

TAUROMAQUIA Y SINDICALISMO

(UN ESTUDIO DE LOS DOCUMENTOS DEL 9 ° CONGRESO DE CC.OO.)

ANTONIO DOCTOR

15

Introducción

Me proponen los compañeros de Laberinto que haga una crítica de los documentos que ha preparado la Dirección de CC.OO. para el 9º Congreso Confederal que se ha de celebrar los días 17 al 20 de diciembre del año en curso*.

De entrada parece una ingente tarea, dada la extensión y densidad del texto titulado Programa de Acción. Nos topamos con 464 densos párrafos que se extienden a lo largo de 24 páginas en un número extraordinario de la *Gaceta Sindical* de julio de 2008, que corresponden a 57 páginas en A4 y letra menuda en formato PDF, publicado en la página Web de CC.OO.: En este documento se agrega al final la Propuesta de Estatutos, que no está en la publicación *Gaceta Sindical*, que representan otras 34 páginas, lo que da un total de 92 páginas en A4.

Así pues, de cara, un mihura que impresiona por sus kilos y su cornamenta. La primera intención es la de salir corriendo. Pero tengo la buena costumbre (en mi opinión, porque hoy anda todo tan revuelto, que se torna difícil distinguir entre las buenas y las malas costumbres) de no faltar a cualquier compromiso adquirido y me lanzo a examinar más detenidamente el morlaco que tengo delante para buscarle los puntos débiles que me permitan hacer una faena cuanto menos apreciable para dejar aunque solo sea medianamente satisfecho al respetable.

Eso sí, no puedo dejar de notar que me parece excesivo para nuestros jóvenes trabajadores (los mayores ya han marcado su senda) dado el conocido y notorio desinterés que sienten por la lectura, que se agrava cuando hay que enfrentarse con largos textos en los que no hay acción, misterio ni aventura. Antes de empezar me pregunto si todo eso no habría podido ser condensado.

*En el momento de la publicación de este artículo el Congreso Confederal ya se ha celebrado



Al toro. Estructura del documento

El texto se divide en 7 ejes que no son otra cosa que propuestas para mejorar distintos aspectos de la vida sindical, social y laboral siguiendo los criterios de la Dirección de CC.OO.. Cada eje se divide en varios apartados, siguiendo la misma pauta en todos ellos, que es la siguiente:

1º El diagnóstico

2º Los «objetivos y prioridades»

Estos se dividen en 4 apartados. 4 temas que se exponen en cortos párrafos y a continuación se desarrollan extensamente uno por uno como «*Acciones del Objetivo 1*», «*Acciones del objetivo 2*», etc., hasta el 4. Cada uno de estas «acciones» ocupa entre 8 y 10 párrafos globalmente numerados. Este esquema se repite en cada uno de los 7 ejes. Por eso, al terminar con el último párrafo del último eje, resulta ser el párrafo número 464. Quienes hayan elaborado esto parece que hicieron cuestión de no dejar sin escudriñar ni el más escondido rincón de nuestra sociedad.

Lo dicho hasta aquí ya nos sugiere la presencia de un cuerpo fosilizado, nada que ver con el por muchos añorado sindicalismo con poca letra, alegre, combativo, peligroso y, lo más importante, respetado y admirado por el sector de la clase obrera que, en principio, no quiere meterse en líos, ni ayer ni hoy. Por eso, carece de sentido entrar a examinar el contenido de los ejes y las acciones, farragoso trabajo que haría desistir de la lectura al más tozudo de los lectores. Parece que lo más adecuado es buscar aquellos puntos que nos ayuden a encontrar las causas de esta transformación del sindicalismo.

Un tropezón en los primeros pasos

Empezaremos por lo más visible: A medida que vamos avanzando en la lectura y vemos desfilar ante nuestros ojos todas las carencias de la sociedad española, no solamente en el ámbito sindical y laboral, sino prácticamente en todos los ordenes de la vida social, a las que el sindicato procura poner remedio llamando a las puertas de la ciudadanía, de los poderes públicos, de los partidos políticos y de las asociaciones sociales, más resalta la ausencia de una explicación global que justifique la existencia de esas carencias.

Parece como que todos fuesen ciegos o autistas, que necesitan a CC.OO. para salir de su letargo. Cuando llevo leído como un tercio de los textos, picado por la curiosidad, vuelvo al principio, pulso el botón «Edición» de Microsoft Word y en la opción «Buscar» y coloco la palabra «capitalismo». No existe, ni una única vez. Repito la acción con «clases sociales» y recibo la misma respuesta: «No existe el elemento buscado». Lo mismo me sucede con «socialismo» y, como era de esperar, con «lucha de clases». «Intereses contrapuestos» aparece solamente una vez.

Así pues, esta retahíla de carencias aparece, del principio al fin, como errores o malformaciones (por usar el lenguaje adecuado a los «diagnósticos» que encabezan los capítulos) que se deben, (hay que suponer, a falta de esa caracterización de esta sociedad que no existe en los documentos) a los inevitables errores de los seres humanos. Porque tampoco aparecen indicios de mala fe. La única vez que aparece la palabra «injusticia» es en el párrafo 95 refiriéndose a la política fiscal, que prima los impuestos indirectos sobre los directos. Y las palabras «abuso» y «prepotencia» tampoco han sido consideradas necesarias en ningún momento.

Evidentemente todo esto no es casual. De hecho, la palabra capitalismo ya fue eliminada en los documentos de todos los Congresos Confederales, a partir del 6º, en 1996. Cabe preguntarse el porqué.

Y yo no encuentro otra respuesta que esta. Se pretende separar por completo la acción sindical de las concepciones ideológicas del sindicalista, aún a riesgo de presentarnos una sociedad virtual, donde no existen clases enfrentadas sino solo individuos con distintos pareceres. Así, todos los párrafos titulados «*Las acciones del objetivo 1*», del 2 del 3 y del 4 de cada uno de los 7 ejes, empiezan con los verbos *promover, reorientar, desarrollar y aplicar, defender, impulsar, exigir, demandar, reclamar, apostar por, solicitar, extender, promocionar, fortalecer, reforzar, persistir en*, o los compuestos: *hacer un buen diagnóstico de, definir objetivos precisos de, emplazar a los poderes públicos y a las empresas a, impulsar un Pacto de Estado para, desarrollar el principio de, participar activamente en, desarrollar campañas y acciones para, trabajar para, realizar el seguimiento de, apoyar la ar-*

ticulación de, defender la existencia de..., y no sigo para no cansar al lector. El cuadro resultante es una retahíla de *peticiones*, enmáscaras por el procedimiento de usar otros verbos y giros de lenguaje. Peticiones que claramente presuponen que gobierno y empresarios van a escuchar, quizás porque actúan en función de esos llamados «intereses generales» que dicen defender aunque hay muy pocos ciudadanos, si es que hay alguno, que lo crea.

Pero otra cosa que pedir no puede hacer un sindicalismo que coloca el llamado «diálogo social» como primerísimo instrumento de defensa y ataque, si se me permite usar estos verbos, que, acaso por parecer crispantes, no son nunca utilizados en estos textos, sino sustituidos siempre por el etéreo «avanzar». La mayor parte de aquello por lo que apuesta, y aquello que exige, demanda o reclama, son carencias que existen no porque alguien que dispone de poder se ha olvidado de remediar, sino porque existen personas o grupos con intereses muy concretos, que pugnan por que eso quede como está. Y si del «diálogo social» apenas se sacan briznas, inconsistentes porque quedan al albur de los vaivenes del mercado, de los cambios de Gobierno, etc., el sindicato tiene que conformarse con magnificar esas briznas para seguir justificando la importancia, del «diálogo social». Solo vamos a tomar dos ejemplos:

Citemos por extenso el parágrafo 150. Dice así:

La ampliación de los derechos de participación en la empresa y el sector debe ser un reto para el sindicato. En la última década hemos ido conquistando nuevos derechos, de información y consulta y de negociación e intervención directa, en la negociación colectiva y a través del diálogo social, estatal y en las CCAA. Y nuestro marco de relaciones laborales ha incorporado la transposición de directivas comunitarias, algunas directamente ligadas a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores (1), y otras leyes que han establecido nuevos derechos.

Donde he puesto (1) remite a una nota al pie de página que dice así: Directiva 2003/72/CE 1.

Acudimos a la Web de las Directivas de la CE en busca de la citada en esa nota y encontramos lo siguiente al principio de 12 páginas con el articulado de la Directiva:

SECCIÓN I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objetivo

1. La presente Directiva regula la implicación de los trabajadores en las Sociedades Cooperativas Europeas, denominadas en lo sucesivo «SCE», contempladas en el Reglamento (CE) n.º 1435/2003.

2. A tal fin se establecerán disposiciones sobre la implicación de los trabajadores en cada SCE según el procedimiento de negociación previsto en los artículos 3 a 6 o, en las circunstancias contempladas en los artículos 7 y 8, de conformidad con lo dispuesto en el anexo.

A lo largo de las doce páginas, todas las garantías y derechos de los trabajadores se refieren explícitamente y sin excepciones a los pertenecientes a las SCE (Sociedades Cooperativas Europeas) que están contempladas en el Reglamento (CE) n.º 1435/2003. ¿Cuántos trabajadores españoles han oído hablar de las SCE?

