esa política, pero en una circunstancia donde esa política ya no se acepta.

Antón SARACIBAR

1. LA TENSIO UGT-PSOE TE COM A EIX LA POLITICA ECONOMICA.

En relación con la política económica del gobierno,CCOO ha estado en una confrontación permanente por motivaciones políticas, no estrictamente sindicales. El resto de los sindicatos no han tenido un protagonismo mínimo para hacer una valoración de su comportamiento. ELA-STV en el País Vasco no ha tenido en relación con la política económica del Gobierno mucho interés en hacer un seguimiento, son acciones sindicales específicas del País Vasco, y por lo tanto yo tampoco puedo considerar. Y la UGT ha apoyado la política económica siempre y cuando ha conectado con el sentir mayoritario de los trabajadores, ha respetado el programa que votaron en las elecciones generales los españoles y no ha estado en confrontación con la política sindical. Cuando esas circunstacias se han dado, el Sindicato ha contestado medidas que ha tomado el gobierno socialista. Por ejemplo, tuvimos problemas con la aplicación de la jornada de 40 horas, tuvimos problemas con la reconversión, con la ley de pensiones, en relación con los topes salariales del 5% establecidos por el ministro de Economía y Hacienda, y en estos momentos tenemos problemas con los Presupuestos generales del Estado porque no recogen nuestras reivindicaciones en relación con los funcionarios, jubilados y pensionistas, en relación con la cobertura para los trabajadores desempleados y también hemos manifestado nuestro desacuerdo en la ley de presupuestos en relación con la Reforma fiscal.

Y luego aparecen en los últimos meses problemas de mayor calado. El Gobierno sigue insistiendo en la política de ajustes, sigue insistiendo en los excedentes empresariales, y nosotros decimos que los trabajadores se han sacrificado suficientemente, que la crisis está solucionándose paulatinamente, que la economía está creciendo y que no podemos seguir apostando exclusivamente por los excedentes empresariales. Y cuando se habla de excedentes empresariales, nosotros decimos que hay que negociar, que hay que repartir esos excedentes empresariales. Se nos ofrece la fórmula de los fondos de inversión, que los empresarios no quieren discutir porque lógicamente no están interesados en discutir como se reparten esos excedentes empresariales: estamos en definitiva defendiendo intereses antagónicos. [...] Por lo tanto los sindicatos, la UGT, lo que está haciendo es seguir insistiendo en que hay que podar esos excedentes empresariales, lo cual no quiere decir que no tengan que existir excedentes empresariales en las empresas, y lo estamos haciendo a través de la creacion de empleo; estamos insistiendo en que eso sería bueno de una forma negociada, avanzar en la creación de empleo con una parte de esos excedentes empresariales, y estamos también reividicando incrementos salariales por encima del Indice de Precios al Consumo, defendiendo no sólo el mantenimiento del poder adquisitivo sino un crecimiento real sobre los salarios recogiendo por otra parte la experiencia

que en este sentido se está produciendo en los países del Mercado Común. Y luego, hay otras diferencias que tenemos; por ejemplo, en protección social estamos 10 puntos del Producto Interior Bruto por debajo de la media europea, y si se habla de acercarnos económicamente a Europa, acercarnos en relación con la inflación o reducir el diferencial de inflación que tenemos con los países del Mercado Común, los sindicatos decimos que también hay que reducir las diferencias que existen en materia de protección social.

Cuando se habla de que la economía tiene que crecer más, nosotros estamos interesados en que la economía crezca más pero decimos que también hay que repartir los beneficios que se generan en un país cuando la economía crece más. El problema de España no es de crecimiento, sino cómo se reparten los beneficios que genera un mayor crecimiento de la economía. Estamos hablando nosotros de eficacia social cuando el Gobierno con reiteración habla de eficacia económica y nosotros decimos que no hay eficacia económica sin hablar de eficacia social. Estamos haciendo énfasis en el Estado de bienestar social, es un término acuñado en Europa que significa progreso, modernidad, participación de los sindicatos en la economía fundamentalmente de las empresas, que significa el llevar a la práctica lo que llamamos salario social o salario diferido y en estos Presupuestos generales del Estado, por ejemplo, pues no aparece eso con la necesaria claridad. [...] Pero en general nosotros lo que vamos a hacer es apoyar lo que nos parezca justo, lo que esté en función de los intereses de los trabajadores, lo que conecte con nuestra política sindical, no tenemos de entrada una posición beligerante contra el gobierno socialista, sabemos quiénes son nuestros enemigos, nuestros enemigos no están en la izquierda o en el Partido Socialista, están en la derecha, y creo que lo estamos haciendo con responsabilidad y suficiente autoridad moral, porque si hemos apoyado y hemos colaborado con el PSOE lo lógico es que se acepte esa autoridad moral. (...) Porque además pensamos que es una política buena para el país, por supuesto para los trabajadores, inclusive para el propio gobierno, que no está recogiendo suficientemente la creciente demanda social que se da precisamente con un gobierno socialista: los trabajadores, la opinión pública, los ciudadanos piden más a un gobierno socialista que a un gobierno de derechas, y piden más cuando la crisis se está superando, cuando se está creciendo. Y creemos que es lógico que el gobierno socialista sea permeable a esta demanda social y fundamentalmente a las reivindicacions de la UGT.

