



4. En el corazón de la crisis: análisis y alternativas

Pistas para impulsar prácticas sindicales alternativas

Camilo Espino

Los sindicatos son una herramienta básica del movimiento obrero en su confrontación con el capital, particularmente en épocas de crisis y resistencia. Para comprender el sindicalismo existente resulta clave analizar la orientación de las políticas y programas de las direcciones sindicales. Pero de ello no se deduce automáticamente un tipo unívoco de consecuencias, incidencia y práctica. El modelo sindical resultante depende también del marco institucional, de su formación social como movimiento, su estructura como organización y sus modalidades de representación y acción sindical.

Para caracterizar las direcciones de los sindicatos se han de contemplar dos dimensiones: sus iniciativas en el modelo sociolaboral reivindicado y su orientación sociopolítica. Se ha de valorar, en consecuencia, cómo se llevan a cabo las estrategias y prácticas de lucha para alcanzar su proyecto. Para una evaluación completa, es preciso analizar el marco institucional, y hasta qué punto y en qué modo se acepta o cuestiona dicho marco. Por otro lado, deben estudiarse las formas de organización de las bases sociales sindicadas, y comprobar si la fuerza social que vectoriza se adecua para –por lo menos– contrarrestar a las formas de despliegue concreto del poder capitalista.

No se puede hacer un balance sindical sin tener presentes estos elementos –junto a otros que no son objeto de este artículo– ya que constituyen las vértebras del modelo sindical concreto que posibilitan o impiden el despliegue de la acción sindical.

El modelo institucional del sindicalismo y sus bases sociales

La institucionalización del sindicalismo no se produjo al margen del poder establecido. Fue fruto de un “armisticio” de avance y contención. Al sindicalismo postfranquista se le habilita mediante un “*empotramiento*” en la periferia del aparato del Estado.

La regulación que lo libera, lo encauza. Los recursos que se le reconocen, también lo atan. En la transición postfranquista se le asignó un papel de “agente” negociador limitado a determinadas materias sociolaborales que no coartasen la potestad del empresario sobre la organización del trabajo y sus objetivos de rentabilidad. Lo que le otorgó una limitante función consultiva –el “diálogo social”– en las políticas públicas y una presencia secundaria y prácticamente ritual en materia de política económica. El sindicalismo se formó como instrumento para contrapesar –y sólo contrapesar– el poder del capital, configurándose así como uno de los subproductos contradictorios correspondientes a la relación salarial de este periodo.

Este marco institucional condiciona, en la definición de competencias sindicales, un trato diferencial entre sindicatos (al establecerse la figura de “sindicatos más representativos”), e incluso el carácter del acceso y de la participación sindical, contribuyendo poco a poco a la recomposición social de las organizaciones y, a largo plazo, al espectro ideológico-motivacional. Si queremos comprender la orientación de los sindicatos, aparte de su dirección, debemos mirar las pautas que dinamizan sus bases –afiliación y representantes elegidos. Esos mecanismos de acceso pueden entrañar, en parte, un caballo de Troya, si no se diseñan y gestionan adecuadamente, pues seleccionan perfiles de afiliación o representantes, establecen un tipo de relación de éstos con el sindicalismo, y educan en un tipo de participación o de otra.

La fuente institucional que otorga “legitimidad” pivota sobre las elecciones sindicales. Cada cuatro años los sindicatos se enfrentan para ganar “audiencia electoral”, más representantes, y, por tanto, poder actuar en más empresas y obtener más financiación pública. Requisito no exigido a las patronales. Esta demostración periódica supone una importante detracción de recursos y tiempo para la acción, la negociación y la movilización. El modelo legal establece un modelo perverso porque dificulta su celebración en gran parte de pequeñas empresas –en las de menos de diez– lo impide –en las de menos de seis– y en muchas empresas ni se pueden formar candidaturas. Se exige que se celebren centro a centro de trabajo, dispersando el debate, atomizando la representación. Este sobreesfuerzo agota energías para sostener entre elección y elección un contacto más frecuente, contribuyendo a erosionar la confianza de las plantillas. Esta sensación se intensifica por los escasos hábitos, espacios y tiempos de debate y participación, de los que también las organizaciones sindicales son responsables.

La influencia sindical está pautada por la unidad básica de su acción: el centro de trabajo. Mientras que las decisiones relevantes se plasman a escala supranacional, identificando cadenas de valor, o en las empresa-red (matriz-filiales, empresa principal-subcontratas, empresas central y proveedores y distribuidores, etc.), el espacio en el que opera la acción sindical cotidiana es el recóndito, arbitrario y fragmentario centro de trabajo. ¿Qué pueden hacer los comités si casi todo se decide a otro nivel? Quizá convenga ver el centro de trabajo más que como una

célula originaria como el último ladrillo que define el capital. Lo importante es el proceso de producción global y los nudos donde se adoptan las decisiones.

