

Los retos de la renovación sindical en España

Revista Libre Pensamiento

El sindicalismo de clase se encuentra ante una paradoja. Por una parte, las organizaciones se fortalecen en afiliación, en representación y en extensión en nuevos sectores, fundamentalmente en los servicios privados. Al mismo tiempo, los niveles de desigualdad, de pobreza y de precariedad siguen siendo muy altos, al igual que las violencias machistas y la discriminación de género. En las empresas y los sectores con organización sindical y con voluntad de confrontar con los empresarios, la situación es sensiblemente mejor, pero a nivel general, el sindicalismo de clase no consigue incidir de forma significativa.

Afiliación sindical en torno a 2017 (datos aproximados)

Sindicato	Personas afiliadas
CCOO	1.059.100
UGT	1.096.400
CSIF	296.900
USO	112.900
ELA (País Vasco y Navarra)	101.700
CGT	80.000
CIG (Galicia)	66.500
LAB (País Vasco y Navarra)	45.000

Fuente: estimaciones del autor a partir de distintas fuentes.

Los sindicatos de clase no se extinguen, como vienen pronosticando desde hace décadas los medios de derecha y de ultraderecha, están más fuertes que nunca. El riesgo por tanto no es tanto desaparecer físicamente, pero sí desaparecer como fuerza capaz de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la mayoría social de clase trabajadora.

Esta paradoja y este riesgo afectan tanto al sindicalismo de gestión y servicios, como al de participación y movilización, un espacio muy fragmentado, donde se ubica el anarcosindicalismo en general y la CGT en particular.

Ante esta situación, son cada vez más los sindicatos de clase que consideran necesaria y urgente una renovación sindical profunda, que revise estrategias, formas de organización, alianzas sindicales y alianzas sociales.

Hasta el momento, este debate se ha dado al interior de distintas organizaciones, y quizá ha llegado el momento del intercambio de opiniones y del diálogo respetuoso entre los sindicatos de clase que apuestan por la participación y la movilización, un debate en el que también necesitamos escuchar y compartir con otras organizaciones sociales, especialmente al movimiento feminista.

Centrar los esfuerzos y los recursos en los sectores precarios

Los sindicatos tienden a organizarse en las empresas y sectores más propicios, como es natural, y esta dinámica provoca que, de forma inconsciente, la actividad sindical acabe basculando hacia las grandes empresas y hacia aquellas compañías donde ya existe una organización consolidada. De esta manera, los sectores que más necesitan el sindicalismo combativo, los precarios, son al mismo tiempo los sectores con menos actividad sindical.

Porque es más difícil sobreponerse a la represión y los abusos de los empresarios, cierto, pero también porque no siempre se dedican suficientes esfuerzos y recursos desde el sindicato.

Las personas más mayores que lideran el sindicato han de ser generosas, dar un paso al lado y facilitar que las más jóvenes, y en particular las más precarias, tomen la iniciativa. Si quienes más influyen son personas cercanas a la edad de jubilación, el cambio es más complicado, porque sus problemas no son los mismos que los de las jóvenes, más afectadas por la precariedad, por la rotación de empleos y por las dificultades para desarrollar un proyecto de vida.

En estos sectores precarios se emplean sobre todo mujeres y jóvenes y personas racializadas, con culturas laborales y tradiciones de lucha muy diversas. Por lo tanto, el sindicato tiene que ser flexible y abierto para integrarlas en una misma lucha que unifique a todos los colectivos, y dedicando más recursos organizativos a los sectores que peores condiciones sufren.

Superar el sindicalismo limitado a las secciones de empresa

La actividad sindical más inmediata y sencilla es la que se realiza en la propia empresa. Es el terreno que mejor se conoce, dónde se tiene más fuerza y por tanto donde es más fácil la acción sindical. Sin embargo, es necesario superar las paredes de la empresa para participar en la federación local o en el sindicato único. Solo así nuestra actividad podrá incidir en los sectores más precarios y menos organizados y al mismo tiempo, dar cabida a todos los problemas sociales (ecología, feminismo, vivienda, energía, salud, educación, guerras, gastos militares...) Al salir de la empresa, también es más sencillo confluir con las organizaciones sociales que trabajan en estos temas.

Quizá el modelo actual de grandes secciones de empresa y grandes sindicatos sectoriales debería evolucionar a un modelo más apegado al territorio, sindicatos únicos de ámbito local reducido, con alianzas con sindicatos de barrio, centros sociales, asociaciones o sindicatos de trabajadores especialmente precarios: repartidores (*riders*), manteros y trabajadoras del hogar.

Imaginar nuevas estrategias de acción sindical

Cada vez hay más sectores y empresas cuyo modelo de negocio se basa en mantener un nivel alto de precariedad y de rotación de personal de forma permanente para aumentar el nivel de explotación de las personas trabajadoras. Estas empresas no negocian nada, antes prefieren reducir un poco sus beneficios o pagar las sanciones de la autoridad laboral que aceptar los mínimos que establece la ley.