II.3.5 L'acció sobre el mercat de treball

Julián ARIZA (CCOO)

1. INTERVENCIO SINDICAL SOBRE LES CONDICIONS DE TREBALL.

Nosotros hemos luchado contra todo lo que ha sido la segmentación a través de las mil y una modalidades de contratación precaria y de la exitancia de economía sumergida, pero claro es una lucha desigual, donde por un lado el elemento legislativo en lo que se refiere a la precariedad, bueno, pues no consigues frenarlo, entre otras cosas porque una vez que llega el PSOE al Gobierno la UGT lo acepta, en la modificación del Estatuto a peor, en la economía sumergida pues lo mismo. Entonces, nosotros hemos estado luchando contra esto, repito de una forma muy desigual, porque realmente ese ha sido un imperativo en donde, yo diría que en el orden práctico hemos estado casi solos, sobre todo en la etapa PSOE. Y de otro lado, bueno, pues el qué hacer frente a eso. Pues mira nosotros tenemos infinidad de propuestas para la emersión de la economía sumergida, cómo hacerlo, pero yo personalmente al menos pienso que eso, que es muy difícil, que realmente no deja de ser más que un componente más de lo que ha sido el tratamiento neoliberal de la crisis, es decir que en la economía sumergida y en la precariedad pues lo que se ha buscado sobre todo es, aparte de romper el mercado de trabajo para facilitar su propia explotación, pues es el romper también la propia capacidad de negociación de los sindicatos en nombre de los trabajadores, de intervención sindical en la determinación de las condiciones de trabajo. Entonces, bueno, iniciativas muchas, la eficacia de esas iniciativas, pues, muy relativa.

José Luis CORCUERA (UGT)

1. LA PRESENCIA SINDICAL, UNA BARRERA A LA PRECARITZACIO.

A mí me parece una preocupación legítima de los sindicatos todo lo relacionado con la no desestabilización del mercado de trabajo. Es decir, a mí me parece legítimo de los sindicatos la preocupación de que no se deteriore el mercado de trabajo, no se desmembre y no se desestabilice en definitiva. Por tanto sus preocupaciones respecto de la flexibilidad del mercado de trabajo a mí me parece que son preocupaciones legítimas de los sindicatos. Segundo, es que se encuentran también a menudo los sindicatos con una crítica, muchas veces feroz, por parte de los empresarios, de no estar a la altura de los tiempos por impedir que en la economía española se flexibilice todo lo que hace falta por la aparición de nuevas tecnologías, nuevos procedimientos para producir, como lo ha hecho, dicen, la Comunidad Económica Europea, y parece que es que en Europa existe más flexibilidad a la hora de contratar trabajadores de la que existe aquí. (...) Estoy más cerca de las posiciones, sin ninguna duda, mucho más, como es lógico probablemente por mis orígenes, en esta materia de los sindicatos que las de los empresarios. Ahora bien, donde el sindicato está presente habitualmente esas cosas no ocurren, es decir, donde el sindicato

tiene una presencia activa, la contratación temporal que se pueda producir no sustituye mano de obra fija, la contratación temporal es para los efectos que se produce esa contratación y no para otros. Es decir que donde el sindicato tiene fuerza, está presente, la mala utilización o la utilización fraudulenta que pudieran algunos empresarios estar en disposición de hacer, el sindicato no se lo permite, ¿dónde ocurre esto a menudo? Pues estas cosas ocurren donde o no hay presencia sindical o ésta no tiene esa preocupación o no tiene la fuerza de poderlo impedir. [...]