Otro ejemplo: en el mismo parágrafo 150, al final, después de «derechos», viene otra nota a pie de página. Dice así:

Por ejemplo, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, al establecer la obligación de las empresas de informar, al menos anualmente, sobre la situación en la empresa, con datos desagregados por sexo, y sobre las actuaciones realizadas en materia de igualdad; así como el deber de negociar medidas y planes de igualdad en el marco de la negociación colectiva.

Quienes hemos sido Delegados ya tenemos experiencia del contenido de las informaciones que las empresas proporcionan a los representantes de los trabajadores. Parece que hay dificultades para que funcione esa ley, dada la cantidad de veces que en este Programa de Acción se insiste en la necesidad de terminar con la discriminación laboral y salarial de las mujeres.

Otra cuestión que aparece profusamente en estos textos es la reivindicación de la «participación de los sindicatos en la organización del trabajo en las empresas». Es vieja ya y se prodiga en los textos sindicales desde hace más de una década. Puedo poner un ejemplo concreto de los resultados en la empresa donde trabajé durante 20 años, 4 de ellos como delegado Sindical de CC.OO.. Convenio tras Convenio,



desde 1983 hasta hoy, aparece un Parágrafo titulado FACULTAD DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA, que reza:

La contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficiencia, la decisión sobre los productos a fabricar, la ubicación de Plantas, los programas de producción, la organización del trabajo y los métodos, procesos y medios de producción son facultades de la Dirección de la Empresa, dentro de las limitaciones contenidas en la ley.

Es más que probable que esto, con esta o parecida redacción aparezca en todos los Convenios de Empresa. El tema ni aparece en las negociaciones, y si aparece, la empresa lo corta de un plumazo. Pero las publicaciones del sindicato siguen insistiendo en levantar esa reivindicación. Quizás los que escriben estos textos no se hayan parado a pensar lo que significa para una empresa que haga participe a los sindicatos de la organización del trabajo. Para empezar, tendría que ser, en todo caso, al Comité de Empresa, como órgano de representación de los trabajadores. Pero, en la mayoría, sino en todas las empresas grandes, el Comité está formado por diferentes sindicatos. Sería impensable que hiciese esa concesión solo a uno (o a dos) de ellos. Difícil panorama, habida cuenta que las empresas atizan las diferencias entre los sindicatos para tenerlos enfrentados como medio para deteriorar la imagen del sindicalismo entre los trabajadores. Por otra parte está el organigrama de mandos dentro de la empresa y los celos y rivalidades que existen entre ellos. La intrusión (así lo verían ellos) de los sindicalistas crearía más fricciones y alteraría el clima en un área tan sensible para la Dirección como es la de los altos cargos y mandos intermedios. Si lo que pretende CC.OO. es que la participación en la organización del trabajo, no sea conseguida por medio de la negociación colectiva (lo que parece imposible) sino a través de una ley en la Legislación Laboral (lo que sería de alzada del Gobierno) que sepa que el legislador encontraría una gran resistencia por parte de las empresas, por causa de lo expuesto anteriormente. Y que de por descontado que no podrá contar con la presión de los trabajadores. La naturaleza del trabajo alienado, que

se realiza pensando en la hora de la salida, lo transforma en una fuente de insatisfacción, sea cual fuere el tipo de organización. Y si los sindicatos han dado su visto bueno a algo que sienten que les perjudica: ¿Adónde dirigir las quejas? Son muchos los trabajadores que se lo preguntan, lo que hace que sean bastante escépticos respecto a las ventajas que obtendrían con ello.

De la sociedad virtual a la real

No basta con presentarnos una sociedad virtual sino que también se intenta encajarla como sea en la sociedad real. Esto se efectúa introduciendo el concepto «modelos» a la hora de citar distintos procesos que se desarrollan en distintos ámbitos y tienen distintos orígenes. En esta trampa no ha caído solamente CC.OO., sino que se ha extendido por toda la literatura económica, incluso dentro de la izquierda. Un modelo es algo que se prepara conscientemente, se realiza y se pone en marcha. Podemos hablar pues, con propiedad, de un «modelo organizativo» preparado por una persona o por un equipo dentro de una organización, empresarial o de otro tipo. Pero no podemos llamar «modelo» a algo que nace por sí, por una serie de circunstancias que surgen y nadie controla, imponiéndose a todos. El capitalismo se desarrolla entre crisis y convulsiones, y los ciclos de superproducción se superan temporalmente con la expansión de los mercados y/o la aparición de nuevas fuentes de lucro, como fueron el ciclo del ferrocarril en los EE.UU. o el del automóvil. Por no citar la crisis del 29 que solo se superó definitivamente con la 2ª Guerra Mundial, que liquidó la fuerza de trabajo sobrante y destruyó el exceso de capacidad productiva. Actualmente vivimos sumergidos en una crisis permanente dado que el aparato productivo puede lanzar al mercado bienes de consumo en mucha mayor cantidad de la que puede absorber la demanda solvente. Con el desarrollo de la técnica, cualquier nuevo producto que pueda ser lucrativo es lanzado inmediatamente a millones al mercado agotando rápidamente su ciclo vital. Por eso se expandió por todo el mundo capitalista el crédito (aún a riesgo de que el solvente se transformara en insolvente, como ha sucedido) y por eso

se encontró en el ladrillo una nueva fuente de lucro. Vino rodado, vino impuesto y no fue concebido por nadie. Y si todo se viene abajo, como ha sucedido ahora, lo que venga no será un «modelo» construido por alguien, persona o grupo, sino un vuelta a empezar con la misma partitura, porque el capitalismo no tiene otra.

En consecuencia, es ilógico y sin sentido hablar de «modelo económico», «modelo de crecimiento», «modelo de competencia», «modelo industrial y de servicios», «modelo social» o «modelo productivo». Y todos esos citados y alguno más de parecida factura que no cito para no cansar, se prodigan abundantemente a lo largo de estos documentos.

Puede que alguien crea que no es para tanto, que es una manera de hacer los textos más concisos, dado que se supone que todo lector sabe a que se están refiriendo. Pues no, sépanlo o no los que lo utilizan, es una manera de ocultar la naturaleza anárquica del capitalismo, donde los procesos económicos son el resultado de millares de decisiones cada una de ellas tomada por un individuo o grupo atendiendo a sus propios intereses. La aplicación de la palabra «modelo» sugiere una sociedad donde los procesos son preparados conscientemente y puestos en marcha, (¿con el objetivo de lograr el bien común?) lo que no obsta para que en un momento dado el experimento fracase y haya que buscar otro modelo. Da la sensación de que estos reproches del documento se dirigieran a los gestores de una economía planificada, donde sí tendrían sentido los cambios de modelo.

De un traspíe en otro

Citaremos algún que otro traspíe más, que se origina al caminar por el resbaladizo suelo de esa sociedad virtual.

«Cohesión social». El concepto se puso de moda en la Cumbre latinoamericana en la que el rey Juan Carlos mandó callar a Chávez. Era el lema estrella de la Cumbre. No por casualidad, sino porque era un momento en el que avanzaban los esfuerzos por la emancipación de la región de las garras de las multinacionales, de la mano de Chávez, de Lula, de Kirchner, de Evo Morales, de Ortega y de

Correa, sin haber roto ninguna urna. La delegación española no ocultó sus designios, que no eran otros que los de intentar garantizar la presencia de las multinacionales «españolas» en los países donde están asentadas, sin importarle un comino lo que dijeron las urnas. No hace falta ser ningún lince para ver lo que significa la «cohesión social» en una sociedad dominada por el mercado, esto es, capitalista. No puede significar otra cosa que evitar los enfrentamientos sociales, para lo cual cada ciudadano debe de aceptar el sistema y procurar medrar dentro de él, aceptando las reglas del juego que se les impone. Cada uno a lo suyo, el estudiante a estudiar, el obrero a trabajar y la dirección del país en manos de los que han sido elegidos para ello, que también deben respetar las reglas, aunque no estén escritas. Y para los que no tienen horizontes, para los pobres, indígenas y mestizos, resignación, colocando sus esperanzas en la otra vida. Si hay otra definición para la «cohesión social», que la esponga el que la tenga. Pues bien, en estos documentos, la «cohesión social» aparece nada menos que 9 veces. Y en el contexto en que aparecen, como un objetivo a lograr, sin la mínima crítica ni comentario al concepto, significa que ha sido tomado tal cual, con toda su carga ideológica.

Otra perla: Veamos el parágrafo 234. Dice así:

La lucha mundial por el control de los recursos y de las zonas geoestratégicas se ha agravado con la política internacional de los últimos ocho años del Gobierno de los EEUU, que no ha contribuido a dar soluciones a los problemas clave señalados y ha aumentado los riesgos ante el terrorismo internacional, la proliferación nuclear o los conflictos regionales que más pueden afectar a la paz mundial (Oriente Próximo y Medio)

Para no aburrir con muchos datos, condensamos lo más significativo de la situación actual de los EE UU. Tomamos de Wikipedia:

El consumo de energía sigue ampliamente al Producto Nacional Bruto, aunque existe una diferencia significativa entre los niveles de consumo de los Estados Unidos con 11,4 kW por persona y los de Japón y Alemania con 6 kW por persona. En países en desarrollo como la India el uso de energía por persona es cercano a los 0,7 kW. Bangladesh tiene el



consumo más bajo con 0,2 kW por persona. Estados Unidos consume el 25% de la energía mundial (con una participación de la productividad del 22% y con un 5% de la población mundial). La deuda nacional es la más grande del mundo; equivaliendo en 2005 al 23% del total mundial.

