

EL PORVENIR DEL SINDICALISMO. UNA MIRADA DESDE ANDALUCÍA

Por varios trabajadores sindicalistas para la
Revista Laberinto*

I. Introducción: Repensar el movimiento obrero

Lucía tiene 33 años y es licenciada en una carrera de ciencias sociales. Trabaja como asistente de cocina en un bar-restaurant de una ciudad turística. Acaba de comunicar a su empresa que es delegada sindical de un sindicato minoritario y quiere que la empresa le reconozca las 40 horas semanales que trabaja (en lugar de las 20 que figuran en su contrato). Por su parte, Juana trabaja en una gran superficie comercial, para una subcontrata que se encarga de tareas y ventas en línea de caja. Es delegada de personal en el comité de empresa, pero la presión de la dirección hace que las compañeras *no puedan* dirigirse a ella con normalidad. Ellas se verían «señaladas» y Juana teme seriamente perder su trabajo. Aún tiene dos hijas a su cargo. Por último, Carmen es educadora en un centro privado (una ONG) que da atención a personas con diversidad funcional. Las horas estipuladas en su contrato no dan para

preparar correctamente sus sesiones, de modo que tiene que echar mano de su tiempo libre. A pesar de sus intentos, sus compañeros no se animan a crear una sección sindical y revisar a fondo esta cuestión...

Los casos de Lucía, Juana y Carmen son, en un sentido, excepcionales. Son trabajadoras de distintos sectores y tipos de cualificación que han dado el paso de acercarse a un sindicato e intentar defender o mejorar las condiciones de sus puestos de trabajo. Las tres han entrado en contacto, de manera estable o puntual, con sindicatos de tipo «alternativo», es decir, con sindicatos como SAT, CGT o CNT, que apelan a prácticas distintas a la línea de CCOO y UGT, con una perspectiva que hace más explícita la politización (yendo más allá de sus casos particulares y de las reivindicaciones circunscritas al marco de las relaciones laborales). De hecho, estas trabajadoras tienen un perfil más politizado y han tenido algún contacto con anterioridad con organizaciones de la izquierda, con luchas vecinales o con el movimiento por la

* Este artículo ha sido redactado por tres autores, para cualquier contacto con los mismos, por favor, contacten con la Revista Laberinto.

vivienda. Lucía, Juana y Carmen son nuestras compañeras y son personajes clave a la hora de pensar un tipo de práctica sindical nueva y combativa. Hay personas que abren puertas y caminos, y ellas lo hacen.

En julio de 2014, se celebraba en Sevilla un encuentro de sindicalismo andaluz impulsado por la Asamblea de Andalucía (AdA). Este encuentro venía a darle continuidad a un eje de trabajo que ya se venía practicando en la Marcha Obrera y en las Marchas por la Dignidad en 2012-2014, primero en Andalucía y después en el Estado. Esa línea marcaba la aparición de espacios inter-sindicales (con el apoyo de otras organizaciones), y tuvo como cita importante la Marcha a Madrid en Marzo de 2014, que reunió a 1 millón de personas en la capital. Ahí, algunos de estos sindicatos tuvieron un papel importante en toda la organización y movilización, pero se recogió también a Comités y colectivos en lucha de CCOO y UGT. El encuentro de sindicalismo alternativo del verano de 2014 se hacía cargo de esta línea de trabajo y se proponía algunos debates: la coordinación en el marco andaluz, la articulación entre sindicatos y trabajadores en lucha para superar la fragmentación actual, «recuperar» la imagen de los sindicatos como organizaciones «honradas», crear organizaciones fuertes donde nos sintamos protegidos, impulsar movilizaciones conjuntas en conflictos concretos o coordinarnos con otros movimientos sociales como el de vivienda. Estos debates quedaron abiertos y aún siguen pendientes.

Joe Foweraker, en un libro clásico sobre las CCOO y el sindicalismo jerezano previo a la *Transición*¹, explicaba cómo cada régimen político implica, también, un sistema específico de mediación social, un conjunto de instituciones para abordar el conflicto capital-trabajo. Si durante el franquismo fue el *Sindicato Vertical* y sus ramificaciones territoriales, tras 1978 fue, fundamentalmente, el sistema de concertación

con los dos grandes sindicatos CCOO-UGT (al margen de territorios como el País Vasco o Galicia que cuentan con otros referentes sindicales). En un contexto de crisis en el que se ha producido un descrédito profundo del régimen del 78, no es de extrañar que el sistema de mediación social adscrito a éste también se encuentre en una profunda crisis. En este contexto, el sindicalismo llamado alternativo o minoritario puede aportar algunas claves al futuro del sindicalismo.

II. Las organizaciones actuales, a vista de pájaro

Al igual que el sistema electoral dio lugar, tras 1978, a un régimen bipartidista dominado por el PP y el PSOE, en el terreno sindical, los pactos de la Transición dieron lugar a la preminencia en los sistemas de negociación colectiva de CCOO y UGT. No podemos aquí hacer un análisis sistemático del panorama sindical, tan sólo unas notas de contexto para el argumento que mantenemos. A estas alturas, podemos hablar de una crisis de régimen en el sindicalismo mayoritario que se traduce en bajas cuotas de afiliación y en una presencia muy baja en determinados sectores (especialmente, en los servicios y entre los trabajadores más jóvenes, las mujeres y los inmigrantes). En 2011, se calculaba que sólo un 15% de los españoles se encontraba afiliado a algún sindicato (una de las cifras más bajas en Europa junto con Francia, Estonia y Letonia)². En Andalucía, la situación no es mucho mejor, y tras un ligero repunte en la afiliación en 2010 (según datos de CCOO y UGT), esta volvió a caer en los siguientes años, situándose en unos 145.800 afiliados a CCOO-A y unos 158.200 a UGT-A. Ambos sindicatos perdieron más de 80.000 afiliados en Andalucía desde 2008 (si bien esto se debió en parte al desempleo y la caída de la población activa). El ciclo de movilizaciones de 2011-2013 no se ha reflejado en un fortalecimiento de los grandes sindicatos.

