiebre concertadora, la falta de participación de las bases, la ausencia de movilizaciones simultáneas con la negociación y la desactivación de la confrontación con la política económica del gobierno, ha estado atinada. Aunque su eco sea lógicamente reducido, ha permitido a la izquierda sindical mantener una línea coherente, de crítica apegada a la realidad. En la segunda fase, el planteamiento que hacemos de abordar, por ejemplo, la cuestión fiscal como una contrarreforma a la que oponerse frontalmente y de no aceptación del "desacuerdo amistoso" golpea en el nudo principal de contradicciones a las que se enfrentan las direcciones sindicales, aunque la inmediatez de las elecciones sindicales deja postergadas de hecho las perspectivas respecto a la concertación hasta enero del 91.

II. COMISIONES OBRERAS

1) FIN DE LA CRISIS INTERNA, DISMINUYE LA CONTESTACION Y AUMENTA EL CONTROL DEL APARATO

Con la absorción de la mayoría de los sindicalistas prosoviéticos por el PCE y la crisis imparable del proyecto político carrillista (que le ha llevado a una enorme pérdida de implantación y a una desgarradora crisis de proyecto sindical, con importantes fugas hacia UGT), se pone fin a la crisis que sacudió a CC.OO. desde su II Congreso en 1981.

Tal crisis, al romper el férreo monolitismo que mantenía el PCE, cambió hábitos en la vida interna de CC.OO.: abriendo espacios para el debate y la confrontación, generalizando la presentación de listas en los Congresos (las ha habido en tres de los cuatro Congresos Confederales), habituando a la discrepancia pública en prensa, etc.

El fin de esa crisis puede suponer un proceso inverso, en el que se van cerrando los márgenes de pluralidad. La involución no tiene por qué darse de un golpe, sino progresivamente. Es un riesgo posible que, de hacerse realidad, nos supondría un problema muy serio ya que en la actual situación el trabajo en CC.OO. adquiere un mayor valor si no queremos vernos marginados de los procesos reales por los que va el movimiento sindical.

Pero que haya una tendencia a cerrar los márgenes de pluralismo no significa que necesariamente las cosas tengan que ir por ahí. Hay, por una parte, focos potenciales de contradicción en el aparato a partir de la evolución del PCE-IU; por otra, la mayor autonomía abre algunos espacios; y, finalmente, si la izquierda sindical consiguiéramos el reconocimiento de nuestra existencia como corriente podríamos consolidar un marco de pluralidad.

El fin de la crisis y la disminución de la contestación interna (hoy sólo la Izquierda Sindical somos una oposición en todos los terrenos y, puntualmente, el sector prosoviético) han acrecentado el control del aparato. Ese control se basa también en otros aspectos que favorecen al equipo dirigente salido del IV Congreso:

-El tipo de recuperación del movimiento sindical (sin recuperación paralela del movimiento obrero en su conjunto, con gran autoridad de las direcciones, con más afiliación pero menos combativa) favorece a los aparatos.

-La dinámica cupular crea una dependencia mayor de las organizaciones de CC.OO. respecto a los organismos superiores.

-La voluntad de control del equipo dirigente a través de mecanismos del sindicato (y no sólo a través del partido como antes) y su carácter de gestor eficaz le ha permitido aumentar su control en el terreno organizativo y financiero (aunque con resistencias por el choque de aparatos con intereses propios).

-Sus éxitos desde el Congreso: la unidad con UGT, el 14-D, los acuerdos con el gobierno... que refuerzan su autoridad interna.

-Y finalmente, el hecho de que su referente político, IU, aunque no tenga el horizonte despejado, tampoco tropiece con una alternativa creíble a su izquierda.

Todo esto no significa ausencia de contradicciones:

1) La unidad con UGT, que ha ido como la seda a nivel confederal, ha mantenido fisuras en muchas empresas y sectores, que el enfrentamiento confederal por el asunto de los preavisos podría agravar.

2) Hay luchas (de gran impacto público por ser en servicios como transporte o sanidad) que desbordan a los sindicatos.

3) La atonía durante las negociaciones de la concertación han creado un clima de desmovilización por abajo más allá incluso del deseado por las direcciones confederales.