En relación a la acción sindical en el terreno de la economía sumergida, el problema es que muchas veces la incapacidad origina una crítica de un estamento políticamente superior, es decir, la incapacidad de poder yo asegurar que una ley se cumpla tal y como está concebida, no es tanto mía como de otro. Claro, si yo aceptara este argumento no creería en las leyes que salen del Parlamento, porque el Estado no va a poner a un vigilante por cada persona para ver si la cumple o no la cumple, es decir, las leyes son para cumplirlas, pero las leyes son instrumentos para que organizaciones se fortalezcan en defensa de una ley, supuesto que esté de acuerdo con esa ley. Por tanto yo creo que es legítima la preocupación del movimiento obrero español, del sindicalismo español, de que no le desestabilicen más aún el mercado de trabajo, y respecto de la inseguridad que se produce en algunas contrataciones, y sobre todo en los temas, en el discurso sobre la economía sumergida, me parece que no solamente es una preocupación de los sindicatos, debiera ser una preocupación del conjunto de la sociedad, porque al final lo que encubre la economía sumergida además de unas relaciones del siglo pasado en lo social, en los temas de carácter social, lo que encubre es una competencia desleal entre la misma clase empresarial: aquel que no está al corriente de pagos de seguridad social o de estas cosas, compite deslealmente con otro empresario que sí que lo está.

II.3.6 Novembre de 1987: el IV Congrés de CCOO

Julián ARIZA (CCOO)

1. CLAUS INTERPRETATIVES DEL IV CONGRES DE CCOO.

Este es un Congreso que se diseña en clave orgánica, con un objetivo central y al mismo tiempo unificador de la actual mayoría y de la coalición Izquierda Unida, fundamentalmente PCE-PCP, y es la reducción de la influencia de los sindicalistas afines al PTUC en CCOO, esa es la clave de bóveda del diseño del Congreso. [...] Las normas para la elección de delegados se aprueben en enero, el 27 de enero creo que fue o el 28 de enero de este año, por el Consejo Confederal; segundo, que en esa norma haya un artículo, el artículo 26 en donde la Comisión Ejecutiva se reserva el derecho de decidir, con carácter definitivo y ejecutivo, textualmente, qué vale y qué no vale en el proceso congresual; tercero, en el retraso del Congreso, a noviembre, siempre se habían celebrado en junio, que era cuando cumplía el tiempo, ellos aducen las elecciones, pero es un argumento... bueno las elecciones políticas, se entiende, las municipales y autonómicas, un argumento relativo porque tanto en el País Valenciano como en Madrid, ciudades y regiones muy importantes, se hizo el Congreso y no pasó nada; es decir, la idea es, en expresión del propio Marcelino Camacho, que cualquier tensión hecha en noviembre no tendría efectos puesto que no hay comicios electorales a la vista, es decir más o menos la idea es que ellos ya saben de antemano que va a provocarse un fuerte enfrentamiento y ese enfrentamiento no va a sacudir en las elecciones municipales y autonómicas a la Coalición Izquierda Unida, ni va a sacudir a las propias Comisiones Obreras, ni a Izquierda Unida. [...] Entonces estos datos, normas, tipo de normas, retraso del Congreso, el que los contenidos de las tesis sindicales se publiquen en julio, es decir, seis meses después de las normas, pues claro te enmarcan; un Congreso que no sólo se hace en clave orgánica sino que se hace eludiendo en la medida de lo posible el debate sindical, porque en el terreno del debate sindical los alineamientos son distintos de los alineamientos estrictamente partidarios. [...] Las claves del IV Congreso además de orgánicas son partidarias, no sindicales, de ahí que se eluda, repito, el tema del debate sindical. Y bueno, las razones yo creo que son complejas, las hay de orden estrictamente también partidario, es decir la idea es que si el PTUC tiene en CCOO su máxima influencia en movimientos sociales, a través del protagonismo, de las parcelas de influencia incluso de tipo orgánico, una vez que eso se reduzca la viabilidad del proyecto PTUC se reduce, es decir es una utilización del aparato de CCOO contra un partido político, de forma indirecta, reduciéndole su influencia sindical. El Congreso, yo lo he dicho en una frase muy lapidaria, es un gigantesto pucherazo, lo que pasa que es un pucherazo que consiste... yo te pongo otro ejemplo, muy sintomático y que es más ilustrativo que la mera afirmación categórica que te estoy haciendo ahora, sin ningún desahogo y sin ningún resentimiento, que yo estoy contento del resultado del Congreso,

por ejemplo en el Metal: después de toda la disputa se llega a una solución de no ruptura, nosotros tragamos, pese a tener la dirección del Metal, en ir a un Congreso desde la base, en donde se elige directamente desde la base, entonces pese a que todo el aparato se vuelca y todas las alianzas actuan en contra nuestra, nosotros llegamos al Congreso con un 35%.