1. FOWERAKER, Joe. «La Democracia Española. Los verdaderos artífices de la democracia en España.» (1990)

2. Hacemos referencia aquí a un informe de la Comisión Europea publicado en marzo de 2011. Año tras año, vemos cómo se publican noticias sobre este perfil del marco laboral estatal. En RTVE Noticias: <http://www.rtve.es/noticias/20110303/afiliacion-sindical-espana-mas-bajas-union-europea/413217.shtml>. En otros países como Noruega o Suecia, la afiliación llega al 70% y esto se debe, en parte, porque parte de los beneficios de la negociación colectiva se aplican sólo a los trabajadores afiliados/as. En otro artículo en el Blog *Piedras de Papel* (ElDiario.es) de junio de 2013, se señalaba esta misma tendencia y además se observaba la relación del nivel de trabajadores afiliados en distintos países con el nivel de desigualdad existente: http://www.eldiario.es/piedrasdepapel/derechos-laborales-sindicatos-ciudadanos_6_144595541.html#_edn

Aparte de estos datos de afiliación, la crisis económica ha producido en los sindicatos mayoritarios una tensión evidente entre su papel de «regulador responsable» de las relaciones laborales (concertación) y su papel como movilizadores sociales con gran capacidad (a pesar de las bajas tasas de afiliación) (Gago, 2012). Los años 2010-2012 dejaron entrever una crisis profunda en la estrategia de concertación social que habían impulsado. Con las huelgas generales de 2010 y 2012 contra las reformas laborales, y las numerosas movilizaciones contra las privatizaciones o la ley de educación (LOMCE) se embarcaban en el ciclo de protesta. Sin embargo, tanto el gobierno de PSOE como el del PP acabaron aprobando ambas reformas laborales y el resto de medidas de austeridad de manera unilateral.

Como argumenta Antón (2014), el problema no estriba en la existencia de una estrategia negociadora y otra movilizadora sino «del énfasis en cada uno de ellos y su interrelación, según cada ámbito y contexto». El problema es que tras el ciclo de movilización de 2011-2013, el binomio CCOO-UGT ha abrazado la estrategia de una concertación silenciosa, sin que ello haya supuesto, tampoco, grandes resultados, en una práctica de negociación sin presión real. Ya que por activa o por pasiva ambos sindicatos, salvo en casos encomiables surgidos desde la base, han renunciado a crear un poder real de los trabajadores que se opusiese al poder empresarial a la hora de encarar las negociaciones. Dicha práctica los ha llevado a que su papel, en muchas ocasiones, sea de agentes (sociales) legitimadores de las medidas que necesita implementar la patronal.

Por ejemplo, en diciembre de 2015 sindicatos y patronal pactaban una subida salarial del 1% que, aunque ligeramente superior a los años anteriores de congelación, mantenía la línea de la moderación salarial y la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores. A ello hay que sumarle que, en el marco de cambio electoral que viene produciéndose, los sindicatos mayoritarios no se han posicionado como agentes impulsores del cambio, ni desde la independencia del terreno social, ni como agentes políticos decisivos. Sin ir más lejos, a finales de enero de 2016, los representantes de los sindicatos mayoritarios hacían una rueda de prensa conjuntamente con la patronal para reclamar «que lo primordial es for-

mar Gobierno e impedir unas nuevas elecciones. A su juicio, eso llevaría al país a un impasse peligroso que frenaría la recuperación y repercutiría en los mercados en la prima de riesgo» (*El País*, 25/01/2016). Este tipo de escenificaciones ponen en evidencia que las direcciones de los sindicatos mayoritarios apuntan más hacia una estrategia de agentes silenciosos «reguladores» del orden, que de actores que tomen parte activa en la situación política, apuntando hacia horizontes de mayor justicia social.

Frente a ello, encontramos el panorama complejo del sindicalismo minoritario o llamado «alternativo», cuyas características, fuerza e implantación dependen enormemente del marco territorial. Para un mapa general del sindicalismo alternativo en Andalucía, recomendamos el artículo «Izquierda Radical, Sindicalismo y Acción Colectiva en Andalucía (1976-2012)» de Bertrán Roca Martínez. Este mapa está protagonizado por CGT, USTEA, SAT y CNT junto con otras organizaciones focalizadas en determinadas comarcas o territorios (como en *Sindicato Unitario* en Huelva o *Autonomía Obrera* en la Bahía de Cádiz). En general, el sindicalismo alternativo está marcado por la enorme fragmentación, es decir, se trata de un conglomerado de organizaciones con extensiones distintas (desde los 10.000 afiliados de CGT y más de 500 delegados de personal en Andalucía, hasta los 20.000 afiliados del SAT y alrededor de 50 delegados- con datos hasta 2011). Salvo CNT que tiene una mayor trayectoria histórica, el resto de sindicatos son organizaciones recientes (la más vieja es el Sindicato Unitario que se crea en 1978) y se caracterizan por los perfiles ideológicos de izquierdas, la relación estrecha con los movimientos sociales, el rechazo a las prácticas de concertación de los sindicatos mayoritarios y el mayor recurso a la protesta y al conflicto. A pesar de que estas organizaciones, a menudo, parten de la acción conjunta y coordinada (las ya mencionadas *Marchas de la Dignidad* en 2014, por ejemplo), sigue predominando un escenario de enorme fragmentación. Así, estos sindicatos tienden a focalizarse en determinados sectores y territorios: por ejemplo, USTEA en servicios públicos y educación, el SOC/SAT en el campo o CGT que tiene buena implantación en los transportes, aunque sigue siendo el más diverso e implantado.