Estos datos son suficientes para poner de manifiesto la pesada carga que soporta un gobierno fiel al sistema capitalista, sea demócrata o republicano, para mantener ese tren en marcha. La política internacional no es otra que la que exigen esas circunstancias. Según el enunciado del párrafo 234, otra política internacional del gobierno, nos habría llevado a otra situación, habría «*contribuido a dar soluciones a los problemas clave señalados*», que juzgo que son los descritos en el párrafo anterior. Cito:

Ocuparnos de cuestiones fundamentales como la fractura alimentaria por la inflación de los precios de los alimentos básicos, que afecta a las poblaciones más empobrecidas, la escasez de materias primas y la lucha de intereses por su control, la producción mundial limpia y no sólo en los países ricos, el cambio climático, o las pandemias y las migraciones.

Otro aspecto de esa sociedad virtual que ignora la existencia del capitalismo: Al país que tiene las elites económicas más depredadoras y sanguinarias del mundo, que asienta su «poderío» económico sobre el más formidable aparato militar que han conocido los tiempos, le acusa CC.OO. simplemente de mantener una política internacional equivocada. Y con eso, carpetazo. Una vez más, como en el caso de los «modelos» es la voluntad de los hombres la que maneja los procesos y no los procesos los que condicionan esa voluntad.

¿Han oído hablar los autores de estos documentos del aprendiz de brujo, que desató unas fuerzas que tomaron vida propia y acabaron dominándole? Esa es la sociedad desde que hizo su aparición la propiedad privada y se desató la ambición entre los humanos. Cualquier sindicalista un poco avisado que haya mantenido negociaciones con la dirección de una empresa ha tenido ocasión de percibir cual es el margen de maniobra que tiene la Dirección, independientemente de su voluntad y sus deseos.

En el mismo párrafo, el 234, aparece otro desliz, que no podemos obviar. Dice así:

la forma más segura de garantizar la paz universal es universalizar la democracia y los derechos humanos y crear auténticas instituciones democráticas de gobierno del mundo

Al no matizar los conceptos que manejan aquí, resulta que, seguramente sin saberlo, repiten casi literalmente, los argumentos de Bush para lanzarse a la invasión del Irak. Y no vale alegar que «no compare, por favor», que «todo el mundo sabe que hablamos de cosas distintas y de otras intenciones» etc. Y también se puede decir que no se habla ahí de los gobiernos de cada país, sino de «gobierno del mundo». Peor aún. Dado el estado en que se encuentra, con la competitividad como lema aceptado por todo el mundo capitalista, solo delirando se puede hacer una afirmación de ese calibre.

En resumidas cuentas: Muchas de las reivindicaciones que se levantan aquí son válidas y aceptables, pero un mínimo de respeto al lector que brega diariamente con la sociedad real, donde los intereses contrapuestos se meten por los ojos a cada momento, exige que esas reivindicaciones se encuadren en esa sociedad real, para que quede claro que todas las conquistas son efímeras y reversibles mientras exista este «modelo» (con perdón) de producción y distribución de bienes, y que ninguna lucha, por larga y dura que sea puede mantener las conquistas, en tanto el motor de la producción sea el beneficio privado. Ningún teórico del capitalismo, defensor de la libertad del mercado, de la «competitividad» como palanca del «progreso», puede ofrecer un futuro estable a largo plazo para las sociedades humanas. Mirad en los anaqueles de las librerías, en la sección de economía, a ver si encontráis alguno.

Las propias organizaciones obreras son también episódicas en la historia del capitalismo y se asientan sobre las contingencias de la misma. Un recuerdo imborrable en la mente de los luchadores alemanes por la causa de los trabajadores fue lo que ocurrió el 2 de mayo de 1933, cuando los esbirros de Hitler ocuparon las sedes del sindicato más «fuerte» de Europa (y quizás, si nos situamos en aquella época, cabría decir del mundo) con 8 millones de afiliados (lo que significa que era una potencia económica

que no dependía de subvención alguna), detuvieron y encarcelaron a toda la dirección y no hubo, en aquel ambiente social de temor, ningún obrero que se atreviese a salir a la calle a defender a sus representantes. O sea, que tratándose de sindicatos, el tamaño no significa en modo alguno fortaleza. Por mucho que se esfuerzen en aparecer como dialogantes, pacíficos, etc. (como es el caso actual en España de CC.OO. y UGT) son muchos los empresarios que, como en el siglo XIX continúan considerando que son arena en los engranajes del modo de producción capitalista. Sencillamente porque existe, latente, la posibilidad de que, incluso apoyándose en un principio en los sindicatos, se produzca una coyuntura que dé lugar a que los trabajadores terminen por saltar por encima de ellos. Puede decirse que los toleran, y les acarician como a los gatos cuando están ayudando a mantener sumiso al trabajador. En el momento en que sean desbordados, se acabaron las contemplaciones.

Panorama desde el puente

Soy totalmente consciente de la respuesta que dan al tipo de crítica que estoy haciendo aquí, tanto la dirección Confederal como las de las Federaciones. La he tenido que oír varias veces. En el momento actual (siempre dejan en el aire que, en otras condiciones tendrían otro discurso) el grueso de los trabajadores no está por escuchar discursos revolucionarios. Es posible que tengas cierta razón en tu crítica, me dirían, pero... no es el momento de decir eso. Hay que centrarse (hay quien añade «infelizmente») en las cuestiones que afectan al trabajador y su familia (mejores salarios y condiciones de trabajo, educación de los hijos, sanidad, etc.) porque es en esas cuestiones en las que está centrado el trabajador. Se trata pues, de ponerse en sintonía con él. Todo se andará, cuando llegue su momento.

Hay otro tipo de defensa de la política del sindicato (da igual CC.OO. que UGT) más ruda y directa, diría yo, quizás porque se vive sumergido

en el ambiente de los centros de trabajo y en contacto directo y diario con los trabajadores. Me refiero a la que hacen los sindicalistas de base de CC.OO. (y también de UGT, e incluso de otros) que no ponen objeciones a la política de su sindicato. Aquí no se andan con chiquitas: El trabajador de hoy vive dominado por el consumismo, viviendo muchos de ellos por encima de sus posibilidades y no tiene ninguna crítica que hacer al sistema capitalista. (Si no, ¿cómo se explica que en las últimas elecciones haya recibido el PP más de 10 millones de votos?) Es más, también se ha infectado con el virus de la especulación y miles son los que han invertido* sus ahorros en la compra de un piso, sin haber pagado aún aquel en el que viven*, para revenderlo poco tiempo después y obtener un beneficio muy superior al que tendrían colocando los ahorros en algún Banco o Caja de Ahorros. Y el arsenal es más grande: si les aprietan no tienen ningún reparo en «recordar» que hay trabajadores que se dan de baja para hacer trabajos en otro lugar, que no son solidarios con sus compañeros, que solo piensan en sus derechos y nunca en sus obligaciones, etc., etc. Por otra parte, ese trabajador medio busca el sindicato para obtener una mejora para sí, sea un ascenso de categoría, un cambio de puesto de trabajo a otro mejor, etc. Por lo tanto, mantener una postura, digamos, revolucionaria solo serviría para quedarse aislado y colocar a los trabajadores en las manos de otro sindicato que le prometiese lo que desean conseguir, cada uno para sí.

Además, hay que tener en cuenta el enrarecimiento del clima entre sindicalistas y trabajadores que ha causado la posición de los sindicatos ante el papel del Comité de Empresa. Hay que recordar que la legislación vigente lo contempla como el representante de los trabajadores ante la dirección de la empresa. No recuerdo las veces que me ha dicho algún Inspector de Trabajo la diferencia tan grande que hay para los jueces entre una reclamación presentada por el Comité y la presentada por un sindicato. Lo que llaman

*Es muy curioso y significativo que se haya generalizado la palabra «inversión» para definir la compra de un piso, incluso cuando es para morar en él. Es lo mismo que si voy la verdulería y le digo a la dependienta que quiero invertir en un kilo de patatas. Eso mismo le dije a una funcionaria de Hacienda cuando me dijo que yo había invertido en un piso, aún a sabiendas de que sería mi vivienda habitual. Se quedó mirándome con la boca abierta. Un ejemplo más de la corrupción de los conceptos a que nos ha llevado esta sociedad.



los sindicatos «elecciones sindicales» son en realidad elecciones para nombrar los Delegados de Personal que formarán el Comité. Los trabajadores se han habituado ya, porque no les quedó otro remedio, a ver como los sindicatos representados en el Comité pugnan por colocar su sindicato por encima del Comité y dan preferencia a sus afiliados en cualquier conflicto individual, a pesar de haber sido elegidos por todos los trabajadores, afiliados o no. Las empresas son las que más se benefician de esto, y va de la mano con los sindicatos en la tarea de transformar el Comité de Empresa en una figura decorativa. El potencial del Comité de Empresa es ignorado por completo en estos documentos, y solo lo cita una vez, en el párrafo 188, y para reafirmar su deseo de que los sindicatos lo suplanten. Este es el texto.

