

16. Metido en harina

El año 1985 marca mi participación plena en la Sección Sindical de CC. OO., al ser elegido en agosto Delegado Sindical, en mi ausencia, por estar entonces de vacaciones en Alemania. Me sorprendió gratamente que me introdujeran entre los candidatos porque no me lo esperaba. Me había propuesto el sector carrillista, a pesar de mis críticas al mismo durante la pelea por el Convenio. Pero había sido una crítica limpia y fue quizás mi empeño en colaborar, pero manteniéndome siempre al margen de lo que ellos entendían desde sus reductos partidarios como enfrentamientos ideológicos. Claramente yo me situaba a la izquierda de los carrillistas, pero nunca me volqué con la «izquierda» y mis críticas eran siempre eso que se dice «constructivas», esto es, basadas en los hechos acaecidos y proponiendo soluciones o cambios de rumbo que podían ser aceptados por el conjunto de los delegados de CC. OO.

Quizás convenga relatar las conclusiones a que había llegado cuando los conocí más de cerca. Los carrillistas tenían la mayoría y contaban con el apoyo del aparato sindical de Zaragoza. Pero en un núcleo tan pequeño como la Sección Sindical, es el carácter, la personalidad de los componentes, quien marca el rumbo, más que propiamente los partidos en liza. Así, el Secretario General de la SS, Ángel Millán, que también era el Presidente del Comité desde que CC. OO. consiguió la mayoría absoluta, era un hombre con poco carisma y fácilmente influenciable. El segundo de a bordo, Ramón Górriz, ya lo he descrito suficientemente en el capítulo 12 de este culebrón. Ambos procedían de la lucha clandestina y Millán era (es) ingeniero y trabaja en el Departamento de Proyectos, mientras que Górriz es maestro de escuela, y trabajaba en algún Departamento de las Oficinas. Es decir, no son obreros, lo que en algún modo influye en su trato con ellos. Ni que decir tiene que enfrentados ambos caracteres, es Górriz quien se lleva casi siempre el gato al agua, y digo casi, porque en determinadas circunstancias, Górriz se quedaba en la sombra, dejando a Millán tomar la iniciativa.

Por otra parte, yo les podía ser útil, precisamente por no estar alineado con ninguno de ellos. No es por casualidad que nada más ser nombrado Delegado, pusieron en mi mano la confección del boletín de fábrica, que se llamaba «Pausa». De esta forma no prevalecían las líneas políticas de un partido concreto, que habría provocado discusiones entre ellos. Además, como pude comprobar después, esas líneas se difuminaban cuando se trataba de enfrentarse a la empresa. Lo que predominaba era algo que ya cité anteriormente: su falta de preparación para saber maniobrar frente a las tácticas de la Dirección de la empresa.

En 2002 hice un viaje a Brasil y llevé conmigo algunos de los apuntes que tenía de entonces, revisados e impresos en forma de cuaderno. Extraigo de ese material lo que compuse para relatar mis primeras impresiones cuando asumí el cargo de Delegado.

Mi debut como Delegado Sindical. A trompicones.

Relaciones con la empresa

Los dos primeros encontronazos me impresionaron tanto que no son de olvidar. Fuimos elegidos 3 compañeros, que era lo que nos correspondía en el otoño de 1985. Pocos días después se iba a celebrar una reunión con la dirección de Relaciones Laborales, creo que a solicitud del Comité para pedir a la empresa explicaciones ante los rumores de que pensaba externalizar el taller de Mantenimiento en el que se bobinaban motores. Me coincidió con la semana que estaba trabajando en el turno de noche. Como la reunión estaba marcada para las diez de la mañana, y yo salía del trabajo a las seis, decidí dormir en el coche, en el aparcamiento de la fábrica, desde que saliera, a las seis, hasta las nueve y media, hora a la que puse un despertador de muñeca que me prestó un compañero. No quería perderme esta ocasión de ver a lo vivo las relaciones que existían entre la empresa y el Comité.

No me enteré cuando tocó el despertador y me desperté sobresaltado por un ruido externo. Eran las 10. Salí disparado a la sala donde se celebraba la reunión y me encontré con que ya había empezado y estaba con la palabra tomada Manuel de Andrés, el Director de Relaciones Laborales¹. Con la palabra, con la iniciativa y con todo. Peroraba sobre la condición del ser humano: «Naturalmente, a todos nos gustaría que nos mandasen el salario a casa sin necesidad de trabajar, etc. etc.». Respecto a las externalizaciones dijo como de pasada, sin citar para nada el taller de motores, aunque fuese ese el motivo de la reunión, que eso era legal y que la empresa tenía que reducir costos. Y cuando dio por terminada su disertación dijo que aliviásemos en lo que tuviéramos que decir, que tenía cierta prisa.

Ese discurso lo puedo admitir quizás, en otras circunstancias, y con otras personas, pero nunca en aquellas, así es que esperé a que terminase y pedí la palabra: «Para no perderme esta reunión he salido de trabajar a las seis y he dormido en un coche hasta ahora, por eso he llegado tarde. No he venido a recibir una lección de filosofía, por si fuese poco, de la barata,

propia de los encargados del taller, que no esperaba en boca de nadie de la Dirección. Creo que hay un orden del día con las cuestiones a tratar y a eso he venido. Y por favor, sáqueme Vd. (remarqué el «usted» porque, para mi asombro ya había notado que los del Comité se tuteaban con él, y yo por ahí no pensaba pasar) a mí de esa generalización, no me introduzca en ese «todos». «Jamás he hecho ascos al trabajo, porque lo considero una necesidad humana para producir lo que necesitamos para sobrevivir.» Aun me volví a los del resto del Comité y les pregunté por qué estaban aguantando aquello.

Se puso rojo de ira y me respondió que no tenía ninguna obligación de asistir si no quería, que me hubiera ido a casa. Le contesté que como Delegado Sindical tenía derecho y quería asistir pero no para oír esas cosas. Terció el Presidente del Comité, conciliando (pero dando a entender que yo no sabía comportarme) y me callé a ver cómo continuaba aquello. El Director de Personal, Manuel de Andrés (Manolo para mis compañeros) se negó en redondo a considerar las quejas que se hacían y en pocos minutos acabó la reunión con el Presidente cabreado diciéndole a «Manolo»: «Al final resulta que vamos a tener que darle la razón a Doctor». Y al salir, me dijo en el pasillo: «¡Has hecho bien, para que se entere!» Pero no me explicó por qué le aguantaban. De ahí en adelante, en todas las reuniones de ese tipo, como yo no perdía la ocasión de intervenir, «Manolo» se irritaba por el simple hecho de tener que pasar del tuteo con ellos al trato de usted conmigo.

El siguiente tropiezo sucedió unas semanas después, con el empleado de Relaciones Laborales de la nave, un individuo, que, según supe después había hecho sus armas en el sindicato vertical. Habíamos decidido en el Comité pedir a los de Relaciones Laborales, (hay uno en un despacho en cada nave de Producción) que antes de sancionar a algún trabajador por faltas de asistencia o cualesquier otros motivos, nos avisasen para que nosotros pudiéramos hablar con él, decirle que estaba en el punto de mira de la empresa y escuchar su versión, si quería dárnosla. Era la primera vez que trataba con él. Me sentó en la mesa, frente a él y me escucho hasta el final. Al seguir, inició el mismo discurso que su jefe unos días atrás, sólo que como estábamos solos, no me metió a mí ni se metió a sí mismo dentro de los que quieren vivir sin trabajar. Generalizó sin más y me puso un ejemplo. Una vez fue al Centro Médico y se cruzó en la puerta con un trabajador que salía y, con las mismas rasgaba en pedazos la receta que había

recibido y la tiraba a una papelera que hay cercana. «Esperé a que se alejara –añadió– recogí los pedazos de papel y los recompuse para saber quién era. Le llamé al despacho después para preguntarle por qué había hecho eso y me respondió con toda su cara que hay que aprovechar cualquier posibilidad para darse de baja. Se cobra menos, pero no se trabaja».

Le escuché en silencio y al seguir le pregunté si tenía o no algunos en el punto de mira para sancionarles y me quería decir quienes eran para hablar con ellos. Ese era el motivo de mi visita. Sacó una carpeta en la que tenía no más de 5 ó 6 expedientes, de los «vagos», naturalmente y me dio algunos nombres. Entonces le pregunté cómo es que ponía como ejemplo de lo que son los trabajadores al que rompió la receta y sólo tenía cuatro o cinco en aquella carpeta, cuando en esta nave de la que él se encargaba tiene unos 1.500 trabajadores. Se acabaron las sonrisas y la cordialidad. Como cargaba con la misma soberbia que su jefe, en otras reuniones con él acabábamos siempre a gritos.