No podemos desconocer la emergencia de prácticas de sindicalismo alternativas tanto al calor del 15M (con comisiones laborales, por ejemplo en Granada o Sevilla), como dentro de los propios sindicatos mayoritarios (Ganemos CCOO, por ejemplo). Al calor del ciclo de movilizaciones de 2011-2013, han aparecido comités de empresa, secciones o asambleas en conflicto (por ejemplo, los trabajadores de *Coca Cola* en Madrid o los de *Delphi* en Cádiz), así como grupos de trabajadores mixtos (sindicados o no sindicados) abriendo espacios de coordinación, precisamente para superar la fragmentación en el terreno de la lucha sindical. La experiencia de la *Asamblea Interprofesional* de Granada ha sido paradigmática en este sentido.

En ese contexto de enorme fragmentación entre los sindicatos y otros colectivos que defienden prácticas sindicales alternativas, con este artículo defendemos dar un salto hacia adelante. Aquí ofrecemos algunas líneas de debate y de reflexión, abiertas y en construcción, desde nuestra experiencia de trabajo y militancia de base en algunos de estos sindicatos alternativos. Este documento, además, es una reflexión colectiva fruto de los encuentros, luchas conjuntas, actividades de formación e intercambios que hemos tenido entre compañeros de distintos sindicatos. Como se ponía de manifiesto en *el Encuentro de Sindicalismo Alternativo* en Sevilla (julio de 2014) o en la *Escuela Sindical* de Ustea en Jerez (junio de 2015), los afiliados y militantes de estos espacios sindicales compartimos inquietudes y limitaciones. Es el momento de pensar en colectivo, al menos en el marco de Andalucía.

III. ¿Peces chicos o un pez grande articulado?

Plantearse en este momento un escenario de integración organizativa entre los distintos sindicatos y colectivos sindicales alternativos sería, posiblemente, un ejercicio poco realista. Procedemos de tradiciones y culturas políticas distintas, tenemos trayectorias e implantaciones diferenciadas y nuestras direcciones parecen tener estrategias que coinciden sólo puntualmente. Ello por no mencionar los conflictos heredados, fruto de luchas previas, que la mayoría de afiliados de base desconocemos. En CGT, SAT, USTEA, etc. llevamos «mochilas» pesadas. Sin

embargo, en el contexto de empobrecimiento de los trabajadores, que ahora ya sabemos que no es una crisis puntual sino que ha venido para quedarse, no resulta descabellado hacer un llamamiento a la unidad de acción. Pero más allá de las proclamas, ello implicaría crear estructuras estables de coordinación a niveles locales y superiores (articulaciones). Estas articulaciones, aparte de intercambiar y coordinar las políticas sindicales, servirían para dar respaldo a conflictos que necesiten la máxima movilización de fuerzas. La solidaridad inter-sindical no puede ser sólo una proclama, necesita estructuras concretas. Necesitamos un pez sindical gigante articulado a nivel andaluz para hacer frente al empobrecimiento general. La línea inter-sindical no necesita ser una única organización, pero sí que necesita esas articulaciones (para empezar). Iniciativas como ésta las ha habido antes pero una de las razones por las que han fracasado es que esas coordinaciones se limitaban a acuerdos entre las direcciones de los sindicatos, sin implicar trabajo conjunto de los militantes de base en luchas locales.

En este panorama de fragmentación –y a veces incluso de sectarismo– entre organizaciones, es difícil identificar quiénes entran y quiénes no. ¿Cuáles son las líneas rojas o los criterios que marca qué organizaciones y colectivos están invitados a formar parte? Decía Marx que la práctica es el criterio de la verdad. De nuestras prácticas concretas (incluidos los errores y las limitaciones), de las luchas concretas en el ciclo 2011-2013 se deduce fácilmente quiénes son los aliados, aunque las fronteras sean porosas siempre. El sindicalismo alternativo comparte prácticas importantes. El 15M, con la creación de las Comisiones Laborales con personas de distintos sindicatos o sin afiliación, las Mareas (por ejemplo, la Marea Pública en Sevilla) nos demostraron la necesidad de superar los sectarismos para ser más fuertes. También pusieron sobre la mesa que compartimos maneras de funcionar donde predomina la acción militante de base (por encima de la mediación de estructuras burocráticas superiores), el asamblearismo abierto e integrador, y la dignificación de la protesta y la acción directa como medios para presionar. Esa identificación la hemos comprobado sobre las prácticas y luchas locales, comprobando su funcionamiento. Por ejemplo, en Sevilla, CNT y SAT

han coordinado diversas acciones en hostelería, facilitando la movilización y la mayor resistencia en los conflictos. Estas experiencias puntuales podrían adoptar un marco de mayor estabilidad a través de estructuras como la experimentada en la *Asamblea Interprofesional* de Granada.