Los convenios repercuten en todos los trabajadores y trabajadoras, estén o no afiliados, y no hay razones institucionales –obtención de algunas prestaciones, como en otros países– que motiven a la afiliación. El incentivo a la afiliación –si no es ideológico– es bajo o puntual. Cuando los ingresos por cuotas empezaron a pesar menos en el conjunto los sindicatos también empezaron a provocar menos atención. Se animaba a la afiliación, pero se miraba más otras tareas. Se optó por atraer, y distraer, con más servicios y no con más cauces de participación, democracia abierta, agrupación y trabajo colectivo definido. Entre tanto, la toma de decisiones fue centralizándose. El debate y la participación se empobrecieron.

Todo ello refuerza ciertas conductas y el grupo social que conforma la base. Si los sindicatos no apuestan por una afiliación participativa, y se conforman con socios que “consumen” servicios; y si la legislación atribuye a los y las delegadas derechos de disfrute individual (sin la garantía de que el sindicato los organice), se está invitando a la acomodación, al oportunismo o la promoción hacia el burocratismo.

La actitud de los y las delegadas de personal está influida por la carrera hacia la audiencia electoral. Esta empuja a configurar listas de candidaturas muy apriada. Los filtros no pueden ser muy exigentes –es difícil encontrar personas interesadas, comprometidas y preparadas–; seleccionan mucho, por el miedo a actuar en un entorno hostil a iniciativas colectivas; o, por último, se corre el riesgo que los motivos de los que asumen dicha responsabilidad sean dudosos. Al fin y al cabo, las direcciones sindicales a todos los niveles son el resultado de personas que han experimentado todo lo anterior, y ello dejará su impronta.

Ciertas acusaciones a los sindicatos no entienden el carácter contradictorio sindical (ser contrapeso dentro de un sistema sin ser antisistema que, además, tienen una naturaleza distinta a las organizaciones partidarias), y les piden cosas que no están a su alcance. Pero, a la vez, conviene ser conscientes de los problemas derivados de la configuración real del sindicalismo. Por ejemplo constatar que resulta atractivo un estilo de vida en el que un trabajador adquiere jerarquía y reputación. A esta potencial seducción de codearse con ciertas élites le acompaña la tentación de sedimentar complicidades con propios y extraños, ajenas a los intereses de la clase trabajadora. El conflicto así se hace incómodo, la movilización y negociación se relaja, y la gestión se edulcora, para hacer presentables los balances. La tentación de moderarse, buscar salidas de promoción, o llevar una vida más serena, es grande. No hacen falta fuertes sobornos, esta trama va atrapando, alterando o posponiendo el sentido presupuesto a la condición sindical. Aquí radica el problema, porque las grandes corrupciones suelen ser excepción. Únicamente el control y la transparencia, rotación y limitación de mandatos, y que las liberaciones no sean a tiempo completo, plantean vacunas democráticas.

En detrimento de la democracia participativa, se ha profundizado en el modelo representativo centralizado. Las asambleas y la elaboración colectiva –más allá

“El ‘diálogo social’, se idealizó, y su dinámica, en una larga noche de contrarreformas, sólo contribuyó a dosificar las medidas neoliberales de ajuste y la paz social, al tiempo que investía a los sindicatos mayoritarios con un aura de ‘responsabilidad’ y se les reconocía su estatus institucional”

de los equipos de dirección sindical- ocupan un papel subalterno, de difusión o confirmatorio. Se plasma así una democracia desde arriba. Se está más pendiente de establecer alianzas con las diferentes familias existentes, que de agruparse en torno a proyectos con perfil propositivo propio. La alusión al afiliado, e incluso al delegado, supone más un mal necesario para los congresos, que un cimiento para el futuro.

Las direcciones sindicales y su modelo reivindicativo

Tras la Transición, los sindicatos mayoritarios se han orientado de una manera muy particular. A comienzos de los años 80, tras la asunción del orden constitucional sobrevivió una línea socialdemócrata y otra ligada al PCE, que aceptó el modelo de democracia burguesa para el periodo. Pronto, tras las reestructuraciones industriales,

sufrieron una severa derrota. El paro, y las políticas del PSOE, aplastaron la presión sindical. La radicalidad discursiva chocaba con un marco institucional aceptado que les hacía impotentes para contrarrestar el poder del capital.