En los 5 años que estuve de Delegado fue siempre lo mismo, repetido hasta la saciedad. Me asombraba ver la carencia de recursos dialécticos de todos los empleados de Relaciones Laborales, así como su permanente identificación con la empresa, con el uso del «queremos hacer», «es nuestra norma», etc., para referirse a lo que han decidido sus jefes. Jamás conseguí (y lo intenté siempre) oírles un mínimo distanciamiento de la Dirección en cualquier tema, por aberrante que fuese lo que defendían. Siempre la historia de la «condición humana», siempre la tentativa de que admitieses sus tesis, aunque fuese de palabra y, naturalmente, el descaso y desinterés si entrabas por otros caminos. Es curioso que ahora, el mes de junio de este año 2002, se ha extendido el rumor de que uno de los departamentos que la empresa quiere entregar a empresas externas es el de Relaciones Laborales. CC. OO. ha lanzado una hoja denunciándolo y solidarizándose con ellos, porque son «trabajadores como nosotros».

Finalmente, unas consideraciones sobre la función del tuteo en esas relaciones, un tema que me sumía en cavilaciones tras cada reunión del tipo de la que describí. Algunas veces lo discutí con los compañeros de CC. OO. del comité y no me entendían, lo consideraban algo sin importancia. Para mí la tiene, y mucha. Es, indiscutiblemente, una concesión del que efectivamente manda y te puede poner en la calle y pagar lo que sea, como sucedió en la Ford, donde tuvieron no sé si a uno o a varios del Comité en su casa, pagándole el sueldo pero no dejándole entrar en la fábrica. Como concesión que es, crea un clima en las reuniones mucho más favorable al representante de la empresa, crea un acercamiento humano ficticio que le permite

al que manda reducir la tensión y quitar hierro a la argumentación y a las expresiones que empleas para defender una reivindicación. Además permite a la empresa reprender «amistosamente» a quien, según ella, ha cometido una falta de cortesía. Esta es una de sus más importantes armas, aunque no lo parezca, porque la cortesía obliga a escucharles hasta el final, aunque se vaya por los cerros de Úbeda, se desvíe del tema o se dedique a consumir el tiempo en situaciones en las que el tiempo corre contra nosotros, como los porteros de fútbol pelotean con el defensa cuando van ganando, para que pase el tiempo. Por el contrario, el trato de usted crea una atmósfera de seriedad, una barrera que permite centrarse en materia más rápidamente, evitar interrupciones y tentativas de banalizar el tema y argumentar hasta sus últimas consecuencias en la defensa de tus tesis. Esas eran mis reflexiones durante las reuniones que mantuvimos.

Relaciones con los otros delegados

De un lado estas experiencias en el trato directo con la empresa y de otro lo sucedido en la lucha por los dos últimos convenios, (1984 y 1985) me demostraron de forma palmaria la falta de preparación sindical de los delegados de CC. OO., que eran los que me interesaban y con los que podía intentar algo. Falta de preparación, tanto de cara a los trabajadores, como de cara a la empresa. Yo no encontraba por ningún lado la «firmeza» de sus convicciones y me sorprendían sus alegatos en la prensa del sindicato sobre la «participación de los trabajadores» que no veía transformarse en hechos. Como a mis ojos, en aquel momento era simplemente falta de preparación, sin más, propuse dar un curso de Formación Sindical, que fue aceptado con bastantes reticencias. Una importante experiencia que relataré más abajo.

Me equivocaba y la realidad sólo fui reconociéndola poco a poco, tras penosas experiencias con ellos. Lo que yo consideraba «falta de preparación» no era tal sino simplemente otro tipo de preparación. Su concepto de «participación» se reduce a movilizar a los trabajadores y que respondan como se desea. Que no haya esquirolas y que los trabajadores acepten las consignas que se les dan, esto es: Que no vayan ni más cerca ni más lejos de lo que quiere el sindicalista. Al hablar de las actitudes de los trabajadores, siempre partían, tanto la izquierda como el PCE de una división de los trabajadores en sectores, unos «de izquierda», otros «de derecha» unos que siguen las consignas de este sindicato, otros que siguen las de aquel, etc. Aún recuerdo como me chocaba aquello, que para ellos era un hecho indiscutible. Si eso

me sorprendía, no me sorprendía menos el hecho de que tenían establecido unos «niveles de comunicación» (así los llamó uno de mis compañeros cuando me reprocharon en una ocasión por decir no recuerdo qué a los trabajadores). ¿Qué significa esto? Significa que cuando estas con un trabajador no puedes decir ciertas cosas que sí se las puedes decir a un afiliado, al cual tampoco puedes decirle ciertas cosas que sí se pueden decir entre el círculo de los delegados. Hay pues hasta tres niveles. Por ejemplo, a un trabajador no se le pueden contar cualquiera de las fechorías que comete UGT entre los bastidores, porque eso es hacer «antisindicalismo», pero a un afiliado, que ya «empieza a entender lo de los niveles» si se le puede comunicar, no sólo se le puede, sino que se le debe informar, principalmente en los últimos años, de 1988 hasta hoy, porque la crítica a UGT en las asambleas de afiliados es el medio para justificar la impotencia de CC. OO. En general pues, todos admitían que hay cosas que el sindicalista no puede decirle a cualquier trabajador. Y lo dicen abiertamente y hay trabajadores que lo asumen.

Desde el principio yo fui para los otros delegados algo así como una pieza de un puzzle a la que no se le encuentra el lugar donde encaja. Ellos, amigos y enemigos, se conocían de años atrás y en sus relaciones mutuas iban siempre sobre seguro, cada uno conocía las «querencias» de los demás y con ello, la información que tenía que darle y la que no tenía que darle, así como el camino idóneo para atraérselo (o para neutralizarlo) cuando era necesario. Lo que sí tenían todos en común era esa visión del trabajador que he descrito más atrás. Yo no encajaba, yo ponía en cuestión aspectos de nuestro quehacer, así como de nuestras relaciones con los trabajadores, que ellos habían aceptado siempre como normal e indiscutible. Y lo peor: no se me podía relacionar con una corriente política. Para que ellos se sintiesen bien conmigo tenía que ser comunista, o trotskista, etc. Es decir, tenía que obedecer a algo, seguir consignas de alguien, persona o partido. No conseguían digerir (ni lo han conseguido hasta hoy) el hecho de que yo actué solamente a partir de mis principios y criterios propios. En una palabra: se sentían inseguros conmigo.

No me desagradaba eso porque yo consideraba que esa inseguridad provenía de su necesidad de sentirse instalados cómodamente en un entorno conocido, que no puede dar sobresaltos. Precisamente porque yo considero eso un estancamiento, me dispuse a dejar que fuesen las experiencias conmigo, con mi trabajo, las que les dijeran lo que yo era, a ver si encontraban alguna etiqueta que ponerme. Han pasado 20 años y la triste verdad es que la única que han encontrado, sin mucha convicción (pero algo hay que decir de cara al respetable) es la de «loco» o «raro».

Pero esta medalla tenía entonces un reverso: Al no decantarme por ninguna de las facciones en liza, y además respetarlas a todas, aparecí de manera natural, como la persona idónea para hacerme cargo de la propaganda, esto es, de la confección de nuestro periódico, el PAUSA, que compuse y maqueté desde principios de 1986 hasta abril de 1990, que dimití de delegado. El PAUSA tiene un historial interesante y merece un capítulo más adelante. Vaya por delante que me volqué en el proyecto y a él se deben los momentos más gratificantes que viví en esos 5 años de delegado.

Relaciones con los trabajadores

Yo, que me comunicaba mucho más con los trabajadores que con los delegados, que estaba atento a los cambios de su estado de opinión y a la reacción que producía entre ellos cualquier rumor que afectase al colectivo o parte de él, no podía entender lo de los niveles. Cada vez que salía del taller con horas sindicales me sentía en la obligación de informar a la vuelta a mis compañeros del taller de lo que había ido a hacer y de lo que había sucedido. De esta forma, también, acallaba a los malintencionados, que siempre los hay, que dicen que el delegado coge horas sindicales cuando tiene un trabajo duro por hacer. Hablaba con los trabajadores de toda la nave (mi trabajo consiste en reparar máquinas que se averían y puedo estar en cualquier parte de la nave), escuchaba opiniones, exponía las mías, etc. y encontraba afiliados a UGT que criticaban a su sindicato, afiliados a CC. OO. que no estaban de acuerdo con lo que habíamos hecho en tal o cual ocasión, no afiliados a nada que se interesaban por el tema sindical, etc. Por ningún lado vi ni sentí esos «sectores» que son la base que tenían mis compañeros para juzgar los comentarios que yo oía y les comentaba. Nunca usé lo de los «niveles», ni lo quise entender, porque eso nace de puntos de vista o tácticas o lo que sea, que me son totalmente ajenas.

