

ORGANIZACIÓN Y SINDICALIZACIÓN EN LA AUTOREFORMA.

REFLEXIONES Y EXPERIENCIA DE CCOO



CCOO, Comisiones Obreras, España
Laureano Cuervo,
Secretaría de Internacional

I. Reflexiones generales

1. Es necesario precisar que el sindicalismo nace en torno al trabajo y a las modalidades que el capitalismo adopta para organizar la producción y obtener plusvalías de la fuerza de trabajo. Así, el sindicalismo nace como instrumento solidario para defender las condiciones de vida y de trabajo del colectivo de los trabajadores.

2. La solidaridad y la organización son funcionales al objetivo de defenderse colectivamente: desde las primeras asociaciones de socorro mutuo hasta nuestros días, los trabajadores han adoptado formas organizativas como reacción a la organización productiva y societaria que adoptaban los empresarios, siempre con el objetivo de defender eficazmente los intereses de los trabajadores. Así, las formas organizativas que adopten las organizaciones obreras son estrategias, funcionales e instrumentales, para conseguir su fin último, defender con eficacia los intereses colectivos que como clase tienen los trabajadores.

3. Desde hace algunas décadas y en la actualidad el trabajo se ha flexibilizado, desregulado, minimizado, para obtener más "productividad", más beneficios, más rendimientos accionariales, sin importar las consecuencias

que estas nuevas formas organizativas del trabajo han tenido para los trabajadores y para el conjunto de la sociedad. El sindicalismo debe hacer frente a estos desafíos y organizar a los "flexibilizados" cualquiera sea su situación: arrojados a la economía informal, tercerizados, temporalizados. En esta tarea es necesario evitar la fragmentación de la clase, que es uno de los objetivos de los capitalistas con estas prácticas, además de abaratar el coste de la mano de obra. También evita enfrentamientos fratricidas, de carácter corporativo, entre trabajadores de plantilla y los colectivos de trabajadores precarizados.

4. El concepto de clase obrera, o como la evolución compleja de la sociedad ha ido cinselando, el concepto de clase trabajadora, debe huir de la simplificación, el dogmatismo o la banalización. No se puede estrechar el concepto para que solo quepa el "proletariado" en su concepción más ideológicamente reduccionista, o la clase obrera como vanguardia, y tampoco ensancharlo hasta límites en que contenga toda la ciudadanía menos la alta burguesía y los capitalistas grandes y medianos.

5. No podemos convertir el movimiento sindical en una especie de pansindicalismo

que abarque todas las formas asociativas con que se dota la sociedad civil. Pero el sindicalismo debe tener una buena política de alianzas con el resto de organizaciones representativas de la sociedad civil.

6. La negociación colectiva es fundamental en el rol del sindicato: "sindicato que no negocia, en la práctica no existe". Por ello debemos saber cuáles son los problemas que impiden el normal desarrollo de esa negociación colectiva, y tener una estrategia para solucionarlos. La negociación por rama o sector de actividad facilita regular las condiciones laborales de los trabajadores de las pyme. Sin esta negociación sectorial, es prácticamente imposible la negociación empresa por empresa porque, o no existe sindicato en la empresa, o cuando se constituye el empresario lo destruye para impedir la negociación colectiva. En América Latina se agrega el problema de que, de acuerdo a la ley, no se puede constituir un sindicato con menos de diez, veinte o treinta trabajadores.

7. Es necesario modificar las legislaciones laborales de manera que garanticen el ejercicio efectivo de la libertad sindical. Para ello se requiere eliminar las medidas que lo impiden, especialmente:

- el ya mencionado requisito de un número determinado para constituir un sindicato de empresa;

- el registro en los ministerios de trabajo de los componentes del sindicato, con un listado de nombres y apellidos, que facilita, por filtración dolosa, que el empresario despida a parte o a todos los componentes del sindicato, destruyendo el mismo casi antes de nacer;

- la imposibilidad o enorme dificultad para constituir sindicatos de rama;

- la dificultad máxima o incluso prohibición de negociar convenios sectoriales y/o de rama de producción.