Tras una primera etapa coincidieron la desmovilización y una moderación ideológica –desde la socialdemocracia al socialliberalismo, de la negociación-presión a la confianza en la negociación tecnocrática– con un reconocimiento de patrimonio y recursos materiales, fundamentalmente para los sindicatos “más representativos”, que fortaleció los aparatos. Se transitó en los años noventa desde el movimiento sindical –sin recursos ni capacidad técnica, pero con raíces e influencia sociopolítica– hacia el sindicalismo institucionalizado especializado en la participación institucional confiada a una “inteligencia” tecnocrática pactista. El “diálogo social”, a partir de entonces, se idealizó, y su dinámica, en una larga noche de contrarreformas, sólo contribuyó a dosificar las medidas neoliberales de ajuste y la paz social, al tiempo que investía a los sindicatos mayoritarios con un aura de “responsabilidad” y se les reconocía su estatus institucional.

La involución tecno-pactista se acentuó hasta que se ha visto amenazado ese *statu quo*. Esta línea, sin margen ni resultados presentables en la presente crisis, terminó por perder la confianza de la mayoría. Las direcciones sindicales se vieron obligadas a modificar su rumbo. Se ha producido así un suave y contradictorio viraje, de nuevo socialdemócrata, con pactos de agregación de minorías críticas, en el que se plantea una resistencia por la conservación de derechos y por la regulación keynesiana de la economía. Se recupera el modelo de negociación-presión, sin concebir aún la lucha a la ofensiva y un nuevo modelo

socioeconómico que rompa con la relación salarial. Esta resistencia sigue confiándose a reestablecer el *statu quo* negociador, creyendo ingenuamente en que haya margen para un pacto aceptable. Y la cuestión es que el conflicto y la crisis no dejen margen, salvo para una estrategia de confrontación sostenida.

La organización de los sindicatos

El sindicalismo alternativo consiste en un modelo de crítica que propone una serie de prácticas organizadas y de unas propuestas de cambio y de acción, a plantear e introducir en cualquier sindicato de clase. Las prácticas alternativas deben extenderse en un sindicalismo de masas. En los mayoritarios ni está todo perdido ni ser sindicato minoritario implica necesariamente ser para todo alternativo. Hay que dar cuenta de qué prácticas se siguen –y no tanto de dónde se desarrollan. Pero ¿a qué prácticas nos referimos?

El sindicalismo que hemos conocido en los últimos treinta años está asistiendo a su fin, ante las agresiones de la burguesía internacional, y es preciso organizarse de otra manera. Asumamos que o reformamos el sindicalismo existente, o nos tocará reconstruir el movimiento sindical de los escombros de lo que quede. En los sindicatos mayoritarios nos encontramos con una estructura orgánica extraordinariamente compleja –que suele ser semejante en otros minoritarios–, desfasada con la dinámica social y del poder actual. Al mismo tiempo, la articulación orgánica interna se ha gestionado sin prevenir la descoordinación, intereses creados, falta de democracia e ineficacia, interferida en la práctica por la lucha por el poder en la organización o por inercias desconectadas de la necesaria cercanía a los y las trabajadoras.

La representación legal y sus órganos en los centros desarrollan su trabajo de manera aislada, escasamente coordinada y abastecida de criterios y recursos adecuados. Los comités intercentros o los comités de empresa europeos son sucedáneos descafeinados de lo que debiera ser un nuevo modelo de comités o secciones de trabajo –desechemos el término “de empresa”–. Los órganos de representación vigentes resultan insuficientes para agrupar, establecer estrategias y contrarrestar las estrategias empresariales. Los órganos deberían diseñarse, o bien actuar sobre la base de la misma escala en que se mueve el capital:

A nivel transnacional:

- Cadenas de Valor (desde la financiación, la extracción, la producción hasta la distribución de determinadas mercancías).
- Empresas en red (empresas matrices, filiales y empresas auxiliares).

A escala territorial:

- Distritos industriales (polígono empresarial, concentración industrial, centro comercial, zona de ocio, destino turístico, etc...) en los que las empresas gestionan asuntos comunes, cooperan comercial y se alían patronalmente. Coincide con espacios de actividad donde hay altas concentraciones de PYMES y trabajadores, frecuentemente sin interlocución ni representación. ¿Por qué no pode-

mos imaginar órganos de representación de personal de diferentes empresas situadas en un mismo polígono o “comarcas de desarrollo” empresarial?

Asimismo, parece conveniente enraizar el trabajo de representación y negociación de estos comités con las direcciones confederales, estableciendo coordinadoras que vertebrén participativamente de lo general a lo concreto y de lo próximo a lo global, desde las bases a la dirección y de la dirección hasta las bases.