III. EL SINDICALISMO DE IZQUIERDAS

1) Las diversas opciones que, como la IS de CC.OO, preconizan un sindicalismo a la izquierda de los reformistas (INTG-CXTG, ESK-CUIS, LAB, CSI asturiana, SOC, CGT, CNT,... y demás colectivos sindicales combativos) son una realidad no marginal (gozan de cierto peso aquí o allá), pero tampoco determinante en el panorama sindical de conjunto.

Salvando la peculiaridad del caso vasco, es característico de estas opciones de sindicalismo combativo su dispersión y su débil implantación como dirección mayoritaria de empresas o sectores:

-Su dispersión obedece a que: 1) una parte importante se organiza en opciones nacionales; y 2) la heterogeneidad de concepciones y proyectos. Por eso no es posible juntar a esa vanguardia combativa, ni siquiera en ámbitos nacionales.

-Su débil implantación no le permite (salvo excepciones) promover y dirigir huelgas de ámbito superior a la empresa por encima de las direcciones sindicales mayoritarias, ni mostrar en la práctica la viabilidad de un sindicalismo diferente y alternativo al sindicalismo reformista.

Por su característica de sindicato confederal y a partir de éxitos (como el referéndum de Banca y las elecciones de SEAT) hubo quien creyó que la CGT podría convertirse en "la tercera fuerza sindical representativa". Pero su poca fuerza (ni absoluta ni relativa dentro del sindicalismo de izquierdas, ya que cuenta con tan sólo un millar de delegados), su desigual y escasa implantación territorial, su pérdida del nombre histórico, y sus contradicciones internas (generadas por los necesarios cambios: referencia ideológica anarco-sindicalista, estatutos antipartido, etc.)... son grandes obstáculos que hacen imposible que la CGT pueda dar el salto de convertirse en la referencia de izquierda. Su práctica sindical es heterogénea: dependiendo de territorios, sectores, empresas o militantes hay desde una actividad correcta a prácticas sectarias y/u oportunistas. Las elecciones, en las que compete con unos sindicatos de grandes recursos y en buena coyuntura, van a ser una prueba crucial para la CGT y su futuro.

Esta visión realista no significa desprecio ni indiferencia por lo que es y representa CGT. Apreciamos las coincidencias de línea sindical. Valoramos su implantación. Consideramos positiva su evolución. Así mismo, asumimos de forma constructiva el trabajo que (aunque condicionados por circunstancias no deseadas, como la expulsión o salida de Comisiones) hemos decidido realizar en CGT: en SEAT (que va muy bien) y en Banca-Madrid (a pesar de su grave error de no apoyar la reciente huelga). Pero nuestro proyecto, la IS de CC.OO. y el suyo, el autodesarrollo de CGT, son distintos: ese es el terreno de separación más importante que tenemos.

LA IZQUIERDA SINDICAL DE CC.OO

La situación aconseja reafirmar la importancia de la existencia de una izquierda en CC.OO. y del proyecto de acumulación de fuerzas a partir del trabajo de Izquierda Sindical en Comisiones.

El capital de la Izquierda Sindical de CC.OO.:

-Su representación cualificada del 8% a nivel confederal (conseguida en un proceso congresual amplio y complejo, con centenares de congresos en los que ganó una representación, peldaño a peldaño, con listas alternativas), no fue fruto de la casualidad, sino que expresaba su realidad por abajo.

-Su presencia en la dirección de los territorios y federaciones más importantes, conseguida a pulso, no es algo a menospreciar.

-Los dos mil militantes activos de CC.OO., delegados y/o dirigentes del sindicato (que se expresaron con nombre y apellidos en el manifiesto) son el capital que le permite esa representación y, lo que es más importante, implantación en numerosos comités y empresas.

-Dirige alguna organización territorial, sectorial y de empresa que (aunque pocas y de ámbitos reducidos) le permite promover y dirigir luchas con orientación de izquierdas.

-Ha logrado consolidar su existencia de corriente al interior del sindicato (se conoce su existencia, sus miembros, sus posiciones) y avanzado en su promoción pública en la prensa.