Los resultados de mi estrategia, (que no es tal, sino mi comportamiento natural) me confirmaron una y otra vez que no tenía por qué ver a los trabajadores bajo otro prisma que el mío. Un ejemplo: en las elecciones del año siguiente, 1986, CC. OO. bajó de 20 delegados a 11. El castigo de los trabajadores por el desastre de 1984. Yo estuve husmeando por todas partes, oyendo opiniones, conversando aquí y allá y vi venir el descalabro. Mis compañeros de CC. OO. no me querían escuchar y decían que era un ave de mal agüero, aunque los liberados, Millán y Górriz, podían correr por toda la fábrica mientras que yo hice las pesquisas sólo en mi nave. Uno de

ellos, Luis Mariano, me preguntó seriamente dos días antes de las elecciones, cuantos calculaba yo que sacaríamos. Recuerdo que se lo escribí en un papel y le dije; no lo mires hasta que acabe el recuento. Pero lo miró y me preguntó si estaba loco. Le puse «de 11 a 13». Sacamos 11 y tras el recuento era de ver las caras y las preguntas que se hacían entre sí: ¿Cómo es posible? Tan lejanos estaban de la realidad que pusieron tranquilamente en el puesto 12 de la lista a uno de los hombres clave del PCE, Carvajal, uno de esos que para el partido es impensable que no esté en el Comité. Y se quedó fuera. Parece que su teoría de los «sectores» no funciona muy bien, pero no les vi la menor intención de revisarla. De entonces en adelante ese desfase, esa falta de sintonía entre las actitudes más generales que han tomado los trabajadores en los conflictos y las respuestas dadas por los sindicalistas ha sido la regla mucho más que la excepción.

El cursillo sindical

En principio fue aparentemente bien aceptada mi propuesta de iniciar un cursillo sindical, no sin ciertas reticencias principalmente por parte de Ramón Górriz y sus compañeros de la LCR, para quienes lo único que hay que hacer es elegir los trabajadores que les escuchan para intentar que entren a su partido.² Los carrillistas me propusieron que tuviese un encuentro con el responsable de Formación del sindicato en Aragón, un destacado miembro del PCE. Nos encontramos en el local del sindicato en Zaragoza y, como me barruntaba se trataba de hacerme un test para descubrir por dónde me inclinaba ideológicamente. Parece que pasé el examen (no sé con qué nota) porque no pusieron más pegas y se dispusieron a ayudarme. Naturalmente, ni les pasó por la mente que el cursillo iba dirigido a ellos. Lo tomaron como si fuese para los afiliados.

Después del test, para ganarme la confianza de ellos, o si eso no era posible, por lo menos para neutralizar cualquier ataque, opté por elaborar un plan de trabajo que no se desmarcase en absoluto de las bases que marcaban el sindicalismo de CC. OO., tomando como guía sus Estatutos. Pero ya en aquel entonces, todavía con Camacho de Secretario General, esos Estatutos, que se aprobaban en los Congresos sin discusión, se estaban transformando aceleradamente en una simple figura decorativa, con un carácter casi sagrado, sin ninguna influencia sobre la táctica y la estrategia que marcaban los documentos de los Congresos.³ Dando vida a esos Estatutos yo iba a contrapelo de la acción sindical diaria, pero nada podían hacer en contra.

Este fue el plan de trabajo que presenté y se repartió en octavillas por la fábrica:

LA SECCION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS EN G.M. DARÁ INICIO EL DIA 28 DE ABRIL A UN CURSILLO DE FORMACION SINDICAL PARA SUS AFILIADOS EN LA FABRICA.

ESTE CURSILLO TENDRÁ UNA DURACION DE DOS MESES Y MEDIO. LAS CLASES SE IMPARTIRÁN LOS LUNES Y MIERCOLES, DE SEIS A OCHO DE LA TARDE EN LOS LOCALES DE CC.OO.

PARA QUE PUEDAN ASISTIR AFILIADOS DE LOS DOS TURNOS SE REPETIRÁN LOS TEMAS DURANTE DOS SEMANAS CONSECUTIVAS. CADA PARTICIPANTE TENDRA PUES DOS CLASES, CADA SEMANA QUE TRABAJE POR LA MAÑANA Y NO TENDRÁ CLASES LA SEMANA QUE TRABAJE POR LA TARDE.

DIAS 23 Y 25 DE JUNIO; 30 DE JUNIO Y 2 DE JULIO; y 7 Y 9 DE JULIO:

Para estas tres últimas clases elegiremos los temas a tratar durante el curso, en función de las necesidades expresadas por los participantes. Se decidirá y anunciará con la debida antelación.

TANTO EL TEMARIO DEL CURSO COMO LA ORIENTACION QUE SE DARA A LAS CLASES PARA DOTARLAS DE AMENIDAD E INTERÉS, HAN SIDO ESTUDIADAS PARA FACILITAR AL MÁXIMO TANTO LA INTRODUCCION EN TEMAS QUE PUEDEN SER NUEVOS PARA ALGUNO DE LOS ASISTENTES, COMO PARA REFLEXIONAR Y DEBATIR SOBRE AQUELLAS CUESTIONES QUE, POR DARLAS YA SABIDAS, NOS PARAMOS MUY POCO A PENSAR EN ELLAS. TODO ELLO DENTRO DE UN CLIMA DE FRATERNIDAD QUE TANTO ESTAMOS ECHANDO EN FALTA MUCHOS DE NOSOTROS, EN ESTOS TIEMPOS DE PRISAS Y CARRERAS Y QUE POR OTRA PARTE ES NECESARIO PARA CONSEGUIR UNA COMUNICACIÓN ABIERTA Y SIN INHIBICIONES ENTRE LOS PARTICIPANTES.

DIAS 28 DE ABRIL Y 5 DE MAYO:
Presentación del cursillo. Motivos y objetivos.
Exposición ampliada del temario. Preguntas.

DIAS 30 DE ABRIL Y 7 DE MAYO:
¿Qué hay de nuevo y bueno en ese «sindicalismo europeo» que quieren poner de moda?
Una panorámica del sindicalismo europeo de hoy.

DIAS 12 Y 19 DE MAYO:
Dos enfoques diferentes de la función del sindicato: La del profesional de oficio y la del moderno especialista. Un problema poco tratado pero que se está revelando de mucha importancia para el sindicalista.

DIAS 14 Y 21 DE MAYO:
Las nuevas tecnologías al servicio del Capital. 1ª. parte: consecuencias en el proceso productivo (aceleración de ritmos, rápido envejecimiento de equipos, etc.).

DIAS 26 DE MAYO Y 2 DE JUNIO
Segunda parte: Consecuencias para los trabajadores (precariedad en el empleo, nuevas enfermedades profesionales, etc.). Algunas respuestas sindicales.

DIAS 28 DE MAYO Y 4 DE JUNIO
No es tan fácil ser un buen sindicalista: Algunas inhibiciones que debemos superar.

DIAS 9 y 11 DE JUNIO:
Las consecuencias de la aplicación de Nuevas Tecnologías en la cualificación de los empleados de oficinas. Un reto para el sindicalista.

DIAS 16 Y 18 DE JUNIO:
Un repaso a las objeciones que nos hacen y preguntan que nos plantean los compañeros de trabajo alejados del sindicato: ¿Por qué no hay unidad sindical?, ¿por qué hace política el sindicato?, etc.

Estos fueron los materiales que usé para los debates: Un repaso a las diferentes corrientes sindicales en Europa, un excelente escrito de Daniel Mothe publicado por la editorial ZERO, titulado «Los obreros especialistas(OS)» que trata en profundidad de las características de los trabajadores de las líneas de producción, trechos de «La nueva clase media», de C. Wright para ilustrar la problemática de los empleados de oficinas, partes de un largo estudio que apareció en «Le Monde Diplomatic» de marzo de 1982, titulado «Los trabajadores norteamericanos víctimas de la reestructuración» y algunos textos sobre el «Estado de bienestar» que estaba en boga en aquellos tiempos y llevaban a ciertos economistas a pintarnos un futuro promisor, con una reducción constante del tiempo de trabajo y un crecimiento de los beneficios sociales. Un espejismo que era necesario contestar, para lo que también usé algunos capítulos de «El Capital».