Esta coordinación en las acciones comunes no implica necesariamente una absoluta coincidencia y consenso en la táctica a seguir. Tenemos que ser capaces de conseguir una unidad en la acción, aun cuando no estemos totalmente de acuerdo, apoyando la acción concreta que realice otro sindicato en un conflicto laboral. Y en los conflictos en los que intervengamos más de un sindicato y no lleguemos a una táctica común, intentar que ello no nos lleve a un enfrentamiento. El aprendizaje de la clase trabajadora y su teoría han surgido siempre de la constatación de los aciertos y los errores de sus prácticas. Este paso adelante que proponemos, supone más que nunca un debate en la práctica. Además el hándicap de la baja afiliación de cada uno de los sindicatos alternativos por su cuenta, muchas veces no suelen coincidir en un mismo centro de trabajo varios afiliados del mismo sindicato. Para superar este problema, una alternativa es, por ejemplo, constituir grupos inter-sindicales que sumen a más trabajadores en los centros. En ese sentido, hace tiempo que algunos grupos políticos apuestan por los CUO (Comités de Unidad Obrera). Se denominen como se denominen, lo importante es empezar a tejer esa red que constituya el pez articulado gigante desde la independencia de cada uno de nuestros sindicatos. Pero para ello tenemos que ser capaces de poner la lucha por delante de las siglas.

El sindicalismo de clase aspira a organizar masivamente a los trabajadores con el objeto de mejorar y proteger nuestras condiciones de vida, sin perder de vista la necesidad de construir una sociedad más justa. En la década de 1920, Antonio Gramsci criticaba el sindicalismo «reformista» que se había quedado sólo en la reivindicación de mejoras concretas en el centro de trabajo y que había perdido la visión de largo plazo. El sindicalismo alternativo comparte ese compromiso político más allá de la reforma, esa cita con la construcción de un sistema político-social más justo. Compartimos esa inquietud, si bien como sindicatos que somos, no tenemos una propuesta cerrada (esa es tarea de

otro tipo de organizaciones como los partidos políticos). Pero, sin duda, el sindicalismo alternativo comparte ese ímpetu por no quedarse en la búsqueda de reformas cotidianas. Nos movemos en esa delgada línea entre la aspiración a integrar a sectores amplios de trabajadores y el trabajar la conciencia política. También compartimos esta vocación.

Además, compartimos la tarea de construir poder popular. Éste no es una imagen abstracta a la que todos aludimos en los discursos, sino una serie de espacios que, desde la base, crean dinámicas en las que las clases populares van tomando su destino en sus propias manos. Son espacios de aprendizaje, formación y empoderamiento. El desarrollo del movimiento obrero en el s. XIX y sobre todo el XX, nos muestra una historia de competencia entre organizaciones de corte anarquista, otras socialistas y comunistas también en el terreno sindical. No pretendemos aquí entrar en el debate sobre la superación de estas tendencias históricas; son evidentes los cambios en el contexto histórico y debe reconocerse la debilidad que supone la carencia de organizaciones obreras poderosas con capacidad de disputa del poder. Partiendo de ello (la derrota, si se quiere) tenemos la tarea de poner en relación las experiencias de poder popular con algún tipo de coordinación de las luchas que recoja la diversidad y pluralidad de organizaciones existentes. Esa coordinación no será la convergencia en unas solas siglas, pero sí puede serlo la unidad de acción en torno a líneas pactadas y la articulación inter-sindical. El gran pez sindical articulado es la pieza clave en la construcción de una resistencia popular con capacidad de disputa, junto a las experiencias de poder popular que están surgiendo en los barrios de distintas ciudades y con otros movimientos sectoriales.

IV. Peces en aguas turbulentas: análisis concreto de la situación concreta

En un libro de 2003, Ramón Díaz Salazar analizaba las vivencias de la precariedad laboral como la condición del proletariado del siglo XXI en Europa. Si en ese libro la precariedad se estudiaba como fenómeno focalizado en algunos sectores de la población (significativamente, los jóvenes y los inmigrantes), hoy podemos decir que se trata de una realidad mucho más transversal. La pre-

riedad (o «flexi-seguridad» como, irónicamente, lo llama la Comisión Europea) se basa en una estructura laboral donde prima la desprotección en cuanto a derechos, la baja remuneración, la temporalidad y la progresiva individualización de las condiciones de trabajo. El proceso que vivimos desde 2007 no es una coyuntura efímera de crisis productiva, es un proceso de disciplinamiento masivo (tal y como Silvia Federici llamaba a los procesos de cercamiento y privatizaciones del s. XVI). Las reformas laborales de 2010 y 2012, venían a plasmar ese disciplinamiento en las condiciones de trabajo.

En Andalucía, este proceso de disciplinamiento se impone sobre una economía ya de por sí estructuralmente precaria y dependiente. El desempleo y la existencia de una importante bolsa o ejército de reserva de trabajadores se mantiene alrededor del 30% en 2016 (en 2007, antes del escenario de crisis coyuntural, el paro era del alrededor del 14%). La economía sumergida se contabiliza un 29% del PIB andaluz (habiendo aumentado, aproximadamente un 10% en la última década) y 1 de cada 3 parados no cobra ninguna prestación. Más de la mitad de los jóvenes no tienen trabajo, y el sector servicios se erige como el más importante desde un punto de vista cuantitativo (un 75% del VAB). Según un informe reciente de la Red Andaluza contra la Pobreza, la población en riesgo de pobreza ya alcanza el 42% de la población (datos de 2015).

Análisis concreto de la realidad concreta, decía Lenin. Desde las organizaciones del sindicalismo alternativo necesitamos diagnósticos precisos de las realidades en las que nos movemos y estrategias acordes. Así, en términos generales, actualmente vivimos más en una Andalucía dominada por los servicios fragmentados en pequeñas empresas y en condiciones de extrema precariedad, que en un mundo dominado por la agricultura jornalera. No obstante, la definición de estrategias tiene un carácter marcadamente local y habrá que diversificarla en función de los medios en que nos movemos.