188. Promover, mediante reformas convencionales o legales, medidas para fortalecer progresivamente las funciones del sindicato en la empresa. Para que éste se convierta en el protagonista de la negociación colectiva con la firma de acuerdos y convenios colectivos, y en la convocatoria de asambleas, función hoy reservada al comité de empresa, de huelga y otras formas de movilización durante el proceso de negociación o la promoción de conflicto colectivo por bloqueo de negociación.

Dada la diversidad de candidaturas que se presentan a las elecciones para los Comités de Empresa, cabe preguntar: ¿A qué sindicato se refiere? La entelequia que encierra el articulado de este párrafo se pone claramente de manifiesto si se cambia «*las funciones del sindicato en la empresa*» por «*las funciones de los sindicatos en la empresa*». Como es impensable que se refiera a uno, concretamente a CC.OO., (lo que sería manifiestamente ilegal) es evidente que el redactor de esto esté pensando en el sindicato como ente abstracto, no como CC.OO., UGT, USO, etc. ¿Qué significa esto? ¿Pide acaso la eliminación de los Comités? ¿Está pensando en cómo eliminar la mosca cojonera de las candidaturas independientes, que hoy por hoy son mayoritariamente de izquierda? Especular es lo único que nos permite hacer este párrafo. Pero, sea lo que fuere lo que piensa su autor, no cabe duda de que encierra un pensamiento claramente antidemocrático, en flagrante contradicción con las apelaciones a la democracia que figuran a lo largo de todo el documento.

No obstante, se reivindican los Comités de Empresa internacionales, como se puede ver, entre otros, en el párrafo 131, que reza:

131. Extender la participación sindical a nuevos espacios de intervención en la empresa, como los Comités de Empresa Europeos o los Comités Internacionales, y promover su desarrollo en el ámbito europeo e internacional, porque son un cauce de información, consulta y coordinación en la empresa, el grupo y la multinacional.

También tengo alguna experiencia y abundante información sobre el funcionamiento de estos Comités supranacionales, principalmente de la industria de la automoción. La feroz competencia y la necesidad permanente de reducir costos, lleva a cada empresa a distribuir su producción entre sus Plantas de la forma que le sea más rentable. Juegan con las diferencias salariales, de productividad, con las inversiones que hayan hecho en cada Planta y con la particular situación sindical de cada una. Y a la hora de lanzar un nuevo modelo, lo que sucede cada vez con mayor frecuencia (van acortándoles la vida para intentar ampliar su cuota de mercado) dejan caer en sus reuniones con los sindicalistas que tienen que estudiar cual es la Planta que ofrece mejores condiciones (salarios, productividad, actitud de los sindicatos, etc.) para fabricar el nuevo modelo. De esta manera enfrentan entre sí a los representantes sindicales de cada Planta, que pugnan entre sí para ser el receptor del nuevo modelo. Y dada la política sindical de CC.OO., visiblemente asistencialista, que se exhibe a lo largo de todo este Documento, no tiene más remedio que intentar que sea en este país donde vengan las inversiones, lo que sucede con todos los otros sindicatos de las Plantas de otros países. No nace la coordinación, como dice el texto, sino la competición.

Pero el caso es que tampoco los intereses de un empresario tienen la última palabra. En el capitalismo, todo es circunstancial, volátil. A principios de octubre de este año, el presidente de la Renault y el Presidente francés Sarkozy llegaron a un acuerdo

que implica el compromiso de mantener el empleo y la actividad en las dos fábricas francesas gracias a la adjudicación de los nuevos modelos que Renault comercializará los próximos años. (cito de *Heraldo de Aragón* de 2 de octubre).

O sea, que se anteponen los intereses del Estado francés (más exactamente, del empresario francés) sobre los de la Renault dado que el nivel de vida del trabajador francés es más elevado que el del español y la que sale perdiendo es la Planta de Valladolid. Lo que no dice la noticia es si Sarkozy premiará a la Renault con algún tipo de subvención.

Llegados a este punto, cuando creo haber abordado los temas más significativos de estos textos, hay que dar un vistazo a los Estatutos, antes de establecer conclusiones.

Los Estatutos

No hay mucho que decir respecto a los Estatutos. Sobre todo cuando se sigue encontrando de cara el Artículo Primero, que se viene repitiendo desde hace muchos años. Voy a reproducirlo aquí:

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de la Confederación Sindical (CS) de CCOO son:

Reivindicativo y de clase

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.

No hace falta seguir. Todo el contenido del Programa de Acción se da literalmente de patadas con estos Principios. En ninguno de sus párrafos se insinúa siquiera ni se deja entrever que el sindicato se oriente «hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática». Ni los caminos que se marcan conducen a ello. Basta con recordar que aquí, en los Estatutos, es donde aparecen por primera vez los conceptos «capitalista» y «socialista». Y la «cohesión social», que ya cité y que aparece nada menos que 9 veces (y como un objetivo a lograr por el sindicato) va exactamente en el sentido contrario, en el de afianzar el capitalismo. Releyendo los párrafos del Programa de Acción da la sensación de que se han buscado conceptos rimbombantes, efectistas, para dar a los documentos un marchamo de modernidad, sin antes haber examinado su génesis y su verdadero significado.

La repetición en cada Congreso de estos Principios en los Estatutos ya deja ver con claridad que estos párrafos (y los que siguen) son intocables. Son como una reliquia, como aquella galería de antepasados que tiene las familias nobles, que las mantienen por tradición, aunque lo que hacen sus sucesores en la actualidad nada tenga que ver con los valores y virtudes que se les achacan a sus muertos. No tiene, pues, ningún sentido empezar a buscar las contradicciones que hay entre los propósitos que se declaran aquí y las propuestas que se hacen allá. Los Estatutos no son en manera alguna una guía para la acción. Son un adorno, y por lo tanto, letra muerta.

Pero no puede dejar de observarse que esta dualidad, al parecer no es discutida por nadie dentro del sindicato, a pesar de que represente, en la práctica, un abandono de los principios. Y causa cierta desazón observar que, cuando aparece una corriente en el sindicato que aparentemente se coloca a la izquierda de la mayoría, como es la del llamado «Sector Crítico», no tiene hoy otra cosa que criticar a la preparación del 9º Congreso, más que una cuestión de procedimiento, porque se separan los debates de las votaciones.

No creo necesario seguir en el repaso de los textos. Si me he dejado alguna cuestión importante, que lo rellene el lector. El aparente mihura con peso y cornamenta, resultó ser mansurrón, con embiste corto y desvaído y querencia a las tablas, al que fue imposible ligarle más allá de tres pases. Hubo que conformarse con una faena de aliño.

Conclusiones

La pregunta del millón, la que surge de manera natural después de dar este repaso es la siguiente: ¿Se puede hacer hoy otro tipo de sindicalismo? Para definir: Un sindicalismo combativo, que no esconda ante nadie su conocimiento de la sociedad real en que estamos. Y que luche verdaderamente por el objetivo que se marca en ese primer artículo de los Estatutos que CC.OO. conserva en el baúl de los recuerdos.

Contesto rotundamente: se puede, se debe y además no hay que inventar nada nuevo, ya se está haciendo. El mundo sindical español no se limita a esos sindicatos considerados como los «más representativos» por los medios de comunicación, el Gobierno, la Patronal y la UE, que les



subvenciona generosamente, aunque representen en realidad una pequeña fracción de la clase obrera. Si hace 25 años los grupos sindicales que nacían al margen de ellos eran en su mayoría amarillos, porque la patronal aún guardaba gran desconfianza hacia ellos, con el paso del tiempo estos nuevos sindicatos que aparecen son predominantemente de izquierda, muchos de ellos nacidos de compañeros que se han ido saliendo de CC.OO. en la medida que este sindicato avanzaba en la deriva que le ha llevado a esto. Y hablamos de centenares de grupos y de una estimable representación en el cómputo total de Delegados elegidos en las elecciones a la representación obrera en las empresas.

Cualquier análisis serio de cómo se encuentra el sindicalismo hoy en nuestro país no puede dejar de tenerlos en cuenta. Los papeles de CC.OO. los ignora olímpicamente. Y en la vida real no los ignora, sino que los combate. No son trabajadores que tienen otros puntos de vista diferentes a los de CC.OO. sobre el quehacer sindical. Otra muestra más de la perversión de las ideas que fomenta la vida basada en el imperio del mercado. Los sindicatos como proveedores. Si me compran a mí tienen que dejar de comprarle a la competencia. Y el sindicalista de uno de esos grupos que tengo a mi lado no es un compañero, sino un competidor.

Ni que decir que se da de patadas con otro de los Principios de los Estatutos en el que se dice:

La CS de CCOO se compromete a:

a) Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera formás cada vez más estables.

b) Promover y generalizar la construcción de formás unitarias de representación de los trabajadores, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.