-Tiene un carácter unitario: es un proyecto pluripartidista (de la Liga y el MC) que agrupa también a independientes.

Pero tiene también importantes debilidades, que en las actuales circunstancias podrían afectar a su futuro:

-Las organizaciones que dirige son pocas, la mayoría de sus miembros trabajan en minoría, con las consiguientes dificultades para llevar a la práctica el sindicalismo que defiende.

-Tiene pocas responsabilidades internas. Su presencia en las estructuras no significa que sus miembros dirijan áreas de trabajo, sino que se limitan a ser el "espíritu crítico".

-No está reconocida oficialmente, lo que implica que está impuesta en los hechos pero en "cuarentena" permanente. Una peor correlación de fuerzas o una involución de la democracia en CC.OO. podría poner en peligro su existencia.

-No tiene consolidada su representación, ni asegurada la posibilidad de presentar listas en los congresos en los que anteriormente pudo hacerlo (incluido el Confederal), porque para garantizar eso tendría que superar el 10% en la mayoría de organizaciones confederadas, lo que no es el caso.

-Está obligada a moverse en una situación delicada y frágil debido a una correlación de fuerzas con la burocracia de un equilibrio peculiar: no es tan débil como para no molestar, ni tan fuerte como para imponerse al aparato.

¿Qué balance?

Hay avances apreciables: la representación lograda en los congresos de 1987, iniciativas como la del Manifiesto de los 2.000, cierta aparición pública y la identificación con la izquierda sindical de la gran mayoría de los militantes más combativos de Comisiones.

La consolidación de la Ezker Sindikala como corriente organizada en CC.OO. de Euskadi (con su boletín, reuniones de delegados/as, aparición pública e iniciativas) es un gran avance para la corriente. Aunque tal consolidación no significa reconocimiento oficial de la corriente: su actividad puede ser total o parcialmente cuestionada por el aparato.

El acuerdo entre los dos partidos que animamos la IS de CC.OO. en cuantas iniciativas ha impulsado y en su identificación común con la corriente es bastante satisfactorio, lo que consolida el proyecto.

Por todo ello, el balance es bastante positivo. No obstante, la salida de CC.OO. de una parte de la izquierda sindical de Banca dañó la imagen e implantación de la corriente, malogrando sus excelentes perspectivas de desarrollo (logró aglutinar a 300 delegados/as).

Una experiencia preocupante es la de SEAT, donde de nuevo se produjo la expulsión de un bastión donde la izquierda sindical era mayoritaria. Porque, si nos echan en los pocos sitios donde somos mayoría ¿cómo desarrollar una corriente que no tiene vocación minoritaria, sino voluntad de dirigir la acción sindical y la lucha de los trabajadores desde las organizaciones en las que gana la mayoría? Después de SEAT, Sanidad de Alava y el Valle Hebrón han sufrido también la disolución de sus órganos dirigentes.

Una corriente no organizada confederalmente

El proceso de organización de la corriente en Euskadi es impensable en el conjunto de la Confederación, dada la correlación de fuerzas y la realidad de la izquierda sindical en el Estado, por lo que no cabe entender el balance positivo de la Ezker Sindikala como avanzadilla de un proceso progresivo en todas las CC.OO. La corriente, a no ser que cambiara su estatus legal en Comisiones, está obligada a seguir funcionando de la misma manera que hasta ahora: no organizada, con iniciativas puntuales, con sus miembros de órganos como representantes y portavoces, etc. En estas condiciones, la estructura de los partidos que sustentamos la corriente y el acuerdo entre sus militantes y direcciones, sigue siendo la clave de su vertebración.

¿Qué dificultades le aguardan en el horizonte?

La corriente tiene una implantación pequeña pero sólida, basada en militantes revolucionarios con una experiencia sindical de muchos años. Sean cuales sean las dificultades, retos y avatares de la nueva situación, esta militancia seguirá combativa y activa y a través de su trabajo seguirá la izquierda sindical. A lo que nos enfrentamos nos es a su desaparición. Pero podría retroceder por diversas causas:

-una progresiva marginación, ya que el sindicalismo reformista está en un buen momento y la recuperación sindical puede ser capitalizada por el reformismo y no por la izquierda sindical, ni siquiera proporcionalmente.