Fiel a mi intención de no entrar en conflicto con la dirección del sindicato en Aragón, elaboré esta presentación, que leí el primer día de clase:

PRESENTACIÓN DEL CURSILLO

Hoy, como primer día voy a hacer una exposición de las razones que nos han llevado a iniciar este cursillo, que podríamos llamarlo de formación sindical, así como de las líneas generales que vamos a seguir.

Lo primero que quiero decir es que no partimos de ninguna idea o proyecto voluntarista o arbitrario, sino que queremos responder con ello a una preocupación que se manifiesta en los órganos de CC. OO. y en documentos y resoluciones de Congresos y Conferencias. Voy a daros unas muestras:

En el llamado «Documento General» del 44 Congreso de CC. OO. de Aragón, celebrado en Mayo de 1984, en el Capítulo 5, titulado: «El fortalecimiento del Sindicato», hay un párrafo que dice lo siguiente:

«Especial relevancia queremos darle al tema de formación; debemos entender que es indispensable arraigar la formación entre los trabajadores, y más si cabe la formación sindical en el proceso que CC. OO. está siguiendo para hacer desaparecer las clases sociales, del mismo modo que debemos ser conscientes de que hoy no podemos hacer un sindicalismo voluntarista y falto de la capacidad suficiente para dar las alternativas puntuales que cada momento nos demanda y para las que se requiere una mayor cualificación.»

Tomemos ahora un documento del 39 Congreso de la Federación del Metal titulado «La negociación colectiva en el Metal». No se cita en este párrafo explícitamente la formación, pero es evidente que sin ella, los objetivos que aquí se plantean son imposibles de alcanzar. Dice así en el apartado 41:

«Participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

Construir la democracia obrera:

No se trata de pretender que los trabajadores opinen en todos y cada uno de los momentos de la negociación de un Convenio, pues eso sería utópico. Las líneas generales deben ser:

- Que los trabajadores estén informados en todo momento de las negociaciones.

- Que las decisiones importantes las tomen los trabajadores con las máximas garantías de información, debate previo de las posturas y democracia.»

Conociendo, como nosotros conocemos, el nivel tan bajo de organización y de lucha en que se encuentra la inmensa mayoría de los trabajadores de esta empresa (por no citar otras, por solo hablar de lo que conocemos y tratamos directamente) es más que evidente que esos propósitos enunciados ahí solo pueden cumplirse realmente si contamos con buenos militantes sindicales, activistas bien formados que informan, fomenten y orienten el debate. Si eso no existe, las proposiciones que ahí se hacen no pasan ni pasarán de frases que suenan bien pero que no reflejan ninguna posibilidad real.

Voy a tomar por último un texto del 32 Congreso Confederal de CC. OO., que deja ver bien claramente el punto de vista del Congreso respecto a la función del afiliado de base en CC. OO. Texto titulado «Las tareas organizativas para la nueva etapa»:

«...organizar la actividad sindical, afiliar lo que movilizamos y lograr la participación de los afiliados y trabajadores en la actividad sindical... es el gran reto que tiene planteada la Confederación, para que la acción sindical cumpla sus objetivos».

Y más adelante, en el mismo texto:

«Sin perjuicio de la responsabilidad colectiva que en última instancia compete a todas las organizaciones de la Confederación Sindical de CC. OO., es tarea de las secretarías de Organización, a todos los niveles, proponer las iniciativas organizativas que desarrolle el compromiso del 3º Congreso de incrementar la afiliación a nuestro sindicato. Pero no se trata solo de afiliar. Se trata también de consolidar la afiliación, organizándola y vertebrándola.»

Y el último párrafo de los Acuerdos Generales, del mismo Congreso, dice: «La participación de los trabajadores desde las fábricas en la determinación de la política sindical no es algo tácito, es una cuestión de fondo, de la que arranca nuestra idea del sindicalismo de masas, que tenemos CC. OO.»

Como veis, unos directa, otros indirectamente, nuestros documentos acentúan la necesidad de formar cuadros, de formar una red de sindicalistas activos, que a tenor de estos textos aparece como el oxígeno que mantiene o ha de mantener vivo el sindicalismo que propugna CC. OO.

Pero aquí se levanta una objeción que no quiero dejar de lado. Y es que hay personas que ya no creen en los propósitos que se enuncian en los papeles. Personas que están convencidas de que los textos (informes, resoluciones, etc.) de Congresos y Conferencias son objetos que cumplen una función puramente formal, que son el producto de componendas y compromisos y están desprovistos de cualquier valor operativo.

Me resulta penoso tener que levantar esta objeción para combatirla, pero es necesario hacerlo porque hay compañeros (y no pocos) que se habituaron a leer este tipo de textos con la atención puesta más en intentar descubrir quién escribió aquello y por qué, que en intentar encontrar tanto los aspectos positivos que sirvan para orientar una acción sindical, como los aspectos negativos o simplemente confusos para efectuar una crítica en el interior del sindicato.

Este fenómeno que consiste principalmente en separar los actos que se realizan de la formulación teórica de: los mismos es un fenómeno real, y la prueba de ello es la escasa o nula aplicación, divulgación y tratamiento que se les da en nuestros niveles a este tipo de textos, cuando deberían ser, en buena lógica, un guía para la acción, tal como dice en los Estatutos de la Confederación. (Artículo 8, ap. A). Aquí me limito a apuntar la existencia de este fenómeno, que no voy a analizar ahora, para no desviarme del tema propuesto. Pero sí lo voy a tomar en cuenta porque si alguien lo quiere así, también se pueden dejar de lado esas declaraciones de intenciones, esos textos que he citado aquí, y demostrar la necesidad de la formación de cuadros sindicales a partir de los principios contenidos en los Estatutos. Esto es lo que voy a hacer a seguir, que además me servirá para dar un paso adelante en esta presentación del cursillo, puesto que, basándome en los Estatutos, no sólo puedo fundamentar de manera más precisa la necesidad de la misma, sino apuntar ya los temas de que nos vamos a ocupar.

En la definición de Principios, nuestro sindicato se define en los Estatutos como sindicato de clase, con las siguientes palabras:

«Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista». Y se define como «sindicato sociopolítico» en el siguiente párrafo:

«Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y trabajo de todos los trabajadores, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión y de la explotación del hombre por el hombre».

Además, los Estatutos de la Confederación definen a CC. OO. como un sindicato «Participativo y de masas», en el párrafo siguiente:

«Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores exige su protagonismo directo, la C.S. de CC. OO. se propone organizar a la mayoría de ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación».

Si reflexionamos un poco sobre el contenido de estos principios expuestos en los Estatutos, nuestro sindicato se nos presenta en la imaginación como una especie de red formada por los trabajadores manuales e intelectuales más conscientes y combativos. Lo que da su razón de ser a un sindicato con esos principios es, precisamente, el hecho de que no todos los trabajadores han alcanzado un elevado grado de combatividad y de conciencia de su situación. En otras palabras: Si todos tuviesen claro el carácter del capitalismo y el futuro que nos depara, y si también (porque con la conciencia no basta) hubiesen perdido el miedo a los patronos y a sus agentes represores, es evidente que estarían organizados a un nivel hoy desconocido, pero sus tareas serían otras y otros también los Estatutos de sus organizaciones. Los que tenemos hoy en CC. OO. son fruto de este momento histórico y por ello reflejan el hecho real de que somos pocos y tenemos que convencer a muchos. En estas condiciones, la formación de sus miembros pasa a ser una de las tareas primordiales del Sindicato.

Con lo dicho creo haber demostrado que la formación en todos los niveles del Sindicato es tanto una preocupación de los cuadros que tienen mayor responsabilidad en el aparato, como una exigencia que emana del propio carácter del Sindicato, tal como es definido en sus Estatutos. Trasladamos ahora esa tarea a nuestro nivel, repasamos las tareas concretas que tenemos por delante, hacemos una evaluación del capital humano con que contamos y del tiempo libre que nos deja el trabajo a turnos y aparecen un sinnúmero de

interrogantes: ¿Qué temas deberíamos abordar en este cursillo? ¿Cómo hacerlo, esto es, qué procedimiento o método seguir? Claro que se puede responder con generalidades del estilo: «hay que dar temas de interés y que ayuden a cada uno a trabajar mejor, a superar limitaciones y a ampliar su campo de conocimientos», o bien, «hay que buscar temas y formas amenas, que no aburran ni ahuyenten al personal». Pero estos consejos, siendo válidos, no sirven para mucho por ser demasiado generales. Siguen en pie las preguntas porque cuando uno tiene muchas ambiciones y poco tiempo lo que agobia es el exceso de temas a tratar y no la falta de ellos. Y más que preguntarse: ¿Qué temas abordar? lo que uno se pregunta es ¿Qué temas tendré que dejar de fuera?