8. La revisión de los códigos de trabajo debe realizarse con la máxima prudencia, teniendo propuestas técnicas adecuadas y consensuadas, buscando alianzas y complicidades, sobre todo con gobiernos progresistas y grupos parlamentarios de izquierda o centro-izquierda, para tener garantías de que los cambios serán los deseados.

II. Experiencias organizativas de CCOO que pueden ser útiles en el debate sobre el modelo organizativo en América Latina¹

Las experiencias sindicales organizativas no se pueden trasladar mecánicamente, sin tener en cuenta las circunstancias y las realidades de cada país, pero pueden servir como ejemplo de cómo se han resuelto determinados problemas organizativos, y esas soluciones pueden tenerse en cuenta, entre otros, a la hora de abordar problemas similares.

De mis conversaciones y debates sobre temas organizativos en distintos países de América Latina, los temas y las respuestas organizativas de CCOO que más interés suscitaron fueron los siguientes:

¿Quién se puede afiliarse? Los estatutos de CCOO dan la siguiente respuesta:

- «Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y las pensionistas, y los jubilados o jubiladas.

- Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.

- Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra persona o entidad, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.»

Afiliación directa a la central. La afiliación se realizará a la central a través de las organizaciones confederadas según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos de dirección y la situación laboral de la persona.

Al afiliarse directamente a la central, el/la trabajador/a tiene sentimiento de pertenencia a la central, no a un sindicato o una federación en particular; esto potencia la centralidad de la organización y permite que un/a trabajador/a, aunque cambie de trabajo o esté en situación de desempleo, siga afiliado si así lo decide. No obstante, el encuadramiento organizativo y la entrega del carné se hacen en el ámbito profesional o territorial donde desarrolle su trabajo.

Sindicato con base territorial. Para hacer frente a la realidad de que la mayoría de las empresas son medianas o pequeñas, y que en





estas empresas no todos los/as trabajadores/as se afilian al sindicato, CCOO se planteó que la base organizativa fuera el sindicato con base territorial.

¿Quiere decir esto que CCOO renuncia a tener organización sindical en la empresa? No, el sindicato siempre tiene que tener sus raíces en el centro de trabajo. Ahora bien, ¿cómo podemos organizar a los trabajadores textiles o metalúrgicos, por ejemplo, si en un mismo territorio existen empresas muy grandes y muy pequeñas? La solución buscada es que en la empresa grande existe una sección sindical, el sindicato se organiza con la suma de todos/as los/as trabajadores/as, por ejemplo, metalúrgicos de un territorio. Es decir, el sindicato es la suma de las secciones sindicales de las empresas grandes más los/as afiliados/as de las empresas pequeñas (en muchas de ellas con uno o dos afiliados).

Los órganos de dirección del sindicato se eligen en asamblea de afiliados/as del territorio, según los estatutos, y se plantean una política de acción sindical para todas las empresas y para todos los/as afiliados/as que forman parte de él.

La base territorial dependerá de la organización administrativa de cada país. En España, los estatutos de CCOO, atendiendo a esta realidad administrativa, definen así el sindicato con base territorial: «Los sindicatos regionales, provinciales, intercomarcales o comarcales –en su defecto– e insulares constituyen la organización a partir de la cual se forman las organizaciones que integran la C.S. de CCOO: federaciones, confederaciones y uniones. En estos sindicatos se agrupan las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo y, en general, el conjunto de afiliados y afiliadas de su ámbito. Sus competencias y dependencia orgánica serán definidas en [...] los estatutos. La sección sindical está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo o empresa y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos».

El sindicato con base territorial puede ser una buena solución organizativa para afiliar a los trabajadores informales.

Doble estructura organizativa. CCOO, para defender mejor los intereses de los/as trabajadores/as en sus aspectos gremiales y sociopolíticos, ha adoptado una estructura doble: vertical o de rama de industria y de servicios, y horizontal o uniones de sindicatos en un determinado territorio. En los estatutos se describe así esta doble estructura: «Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras y con el objetivo de dar cumplimiento a sus principios y objetivos, la C.S. de CCOO confederación dos tipos de organizaciones: federaciones de rama y confederaciones de nacionalidad/uniones regionales.

Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen responsabilidades distintas y deben desarrollar funciones complementarias de común acuerdo cuando las circunstancias lo requieran.

La federación de rama está relacionada con los lugares de trabajo. Atiende a los trabajadores y a las trabajadoras de la rama en la que están encuadrados como ámbito en el que se deben organizar para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales e institucionales.

La confederación de nacionalidad/unión regional está relacionada con los trabajadores y trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica como conjunto de problemas de los trabajadores y trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas». «La organización de rama se concreta en las federaciones nacionales. Podrán organizarse en sindicatos y federaciones regionales o de nacionalidad y, en su caso, en sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales e insulares y en secciones sindicales».

La organización territorial se concreta en las confederaciones de nacionalidad o uniones regionales. Podrán organizarse en uniones sindicales provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares. Así mismo integrarán a la estructura de rama correspondiente a su ámbito»

Federaciones nacionales fuertes. En Comisiones Obreras hemos pasado, en un proceso de concentración a través de fusiones, de 27 federaciones nacionales a las actuales

12. A este proceso nos ha llevado tanto la necesidad de optimizar recursos como las nuevas realidades de la organización del trabajo: organización de las grandes empresas en red, realizando un proceso de separación de negocios para formar un gran holding, creación de empresas de trabajo temporal (ETT), empresas de servicios, subcontratas, teletrabajo...

Tener un aparato, organizativo y de acción sindical, potente con el cual podamos enfrentar mejor la negociación colectiva, las estrategias patronales y realizar estudios industriales de los diversos sectores es una necesidad que no se puede resolver desde federaciones nacionales con pocos/as afiliados/as y, por tanto, con pocos recursos. El aparato necesario requiere sindicalistas, abogados/as, economistas, sociólogos/as..., que son caros de mantener. Por otra parte, es imprescindible atender los nuevos sectores emergentes que, aunque con condiciones de trabajo más precarias y, por tanto, más difíciles de organizar sindicalmente, es imprescindible hacerlo. No sólo porque cuantos más afiliados/as y más sectores de la clase estén organizados, mejor, sino porque de no hacerlo pronto sus condiciones precarias se extenderían al conjunto de los/as trabajadores/as sindicalizados.

Estas federaciones fuertes resultan difíciles de gobernar, pues muchas son una confederación en sí mismas. Pongamos un ejemplo: FITEQA (Federación de Industrias Textiles, Químicas y Afines), que tiene en su seno los siguientes sectores: Combustible (explotación y producción de hidrocarburos, refinerías, distribución de combustible, gasolineras), Textil (incluida la confección), Piel y calzado, Vidrio y cerámica, Industria química (incluye la industria farmacéutica).

La manera de abordar el trabajo, en estas grandes y complejas federaciones, tanto a nivel organizativo como a nivel de la negociación colectiva, es a través de una organización sectorial; de esta forma, se atienden las necesidades y las peculiaridades de cada sector. Siguiendo con el ejemplo señalado anteriormente de FITEQA, sector químico, textil, hidrocarburos, etc. A nivel político, se toman las decisiones en los órganos federales surgidos de los congresos y esto permite tener recursos suficientes, tanto materiales como humanos, para atender unas necesidades de la acción sindical y organizativa cada vez más complejas.

Centralización financiera. Para fortalecer la central, para que puedan existir centrales sindicales fuertes, es imprescindible que tengan unas finanzas saneadas. Para ello, tiene que existir la cuota.

El vínculo más estrecho, el compromiso más solidario con la organización, es la cuota. El sindicalismo nace de las primeras asociaciones de “socorro mutuo” frente a las espantosas condiciones de explotación, y en estas asociaciones la aportación económica individual era un gran sacrificio, teniendo en cuenta los paupérrimos salarios, pero era un acto solidario imprescindible para sobrevivir.

Esta cuota, en la parte que corresponda según las normas de cada organización, debe llegar a la central y no quedarse en los distintos escalones organizativos. En CCOO nos hemos dotado de un sistema centralizado de cobro y reparto que garantiza la distribución establecida de la cuota sindical y de cuyo funcionamiento y resultados estamos plenamente satisfechos.