Teniendo en cuenta que este párrafo forma parte de la reliquia, es evidente que las «centrales sindicales representativas» no equivale a «las más representativas», expresión de nuevo cuño, que apareció junto a la «competencia» de otros grupos sindicales. Es evidente que tan representativo de los trabajadores es el Sindicato Andaluz de Trabajadores, como los STES, la

Coordinadora Sindical de Madrid (donde está integrada la AST de la Telefónica), la Federación de Trabajadores de Cataluña, la CSA de Asturias o la Confederación Intersindical Gallega, por solo citar algunos más sonados. Representarán a más o menos trabajadores, pero representan, y allí donde son activos (en muchos centros de trabajo incluso tiene mayoría en el Comité, sobre los representantes de los que estos Documentos llaman «más representativos») se diferencian de los «más representativos», generalmente por dar mayor participación a los trabajadores antes de tomar decisiones.

No voy a magnificarlos ni voy a afirmar que no cometen errores. Desde la Intersindical de Aragón he participado en varios Encuentros Sindicales con representantes de grupos sindicales de varias Comunidades Autónomas y como no podía dejar de ser, unas cosas me han gustado más y otras menos. Pero no puedo dejar de añadir que el clima era mucho más abierto y fraternal de todo lo que yo he vivido en 20 años en CC.OO., con la participación en varios Congresos. Con respecto a las relaciones de estos sindicatos con CC.OO. o UGT, más que en los Plenos, donde naturalmente, se traen los discursos preparados y ese tema se difumina entre otras cuestiones, yo indago en las conversaciones informales, en los descansos, durante la comida, etc.

Mis conclusiones: la hostilidad hacia estos sindicatos está bastante extendida en los centros de trabajo y proviene principalmente de la dirección de CC.OO., local o nacional, que sus más disciplinados y fieles delegados mantienen trasmutándolo en una rivalidad semejante a la de los seguidores de un club de fútbol con relación a los de otro. No es por casualidad que buena parte de estos fieles son jóvenes, la cantera del sindicalismo de CC.OO.. No obstante, hay delegados (mayoritariamente de más edad), que, por afinidad, por años de convivencia, por una mayor madurez de sus ideas, mantienen buenas relaciones con los delegados de estas otras organizaciones e incluso trazan sus estrategias en colaboración con ellos, sin importarles poco ni mucho lo que piensen las direcciones de su sindicato. Infelizmente, son algo así como una especie en extinción. Son minorías, para mí muy respetables.

Tauromaquia y sindicalismo

Voy a ilustrar con dos ejemplos, los resultados y la repercusión que tiene el seguimiento de los delegados de CC.OO. a las directrices del sindicato en las relaciones entre ellos y los trabajadores.

El primero se refiere a la lucha habida en la Telefónica, que se saldó con el despido de varios compañeros de la AST. Lo que sigue es la transcripción literal de lo que me han enviado los compañeros de AST de Madrid.

La empresa pretendía reorganizar los grupos laborales y con ello el salario, de tal forma que estos se reducirían en una media del 30% que pasaría a ser parte variable, el 15% por el trabajo desempeñado y el otro 15% por la consecución de objetivos.

CCOO se opuso en un primer momento a esta pretensión. Bueno, no todos. Desde Madrid se opusieron pero desde la sección estatal estaban dispuestos a firmarlo. Siempre pusimos como base para aceptar esta pretensión la firma en febrero de 2007 del Acuerdo para Convenios Colectivos entre CCOO, UGT, CEPYME y la CEOE.

La presión de las bases y de algunas secciones impidieron la firma pero han aceptado que los trabajadores de Data y Terra, que se reincorporan a la empresa matriz, así como los trabajadores de nueva incorporación, soporten este tipo de salario. Y eso pese a existir una sentencia del Tribunal Supremo en el caso de Repsol que invalida el Convenio por aceptar la doble escala salarial.

En este sentido, también han aceptado el hecho de que los trabajadores de Data y Terra no se incorporen a la plantilla de Telefónica con todos los derechos; de hecho, solo les han reconocido dos años de antigüedad y en su adaptación a los grupos laborales de Telefónica les han bajado de nivel; titulados superiores como titulados medios; titulados medios como técnicos...

En una cuestión más estrictamente sindical, la negociación para la progresiva adaptación de la plantilla de Telefónica a esta nueva estructura laboral se deja en una mesa abierta de negociación de la que se excluye a organizaciones sindicales. Por ejemplo, AST tiene 2000 votos a nivel nacional por los 5000 de CCOO (hablo de memoria, si quieres posteriormente te aseguro los datos) lo que se traduce en 30 delegados a nivel nacional por 200. Sin embargo, en Madrid, donde se concentra un tercio de la plantilla, AST cuenta con 15 delegados por los 11 de CCOO.

La apertura de esa mesa es una barbaridad que está legitimada por la ley electoral y por la propia decisión de UGT y CCOO de aplicar este tipo de recuento porque podría cambiarlo. Pero no les interesa, claro.

Bueno, estos tres aspectos, doble escala salarial, falsa incorporación de trabajadores de Data y Terra, mesas abiertas de negociación restrictivas, han sido denunciados ante el Ministerio de Trabajo porque van contra la jurisprudencia dictada recientemente. O sea, actúan con alevosía, conociendo de antemano la ilegalidad de lo acordado. Pero confían en la lentitud de la justicia para aplicar lo acordado y que, con el tiempo, sea imposible ejecutar una sentencia contraria porque perjudicaría a más trabajadores que a los que beneficiaría.

A fecha de hoy (4 de octubre) el Convenio no se ha publicado en el BOE por lo que todavía no es legal. Y hay otros aspectos que, por no liar más la cosa, lo dejamos para otra ocasión (nombramiento de delegados sindicales regido por el Convenio, pegas a la organización de asambleas de trabajadores, no asistencia a las mismás, división interna que deja huérfanos a sus afiliados, negación del referéndum entre la plantilla, caso omiso a la consulta hecha entre sus afiliados...).

Al parecer la Telefónica se le atraganta a la Dirección de CC.OO.. Cabría emular a Don Quijote: «*Con la Telefónica hemos topado, Sancho.*» De su talante puede dar cuenta lo que ha sucedido en *El Jueves* de la semana siguiente al desfecho. El humorista Carlos Azagra envió unas viñetas a la Redacción incluyendo una sobre lo ocurrido en Telefónica. Se la censuraron por miedo a la compañía, (que paga una sustanciosa página de publicidad) más peligrosa, al parecer que la Casa Real, y la ha publicado en Internet. Hela aquí:



No hacen falta comentarios.

A seguir relataré lo que está sucediendo en la fábrica de automóviles que tiene la OPEL en la provincia de Zaragoza. Esta vez dejaré hablar a los protagonistas. Primero la hoja informativa de la empresa. A seguir las respuestas de UGT y CC.OO..



Comunicado Interno

GM España, 2 octubre 2008

Comunicado a todos los empleados sobre el ERE

El pasado 24 de septiembre, la Compañía presentó una solicitud de regulación de empleo (ERE) del 1 de noviembre de 2008 hasta el 31 de octubre de 2009 y que afecta a 600 trabajadores.

La presentación del ERE obedece al convencimiento de la Dirección, de que dicha medida, es la mejor solución, teniendo en cuenta la situación global, del sector y de nuestra Compañía, para afrontar de forma eficiente la caída de la demanda y las necesidades de organización del trabajo.

Previamente a presentar el expediente, la Dirección ha adoptado cuantas medidas estaban en su mano para paliar la caída de la demanda y por tanto el exceso de producción que ha aparecido a finales del primer semestre, especialmente en la línea 1. Medidas adoptadas: a partir de junio se anulaban los turnos adicionales que estaban programados, se han señalado días de paro técnico, se han organizado las vacaciones de verano de manera escalonada, se han convertido en colectivos los cuatro días de vacaciones flotantes del segundo semestre, se ha concentrado un mayor número de descansos en los meses finales del año y, finalmente, se ha reducido la producción diaria.

En estos momentos nos encontramos en el plazo que establece la ley para que las partes consulten y dialoguen. El Comité de Empresa insiste en agotar el colchón de 25 días de corredor como requisito previo. Sin embargo, consideramos que **el agotar el corredor no es, en este caso, la solución adecuada. El diseño del corredor "a la baja" está previsto para afrontar desajustes puntuales, pero en ningún caso puede ser la herramienta que nos permita cubrir unas previsiones de caída de demanda que, con la información de la que se dispone en estos momentos, va a perdurar en los próximos doce meses como mínimo.**

Con el fin de que todos tengamos la misma información queremos explicar que:

- 1. La compañía está dispuesta en estos momentos a negociar una mejora en las condiciones de aplicación del ERE.**
- 2. En caso de no llegar a un acuerdo sobre el ERE con el Comité y que la Autoridad Laboral no aprobara la solicitud de ERE:**

La Compañía tendría que agotar el corredor de Paros Técnicos para paliar la caída de la producción de la Línea 1. En un primer momento se harían, sin posibilidad de preaviso mensual, los siguientes paros técnicos en los tres turnos de la Línea 1 durante el mes de noviembre: Días 3, 4, 10, 11, 17, 18, 24 Y 25.