Acaso avanzaríamos un poco planteándolo así: ¿De qué criterios partiríamos para escoger los temas? Aquí aparece también una gama de posibilidades: Puedo partir de la opinión que tengo formada de vosotros, los que vais a venir al curso, después de que la experiencia en el día a día y, en ciertos casos, las propias confesiones de uno u otro, me han permitido formarme una idea de cuales son los puntos débiles y los puntos fuertes de cada uno. (Exceptuando aquellos con los que no he tenido trato) También podría ignorar deliberadamente cómo sois cada uno (que es lo que generalmente se hace en cualquier tipo de curso) escoger unos temas que yo considero necesarios para mejorar el trabajo sindical, y previa consulta y asesoramiento en la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical, formar con ellos el cursillo. Cada uno de estos puntos de partida, aunado a la exigencia de que sean amenos, interesantes, que tengan «garra» y provoquen debates fructíferos (digo esto, porque hay debates estériles, y yo creo que la mayoría lo son) hace aflorar a la mente tantos factores a tener en cuenta que acaba uno enmarañado, sin saber por donde empezar.

Reflexionando sobre ello, acabé decidiéndome a tirar por la calle de en medio, como se dice. O sea, me propongo tomar en cuenta cómo sois vosotros, o mejor dicho, cómo yo os conozco y, partiendo de lo que yo creo que os falta para mejorar nuestra acción sindical de conjunto y vuestro trabajo individual de agitación, proponeros que estudiemos colectivamente los temas que, según mi análisis, son los más adecuados y necesarios a este equipo que formamos (después diré cuales son) dejando naturalmente la puerta abierta a cualquier propuesta que podáis hacer aislada o en grupo. Fijaros bien que he dicho «estudiemos colectivamente» lo que quiere decir que no vamos a crear aquí la atmósfera profesor-alumnos, donde el que sabe enseña a los que

no saben, sino que propondré formas de trabajo que vengan a dar en algo así como la investigación conjunta sobre un tema monográfico en cada aula o sesión, o como queramos llamarlo.

Pero aún hay más: el objetivo, lo digo de antemano, consiste tanto en elevar el nivel de conocimientos de cada uno, como en promocionar y estimular el trabajo de equipo, porque estoy convencido de que un cursillo a este nivel sindical, al nivel de Sección Sindical de empresa, donde los participantes estamos inmersos en una misma atmósfera en el trabajo diario, enfrentando juntos unas mismas tareas, tiene que servir también para estimular un mejor conocimiento mutuo de los integrantes del grupo y fomentar así unas relaciones internas basadas en la sinceridad y en la franqueza, esto es, en la crítica abierta de cada uno tanto a las proposiciones o proyectos que considere erróneos, como a los hechos consumados que no le parezcan adecuados u oportunos y en cuya decisión no haya participado.

Muy ambicioso parece este plan que propongo, muy de «altos vuelos» teniendo en cuenta la vida agitada que llevamos, el poco tiempo de que disponemos y, sobre todo, sintiendo el peso de esa sensación de impotencia, de «no ser nada», que creo que casi todos los que estamos aquí sentimos, viendo día a día lo poco que podemos hacer, formados o sin formar frente a la magnitud del cambio social que queremos realizar o contribuir a realizar. Y éste es el principal escollo que yo veo para llevar a buen puerto este cursillo. Esto es, básicamente, lo que me trae de cabeza desde que me puse a preparar esto. Porque, sinceramente, yo veo, siento casi físicamente la fuerza que ha tomado esa sensación de impotencia, que no se manifiesta solamente entre los delegados sindicales y miembros de CC. OO. en el Comité, a vueltas con las constantes agresiones de la dirección, a las que no se les puede dar una respuesta contundente, sino también la siento extendida por la plantilla, entre la gente más sensible, afiliados o no afiliados. Pero entre nosotros se manifiesta de forma más intensa, casi traumatizante, porque lo que estamos haciendo hoy es resistir, defendernos nada más, y, por si fuera poco, rodeados de la indiferencia, cuando no de la hostilidad de la mayoría de los propiamente afectados por esa política de la patronal. Cuando esto se prolonga es natural y lógico que la razón se levante, por mucho que queramos acallarla y nos pregunte: ¿Adónde vamos? ¿Qué construimos? Nuestros Estatutos, como vimos atrás, nos dicen que hemos de enfocar la lucha diaria por las reivindicaciones inmediatas en la perspectiva de la supresión de toda opresión y de la explotación del hombre por el hombre. Pero tan distante y borroso se

ve hoy este objetivo que no nos atrevemos ni a nombrarlo, cuanto más a discutir sobre si nuestras decisiones, o sea, los pasos que damos frente a este o aquel conflicto se encaminan en esa dirección. Nos consolamos colocando un objetivo intermedio, más cercano y más tangible: hacer crecer el Sindicato, aumentar el número de afiliados. Pero si la militancia de los nuevos afiliados es nula al fin y a la postre seguimos sin saber lo que estamos haciendo, lo que estamos ayudando a construir. Y en este sentido, dicho sea de paso, la participación en iniciativas como la de este cursillo es una experiencia para poder juzgar si es nuestro sindicato (como afirman algunos de sus detractores) quien impide la militancia del afiliado a sí lo único que sucede es que son muy pocos los trabajadores que sienten la necesidad de luchar colectivamente.

Pero volvamos a la cuestión central. Si las posiciones que defendemos en las fábricas y talleres en cuanto representantes de CC. OO. tropiezan con la indiferencia, el desinterés e incluso el desdén de la mayoría de la plantilla y además eso no es por causa de nuestras posiciones, sino con relación el sindicalismo en general, (quiero recordar a quien esto le parezca exagerado que el nivel de afiliación general ronda el 6% de la totalidad de los trabajadores activos) no podemos evitar la sensación de que nuestra impotencia es debida mucho más al bajo nivel de combatividad y a la poca conciencia de clase del grueso de los trabajadores que a deficiencias o errores nuestros, que podríamos ir superando por medio del estudio y la reflexión. Y no levanta mucho el ánimo repetirse a sí mismo que esta situación, como todas, es inestable y pasajera. Sigue permaneciendo algo así como un íntimo convencimiento de que hoy, no por saber más vamos a encontrar una mayor receptividad entre nuestros compañeros ni vamos a conseguir infundir un mayor respeto a la dirección, o sea, que nuestra mayor o menor cualificación como sindicalistas no es en este momento el factor determinante para cambiar esta situación traumatizante.

Esta es la razón, a mi entender, por la que no despierta precisamente mucho entusiasmo la idea de acudir a un curso, ciclo de conferencias, etc. en el sindicato, máxime cuando hay que emplear para ello una parte de nuestro ya escaso tiempo libre. Y es porque esa sensación de que he hablado más atrae, la sensación de que por mucho más que sepamos poco vamos a poder cambiar, procede de la experiencia viva y diariamente renovada y, aunque no aflore a la parte consciente de nuestro cerebro, aunque no nos atrevamos a confesar que existe, ni siquiera a nosotros mismos, pesa más, mucho más en

el momento de decidir cada día «voy o no voy a la clase», que las recomendaciones o llamamientos efectuados por otras personas por mucho que lo fundamenten y por mucho que respetemos sus opiniones e intenciones.

Como dije antes ese es el principal obstáculo que yo preveo y el que tiene más probabilidades de dar al traste con este curso, porque está en el subconsciente de cada uno de nosotros y se alimenta de los tropiezos diarios y del clima general que nos empapa en la fábrica. Así, cada uno de vosotros, conscientemente, me ha dicho: «Sí, me interesa el cursillo, ya me avisarás cuándo empieza». Pero el subconsciente sigue ahí, ofreciendo resistencia, influenciando vuestros actos. Y entonces sucede que a los 2 ó 3 días de clase, empezáis a dar prioridad a otros asuntos, y a faltar al curso. Hoy faltan 2, mañana 4 y el cursillo acaba muriendo por consunción, independientemente de su calidad, tanto de forma como de contenido. Unos echaran la culpa a los demás, otros reconocerán tener parte de culpa y la responsabilidad se diluirá entre ponderables e imponderables. Y si yo levanto aquí esa posibilidad e intento analizar el porqué de un fracaso que todavía no se ha producido es para avisaros que puede fracasar aunque nos propongamos firmemente que no suceda y porque si fracasa no valen análisis posteriores, porque tendrán inevitablemente el carácter de una justificación.