-como única oposición global en CC.OO. puede seguir sufriendo represión -no generalizada, pero selectiva- que la debilita.

-si no lograra el apoyo suficiente para presentar listas en el próximo proceso congregual podría sufrir un retroceso grave .

Hacer de la izquierda sindical un referente en el movimiento sindical

De cara al futuro nos hemos de proponer para la izquierda sindical un doble objetivo:

-Evitar que los riesgos enunciados se hagan realidad, logrando la consolidación de la corriente, de su implantación e influencia, su reconocimiento interno y externo. Se trata, por una parte de evitar nuevas pérdidas y, por otra, de lograr que la izquierda sindical consiga aumentar su influencia lo más aproximadamente posible a la proporción de aumento afiliativo que está conociendo Comisiones.

-Convertir a la corriente en un referente en el movimiento sindical, tanto la vida interna de CC.OO. como públicamente. Que sea una referencia para nueva gente que entra en el mundo del trabajo y en Comisiones.

Para lograr estos objetivos la izquierda sindical ha de adecuar su estilo de trabajo y su discurso a la nueva situación, buscando que su esfuerzo permanente por desarrollar una línea de oposición al aparato reformista no se haga de manera que la margine y arrincone; sino, más bien al contrario, que le sirva para afianzar posiciones e influencia. Se trata de operar con los siguientes criterios:

— 1Asentarse firmemente en las organizaciones cuya dirección ya tiene conquistadas, haciendo de ellas sindicatos ejemplares: por su capacidad de lucha y convocatoria, por su afiliación y funcionamiento colectivo y democrático. Si donde es mayoría los sindicatos tienen poca influencia entre los trabajadores (y por lo tanto poca capacidad de lucha), si son raquíticos y sin afiliados, si funcionan mal, poco colectivamente o sin participación de la base... ¡qué poca credibilidad puede tener lo que luego predica! Es a partir de la actividad en positivo que como sindicato podamos desplegar desde estas organizaciones como mejor asentaremos las fuerzas de la IS.

— 2Apegarse a las reivindicaciones y problemáticas concretas concretas. Esto no significa desvalorizar el discurso general ni las propuestas generales de lucha; pero si no queremos que las gentes que nos interesan cada vez nos escuchen menos, debemos combinar ese discurso general con análisis, críticas, propuestas, etc... rigurosas en lo concreto. La línea de trabajo que hemos mantenido en torno a la PSP y a los acuerdos con el gobierno dan el tono adecuado de este estilo de trabajo que nos proponemos.

— 3Desarrollando propuestas e iniciativas con gancho hacia la gente combativa de la base del sindicato. Más que hacer numerosas iniciativas, se trata de que las que se hagan tengan entidad,

aglutinen bien de gente, incidan en una cuestión de importancia general, etc. La iniciativa del Manifiesto de los 2.000 fue ejemplar.

— 4 Actuando de forma que evitemos aquellos enfrentamientos organizativos que pongan en peligro nuestra continuidad en CC.OO. Se trata de aprender a trabajar como oposición dentro del marco de unas normas que cuestionamos, desbordandolas con perspicacia y buscando espacios que amplíen nuestra capacidad de iniciativa pero sin provocar nuestra expulsión. Los motivos que pueden llevar a la burocracia a reprimarnos tienen procedencias diversas, que hacen que en unos casos sea más difícil que en otros eludir la represión:

-Pueden darse inevitables enfrentamientos producidos por la lógica de la lucha o, simplemente, que el aparato nos considere en un momento y lugar dados, demasiado peligrosos y decida golpearlos. En estos casos evitar la represión es difícil, aunque no imposible. En cualquier caso hemos de actuar sin dar fáciles excusas para represión y sabiendo evitar la generalización en cadena lo que implica medir adecuadamente el tipo de respuesta frente a las sanciones (en el Valle Hebrón, por ejemplo, no queremos que la disolución de la ejecutiva acabe en expulsiones que serían catastróficas para el trabajo sindical en este centro).