Agustín MORENO (CCOO)

1. LES DISCREPANCIES POLITIQUES INTERNES DEL IV CONGRES DE CCOO.

El sector mayoritario actual está formado por miembros de dos corrientes, del PCE y del PCPE ahora mismo, aunque es muy plural. La mayoría desde el Tercer Congreso es una mayoría muy plural porque hay gente del PC, hay mucho independiente, hay gente de Euskadiko Esquerra, la Corriente Socialista Autogestionaria... al menos formalmente hay cuatro sectores que la forman, y ahora con el PCP son cinco sectores los que la forman. Es una mayoría política, no es una mayoría monolítica, y el modo de trabajo que tenemos la gente que estamos aquí empezando por Marcelino siempre ha sido un modelo de trabajo muy democrático, muy de dar cancha a la gente, que tenemos un funcionamiento que permite que la gente se encuentre cómoda, a gusto, que trabaje, sin sectarismos ni historias. Yo creo que es una de las claves del buen trabajo hecho y de los resultados de que el Sindicato esté ahora donde está.

Discrepancias entre la corriente mayoritaria y la carrillista actualmente las hay, pero sindicalmente son menores que en los factores externos. Sindicalmente las hay porque al final cuando tú buscas una estrategia de la diferenciación pues para dejarte notar, para hacer ruido, para decir que existes, para tener el máximo espacio en la pugna interna por responsabilidades en los órganos de dirección, para mantener aglutinada a tu gente, para que no se te desafecte y se te desfleguen las fuerzas que tienes [...] Sobre todo el tema viene de fuera, eso es evidente. Ahora, alguna diferencia sindical también hay. ¿Por qué? Porque se intenta basarlo en temas de aquí dentro. ¿En que se expresan las diferencias sindicales ? Ahora mismo, uno de los elementos más sorprendentes, lo cual indica la falta de contacto con la realidad a la hora de analizar los acontecimientos, a la hora de tomar posiciones sindicales, uno de los elementos más llamativos es la crítica absolutamente suave y de puntillas que se hace al PSOE por parte de estos compañeros. En el informe alternativo, ese famoso, de Ariza prácticamente no aparece la menor crítica a la política económica del PSOE, prácticamente no aparece. Es absolutamente sorprendente. Claro, te viene a la cabeza qué ha pasado en los períodos electorales en los dos últimos años ¿no?, el papel que objetivamente tiene la fuerza y el cuartelillo que desde el poder se ha dado a determinadas organizaciones ¿no? Entonces, eso es una cosa que sorprende, sorprende bastante: una actitud muy tibia con respecto a la crítica al PSOE cuando al día siguiente, que era evidentemente el día más inoportuno, de las elecciones del 82 pues había que ir a deguello contra ello porque eran unos traidores... en fin, los que mataron a Rosa Luxemburgo y al otro históricamente

-esto es una broma mía-. Aparte de este tema, hay un planteamiento, que yo lo veo muy confuso, que es lo que dice Julián [Ariza] del estilo reivindicativo, de acentuar el filo reivindicativo, que no se sabe bien de qué va y que nos acusaba a nosotros de que no tenemos norte y tal y que lo que hay que hacer es acentuar el filo reivindicativo. Yo creo que eso se puede entender como una especie de enrocarnos y atrincherarnos en los centros de trabajo, cosa con la que no estamos de acuerdo en parte. Estamos de acuerdo en que hay que consolidar y ampliar, porque incluso hay terreno para hacerlo, la presencia en los grandes centros de trabajo; pero ahí estamos y estamos trabajando de manera cotidiana y con buenos resultados, como han demostrado las elecciones sindicales: nadie se ha ido de la fábrica. Pero lo que no podemos hacer en un momento de profundas transformaciones sociales, de cambios en la clase, de impacto revolucionario de la nueva tecnología, de sectores marginales crecientes... es de, bueno, pues de quedarnos exclusivamente con un discurso para el wasp en el terreno laboral: para el blanco anglosajón y protestante de aquí que sería el de la gran empresa, el fijo y que además está sindicado. Pues no, tienes que referirte a los precarios, y a las mujeres y a los jóvenes y a los autónomos y a la economía sumergida y en fin, es un planteamiento mucho más ambicioso el que hacemos nosotros. Y lo del filo reivindicativo, hombre, yo no sé hasta dónde podemos estar afilando la navaja ¿no? pero la verdad es que estamos dando bastante caña últimamente.