La cuestión pues, pasa a ser la siguiente: ¿Cómo evitar, o intentar evitar el fracaso? Pienso que hay personas que, puestas en el lugar en el que yo estoy ahora introducirían aquí elementos de juicio o argumentos con sustancia moral o ideológica, externos a ese clima diario que yo he reflejado aquí, y preparados con una oratoria capaz de despertar interés en principio y acabar por inyectar entusiasmo entre los que aquí estáis. Yo confieso ser incapaz de infundir entusiasmo en los demás a través de recursos declamatorios y de frases sonoras y brillantes, incidiendo directamente sobre los sentimientos, porque además la experiencia me ha demostrado que esos entusiasmos que se despiertan distanciándose de los condicionamientos de la vida diaria tienen una duración muy corta, prolongándose por inercia poco más de lo que dura la reunión o mitin que los ha despertado. Sólo perdurará más y cumplen una función transformadora cuando la vida diaria está alterada y el «mañana» o el «esta tarde» son un futuro incierto y se busca una salida entre varias. O sea, en unas circunstancias en las que se está librando una batalla social.

No estamos en esas circunstancias y, en las que estamos, no sabría yo montar aquí un número agitando vuestros sentimientos a través de inyecciones de «moralina». No, porque yo mismo siempre he exigido razonamientos

convincientes para hacer algo que se me proponía y por lo tanto, a la hora de ofrecer no puedo hacer otra cosa más que intentar dar aquello que yo siempre he pedido a los demás.

Yo le doy el siguiente enfoque a la cuestión: Supongamos que asumimos cada uno de nosotros, hasta sus últimas consecuencias, los principios contenidos en los Estatutos e intentamos que nuestra labor sindical se encuadre dentro de «un proceso- como dice el Documento General del 4º Congreso de CC. OO. de Aragón- para hacer desaparecer las clases sociales» o, como dicen los propios Estatutos: «contribuir a la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista». Supongamos ahora que intentamos educar a nuestros afiliados en estos principios y objetivos de CC. OO. ¿Qué obstáculos encontramos por delante? o dicho de otra forma: ¿Qué resistencias tendremos que vencer?

Puntualicemos: Hay obstáculos pequeños y hay obstáculos grandes. Nos centraremos naturalmente en el mayor, en el que encontramos más a menudo. No tropezamos en los medios obreros con compañeros que nos digan, convencidos de ello y con argumentos, que la sociedad sin clases es una utopía, que la explotación será eterna, etc. No necesitamos pues, con ninguna urgencia, un curso de filosofía de la Historia, para rebatir esos argumentos, porque no se presentan. Sí que encontramos algunos compañeros que, sin poner en discusión los objetivos últimos de CC. OO., sí que polemizan sobre la política sindical que sigue, sobre su pasado, etc. Pero, aunque son muy pocos, de ellos y de sus objeciones nos vamos a ocupar en una de las clases de este cursillo.

El principal obstáculo, con el que nos estrellamos más constantemente es la apatía, el desinterés, la indiferencia del grueso de los trabajadores ante las actividades sindicales. Y lo que particularmente nos afecta es que de nuestros afiliados en la fábrica, sólo alrededor de un 8% son los que participan de la vida sindical, acudiendo a las asambleas, expresando opiniones respecto a nuestro trabajo, etc.

En suma, puede decirse que en general, juntando todos los militantes obreros con ganas de participar, de luchar, de formarse para esparcir más y mejor simiente a su alrededor, su número forma una ínfima minoría de la clase obrera. Esto, y los magros resultados que se consiguen en cuanto al crecimiento de ese núcleo, no puede por menos de ser frustrante, de introducir también entre nosotros una cierta dosis de desaliento.

¿Cómo compensamos ese desaliento? ¿De dónde sacamos fuerza para tirar hacia adelante?

Desde luego, es evidente que no sacamos estímulo y fuerza de los resultados de nuestra actividad diaria, más bien deprimente en sus resultados, no lo sacamos del día a día en el trabajo. Las pequeñas satisfacciones que tenemos de vez en cuando (un juicio ganado, un par de afiliados más, etc.) no lo son tanto por los triunfos en sí, sino porque hemos ido reduciendo poco a poco la cota a partir de la cual nos produce satisfacción el resultado de nuestro trabajo.

Pero esa reducción la hemos hecho nosotros. A otros observadores, simpatizantes o afiliados nuestros, que no participan en nuestro trabajo diario, pero que confrontan la magnitud de lo que tiene enfrente hoy la clase obrera (desempleo, legislación laboral cada vez más perjudicial para nosotros, etc.) con la indiferencia que sus compañeros de trabajo muestran hacia ello, le parece muy pequeño lo que a nosotros nos parece grande.

Este tipo de afiliado no es una excepción. Por experiencia propia puedo afirmar que tenemos muchos que están, digamos, detenidos en ese punto de vista. A mi entender, el factor principal causante del derrotismo, la apatía, el desinterés y en muchos casos, el abandono de la lucha e incluso el paso inconsciente a la trinchera enemiga es la tremenda dificultad que encuentra uno para, desde dentro de la clase obrera, conviviendo con ella como uno más, respirando el ambiente general que se respira y observando las tendencias más generales que predominan en las relaciones internas (de obrero a obrero) y en las de cada uno con el empresario o su representante, mantener viva durante largo tiempo la creencia de que la clase lucha por su emancipación y por acabar con la explotación del hombre por el hombre.

El aliento, el estímulo que necesitamos para mantener esa convicción y seguir en la trinchera lo recibimos, aquí y ahora, no de dentro de esa atmósfera, sino saliéndonos de ella y colocándonos en un plano más general, en tiempo y en espacio, estando al día de lo que sucede en Libia o en Nicaragua (por citar dos puntos candentes) o viendo cómo la deuda externa ensancha cada día más el abismo entre el puñado de ricos y los millones de desnutridos en África y Latinoamérica, mientras el Mercado Común Europeo destruye anualmente, desde hace años, millones de toneladas de alimentos para mantener los precios, por sólo citar una de las contradicciones más gritantes del capitalismo, que ya no hace falta sacarlas de los libros, sino que se han transformado en una realidad que sólo puede calificarse como de esquizofrénica. Ese panorama general de nuestro tiempo es el que alimenta nuestras convicciones, el que nos dice que sí es posible y necesaria la sociedad sin clases, porque

la sociedad de clases no tiene futuro que ofrecer a la humanidad. A escala de nuestra fábrica la explotación del hombre por el hombre se lleva a cabo de forma pacífica y tranquila, con salarios que dan para vivir y cierta capacidad de resistencia que impide al patrón ir todo lo lejos que quisiera, pero a escala general, de todo el mundo capitalista ya sólo se puede mantener a sangre y fuego. Esto es lo que condena históricamente al capitalismo y lo que nos estimula, incluso por instinto de supervivencia, a luchar contra él, cada uno donde se encuentre y con las armas de que disponga.

Pero hay una diferencia muy grande entre recibir el estímulo de los propios frutos de nuestra actividad a recibirlo de tener en la cabeza la marcha de los acontecimientos en el mundo. Pondré un ejemplo para caracterizar mejor esa diferencia: Si en la campaña que hemos hecho contra las horas extraordinarias hubiésemos conseguido que la gente no viniese en cantidad suficiente para poner en marcha las cadenas de producción: ¿Cómo nos sentiríamos ahora? Eso habría sido para nosotros no sólo un estímulo, sino un revulsivo que nos habría empujado a realizar tareas prácticas de propaganda, a buscar comunicación con los compañeros, a «trabajarles» para que se afilien, etc. Pero si leemos que, en algún lugar del globo se ha conseguido alguna sonada victoria sobre los explotadores, el estímulo que recibimos sólo puede servirnos, en lo que a práctica se refiere, para comunicarle la buena nueva a los que nos rodean y con ello, a recibir de nuevo incompreensión o indiferencia o a tener que enfrentar a quienes, guiándose de la prensa o la TV, interpretan lo sucedido de manera diferente a la nuestra.

Creo haber aclarado bien cuál es la diferencia: En el primer caso es un estímulo directo, un punto de partida para la subsiguiente acción sindical, una sensación de euforia que llega a cualquiera de nuestros afiliados. En el segundo caso es un estímulo indirecto, que no llega a todos sino solamente a quienes tenemos ya claro que nuestra lucha diaria no es más que parte de una lucha que se desarrolla a nivel mundial.