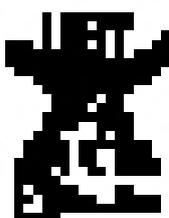
Posterior y mensualmente se irían anunciando los paros técnicos necesarios hasta agotar el plazo máximo de turnos, equivalente a 25 días o jornadas (según el sistema de distribución irregular, cuyo cómputo es en crédito colectivo). A día de hoy con los paros técnicos ya comunicados, habríamos agotado un total de 59 Turnos de los 150 máximos (25 jornadas=150 turnos).

Con la información disponible hoy, a primeros de marzo de 2009 habríamos agotado el plazo máximo de turnos (150) que nos proporciona flexibilidad ante caída puntual de la demanda. A partir de ese momento, el personal adscrito al turno de noche de la Línea 1 debería acudir a un expediente de regulación que sería solicitado oportunamente.

Asimismo, de producirse caídas de demanda adicionales que hicieran necesario suspender la producción en cualquiera de las líneas y/o turnos, tales suspensiones, implicarían también, la necesaria tramitación de un ERE para el resto de los empleados, ya que se habría agotado el número máximo de paros técnicos que contempla nuestro sistema.



La dirección de la Compañía



El ST de Madrid

DECLARACION DE LA COMISION DE ENQUETAS

del 15 de Mayo de 1977

La Comision de Enquetas del Parlamento de Madrid, en virtud de la Ley 1/1977, de 15 de Mayo, de Enquetas, ha tenido el honor de recibir el informe de la Comision de Enquetas del ST de Madrid, de fecha 15 de Mayo de 1977.

El informe de la Comision de Enquetas del ST de Madrid, de fecha 15 de Mayo de 1977, describe la situacion de los tauromatistas en Madrid, en el momento de la redaccion del mismo. En el mismo se indica que los tauromatistas de Madrid, al igual que los de otras ciudades, se encuentran en una situacion de precariedad economica y social, debido a la falta de trabajo y a la baja remuneracion que perciben.

La Comision de Enquetas del ST de Madrid, en su informe, indica que los tauromatistas de Madrid, al igual que los de otras ciudades, se encuentran en una situacion de precariedad economica y social, debido a la falta de trabajo y a la baja remuneracion que perciben.

En consecuencia, la Comision de Enquetas del ST de Madrid, en su informe, indica que los tauromatistas de Madrid, al igual que los de otras ciudades, se encuentran en una situacion de precariedad economica y social, debido a la falta de trabajo y a la baja remuneracion que perciben.

La Comision de Enquetas del ST de Madrid, en su informe, indica que los tauromatistas de Madrid, al igual que los de otras ciudades, se encuentran en una situacion de precariedad economica y social, debido a la falta de trabajo y a la baja remuneracion que perciben.

La Comision de Enquetas del ST de Madrid, en su informe, indica que los tauromatistas de Madrid, al igual que los de otras ciudades, se encuentran en una situacion de precariedad economica y social, debido a la falta de trabajo y a la baja remuneracion que perciben.

Por lo tanto, la Comision de Enquetas del ST de Madrid, en su informe, indica que los tauromatistas de Madrid, al igual que los de otras ciudades, se encuentran en una situacion de precariedad economica y social, debido a la falta de trabajo y a la baja remuneracion que perciben.



Madrid, a 15 de Mayo de 1977. El Secretario General, [Nombre]



CC.OO. no participará en la asamblea general del próximo sábado.

CC.OO. no participó en la votación de Comité sobre la convocatoria de esta asamblea y por consiguiente no participaremos en ella.

Los motivos de nuestra no participación en esa votación fueron:

- La propuesta de CGT, que contenía 4 puntos; asambleas de pausa, pagatina sobre el convenio, manifestación y asamblea general, todo o lo sin fechas, se consideró que excluido el tema de la asamblea general podríamos estar de acuerdo con los demás puntos.
- ↓ Fuese a ello CGT exigió que se votara todo conjuntamente. Esto no es nuevo, es algo que llevamos sufriendo años: Se hacen propuestas con el único fin de que el resto las rechacemos y así poder acusar a la "mayoría del comité" de impedir lo que sea, en este caso los 4 puntos que plantearon.
- CC.OO. estamos cansados ya de esta actitud. No vamos a aceptar más estas actuaciones, que sólo buscan eludir la responsabilidad que todos hemos de compartir, por lo que a cada uno nos toca.
- ↓ Esta actuación no responde a objetivos de fortalecer la unidad de comité. Más bien, busca romperla.

SOBRE LA ASAMBLEA EN SI MISMA.

El acuerdo de Comité sobre el proceso de negociación, desde principios de año, es de informar por medio de asambleas y decidir por medio de una consulta a toda la plantilla. Sea cual sea la valoración que se tenga de este planteamiento, hacer cualquier otra cosa supone romper este acuerdo del Comité.

Se ha planteado además en una fecha absolutamente inapropiada y en un momento en que el convenio no es la cuestión principal. Recordar que en principio, cuando se aprobó en el comité, no había fecha, sino que ha sido decisión posterior de CGT fijar la fecha del sábado 4 de octubre.

CC.OO. participará en una asamblea general, cuando consideremos que es necesario hacerlo y siempre con el objetivo de fortalecer la acción sindical. No como esta vez, para dividir y enfrenar a la plantilla.

A pesar de todo esto, como ya estamos ardicándonos de ser acusados de "impedir las medidas que proponen las mirritas" hemos preferido no hacer nada para impedir esta asamblea. Quien piense que las soluciones pasar por ahí, nosotros no se lo vamos a impedir.

Tauromaquia y sindicalismo

Antes de continuar, voy a dar cuenta de otras empresas en las que los delegados de CC.OO. se relacionan bien con los sindicatos pequeños. Hay una situación, poco extendida, pero existente, que se produce cuando UGT saca los pies del tiesto y se lanza a trabajar por su cuenta siguiendo el rumbo que es de esperar de ese sindicato. Como ejemplo paradigmático tomamos la situación en la Ford de Valencia. Allí, la UGT se ha transformado abiertamente en el departamento de admisión de nuevos contratados. No hay uno que no tenga que pasar por allí, afiliarse y ser contratado. Como es de esperar, parientes, amigos, etc. Y nada tiene de extrañar que pida algo más que la entrega del carné. Como decía alguien que no recuerdo: «Corromperse y comer, todo es empezar».

Tan vergonzosa es la situación, que los delegados de CC.OO. no pueden acompañarlos, por mucho que lo desee la dirección del sindicato. Así es que hace tiempo que trazan sus estrategias en conjunto con CGT y el grupo que pertenece a la Intersindical Valenciana. Los trabajadores les llaman «el tripartito».

Volvamos a la OPEL: Aquí no existen sindicatos de izquierda alternativos. El Comité de Empresa de la OPEL se compone de representantes de UGT, CC.OO., CGT, OSTA (un sindicato aragonés), USO y ACUMAGME (sindicato de cuadros). No sabemos cuántos y cuáles son considerados por CC.OO. como «más representativos». En respuesta a las propuestas de CGT, los sindicatos mayoritarios en el Comité se levantaron de la mesa y se fueron. Los que quedaron aprobaron la Asamblea.

El espectáculo que están dando ante los trabajadores no puede ser más lastimoso. Aunque las hojas son muy parecidas, y se centran en los ataques a CGT, hay algunas diferencias que hay que destacar. Ambos rechazan la celebración de una Asamblea General, pero mientras que CC.OO. no se molesta en explicar porque, UGT tiene la desfachatez de parapetarse tras sus afiliados. Dice:

Por si no se ha entendido claramente, UGT NO PARTICIPARÁ EN LA ASAMBLEA GENERAL. No vamos a ceder la capacidad de decisión de nuestro afiliados a nadie, ni a nada. Somos y seremos soberanos de nuestras decisiones, que una vez debatidas y aprobadas por nuestra Asamblea de

Afiliados, las trasladaremos al Pleno del Comité de Empresa para su debate y, si obtiene mayoría, para su aplicación.

No se sabe cuántos afiliados tiene UGT en OPEL. Ellos hablan de unos 2 000. Dejémoslo así. A sus Asambleas de afiliados no asisten más de 60 a 80. Generalmente, los más cercanos a los delegados, que tiene que asistir para no estar mal vistos. Lo que «deciden» esos asistentes es la justificación principal y casi única para acallar a los que protestan por su política. Eso lo inauguraron al principio de los años 90 y parece que les va bien con ello, 15 años después.

CC.OO. tampoco explica por qué se opone a las asambleas generales, que antaño se prodigaban durante la negociación del Convenio y en otras ocasiones. En una como ésta, con esa batería de amenazas que esgrime la empresa, está más que justificada, la propongamos quien la proponga. Dice la hoja:

Se ha planteado además en una fecha absolutamente inapropiada y en un momento en el que el Convenio no es la cuestión principal.

Si no es apropiado este momento, ante esta amenaza de la empresa: ¿Cuál lo sería? ¿Cuándo todo esté en calma?

También es imposible adivinar porque en este caso «sirve para dividir y enfrentar a la plantilla». Las asambleas, sin más, de que hablan CC.OO. y UGT son unas reuniones por naves durante los 18 minutos del bocadillo. Vienen dos o tres del Comité (son muchas «asambleas» y no pueden acudir de todos los sindicatos) cuentan su película uno detrás del otro y cuando están terminando, y a veces antes, suena la sirena para volver al trabajo. Y a esto le llaman «participación de los trabajadores».