-En otros casos, un error en nuestro trabajo nos puede llevar a provocar choques imprudentes con el aparato que acaben en sanciones y expulsiones, o a estimular dinámicas - inicialmente no deseadas, pero "imparables"- de salida de CC.OO. En las actuales circunstancias son errores que no nos podemos permitir: porque en general sus consecuencias acaban significando, de un lado, el debilitamiento de la corriente, de otro, la condena a realizar un trabajo sindical más aislado y limitado y, como consecuencia de las dos, el arrinconamiento del sindicalismo de izquierdas (el caso SEAT es, más bien, una excepción).

— 5 Pisando fuerte en el terreno de las luchas concretas, en la solidaridad con ellas, en la crítica a la pasividad (o la oposición) del aparato respecto del apoyo a las mismas,... Los hechos han mostrado que, a pesar del buen momento del sindicalismo reformista, se dan también brechas y desbordamientos que la izquierda sindical hemos de animar y de los que hemos de ser parte activa. La diferencia con otros sectores a la hora de enfocar estas luchas se sitúan principalmente, aunque no sólo, en el terreno de la relación las mismas con los sindicatos: unos las enfocan, incluso obsesiva y sectariamente, en clave de enfrentamiento con las centrales, nuestra orientación será de incorporar a las bases sindicales en su apoyo.

— 6 Buscando determinados espacios de trabajo en el sindicato que podemos desarrollar con cierta libertad, que se corresponden con los perfiles de la izquierda sindical, que nos favorecen de cara a la relación con otros movimientos... Estos se refieren a asumir allí donde podamos las responsabilidades de: mujer, salud laboral y medio ambiente, antirracismo, paz y solidaridad... Asumir estas responsabilidades significa corregir la actual situación de la izquierda sindical que está casi completamente apartada de ellas. Hemos de ser conscientes de que en los últimos tiempos la propia dirección de CC.OO. ha tomado la iniciativa en estas actividades.

— 7 Desarrollando una actividad sociopolítica, con capacidad de iniciativa también en este terreno: de un lado presionando por comprometer al conjunto del sindicato, de otro haciendo iniciativas de la propia izquierda sindical (en este sentido, la campaña de autodeterminación, por ejemplo, fue una buena ocasión a la que no supimos sacarle todos los frutos).

Por el reconocimiento legal de la corriente en CC.OO.

La corriente de izquierda sindical es un hecho en Comisiones, pero no está reconocida de derecho. Teniendo en cuenta la actual correlación de fuerzas y la evolución de la situación sindical, la falta de reconocimiento legal mantiene a la corriente en una situación de interinidad que no es nada conveniente:

-porque deja en interrogante su propio futuro como corriente de cierta entidad: ¿cómo

quedará si, por ejemplo, en buena parte de los próximos congresos dejara de presentar listas alternativas?

-porque le impide aparecer con la entidad y credibilidad necesarias para convertirse en un referente interno y externo como el que nos proponemos.

-porque podría sufrir los efectos de una involución que cuestionara lo que ha sido la actividad de la propia corriente.

-porque sin reconocimiento legal está desperdiciando posibilidades nada despreciables que favorecería su consolidación, estabilidad, aparición, iniciativas y medios...

Las razones de que la corriente no esté reconocida son dos: al aparato no le interesa, preferirían que no existieramos como corriente y, a diferencia de su actitud hacia la CSA, no van a hacer nada para que lo seamos; y nunca nos lo hemos propuesto, conformandonos con una existencia más o menos tolerada, pero siempre en cuarentena. Pero esta actitud nuestra debería cambiar a partir de una valoración más positiva hacia las ventajas que tendría nuestro reconocimiento como corriente.

Consideramos que es ahora (tras las elecciones sindicales y ante la preparación del Congreso Confederado) el momento adecuado para emprender esa batalla democrática por el reconocimiento de la corriente. Batalla para la que es imprescindible un acuerdo entre las fuerzas que animamos la corriente, que deberemos tratar conjuntamente los pasos concretos a dar para conseguirlo.