En relación con la totalidad de los trabajadores, pocos, muy pocos hemos sido los que hemos llegado a esa conclusión, y por variados caminos. Precisamente porque esta concepción a escala mundial de nuestra lucha requiere todo un proceso de formación que la mayoría de nuestros afiliados no tiene y temiendo que algunos de los -que se han apuntado al cursillo se encuentran de cara con algo aparentemente «demasiado grande» para ellos, había decidido yo empezar de «abajo», por decirlo así, empezar con la problemática de un trabajador medio, que no tiene opiniones propias bien estudiadas y pensadas sobre el mundo de hoy, los sistemas sociales y políticos, y -que,

por afinidad, por simpatía, por ser más sensible a la política patronal o por lo que quiera que sea, decide afiliarse a CC.OO. y se interesa por lo que hacemos y pensamos.

No lo hice así, porque consideré muy necesario buscar las raíces de ese desánimo que no respeta grados de formación y en las actuales circunstancias tanto puede afectarnos temporalmente a nosotros como a los afiliados menos formados.

Pero ahora me siento como en deuda porque sólo he examinado lo que sucede entre los militantes, digamos así, que estamos en primera línea (naturalmente, refiriéndonos concretamente a la Sección Sindical en G.M.). Así que voy a especular ahora con lo que sucede con el afiliado común, que aprueba en silencio nuestra acción sindical, lee nuestras publicaciones, escucha nuestras palabras e incluso se aventura a dar algunas opiniones, pero de seguro no entendería el lenguaje de nuestros Estatutos (que, en buena ley, deberían conocer todos nuestros afiliados), le sonaría raro eso de la «explotación del hombre por el hombre» y lo de la «supresión de la sociedad capitalista», ese que no ha dado el paso que lleva de simpatizar y apoyar, a actuar como militante, bien por comodidad, bien por timidez, por no estar seguro de sí mismo o de su capacitación, o porque no se atreve a romper la imagen que tienen formada de él sus compañeros más cercanos, que no es precisamente la de un militante sindical, y donde podría acaso tornarse objeto de críticas que no se siente preparado para afrontar con éxito. Naturalmente, también puede haber resistencias en su familia, etc.

No podemos pretender hacer de todo afiliado a CC.OO. un militante, pero sí podemos y debemos trabajar por conseguirlo entre aquellos que estén más predispuestos, aquellos a quienes les falta sólo un empujón para dar el salto. La cuestión práctica se presenta para nosotros así: ¿qué tenemos que hacer para ayudar a ir hacia adelante a los que se encuentran, no atrás del todo, sino unos pasos atrás de nosotros?.

En principio, lo primero que hay que tener en cuenta es que no hay reglas fijas, no hay una receta válida para todos los casos. Aquí -puede decirse como dijo un famoso médico, no recuerdo cual: «No hay enfermedades, lo que hay son enfermos». Cada uno de nosotros es un mundo de vivencias y experiencias, buenas y malas, cada uno puede llegar por un camino diferente a sentirse, primero explotado y después, solidario con todos los explotados del mundo hasta el punto de sentir como nuestras sus victorias y sus derrotas, en cualquier parte del mundo en que tengan lugar.

No es que sea absolutamente necesario llegar a este grado de solidaridad con todos los explotados del mundo para realizar una labor sindical, pero si falta aunque sólo sea un amago, un intuición de la dimensión mundial de la lucha es muy fácil perderse en la maraña formada por las constantes zancadillas de la patronal, por un lado, y por esos intereses mezquinos, a corto plazo, sin visión de futuro, que manifiestan buena parte de los trabajadores que nos rodean.

He dicho más atrás que cada uno es un mundo y cada uno puede llegar por caminos diferentes a la misma meta. Bien, pero esto es lo que se ve a simple vista, en una primera observación. Si reflexionamos un poco más sobre ello veremos que hay una especie como de hilo conductor o de instrumento que todos usamos consciente o inconscientemente, tanto los más formados como los menos. Y es que todos estamos (a veces sin darnos cuenta de ello) ante un contraste permanente entre la realidad y la teoría, entre lo que afecta nuestros sentidos (la vista, oído, etc.) y lo que pensamos sobre ello. Si no entendemos la realidad vamos a la teoría, y con lo que ésta nos enseñe volvemos a lo real. De ahí sacamos una experiencia, que nos dice si estamos o no en el buen camino. ¿Que no nos salen las cosas como esperábamos? vuelta a la teoría. Y con nuevas armas, otra vez a la práctica. Y así constantemente.

Para hacer esto más claro voy a describir lo que sería un proceso de formación ideal, que no coincidirá con el de ninguno de los que estamos aquí pero coincidirá un poco con todos.

Imaginemos uno de estos trabajadores que, por las razones que sea se acerca a nosotros con ganas de luchar y al escuchar lo de la explotación del hombre por el hombre y lo de acabar con el capitalismo y construir el socialismo, se pone a buscar información en los teóricos, muertos o vivos, para encontrar el fundamento que tienen esas afirmaciones.

Aprenderá que la explotación del hombre por el hombre en esta sociedad consiste en que el trabajador produce el valor de lo que él y su familia necesitan para vivir cada día en menos tiempo de las 8 horas que tiene que trabajar. Es decir, que si el valor de todo lo que puede comprar con el salario de un día lo ha producido por ejemplo en 4 horas, durante las 4 horas restantes ha estado produciendo más valor, del cual se ha apropiado su patrón, repartiéndoselo, vía impuestos e intereses del capital, con el Estado, los banqueros y demás capas improductivas de la sociedad. Aprenderá también que ese valor adicional que crea es la fuente de toda riqueza. Y aprenderá también que esto no aparece en los libros de texto ni forma parte de la cultura general del

pueblo a todos los niveles porque los beneficiados por este sistema de producción no aceptan, naturalmente esa teoría y por lo tanto no tienen ningún interés en divulgarla.

Pero la vida en la fábrica y la política general que sigue la patronal, corroboran con hechos esa teoría diariamente y le demuestran a nuestro principiante que está en el buen camino, que esa teoría es correcta. Supongamos que nuestro hombre es meticulado, siente dudas y se lanza, a comparar esa teoría con las otras teorías económicas que andan sueltas por ahí. No tardará en comprobar que estas, aunque sean diferentes, tienen todas en común el hecho de que huyen como de la peste de efectuar cualquier investigación seria sobre el origen de la acumulación, de la riqueza, del capital en cualquiera de sus formas.

Convencido de que ha descubierto algo valioso que se oculta deliberadamente a sus compañeros de trabajo, va y lo divulga, intentando hacerles ver lo que el capitalista impide que vean. Fracasa. No le escuchan o, si le escuchan no por eso cambian de actitud hacia el patrón. Siguen comportándose igual que antes.

¿Qué sucede?, se pregunta nuestro hombre: ¿Les ha explicado cual es el mecanismo con el que les explotan y no se han sublevado, no han sentido la necesidad de organizarse y luchar! Eso me demuestra que no solamente por ignorancia del asunto por lo que no luchan. Tiene que haber otro impedimento. ¿Cuál es?.

Vuelta a los libros, a las consultas, a la investigación. Y entonces se enterará de que en todas las épocas históricas, la ideología dominante en la sociedad ha sido la ideología de los que mandan. Lo que significa, en esta sociedad que la lucha de todos contra todos, el individualismo, el «hazte rico como puedas», el «cada uno para sí y Dios para todos», ley de vida de los capitalistas, es extendido a toda la sociedad, ya desde la escuela, como si fuera una ley de vida natural, válida para todos los seres humanos y para todos los tiempos. Aprenderá que el trabajador no ve sus relaciones con el patrón como relaciones de explotación (incluso hay quienes lo admiten, pero lo ven como un hecho natural) sino como la consecuencia de que hay ricos y pobres, de que hay una jerarquía social natural, que los de abajo sólo podemos escalarla con un golpe de suerte (una quiniela de 14, un décimo del gordo de Navidad, etc.). Aprenderá también que, por causa de todo eso, la lucha de los obreros, lo que se ha dado en llamar «movimiento obrero» no es ni ha sido, a través de decenios, desde que existe, un movimiento que crece linealmente, a medida

que se va extendiendo la conciencia de la explotación, sino un movimiento con altos y bajos, con explosiones de furia seguidas de periodos de apatía y marasmo, todo ello ligado a los ciclos económicos del capital, a consecuencias de la misma lucha y a toda una serie de factores que se pueden encontrar, para cada país y para cada momento, analizados y desmenuzados en la literatura que existe sobre el movimiento obrero.