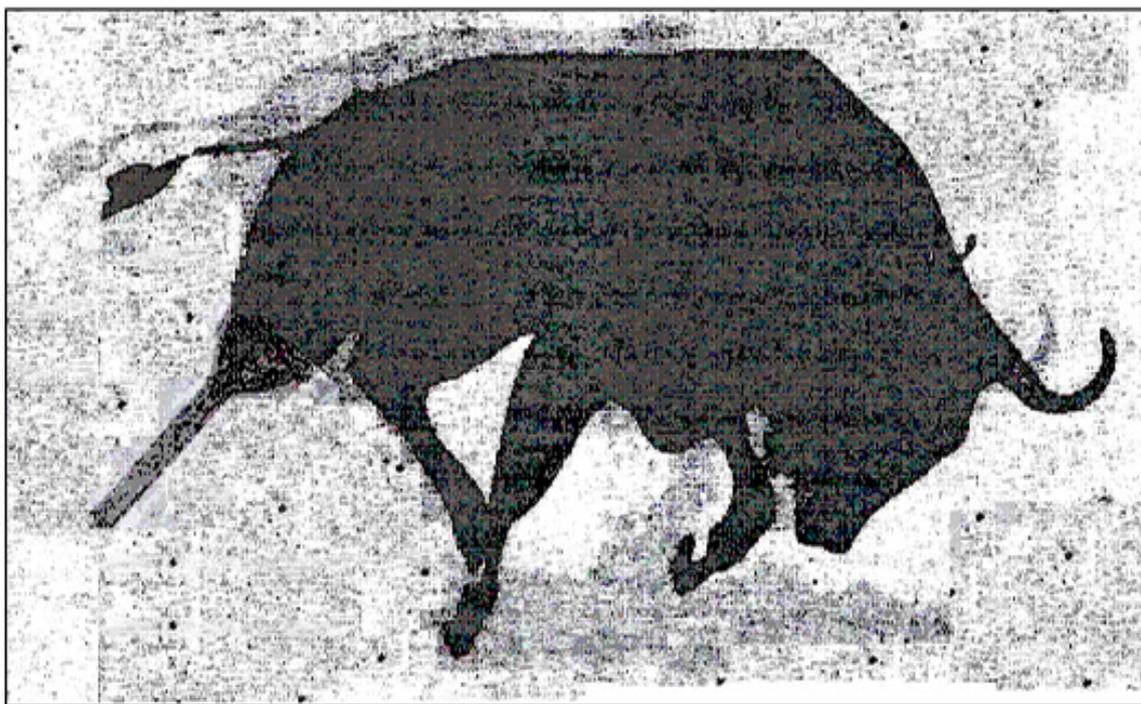
Sencillamente, no quieren asambleas porque se les echaría la gente encima y cada uno se llevaría su ración. Cuanto más se espacian las asambleas generales más se calienta el ambiente porque se han ido sumando los agravios. Y la atomización que sufre el Comité no es más que el resultado de la división entre partidarios de unos y partidarios de otros que ellos han creado a lo largo de los años. ¿Alguien puede imaginarse lo que sucedería en una Asamblea General con personas que escriben esto y lo reparten por la fábrica?



La división sindical era lógica y comprensible cuando los sindicatos se diferenciaban por su adscripción ideológica. Este sindicato es comunista, aquel socialista, ese otro anarquista, cristiano, etc. Pero desde que UGT y CC.OO. se declararon independientes de los partidos políticos la pugna entre sindicatos carece de cualquier sentido. Y también pierde su sentido la afirmación del carácter unitario del sindicato que aparece en los Estatutos:

Pero no es esto la más trascendental de esa decisión de abandonar las corrientes ideológicas en el sindicato. El desconocimiento de los resortes que mueven a la acción a los trabajadores por parte de esos sindicalistas es lo que les ha distanciado de los trabajadores. Voy a poner un ejemplo por medio de una experiencia que tuve en Zaragoza, en 1984.

Recordemos que en aquellos años, cuando estaba crecido el Partido Comunista, todos



La CS de CCOO mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras.

Si compiten entre sí, y no precisamente por cuestiones ideológicas. ¿Cómo van a fusionarse? Las empresas lo hacen para beneficiarse con lo que llaman «sinergias», reducir personal y locales y en el propio Programa de Acción se valoran las sinergias para defender las fusiones de algunos organismos. Para la creación de esta «Confederación» las sinergias se silencian por completo. Una fusión reduciría los cargos del sindicato resultante. Y hoy por hoy: ¿Quién es el que está dispuesto a quedarse cesante? ¿Quién va a despedir a quién?

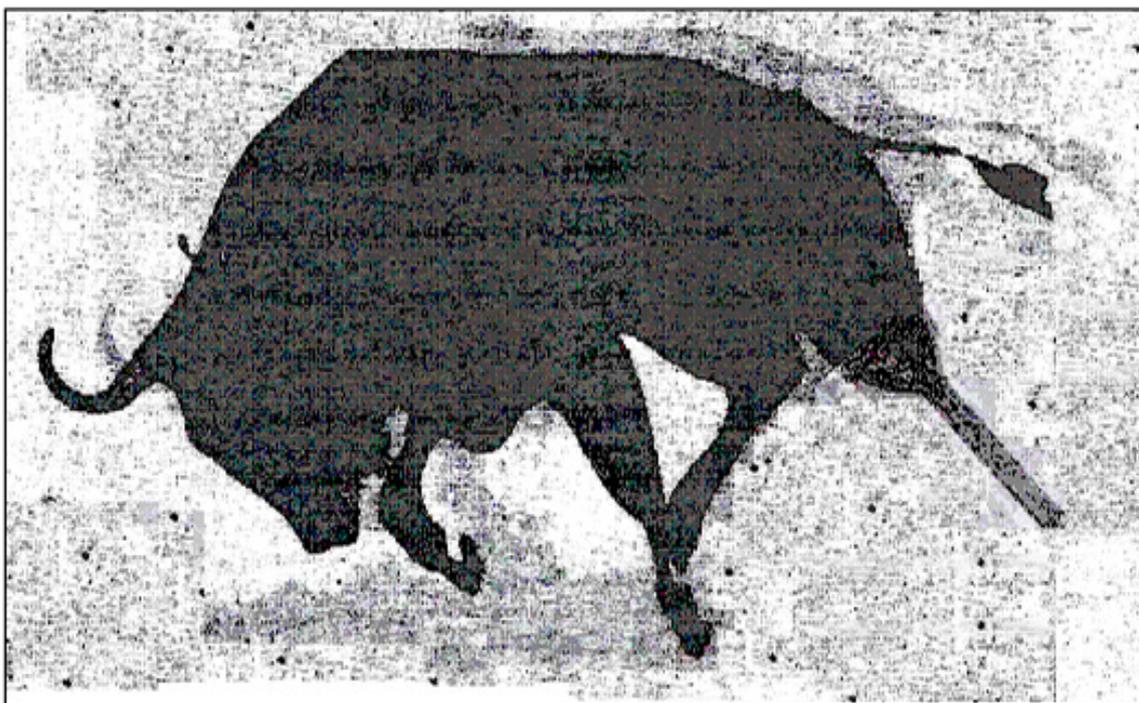
los medios de comunicación no olvidaban, cada vez que citaban a CC.OO., de ponerle el marchamo de «sindicato comunista», para asustar a los trabajadores. Pues bien, en las primeras elecciones en la OPEL; en 1983, UGT obtuvo la mayoría relativa, seguida por CC.OO.. En 1984 se negoció el Primer Convenio. UGT, pensando que todo estaba hecho, llegó rápidamente a un preacuerdo y lo sometió a la aprobación de la plantilla. CC.OO. lo rechazaba, pero sin hacer mucho énfasis, afirmando que no le gustaba, pero que respetaría la voluntad de los trabajadores. Los trabajadores lo rechazaron por mayoría. Al día siguiente, UGT y la USO inundaron la fábrica de hojas en las que se decía que ese preacuerdo era todo lo que se podía sacar a la empresa y que había que firmarlo, tachando a los trabajadores poco menos que de irresponsables. Unos días después volvieron

Tauromaquia y sindicalismo

a someterlo a votación y la plantilla, viendo que de cualquier forma el Comité no estaba dispuesto a luchar, lo aprobó por una exigua mayoría.