Las elecciones sindicales deben repensarse. ¿Por qué no se les exige a las patronales una legitimidad menos oscura? La rivalidad entre sindicatos y el formato fragmentado de las elecciones sindicales no contribuyen al debate y la conciencia de existencia de alternativas sindicales, sino más bien a todo lo contrario, a un enconamiento entre siglas. Sería más interesante que las elecciones sindicales se celebrasen a las escalas de cadena de valor, empresa-red y distrito, en un periodo concentrado. De igual modo, las patronales debieran exponer y registrar transparente y fiablemente su representatividad, y en caso de haber más de una patronal habilitar elecciones.

La afiliación no puede ser un subproducto administrativo. El punto de contacto con los y las afiliadas resulta decisivo para un arraigo en la sociedad. El debate entre acumular cuotas y agrupar militantes –y por tanto que se brinde un compromiso de organización, de vínculo comunitario, de información, formación y de participación activa aportando tiempo, atención y esfuerzo– debe reabrirse. Lo idóneo sería mantener una autofinanciación amplia, que garantice una independencia global de recursos de otras fuentes externas –y de obtenerlas, controlarlas y orientar su uso adecuadamente–. La afiliación debiera estar abierta a todas las personas directa o indirectamente dependientes y afectadas por la relación salarial, y no sólo los empleados directos con contrato formal por cuenta ajena (personas estudiantes, inmigrantes, familiares del que ingresa un salario, autónomas económicamente dependientes, paradas, etc...).

También la relación con los delegados y delegadas sindicales debe cobrar más intensidad y compromiso mutuo. Al tiempo que deben brindarse más recursos y respaldo (asesoramiento, formación sindical, apoyo en la presión, etc...), habría que establecer siempre planes de trabajo evaluables. Todo delegado o delegada debería asumir que su cargo responde a los trabajadores y a una organización, no se puede entender la representación como un derecho individualizado (más allá de la protección que debe tener para el mantenimiento de su empleo y de crédito horario), y su puesto ha de ser revocable. De igual modo, cobra especial importancia que la organización dedique grandes recursos a la formación sindical y a la lucha sociopolítica.

En su carácter más político, cualquier práctica sindical alternativa debe trabajar por contribuir a una lucha unitaria y coordinada con otros sindicalistas, fuerzas políticas y movimientos sociales y ciudadanos. El programa transitorio por la reducción de la jornada laboral sin reducción salarial, la prohibición de despidos en empresas viables y de utilidad social, el ingreso universal garantizado

y la defensa de los servicios públicos, puede ser clave. Los sindicatos de clase deben plantearse en su horizonte formar parte de órganos de expresión democrática popular y preparar recursos de organización autogestionaria de la economía, orientada a la satisfacción sostenible de las necesidades sociales. Para ello, deben operar como vehículo que permita a los y las trabajadoras, acceder o experimentar dinámicas que aspiren al control del Estado y de las empresas, o más clásicamente en prácticas de control obrero, sin renunciar a la toma del poder y su profunda democratización radical.

Mientras tanto, parece básico cuestionar las instituciones burguesas, y participar en las elecciones sindicales en tanto que vía de acceso a derechos y recursos legales, sin admitir que se debilite la acción unitaria. Apostar por la independencia de clase tratando de que sus recursos, no obstante, provengan mayoritariamente de su afiliación. Y emplear las instituciones existentes en tanto que palanca para ganar hegemonía social y fortalecimiento organizativo en aras de sus objetivos, y sortearlas en lo que pueda referir represión de sus legítimas aspiraciones transformadoras. Asimismo, el sindicalismo alternativo no debe entender de siglas, y sí de corrientes del movimiento obrero comprometidas con este programa de combate clasista, y para ello debe poner en coordinación, con estructuras estables, a todos aquellos involucrados en este camino, estén y vengan de donde vengan.

Camilo Espino es militante de Izquierda Anticapitalista.



5. En el corazón de la crisis: análisis y alternativas

Del anarcosindicalismo a la autogestión: propuestas ante la crisis en clave revolucionaria

Lluís Rodríguez, Endika Alabort, Luis Buendía y Salvador Comendador

La situación es crítica. Se está traspasando una vez más el coste de la crisis capitalista a los trabajadores, eliminando de un plumazo sus conquistas históricas o introduciendo reformas que afectan a sus condiciones de vida, y el paro vuelve a alcanzar magnitudes históricas. Al mismo tiempo, las organizaciones que teóricamente defienden los intereses de los trabajadores carecen de repre-