IV. AMPLIAR LAS FUERZAS SINDICALES DEL PARTIDO

Dimensión del trabajo sindical para el partido

Tenemos una implantación diversificada en varios movimientos, entre ellos el sindical, de características propias como son la naturaleza de los sindicatos (más masivos, menos ideologizados, etc. que los otros movimientos) y de la lucha sindical (las huelgas afectan a la totalidad de los trabajadores concernidos y no sólo a la parte de la población "motivada" en movilizarse). Otra diferencia es nuestro peso relativo en este movimiento, en el que por numerosa que es la fuerza dedicadas, somos una minoría; mientras que en otros la izquierda revolucionaria desempeñamos una función dirigente o codirigente.

Por la importancia que damos a la lucha obrera y sindical y por la que este movimiento ha adquirido en la situación política tras el 14-D, para el partido es clave contar con una sólida implantación en él. Es muy importante, además, para su estabilidad e inserción social dada la continuidad, masividad y estabilidad del medio sindical y de sus luchas. Para una fuerza política reducida como la nuestra uno de los puntales de su inserción es precisamente la que adquiera entre los trabajadores, en sus luchas y organizaciones naturales.

Los esfuerzos dedicados a esta implantación no han de ser contradictorios con una adecuada proporción de fuerzas invertidas en el resto de movimientos que tienen una importancia política de bastante alcance y que nos permiten una capacidad de iniciativa que es más difícil en el movimiento sindical. La proporción actual es adecuada, otra cuestión es cómo favorecer que una parte de las y los jóvenes reclutados en otros movimientos y que se van haciendo adultos e insertando en el mundo laboral vayan interviniendo en sindical.

Las claves para ampliar las fuerzas sindicales del partido

En esta situación podemos aspirar a seguir ampliando nuestras fuerzas sindicales: 1) porque todavía hay una distancia entre los compañeros y compañeras que siguen nuestras orientaciones sindicales y la parte vinculada de una u otra forma al partido; 2) porque la incorporación de nuevas gentes jóvenes al mundo laboral y a los sindicatos y las/os nuevos militantes implantados nos permiten

nuevos espacios que aprovechar. Esta ampliación tiene varios caminos:

1. Optimizar la vinculación al partido de aquellas compañeras y compañeros con las que tenemos alguna relación o vínculo de simpatía: En estos años se ha hecho buen trabajo de organizar a simpatizantes en círculos. Pero nos hemos encontrado también con una parte de simpas o contactos que, admitiendo algún tipo de relación con el partido, no están dispuestos a organizarse en círculos. Será necesario idear formas de vinculación más irregulares que permitan que ese contacto no se distancie, sean colectivas, sean individuales; se trata también de innovar, estudiando qué mecanismos de adhesión/afiliación podríamos poner en marcha para lograr que éstos compañeros/as regularicen algún vínculo con el partido.

2. Dirigir nuestro trabajo hacia la gente nueva que entra en las empresas donde estamos, ganándolas a la actividad sindical con nuestras ideas e iniciativa e intentando ir vinculándolas al partido.

3. Ampliar las áreas de intervención buscando espacios nuevos (como mujer o salud laboral y medio ambiente) lo que implica asumir responsabilidades en el sindicato y orientar el trabajo desde éstas responsabilidades a crear equipos con gente maja que ir vinculando:

-En nuestra intervención en las Secretarías de Mujer en estos años hemos avanzado. Aunque nuestro trabajo es en muchos casos incipiente, se trata de consolidar los avances realizados y seguir por esa línea de implantación, a la vez que prosigamos los esfuerzos de feminización de las fuerzas sindicales del partido y de dar alternativas feministas al trabajo sindical, en las ideas y en la práctica.

-Respecto a ecología/medio ambiente, la campaña de Iniciativa Legislativa Popular antinuclear puede ser una buena ocasión para impulsar esa actividad, recuperando el tipo de iniciativa que muy bien supimos emprender cuando el referendum de la OTAN.

4. Aprovechar bien los nuevos espacios de intervención y áreas de implantación que nos puedan venir a partir del reclutamiento del partido proveniente de otros movimientos y sectores, fundamentalmente a través de juventud. Esto nos puede permitir una implantación en ramos y empresas nuevos en los que no estábamos que es donde más cantera podemos encontrar de construcción de izquierda sindical, de ampliación de nuestra influencia y de nuevo reclutamiento. Algunos criterios de actuación en este sentido:

-Orientar su búsqueda de empleo hacia trabajos no marginales y en fábricas o empresas que pueden tener una rentabilidad, aunque no sea inmediata, para nuestro trabajo sindical. La elaboración de un censo sobre la situación laboral de nuestras juventudes puede ayudar a conocer la realidad y ayudar en la tarea.