Vuelta a la práctica, con ese bagaje adquirido. Y ahora ¿Qué hacer?. Para empezar hay que tener en cuenta que este obrero u obrera de que hablamos se ha distanciado inevitablemente de sus compañeros de trabajo. Los temas normales y comunes con que se ocupan a diario (deportes, modelos de coches, política filtrada por el noticiario de TV si es hombre y cotilleo de revista del corazón, programa de TV, o moda si es mujer) y los ve como elementos neurotizantes, como partes integrantes de una especie de «cultura popular» equivalente actual del «pan y circo» de los romanos. Ya no se trata simplemente de convencerles de algo. Ahora ya sabe que cuando un grupo de trabajadores actúa colectivamente lo hará por imperativos externos y puntuales (discriminación en categorías salariales, amenaza de despidos, etc.) y no por haber llegado al convencimiento de que hay que organizarse y luchar contra los explotadores en general. A ese convencimiento llegará precisamente a través de la experiencia de esas luchas. También aprenderá que los trabajadores, no por recabar nuestra ayuda sindical, y recibirla, van a romper con sus habituales esquemas de pensamiento. Ahora hay pues que armarse de paciencia, diferenciar las personas para diversificar el trabajo de agitación, buscar la oportunidad, medir las dosis para evitar el aislamiento, etc.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que en ese proceso de formación nuestro protagonista ha perdido muchas ilusiones iniciales, ha tenido que superar traumas (todo distanciamiento del colectivo es traumatizante), ha tenido que reconocer otras bases para la lucha, asumir otro estimulante que ya no consiste en el simple «marchar con todos» sino en situarse en una perspectiva mucho más amplia, que ultrapasa, en espacio los límites de la fábrica o del entorno humano en que vive y, en el tiempo, los años que le queden de vida activa.

He puesto el ejemplo de alguien que no ceja, que llega consecuentemente hasta el fin. Pero es evidente que son los menos. La mayoría cae por el camino, se para, vuelve atrás o manda todo al carajo. Un cambio en su vida o en su entorno social puede dar al traste con todo. Una gran esperanza (en algún cambio en la situación sindical o política) que se desvanezca, un orgullo herido, un buen enchufe, por solo citar los escollos que se me ocurren

en este momento, y otro menos en nuestras filas.

En esa historia que me he montado ahí he simplificado al máximo lo que es un proceso de formación (o proceso de conocimiento) de un trabajador. He dejado de lado un montón de factores, como de que entre en un partido político, que mantenga posiciones diferentes de la de otros compañeros en cuestiones de ésta o de aquella naturaleza, etc. He ignorado todo eso porque no lo necesitaba para mi propósito aquí, que era el mostrar, 1°. Cómo es el proceso de formación en sí y 2°. Que ese proceso no es solamente un proceso de conocimiento, en el sentido de que al principio se sabía menos y al final de cada etapa se va sabiendo más, sino también en un proceso durante el cual el individuo se va transformando; se torna mas observador, aprende a escuchar más a los demás, a tener en cuenta, antes de actuar diferentes puntos de vista, medita más sus acciones, se habitúa a emplear tácticas adecuadas para cada situación, etc. etc. Pero también esto da lugar a problemas de comunicación con los compañeros, tema que trataremos en una de las clases de este cursillo.

Después de haber dicho todo esto, creo que estamos en mejores condiciones para dar una respuesta más cumplida a la cuestión que coloqué al principio de toda esa explicación. A saber ¿Cómo combatir la apatía?

En último análisis la apatía proviene del hecho de encontrarnos como trabajadores en una situación que podemos calificar como de desahogada. La clase obrera española, junto con la de los países capitalistas más desarrollados formamos un relativamente pequeño núcleo de obreros privilegiados, si nos comparamos con esas masas hambrientas de América Latina o África, que no son obreros simplemente porque los capitalistas no tienen trabajo para ellos. Nosotros no sentimos la explotación en el bolsillo ni en el estomago y por eso suena como una palabra rara a los oídos de las dos últimas generaciones de trabajadores europeos. La explotación se manifiesta en el atropello diario a la dignidad del trabajador dentro de la fábrica (que sólo lo siente quien haya aprendido a valorarla, dado que la realidad nos muestra que la dignidad no es una cualidad innata en el ser humano, sino algo que se aprende) y en la salud y desarrollo del ser humano. Por poner un ejemplo de esto: Un obrero a los 65 años, si no lo mató antes una máquina, es en regla un viejo que cuenta batallitas que nadie escucha, pero un rico de 65 años, si no lo mató antes la avaricia de un infarto, es, en regla, un hombre activo en sus negocios, vigilante de lo que dice y hace y en plena posesión de sus facultades mentales y con una audiencia garantizada.

Esta situación de privilegio de los trabajadores europeos no es más que la consecuencia de un periodo, después de la segunda guerra mundial, en el que faltaban obreros para la industria (porque los había lanzado el capitalismo a matarse entre sí por millones) y había muchas oportunidades para el empresario por la necesidad de reconstruir ciudades e industrias arrasadas. En España tuvimos nuestra particular sangría y nuestra particular reconstrucción. También aquí hubo buenas condiciones para el empleo (facilitadas por la emigración masiva de trabajadores al extranjero) y también aquí, aunque con luchas clandestinas, sin el arma de un sindicato legal, como en Europa, se produjo una elevación del nivel de vida de los obreros, aunque muchos de ellos se dejaron la piel en horas extraordinarias y pluriempleo, en el que la explotación por otra persona se confunde con la autoexplotación. Eran los años 50 y 60, cuando el piso, los muebles, los electrodomésticos, y posteriormente, el coche, se pagaban en unos pocos años de trabajo. Pero de entonces a hoy la situación ha cambiado radicalmente. El poder adquisitivo ha caído y ni con horas extraordinarias se consigue esa meta en ese plazo de tiempo. Pero los humanos siempre vamos por detrás de los cambios históricos, nos resistimos a abandonar ilusiones, y hoy yo veo en la fábrica muchos matrimonios jóvenes intentando repetir la «gesta heroica» de sus padres (acaso estimulados por éstos) queriendo ignorar los cambios habidos desde entonces que tornan esa empresa mucho más difícil de lograr.

Pero también los hay que se van haciendo sensibles a la situación y colocándose metas más modestas, repudian ese doble papel consumidor-productor en el que quieren encerrar su vida. Y ahí es donde -nosotros tenemos que saber incidir, sin esquivar las críticas que- se nos hagan, sin reírnos de opiniones ingenuas o desfasadas, actuando con convencimiento pleno de que estamos tratando con una víctima de circunstancias históricas, cuyo alcance y profundidad no conoce. Las mismas cuestiones aparecen de manera diferente según el grado de desconocimiento de cada uno, el grado de profundización en la realidad. A quien no conoce algo no se le puede exigir que se coloque mentalmente en el lugar de quien lo sabe para convencerle de algo. De quien sabe si podemos y debemos pedirle que lo haga. Y bien hecho.

Con esto creo que la línea del cursillo está trazada. El lema es PARTICIPAR, independientemente del nivel en que creamos encontrarnos cada uno. Si lleváis alguna inquietud que no se refleja aquí, exponedla. Si queréis alguno de vosotros introducir un tema que no esté en el plan, decidlo. Se somete a discusión y se decide en consonancia con las opiniones mayoritarias.

A pesar de que me habían prometido los otros delegados que harían una campaña para promocionar el cursillo, apenas si aparecieron el primer día alrededor de 20 trabajadores, de los cuales 6 los había traído yo. De los delegados había 2, que a lo largo del cursillo se fueron turnando con otros. Estaba claro que venían a vigilar lo que yo decía y a ninguno le pasaba por la cabeza que tuviese algo que aprender de mí. Se extrañaron porque en la sala (un local para Formación que tiene CC. OO. alquilado en otro edificio fuera de la sede del sindicato) que no tenía bancos, sino sillas, las retiré, ignoré el estrado y formé un corro con las sillas para que todos estuviésemos a la misma altura, una estética que me pareció más adecuada para este tipo de curso.

A pesar de todo, llevé el curso hasta su fin, y lo clausuré proyectando la película italiana «Los compañeros» que trata de la situación que se plantea en un barrio obrero cuando aparece un militante dispuesto a poner todo patas arriba.

En el próximo capítulo trataremos de mi trabajo en el Pausa y las elecciones de 1986.

Notas

1. Este individuo ya era conocido en los medios obreros de Zaragoza. Había sido durante los años del franquismo, director de Personal en una fábrica de tejido de fibras artificiales, y ya tuvo enfrentamientos con los trabajadores, que le llegaron a quemar el coche.

2. Cuando dejaban el local que teníamos en la fábrica, o era para atender alguna llamada de algún trabajador o era para visitar los reductos (los cepos, que decían sarcásticamente sus «enemigos» políticos) en los que habían echado las redes.

3. Para muestra, basta con leer este párrafo, con el que se inician los Estatutos: «CCOO reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras; en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática». ¿Hay algún reflejo de esa «orientación» en la política sindical de CC. OO.?