Ese mismo año, en octubre, UGT propuso en el Comité celebrar de nuevo elecciones, pretextando que había aumentado la plantilla y el Comité ya no era representativo. CC.OO. puso el grito en el cielo intentando impedirlo. Pero UGT, con el apoyo de USO;

sino lo que haces. Lo que irritaba a los trabajadores de los comunistas es que, cuando se aproximaban las elecciones, generales o autonómicas, se extendiesen por la fábrica repartiendo propaganda electoral delegados a los que se les veía poco el pelo, lo que da pie para que los murmuradores digan que están más por la política que por los trabajadores. Y, dicho sea de paso, nada me extrañaría, en la deriva en que se encuentra CC.OO., que sean



llevó adelante el plan. Pues bien, los comunistas, esto es CC.OO., que todos creían que eran el demonio para la mayoría de los trabajadores, (reclutados en los pueblos de alrededor y sin ninguna experiencia con sindicatos) recibieron una sonada victoria, consiguiendo la mayoría absoluta (20 de los 37 miembros del Comité). ¿Qué había ocurrido que no se esperaban ni UGT (que cree que los trabajadores no tiene memoria) ni CC.OO. (por temor al coco del anticomunismo)? Sencillamente, que los trabajadores pasaron factura a UGT por su cacicada en el Convenio y se volcaron en CC.OO. para ver si era un mejor gestor de sus intereses. La ideología que representaban les importaba un pimiento. Después, a lo largo de mis años allí tuve muchas ocasiones de sentir lo mismo, a mí mismo jamás me reprocharon ni me hicieron el vacío por las ideas que mantenía. Lo que cuenta no es lo que pienses

ahora sus delegados los que dicen eso de los compañeros de la AST en Telefónica, dado que ahora, en CC.OO., defender abiertamente una ideología dificulta o perturba la acción sindical. Exactamente lo contrario de lo que afirmaban hace 25 años.

Tras estos ejemplos volvemos a la pregunta: ¿Se puede hacer hoy otro tipo de sindicalismo? De los ejemplos podemos extraer algunas conclusiones. La primera, y que creo más importante es la erosión que se ha producido en el concepto «sindicalista» en la mente de los trabajadores. La marcha de los acontecimientos hace que un concepto mude de significado de una generación para la siguiente. Para los que pasamos de los sesenta, un sindicalista es alguien que, sea por tradición familiar, sea porque tiene más desarrollado que la media el instinto de defender su integridad y dignidad propia y se rebela ante el trato que



recibe en donde trabaja, se lanza a extender ese concepto de dignidad y esa rebeldía entre los demás, cuando se convence de que la resistencia individual no conduce a ninguna parte. Si además de eso lee y se forma puede llegar al comunismo, y con ello a tener un aliciente más para luchar. Porque ya no se trata solamente de defenderse, sino también de mostrar a sus compañeros que se puede llegar más lejos. Los conflictos laborales ofrecen mil y una posibilidades para que asome la verdadera faz del empresario o sus esbirros, quitando la venda de los ojos a los que no la veían.

Pero no voy a dar lecciones de sindicalismo a los mayores, que acaso me las pueden dar a mí, ni tampoco fijo este proceso como un conflicto generacional. Si tomo la OPEL como muestra, los que llevan hoy adelante la sección sindical son una mezcla de comunistas reconvertidos y jóvenes sin ideología, encantados de haberse conocido, fascinados por poder dejar el trabajo con horas sindicales y poderse codear con directivos que ningún trabajador normal «logrará» nunca. Y, por supuesto, respetuosos con las jerarquías sociales, incluyendo en ella a sus «jefes» del sindicato.

Desde nuestra perspectiva, no se puede llamar sindicalistas a quienes son capaces de escribir y repartir entre los trabajadores textos como los que he reproducido arriba, o a los que prometen paz social a la empresa a cambio de que les deje mangonear en las contrataciones. Pero lo son, y son considerados por la sociedad y por los trabajadores como tales. Estos son los «sindicalistas» y «sindicalismo» es lo que ellos hacen. Esto es lo más grave, la perversión del concepto. Y ya no vale intentar diferenciar nuestro sindicalismo añadiendo «de clase». Tanto en esos documentos, como en las publicaciones del sindicato, como en sus declaraciones públicas, no olvidan de adjudicarse el latiguillo. El añadido «de clase» también ha caído en el pozo.

Y en el pozo cayó también la tradicional alianza entre el sindicato de los trabajadores y el partido de los trabajadores. En toda Europa, incluida España, los sindicatos nacieron de la mano de un partido obrero. Alianza natural, porque las reivindicaciones obreras pueden chocar en algunos aspectos de la ley, hecha

para los patrones, y una vez que se actúa dentro de la democracia burguesa, tiene que haber un partido de los trabajadores que levante en el Parlamento esas reivindicaciones, con el objetivo de intentar cambiar las leyes que sean necesarias. Esta alianza o hermandad era asumida por los trabajadores como algo lógico y natural. Pero esta banda (porque ya no sé ni cómo llamarlos) puso en circulación aquello de la «correa de transmisión», aquello del «apéndice» y otras frases peyorativas porque el partido de los trabajadores (en la perspectiva histórica) había dejado de serlo sin confesarlo, y el sindicato era un lastre para él. La decisión de Nicolás Redondo fue en realidad un motivo de alivio para el PSOE. Y el PCE, para ponerse «al día» siguió las huellas de UGT. Parece que se puso de moda denigrar a los partidos políticos de izquierda y separarlos de los trabajadores. Y salió lo de la «independencia» del sindicato respecto a los partidos, que los llevó a ser dependientes del Estado, y por lo tanto del gobierno de turno y del partido ganador de las elecciones. Y si gana el PP; dependientes del PP: otro hachazo al sindicalismo.

Tenemos que construir pues, no en un solar, como nuestros antepasados, sino en un terreno donde ya está construido. Y no podemos derribar esta construcción. ¿Qué nos queda? Creo que teniendo las ideas claras, la línea a seguir la marca la situación concreta en que nos hallemos cada uno. Por ejemplo: tengo un amigo en Barcelona que rechaza ser llamado sindicalista aunque pertenece a un sindicato. Es luchador, activista, agitador, etc. porque dice que para los trabajadores un sindicalista es el que brega por imponer su sindicato, no por los trabajadores. Bien, no se lo discuto. En donde se pueda, se entabla debate con los trabajadores sobre esta cuestión. Y se saca a la luz lo que era y lo que es hacer sindicalismo. Y sobre todo, que sean los hechos los que cantan, no las palabras. Y para que no nos destruyan por un lado lo que construimos por otro, hacer todo lo posible para impedir que entre en nuestra propia casa el virus de ese sindicalismo moderno.

Poco es lo que tengo para ofrecer, pero los lectores que hayan captado la idea, pueden añadir otros aspectos.

Los olvidos

No quiero cerrar este análisis sin citar los olvidos de estos documentos. Me voy a permitir usar los Estatutos, aunque para ellos no tengan valor operativo. Están ahí, vigentes, y por lo tanto se puede disparar desde ellos. Recordemos: «Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática».

Otro ejercicio de memoria: en el párrafo 234, que cité anteriormente, toca de refilón la situación internacional acusando a la política internacional del gobierno de los EE UU de muchos males. Y no tiene nada que decir sobre algo mucho más importante para los trabajadores de todo el mundo como es la batalla que se le está dando al que fue dueño de esa trastienda, para liberarse del yugo de las multinacionales. Se distancian del neoliberalismo Brasil y Argentina, mientras que Ecuador, Bolivia y Venezuela le plantan cara intentando poner en pie lo que llaman el «Socialismo del siglo XXI». En Venezuela, ahora mismo, se está dando el más intenso y extenso debate sobre lo que sería ese socialismo, con la participación de trabajadores, catedráticos, indígenas, etc. etc. y con denuncias diarias de los arribistas de turno que se cuelan por todas las rendijas de los estamentos sociales para medrar a la sombra del chavismo. Un debate como jamás se dio en el mundo, ni en la Rusia prerrevolucionaria, ni en la China de la Gran Marcha, ni en la Cuba prerrevolucionaria. Y eso, habiendo llegado al poder por medio de las urnas y con la aplastante mayoría de los medios de comunicación en manos de la reacción. Y no cabe duda, si confiamos en el género humano, de que esa participación másiva es el mejor, si no el único camino para desarrollar un socialismo a prueba de burócratas, arribistas y demás laya,

que se impusieron en Rusia y China, e intentan mantener el control en Cuba, precisamente por la pasividad de la sociedad (ya no digo solamente de la clase obrera) ante una revolución que necesitaba perentoriamente del concurso de todos para consolidarse.

Este terremoto no hace temblar ni un vaso dentro de CC.OO.. Nada que decir. Quizás porque entraba en contradicción con la «cohesión social» que predicaban.

Y una revolución, hay que decirlo, más urgente que nunca. La crisis actual, si apartamos las telarañas que nos ponen delante de los ojos (hipotecas basura, productos financieros tóxicos, insensatos banqueros que abrieron la espita del crédito sin medir las consecuencias, especulación, sueldos millonarios, etc) se origina en la superproducción, como dije más atrás. La expansión del crédito no es una insensatez de banqueros codiciosos, sino casi la única palanca de que disponía el capitalismo para mantener la acumulación de capital, amenazada por superar con creces la oferta a la demanda. Había que vender, vender y vender, de cualquier manera. Eso es lo que está en el origen de la crisis, lo demás vino por añadidura. Ahora manotean a la desesperada buscando culpables para que los árboles no nos dejen ver el bosque. La guerra, la matanza de los seres humanos sobrantes para el capitalismo, y la destrucción de fábricas y medios de producción, es la única salida para empezar de nuevo desde más abajo, como sucedió después de la tan mentada crisis del 29.

Y con esto voy terminando. Creo que no fue mi tarde y no me dejarán ni dar la vuelta al ruedo.

Zaragoza, 7 de octubre de 2008