Bien lo saben las delegadas sindicales de empresas como Telepizza. Aunque se consiga organizar una sección sindical, e incluso obtener la protección legal que proporciona la representación, al cabo de unos pocos años la mayor parte de la sección sindical cambia de empresa y quienes se quedan no pueden resistir solas. No se puede pedir a nadie que se enfrente sola a una multinacional. Si una o dos o tres personas son las únicas luchadoras en una empresa así durante muchos años, el desgaste es terrible, con efectos en la salud, generando una situación insostenible.

En estas empresas, con alta rotación, donde la Inspección de Trabajo y el Juzgado de lo Social no sirven ni para conseguir derechos básicos como una taquilla o un calendario laboral anual,

quizá la solución pase por extender el conflicto fuera de la empresa, en buscar alianzas en el territorio con otras organizaciones y colectivos para cuestionar la imagen pública de la empresa, y poder mantener luchas largas sin que todo el peso y el desgaste recaiga en la minoría luchadora de la plantilla. Para apoyar el esfuerzo de estas sindicalistas una opción podría ser organizar cajas de resistencia confederales que permitan sostener luchas largas de pocas personas contra empresas grandes.

Al mismo tiempo, necesitamos cambiar el marco laboral general, para que las empresas no tengan todo a su favor. Por ejemplo, conseguir mejoras legales en el Estatuto de los Trabajadores que prohíban el despido libre, que prohíban o limiten mucho la subcontratación y el trabajo autónomo. Para este tipo de cambios generales en el Estatuto de los Trabajadores es necesaria una movilización muy grande y sostenida en el tiempo en todo el país. Eso no podemos hacerlo como CGT en solitario, necesitamos construir alianzas en todo el país con otras organizaciones sindicales y sociales.

Adaptar la organización a la precariedad laboral

Las organizaciones sindicales, por lo general, están pensadas para trayectorias laborales estables en una misma empresa o en un mismo sector. Con nuestra organización interna actual, se lo ponemos muy difícil a las personas trabajadoras precarias que hoy trabajan en la hostelería, mañana en la construcción, pasado en la limpieza y en el telemarketing... No es razonable que ante cada cambio de empleo tengan que empezar de nuevo en un sindicato diferente. Deberíamos ser capaces de imaginar formas de organización más flexibles y pensadas para las personas con empleos precarios, que son quienes más necesitan el sindicato.

En demasiadas ocasiones se ha dado el caso de sectores nuevos que se han organizado en CGT y que cuando han desarrollado la acción sindical con formas nuevas, adaptadas a sus realidades, desde la organización se les han puesto todo tipo de trabas porque su acción sindical suponía cambiar el reparto interno de poder de sindicatos y federaciones. Este ha sido el caso de la Coordinadora de Informática o de la huelga del personal investigador de las universidades.

Por otro lado, la sección sindical, el sindicato o la federación local deberían plantearse como objetivo el conseguir ser espacios seguros, amables, en los que apetezca participar. Donde no se permitan comportamientos agresivos ni intimidatorios. Espacios también donde proponer nuevos modelos de masculinidad alternativa a la masculinidad patriarcal. Para estos objetivos sería útil contar con una guía de acogida para quienes se acercan por primera vez al sindicato, y designar una persona acogedora de referencia, que proporcione confianza. Militar en el sindicato no solo supone mejoras laborales y sociales colectivas, sino también aporta en lo personal al conocer gente afín con la que compartir un proyecto de cambio social.

Dar la batalla ideológica sobre el valor del trabajo (el de cuidados y el del lugar de trabajo) y sobre el valor del sindicalismo para el cambio social

La ideología dominante plantea que el trabajo es cosa del pasado, que ya no aporta a la sociedad. Y este discurso neoliberal ha sido aceptado por parte de la izquierda, incluso la radical. Este rechazo al trabajo olvida que solo el trabajo crea riqueza y confunde trabajo con empleo. Una cosa es oponerse a empleos absurdos que no producen nada bueno, y otra cosa es oponerse al trabajo, algo que no tiene sentido. A lo que nos oponemos es a trabajar muchas horas, a trabajar en malas condiciones, a trabajar para producir bienes o servicios malos para

la sociedad o innecesarios, a trabajar por trabajar, a aumentar la producción por aumentar la producción. Sin embargo, sustentar la vida, alimentarnos, cuidarnos, son trabajos socialmente necesarios, y sin ellos no es posible el cambio social, ni siquiera es posible la vida.

Confluir con organizaciones afines

Al tiempo que extendemos la acción del sindicato a ámbitos diferentes al estrictamente laboral, también es necesario el acercamiento y cooperación con otras organizaciones con las que compartimos concepciones y prácticas sindicales, aunque tengamos diferencias ideológicas.

Es obvio que el aislacionismo y el enfrentamiento entre las organizaciones sindicales combativas nos hace más débiles de cara al enemigo real, el capital, e incluso nos hace olvidar en muchos casos cual es el verdadero objetivo de nuestras organizaciones, la revolución social.