Así, por ejemplo, uno de los aciertos del SAT-Sevilla a nivel local fue centrar parte de sus esfuerzos en el sector de la hostelería. Para empezar porque es el sector económico más relevante de la ciudad y, además, se encuentra escasamente sindicalizado (quitados los grandes establecimientos hoteleros). También es un sec-

tor con altas cuotas de precariedad, un caballo de Troya que presiona hacia la precarización del trabajo en el conjunto de la ciudad. Una de las campañas más exitosas y permanentes en el tiempo fue precisamente la de Hostelería, que presentaba el doble objetivo de, por un lado, informar sobre el dinero adeudado a los trabajadores de ese sector en función del convenio de la provincia y, por otro, informar sobre una serie de derechos laborales con miras a aquella masa de trabajadores que, ilegal pero generalizadamente, los ven vulnerados. Aunque también presente en otros sectores y empresas, este colectivo sindical redobló su campaña en ese terreno. Lo que queremos decir con esto es que, dadas nuestras capacidades, la necesidad (un terreno poco sindicalizado) y el objetivo político (organizar a los trabajadores más precarios y generar solidaridad entre ellos para luchar juntos) esta estrategia local resultó ser acertada. Implicaba una especialización y focalización, sin perder de vista la posibilidad de estar en otros centros y sectores. Este tipo de especialización y de apuestas estratégicas locales son un modelo interesante para el sindicalismo alternativo.

V. Repertorios de actuación y caja de herramientas

Lo primero es aclarar que no pretendemos aquí plantear un modelo acabado de sindicalismo ni de actuación. Obviamente, esto dependerá mucho del contexto concreto. Sin embargo, hemos aprendido algunas prácticas que han funcionado y que han servido para revitalizar la actividad sindical donde hemos intervenido.

Acción directa y protesta. En primer lugar, hemos entendido que, como en el movimiento de vivienda, necesitábamos recuperar la acción directa, es decir, el repertorio de acciones de protesta que van más allá de la concertación y la representación ordinarias (sin descartar estas últimas). Junto con el movimiento de vivienda, hemos entendido que, dado el retroceso en los derechos sociales y sus garantías, necesitábamos medidas creativas de presión colectiva, en cierto sentido innovadoras y rupturistas pero que, en realidad, no vienen sino a recuperar lo mejor de nuestras tradiciones populares de lucha. Por ejemplo, en una cadena de restauración que tenía pagos pendientes con los trabajadores y que

incumplía todo tipo de normativas se empleó una campaña de concentraciones duradera en el tiempo, con piquetes pequeños pero constantes. También se coordinó este tipo de acción en distintas localidades donde la cadena tenía abiertas varias tiendas. Este tipo de acciones se alternan con las negociaciones con la empresa y tienen por objetivo visualizar públicamente que la empresa no cumple con sus obligaciones sociales, ni con los derechos laborales de sus trabajadores (salarios, turnos, cotizaciones, vacaciones, indemnizaciones, etc.). Al igual que en el movimiento de vivienda, este tipo de acciones nos servirán para informar a la sociedad de las prácticas de la empresa más allá del marketing que realiza la misma. Pero, sobre todo, en muchas ocasiones serán el único modo de que la empresa dé marcha atrás en sus abusos.

Este tipo de campañas, en el contexto de conflicto, tienen un efecto expansivo, multiplicador. Es decir, más allá de las negociaciones con la empresa en concreto, *generan una imagen y una reputación del grupo sindical de cara al sector patronal y a los trabajadores del sector que producen una acumulación de poder en ese sector*. Es muy importante, por ello, extremar el cuidado de esa reputación, conflicto a conflicto. La colaboración con otros colectivos sindicales o con otros colectivos sociales (por ejemplo, el movimiento de vivienda, estudiantil, etc.) nos facilita mantener la estrategia de presión y negociación en el tiempo. La clave en este tipo de procesos suele ser el tiempo, siendo fundamental dejar claro que –pese a todas las circunstancias adversas que nos rodean a nosotros y a los trabajadores de que se trate– nosotros no tenemos prisa. Por ello, hay que trabajar, pensar y organizar los medios de resistencia, ya sea en la colaboración con otros grupos sindicales, el establecimiento de cajas de resistencia o el apoyo sostenido a los trabajadores en conflicto.

En este tipo de procesos de negociación y conflicto, podemos, además, usar otros medios simbólicos que nos sirven para amplificar la dimensión y darle mayor difusión pública. En este sentido, cabe señalar que existen figuras públicas como representantes políticos, portavoces sindicales o sociales, intelectuales, etc. que son partidarios de nuestra causa y que tienen mayor oportunidad de penetrar en los medios de comunicación que dan difusión masiva a las accio-

nes. No es desdeñable hacer uso de estos recursos simbólicos cuando se considere necesario, incluso para conflictos locales de aparente menor trascendencia. Como decía uno de nuestros compañeros, a veces, hay que llamar al *Primo de Zumosol*, como figura pública famosa que va a ayudar a visualizar el conflicto y a avanzar en la negociación.

Recursos de mediación y negociación. No obstante, el sindicalismo alternativo no vive sólo del conflicto aunque sea la cara más visual de su actividad. Por ejemplo, una de las patas fundamentales de la organización suele ser contar con un servicio jurídico accesible (en ocasiones gratuito) abierto a todos los trabajadores que tengan cualquier problemática. Del mismo modo, es vital contar con grupos de acción sindical o núcleos de sindicalistas más formados que sean capaces de ejercer el asesoramiento y la negociación en distintos sectores, aunque exista especialización. En el sindicalismo alternativo suele existir un sector de militancia «ideológica» más politizada –generalmente personas que vienen de partidos de izquierdas o de movimientos sociales– que convive con otro sector de trabajadores (menos ideologizado y teorizante) que se han incorporado en situaciones de conflicto en las empresas. Suele ser clave un núcleo de acción sindical formado por personas que tengan un conocimiento sindical preciso, es decir, que tengan experiencia en el manejo de los recursos con que contamos tanto en términos jurídicos (conocimiento de la legislación básica y las vías judiciales), como en términos sindicales (repertorio de acciones y asesoramiento sobre cuáles son las apropiadas en cada momento) y en clave negociadora (estrategias de negociación con las empresas).