-Las direcciones sindicales (de acuerdo con los/as responsables juventud y direcciones) habrían de asegurar la atención sindical de nuestras/os jóvenes que, aunque secundaria, puedan tener o ya tengan una intervención sindical.

-Su lugar de afiliación debe ser CCOO. Esto requiere hablarlo con los/as jóvenes asalariados y una pequeña formación previa.

-Las direcciones analizarán la posibilidad de invertir algún/a joven a intervenir prioritariamente en sindical. Dependerá de factores como la acumulación de jóvenes, o si trabajan en alguna empresa o sector de especial interés, o de que por inserción o edad vaya siendo aconsejable que tal o cual militante de las juventudes se vaya orientando hacia la intervención sindical.

-Las juventudes necesitan formación sobre la cuestión sindical, así como información de la actividad sindical del partido.

Estas pautas de actuación para el trabajo sindical de los/as jóvenes sería conveniente ponerlas en

marcha con ocasión de las elecciones sindicales y los próximos congresos de CCOO: quienes puedan presentarse a las elecciones deben hacerlo, aunque su intervención prioritaria no sea sindical, pues si ahora colocamos a jóvenes en los comités avanzaremos en su inserción como vanguardia en su lugar de trabajo y aumentará la implantación sindical del partido.

No hay una única manera de intervenir sindicalmente entre los jóvenes: en unos casos se hará desde los "viejos" de la fábrica o empresa; en otros, desde los mismos jóvenes que tengamos en la pelea.

V. ELECCIONES SINDICALES

1) ESTAS ELECCIONES NO NOS SON AJENAS

Las elecciones sindicales son algo de muchísima importancia para nuestro trabajo. No sólo porque, dado el debate sobre el modelo de representación nos interesa defender las elecciones y los Comités; sino sobre todo porque en ellas nos jugamos una buena parte nuestra implantación y nuestra relación con los trabajadores y trabajadoras y en el seno del propio movimiento sindical:

-Dada la configuración que existe del sindicalismo ser o no ser delegado/a determina en mucho las posibilidades de intervención de cada militante y simpatizante del partido. Su relación con la plantilla de la empresa, su información, la audiencia de sus propuestas, su movilidad y disponibilidad horaria para el trabajo sindical y la relación con las compañeras y compañeros de la empresa y de la rama,... nada de eso es igual. En una situación como la actual, con el riesgo de arrinconamiento de la gente revolucionaria y de izquierda sindical, perder o conquistar la representatividad de delegados/as sindicales es clave para la inserción del partido y para su intervención.

-En el propio movimiento sindical, donde la vida interna es muy escasa, prácticamente reducida a las estructuras y a las Asambleas de delegados/as, la condición de delegado/a permite poder participar más activamente en el interior del sindicato.

-Las posibilidades de incrementar nuestra implantación en las empresas y sectores donde estamos presentes y antes no dependerá de si entramos en los Comités. Esto es especialmente importante para las y los jóvenes que se han incorporado al mundo laboral.

Por todo ello, las elecciones sindicales exigen la atención del conjunto del partido, de todas sus direcciones y estructuras de base, aunque la coordinación y dirección concreta del trabajo corresponda a las direcciones y militantes sindicales. Se hará un censo de todas/as militantes, simpatizantes y amigas/os del partido, su condición laboral, su afiliación sindical (los asalariados/as que no lo están hay que discutir por qué con la idea de que se afilien) y sus posibilidades de presentarse en puestos en los que salir elegidos/as, planificándose en cada ámbito la actividad electoral. Hay militantes cuya intervención prioritaria se da en otros movimientos, también en estos casos la experiencia indica que salir delegado/a es muy positivo, porque pueden hacer labor en su empresa en el horario laboral y utilizar las ventajas de serlo para sus actividades.