II.3.7 Canvis substantius en la cultura del moviment sindical

José Luis LOPEZ BULLA (CONC)

1. Los textos que hemos aprobado confederalmente, como aquí en Cataluña, revelan dos cosas. Una: una capacidad de investigación superior, necesaria pero todavía insuficiente, pero una capacidad de elaboración y de percepción de la realidad superior. Eso no basta, hay que profundizar más, pero el avance es innegable. Y en los textos de la CONC y los confederales hay una novedad y es que no se considera ningún problema como "tabú". Yo creo que eso es una conquista cultural de gran significación. [...] Estamos en una época en la que el sindicato puede vanagloriarse de haber conquistado (después de muchos años de pérdida de poder adquisitivo) dos puntos por encima del IPC. El sindicato se está vanagloriando de haber pegado un bofetón cultural a Solchaga, que decía que si se incrementan dos puntos el poder adquisitivo o si se supera el 5%, el país se destroza económicamente, se destroza la democracia y se desvertebra la sociedad, y además el Sol no sale. No ha ocurrido eso, además el Sol sale y este verano ha hecho más calor que nunca. Existe en los momentos actuales una cierta "fatuidad" de los sindicatos, en que decimos "hemos hecho esto", y existe la "fatuidad" porque hay una especie de cultura del pesimismo en muchos trabajadores y en la sociedad de decir: "vamos peor, vamos peor, vamos peor". Pues no; yo creo que en los últimos nueve meses ha habido una inflexión en la que los sindicatos unitariamente, unitariamente, han conseguido cosas, han movilizado a los trabajadores y han dado además una imagen, que era una imagen real de unidad. [...]

Digo una fase histórica porque aquí sí que creo que entramos en una tercera fase en el sindicalismo español. Hubo una primera fase que fue la de "asociación o muerte", por así decirlo. La fase de Pablo Iglesias y de Anselmo Lorenzo, organizando por las ciudades los sindicatos, que eran un movimiento magmático. Se trataba de conseguir el derecho de asociación. Se pasa después a una segunda fase, que en España coincide con la época que estamos comentando, poder contractual y el sindicato en la fábrica. Poder contractual en las cuestiones, diríamos, convencionales: horario de trabajo, vacaciones, los convenios, tal como se han dado clásicamente. Y ahora hemos entrado en la tercera fase, en la que como suma de lo anterior: asociación + sindicato + control + intervención + capacidad contractual, pero la tercera fase relacionada con la nueva tecnología y con la innovación tecnológica.

III - LA DEFINICIO DEL MODEL SINDICAL

Ja hem indicat abans que, si considerem la transició política espanyola com un període històric que s'estructura al voltant de dos paràmetres fonamentals: el canvi de sistema polítics, d'una dictadura a una democràcia liberal, i la crisi econòmica, podem conceptuar la transició sindical com el procés d'acomodació dels sindicats espanyols a les múltiples transformacions -"conjuntures crítiques"- que aquest conjunt de fenòmens introdueix en els contextos de l'acció sindical. Com efecte derivat de les diferents formes d'adaptació de les organitzacions sindicals a aquests canvis i aquestes conjuntures crítiques emergeix, entre 1976 i 1987, el <u>model sindical</u> de la transició: a) quants actors; b) quines estructures organitzatives; c) quines orientacions polítiques; d) quines pautes d'interacció entre els actors; e) amb quina cultura organitzativa; f) amb quins objectius estratègics.

En aquesta secció presentem la selecció de respostes dels líders entrevistats respecte a aquest model sindical de la transició. Es tracta, per tant, de les percepcions que tenen sobre l'assentament d'un model peculiar del sindicalisme de la transició, que condicionarà per molts anys la forma de fer sindicalisme en aquest país.

Aquestes percepcions dels líders de les organitzacions s'han estructurat en tres apartats: en primer lloc, els components a-d del model sindical que s'acaben d'exposar, és a dir, la identificació dels actors i les seves pautes d'organització i interacció (epígraf III.1); en segon lloc, l'autopercepció dels dos grans sindicats com a actors socials organitzats (component [e], epígraf III.2); finalment, l'autopercepció dels dos grans sindicats pel que fa als seus metaobjectius (component [f], epígraf III.3).