Sindicalismo en la superficie y sindicalismo sumergido. Con todos estos elementos, lo cierto es que no es fácil proteger nuestros derechos ni hacer sindicalismo en sectores especialmente precarios. Por un lado, existe un miedo perfectamente fundado a perder el trabajo que es el medio de subsistencia, es decir, a la represión sindical en un contexto de autoritarismo empresarial cada vez más impune, puesto que el despido no es solo libre, sino cada vez más barato. Por otro, existe una desafección bastante extendida hacia los sindicatos y una imagen distorsionada consecuencia del sindicalismo exclusivamente

de servicios («qué puede el sindicato hacer por mí»). Frente a ello, en sectores precarios como la hostelería, en ocasiones, es necesario actuar de manera sigilosa y prudente. Tejer redes de confianza, tantear el terreno, ir identificando aliados y organizándose con ellos. Salvando las distancias, como ocurría con las Comisiones Obreras en los años 60, tenemos por delante un trabajo de tejer densas redes personales de apoyo. Como contaba Joe Foweraker en su libro sobre las primeras Comisiones Obreras en Jerez, en un contexto altamente represivo, sin garantías fundamentales (aunque la sindicación estaba permitida en el marco del Sindicato Vertical), fue necesario tejer una maraña densa de contactos personales, de grupos pequeños de confianza que, más o menos clandestinamente, darían lugar a las Comisiones Obreras de los años 70, ya en la superficie. Probablemente vivimos en un contexto social distinto de aquel, pero, en lo que respecta al interior de la empresa, hay en sectores donde la precariedad laboral dificulta seriamente ejercer los derechos sindicales de cualquier tipo. Habrá que ir tejiendo de manera cautelosa. E incluso habrá muchos casos en los que las movilizaciones no las protagonicen los trabajadores de la propia empresa, sino que unas secciones sindicales deban hacer los piquetes a otras, y viceversa. La realidad obliga, en ocasiones, a volver a «clandestinizar» buena parte de la acción sindical.

Emergencias, arraigos y apoyo mutuo. Otra de las tensiones a las que nos hemos enfrentado es la premura en la intervención para frenar, en el día a día, el deterioro en nuestras condiciones de vida. En ello, de nuevo, el modelo podría ser la PAH, Stop Desahucios y el Movimiento por la Vivienda. Como en dicho frente, en el marco del sindicalismo se afrontan conflictos cotidianos, a nivel individual y colectivo: despidos, abusos, represión sindical, acoso, impagos, fraudes en la contratación, abusos sexuales, etc. El contexto de emergencia social más amplio nos conduce, en ocasiones, a una dinámica similar de atención a emergencias sociales en el terreno laboral. Es frecuente que muchos compañeros lleguen con la necesidad de atención en distintos ámbitos como el jurídico, sindical, a veces incluso psicológico. En unas ocasiones, estos trabajadores se quedan y se incorporan a la afiliación sindical, mientras que en otras ocasiones se marchan con

la misma rapidez con que se apuntaron. Al final, lo que se juega es la incorporación estable de los trabajadores (su arraigo en la organización) contribuyendo a un sindicato más fuerte, o su salida, una vez su problema concreto se ha resuelto. Como en otros movimientos como el de vivienda, convivimos y nos enfrentamos a este dilema. Necesitamos establecer herramientas para facilitar la incorporación de los recién llegados, a través del seguimiento cercano de su caso, de la incorporación a los procesos formativos, o mediante la petición de solidaridad obrera y apoyo mutuo mientras el sindicato atiende a su problemática. Al final, hemos de ser capaces de crear conciencia, demostrar que la solidaridad es de ida y vuelta y que nosotros nos basamos en la reciprocidad y en la actuación conjunta. La incorporación efectiva de nuevos compañeros y el ejercicio de la reciprocidad son tareas pendientes sobre las que estamos obligados a reflexionar y a abordar con soluciones originales.

Las razones por las que un trabajador llega a un sindicato alternativo son múltiples. Están aquellas personas que vienen de otros entornos militantes o de movimientos sociales, y para los que la militancia es parte de su día a día. Por otro lado, están aquellos que están afiliados a sindicatos y participan puntualmente si hay conflictos, negociaciones o algún tipo de reivindicación en el ámbito de tu empresa. Y, por último, están aquellos que llegan al sindicato buscando soluciones a <<su problema>> en concreto y que, una vez se resuelve tienden a desafiliarse y a perder el vínculo. Estos tres «círculos» de afiliación suelen convivir en los sindicatos, pero necesitamos una política respecto a cada uno de ellos para promover el arraigo. A lo mejor, el núcleo militante necesita espacios de deliberación política para arraigarse. El círculo «sindical» necesita y demanda formación (por ejemplo, cursos sobre temas de sindicalismo en la empresa, de asesoramiento sindical o de negociación colectiva). Y, el tercer círculo periférico de simpatizantes puntuales o demandantes de apoyo, probablemente necesita de un proceso de acogida concienzudo en el que se le informe de manera completa de qué trata el sindicalismo y qué derechos y obligaciones implica, también para él. Generar arraigos y vínculos no es tarea simple, pero tampoco debería dejarse al libre albedrío.