2) ORIENTACION DE NUESTRO TRABAJO ELECTORAL

Por nuestra prioridad de intervención en CC.OO. y nuestro proyecto de corriente en su interior el sindicato al que afiliarse las y los militantes que no lo están es a CC.OO. y es también en las candidaturas de Comisiones en las que nos hemos de presentar (sólo allí donde nuestro marco de intervención es en otros sindicatos nuestra presentación se hará en las listas de esas organizaciones).

El partido como tal no hará propaganda en favor de un voto general a tal o cual sindicato. Pero sus militantes pelearán por el éxito de las candidaturas en las que participan.

Para la Izquierda Sindical de CC.OO. es muy importante que la corriente y sus miembros no

aparezcan ni sean pasivos en estas elecciones, como si el éxito o no de Comisiones no fuera asunto suyo. Al contrario, como militantes de CC.OO. tienen que trabajar activamente en su favor, participando en cuantas tareas puedan; es más: deben aprovechar las posibilidades que se abren en el sindicato para mostrarse como militantes interesados positivamente en los resultados de CC.OO. y esforzarse en ello. Tenemos una especial responsabilidad en aquellas empresas y organizaciones del sindicato dirigidas por la izquierda sindical: con más delegados ampliaremos el trabajo y su implantación relativa en el conjunto del sindicato.

Defenderemos la pluralidad en la confección de las candidaturas, donde somos minoría y donde somos mayoría, pues este criterio no es sólo para garantizar salir donde somos minoría; sino un enfoque de trabajo consustancial a la democracia sindical que defendemos.

Feministizar las candidaturas y los programas

El esfuerzo por feministizar tanto las candidaturas como los programas electorales es algo que atañe a todos los hombres y mujeres de izquierda sindical. Desde las Secretarías Mujer en las que participamos se trata de hacer una campaña y actividad específica orientada a conseguir eso en el conjunto del sindicato. Pero también es un esfuerzo en cada candidatura en la que participemos, especialmente donde somos mayoría.

Juventud

Por las razones expuestas antes, en estas elecciones debemos prestar una atención, que no fue necesaria en las anteriores, sobre la juventud; tanto a nivel de programa (eventuales) y candidaturas, como en relación a nuestras/os jóvenes con posibilidades de presentarse.

Area pública

Hace cuatro años el área pública no participó en las elecciones sindicales, sino que se hicieron después. Ahora serán la mismo tiempo y computarán igual.

El mapa sindical del área pública está formado por CC.OO. UGT y CSIF (en enseñanza hay que añadir los STEs-UCSTE, en sanidad otros sindicatos), que se reparten el total de delegados.

Las Juntas de Personal no son equiparables a los Comités de Empresa. Por otra parte, las listas no son por centros, sino provinciales, de Universidad o de un ámbito amplio (sanidad); quedando la representatividad muy desproporcionada y alejada de los representados.

Somos partidarios de la elección de delegados/as de centro en la enseñanza pública y en aquellos sectores donde la junta representa centros geográficamente distantes a pesar que no tengan ningún reconocimiento legal.

Programa

Para los aparatos la cuestión del programa es algo secundario e, incluso, un obstáculo porque obliga después a compromisos en su cumplimiento. Justamente por esto, nos interesa hacer hincapié en el programa que, según nuestro criterio, ha de recoger las reivindicaciones concretas de las empresas (y sectores, en su caso) y el tipo de acción sindical y de participación que las candidaturas se comprometen a defender, intentando que este aspecto de compromiso tenga la mayor solmenidad posible y se convierta en un instrumento en el que apoyarnos en el futuro para defender las posiciones de la izquierda sindical frente a los "olvidos" o claudicaciones de los aparatos. El tipo de reivindicaciones que defenderemos serán aquellas que hemos venido defendiendo ante el convenio o la acción sindical de cada empresa o sector.

Un aspecto de especial relevancia en estas elecciones es que defenderemos la conquista que supone el sistema de representación vigente frente a quienes quieren cargárselo. No significa

idealizarlo -hemos de ser conscientes de sus deficiencias y de la degeneración en la que han caído muchos comités- pero su fin sería un duro golpe para el sindicalismo en general y para el de izquierdas en particular.