VI. La escuela y la formación

Es posible que la clave para la recuperación del sindicalismo consista en echar la vista atrás y mirar la historia del movimiento obrero. En *I Compagni* (Mario Monicelli), una película que relata el sindicalismo fabril italiano a principios del siglo XX, la escuela de obreros era un espacio central, y a ella acudía uno de los maestros del pueblo a enseñar a los trabajadores a leer y escribir. Así mismo, dentro de ámbitos comunistas, en 1932, se crea la Universidad Obrera de París, donde impartió clases, por ejemplo, Georges Politzer. El movimiento obrero, desde sus orígenes, siempre tuvo una fijación muy especial en la formación de los trabajadores, desde la convicción de que personas más formadas, tendríamos mayor capacidad para analizar nuestra realidad y seríamos más libres individual y colectivamente. La formación entendida como herramienta para la emancipación y el desarrollo de las capacidades personales (frente a la educación concebida como herramienta para la empleabilidad en oficios liberales) es un patrimonio central de la historia del movimiento obrero. Conservémoslo.

Si bien vivimos en un contexto en el que prácticamente la totalidad de la población se encuentra alfabetizada, no podemos perder ese ímpetu educativo que es una de los legados más valiosos del sindicalismo histórico. Pensemos en muchos compañeros militantes que viniendo de extracción obrera y popular (en su diversidad), hemos aprendido en entornos militantes cómo analizar la realidad en que vivimos, debatir públicamente, posicionarnos, estudiar, entender los procesos políticos, etc. Estas capacidades, muy probablemente, no las habríamos desarrollado en nuestro entorno familiar o en la escuela. Este proceso educativo podría ocurrir individualmente (uno sentado en su sofá), pero normalmente es facilitado por las organizaciones. En nuestra historia reciente, estos procesos educativos los han realizado mayormente las organizaciones y los partidos de izquierda. Pues bien, ese tipo de proceso pedagógico y de proyecto educativo, de «escuela», debe ser uno de los objetivos centrales del sindicalismo por venir, en dos sentidos.

En primer lugar, el proceso pedagógico de estar en un sindicato implica aprender habilidades sociales y organizativas que no se aprenden en ninguna escuela. Estas habilidades van desde sa-

ber cómo defender públicamente una posición, medios para expresarla, hablar en público, organizarse con otros compañeros, aprender a debatir, ejercer el liderazgo y la responsabilidad sobre tareas, pegar carteles y hacer campañas, etc. No es poca cosa. Estamos acostumbrados en nuestros sindicatos a ver cómo los compañeros se incorporan y emprenden procesos de empoderamiento, que no es otra cosa que adquirir recursos y aprender habilidades para defender nuestros derechos colectivamente. Uno no sale igual que entra, hay una transformación. Por ejemplo, una compañera llegó a uno de nuestros sindicatos sin apenas capacidad para hablar en las reuniones y, con el paso del tiempo, se convirtió en líder de un sector de los trabajadores de su empresa, interlocutando con los medios de comunicación, con la gerencia de su centro, incluso con partidos políticos implicados en la gestión de su conflicto. Ese proceso pedagógico y de empoderamiento tiene un valor excepcional.

En segundo lugar, el proceso pedagógico tiene que ver con la formación sindical. Muchos compañeros llegan (llegamos) a los sindicatos provenientes de movimientos sociales, o de la mayor de las apatías políticas y sociales, o con escasa experiencia laboral dado que solo hemos podido desempeñar trabajos ocasionales y precarios. No conocemos los rasgos básicos de la legislación laboral y, por tanto, no somos conscientes de nuestros derechos. En el sindicato, necesitamos poner los medios para formar sindicalistas, es decir, personas con un conocimiento básico de los (sus) derechos laborales, y de las herramientas de defensa jurídica y sindical. Es decir, un sindicato no puede vivir sólo de voluntariosos militantes altamente politizados (sin desmerecernos); necesita producir sindicalistas formados.

VII. Recuperar la política

Si algo nos distingue de otras organizaciones de atención o asistencia social, es que nosotros cultivamos un programa global o político de cambio. A menudo, dentro de las organizaciones de voluntarios, por ejemplo, las ONG, se evita hablar y discutir de política y de las políticas concretas que apoya la organización, dados los debates interminables sobre cuestiones organizativas o de intendencia, o porque sólo se permite el debate sobre temas urgentes o que ocurren

sólo en el ámbito más cercano de la comunidad donde se actúa. También los miembros de estas entidades temen entrar en conflicto si debaten, a fondo, sobre sus objetivos políticos a largo plazo. Al final, muchas de estas organizaciones asistenciales consiguen no discutir nunca –seriamente– de política, ni de sus objetivos y perspectivas respecto a la construcción de una sociedad más justa. Esto contribuye a desdibujar totalmente su función como espacios de deliberación política para la construcción de una sociedad más justa, sencillamente porque nunca se habla de ello con seriedad.

Este problema que, a menudo, sucede en organizaciones y entidades del mundo de los servicios sociales, podría ocurrir también en colectivos de tipo sindical. La premura y la urgencia de los trabajos militantes del día a día, de mantener una estructura organizativa con pocos recursos, o la inestabilidad en la afiliación (gente que entra y sale continuamente) hacen difícil abrir espacios de debate político. Lo urgente del día a día, suele postergar lo importante que apunta hacia el futuro. Los espacios de debate y deliberación política son fundamentales para pensar, colectivamente, qué relaciones productivas y laborales queremos construir, para un mundo del trabajo no basado en la explotación. Y de ahí a pensar a qué otro modelo de relaciones sociales y políticas aspiramos.

Como hemos visto recientemente en los acontecimientos en Grecia, siempre es necesario tener planes A, B y C. Es decir, no basta con la crítica y la aspiración al cambio político. Esto es insuficiente. Necesitaremos disponer, visualizar y haber practicado con otros modelos económicos, sociales y políticos, aunque sea a pequeña escala. Decían A. Gramsci y A. Tasca en 1922 que «el sindicato es la primera creación original del proletariado que elige en su propio seno a sus dirigentes, adquiere los primeros elementos de una administración propia y de un gobierno propio, se propone controlar y limitar el arbitrio y la prepotencia de las clases dominantes, sentando así los primeros fundamentos del propio poder y la propia emancipación». Es decir, los sindicatos nos entrenan para ejercer el poder y la responsabilidad, ahí se forman cuadros que en el futuro pueden ejercer otro tipo de responsabilidades políticas. También son cuencas de creatividad, espacios donde reflexionar, junto a los

compañeros, sobre el horizonte político al que aspiramos, más allá de las luchas del día a día. A esto llamamos recuperar el debate político más allá de lo puramente laboral.

VIII. La conquista de la sociabilidad

Por último, otra de las dimensiones que ha de abordar el sindicalismo, también de inspiración histórica, es la recuperación de los espacios de sociabilidad. Decía el historiador E. P. Thompson, que el primer movimiento obrero inglés, allá por el s. XVIII, no se creó en los centros de trabajo, sino en las tabernas. Sí, en las conversaciones que tenían los trabajadores en su tiempo libre en la taberna. Esto era así, entre otras cosas, porque el trabajo en los talleres era muy penoso, absorbente y controlado, luego, difícilmente los trabajadores podían hablar allí de sus preocupaciones. Hoy día, como ya hemos apuntado, estamos volviendo a un alto grado de represión laboral, por lo que se hace complicado para los trabajadores organizarse físicamente desde el propio centro de trabajo. El sindicato necesita, pues, ubicar sus sedes en barrios obreros. Porque el barrio es el espacio natural de encuentro de la clase trabajadora; en el lugar en el que más libre se siente y menos disgregada está. Y porque, como también hemos señalado anteriormente, allí podrá estrechar lazos con las experiencias de poder popular que hayan ido surgiendo.

Por espacios de sociabilidad entendemos lugares donde nos encontremos con otros compañeros y podamos compartir el ocio, la amistad, la diversión o el apoyo familiar. La precariedad incide en la calidad del vínculo social que representa el trabajo, es decir, con la inestabilidad y el empeoramiento en las condiciones, se nos hace difícil establecer relaciones de amistad duradera, de confianza o de apoyo en los centros de trabajo. Queda poco lugar para la sociabilidad horizontal (entre iguales), y demasiado para las relaciones verticales (órdenes, presiones, cumplimiento de objetivos sobre trabajo, control). Las fases de desempleo, directamente, impiden la sociabilidad en el trabajo. Por tanto, el sindicalismo tiene la oportunidad de cultivar esta sociabilidad abriendo espacios para ello, realizando actividades de ocio, cultura, deporte, talleres e intercambio en las sedes; y abriendo bares, cooperativas o bibliotecas; en definitiva, culti-

vando su faceta de <<centro social>> donde la gente pueda socializarse más allá del trabajo y la militancia. Desde el sindicalismo alternativo somos bien conscientes de esta necesidad. Por eso, hemos impulsado cooperativas, bares y centros sociales donde desarrollar nuestras propias actividades de ocio, cultura y esparcimiento.

IX. Conclusiones

Desde hace ya casi una década, el sistema capitalista vive una crisis estructural de enorme calado, crisis que en realidad viene de atrás. Con la diferencia de que su margen de manobra para crear una capa satisfecha de obreros en los países del centro del sistema se ha visto esta vez seriamente reducida. La debilidad organizativa de los trabajadores está motivando que los capitalistas avancen sin cesar. Se suceden las contrarreformas laborales y los recortes sociales sin que logremos detenerlos. La situación es de emergencia.

El sindicalismo mayoritario viene desde hace décadas defendiendo, más que otra cosa, una serie de derechos adquiridos como casta. Han olvidado y abandonado a su suerte precisamente a quienes más los necesitan: los jóvenes, los precarios, los parados. Es necesario crear un

referente para toda esa gente que se ve obligada a trabajar sin derechos y con salarios de subsistencia. Mención especial merece el colectivo de los trabajadores inmigrantes, que deben ser –y de hecho están siendo– una prioridad para este nuevo sindicalismo. Así como las mujeres, doblemente explotadas y que, incluso en el interior de los sindicatos alternativos más avanzados políticamente, siguen teniendo aún un papel subordinado.

Dotar a los sindicatos de una estructura seria, con capacidad para asesorar, movilizar y actuar jurídicamente (a menudo, simultáneamente). Volver a los métodos de acción sindical directa, bombo y megáfono. Tejer la solidaridad entre las secciones sindicales, de modo que unas luchen por otras y viceversa. Clandestinizar los métodos cuando sea necesario. Usar el barrio obrero, el local sindical, el poder popular como puntos de encuentro de un movimiento de resistencia, de un gran pez que doblegue a los tiburones de traje y corbata. Politizar la acción sindical, con reivindicaciones como el NO al pago de la deuda.

Todas éstas se nos antojan claves para la reconstrucción de un movimiento obrero, algo que no pasa por un mero cambio de siglas, sino por un auténtico y profundo cambio de estrategias, métodos y orientaciones sindicales y políticas.