Els sindicats espanyols, en el procés d'adaptació a les conjuntures crítiques de la transició, redefineixen les seves estratègies, competeixen entre ells, tracten d'influir sobre els altres actors socials i polítics, miren d'influir en el moviment obrer i de mobilitzar-lo segons les seves necessitats... Però, per damunt de tot, procedeixen a "fer organització", és a dir, a constituir-se a si mateixos -i en el marc d'aquestes conjuntures- en actors organitzats dignes d'aquest nom i capaços de posar en pràctica estratègies diverses per assolir objectius definits. "Fer organització" significa, doncs, procedir a institucionalitzar-se, accedir a l'estatus d'organització formal.

Les percepcions dels líders entrevistats sobre aquest procés d'institucionalització posen en relleu els principals problemes amb què el conjunt del moviment sindical ha d'enfrontar-se, i les formes peculiar de resolució, tant com les mancances, acaben finalment definint un model. Aquests problemes paradigmàtics del cas espanyol van des dels referents històrics, procedents de l'època franquista, amb els quals s'estableixen certes continuïtats i discontinuïtats; passant per la manca de recursos i d'implantació per la base, que empeny les organitzacions a cobrar forma segons pautes d'organització més pròpies d'actors polítics que sindicals; o l'orientació de la figura del "sindicat més representatiu" cap a un procés de monopolització de la representació sindical; fins

a la pugna, sovint despietada, per l'hegemonia en el moviment sindical amb vincles en la competència interpartidària dins del sistema polític.

(III.1) La definició del model sindical "FER ORGANITZACIO": ASPECTES DEL PROCES D'INSTITUCIONALITZACIO SINDICAL DURANT LA TRANSICIO

(III.1.1) Referents històrics

Comissions Obreres

José Luis LOPEZ BULLA

1. REFERENTS HISTORICS DE LA CONC.

Yo creo que el sindicato que más ha influenciado a la CONC ha sido la vieja CNT, la vieja Confederación Nacional del Trabajo. Por dos razones. Porque el tronco sindical más importante que tiene la Comisión Obrera Nacional de Cataluña es entre los trabajadores catalanes de "soca i arrel" y entre los trabajadores andaluces. ¿Cómo no va a influenciar la vieja CNT en la Comisión Obrera Nacional de Cataluña? Los padres, los tíos, los familiares, los abuelos, de tantos trabajadores catalanes de hoy en día explicaban en sus casas a sus hijos y a sus nietos cómo eran las tradiciones federalistas del proletariado catalán, les explicaban quién era el Noi del Sucre, Peiró, Pestaña, Durruti, Ascaso, lo explicaban en las casas., Además es que si en Cataluña la CNT llegó a tener medio millón de afiliados, es lógico que la clase trabajadora catalana de hoy día, que tiene unos comportamientos muy homogéneos a lo largo de la historia, adecuados a la evolución histórica, ¿cómo no va a influenciar la CNT? Y los que hemos venido de Andalucía, o de otros sitios, especialmente de Andalucía, la CNT era mayoritaria, porque la CNT con su idiosincrasia, con su cultura, con su moral nos ha influenciado a los catalanes: el gusto por la asamblea, el gusto por la discusión, el gusto por la polémica, muchas veces exasperada, muchas veces irracional, plúmbea siempre, poco funcional, pero que al final, después cuando ya se aclaran las cosas, la gente se enerva, mira al cielo y grita: "viva CCOO".

Recuerdo una vez una manifestación, contra el Estatuto de los Trabajadores, en junio, donde empezó a llover de tal forma que la gente empezó a gritar: "viva CCOO" exigiendo al cielo que hiciera el favor ya de terminar con la bronca esa. Mientras que en Madrid las CC.OO tienen otras rareces. Durante la guerra civil, la UGT es el sindicato mayoritario en Cataluña, pero durante la guerra la UGT no hace acción sindical, hace otra cosa. Por lo tanto nosotros hemos sido influenciados principalmente por la CNT, yo creo que esa es la influencia... Lo que ocurre es que es una influencia cultural muy importante, en formas, en métodos de organización mientras que en la capacidad de análisis ya tiene otra matriz, otra matriz, diríamos de una influencia marxista. Hay una especie de síntesis ahí, en CCOO, entre lo que es el tipo de análisis marxista con las prácticas asamblearias, de reunión y de estructuración democrática que vienen de la CNT.

(III.1.2) ELS PROBLEMES DEL CREIXEMENT ORGANITZATIU. (ASPECTES ORGANITZATIUS DEL PROCES D'INSTITUCIONALITZACIO.)

a) Problemes de recursos

Comissions Obreres

Antonio GUTIERREZ

1. A PARTIR DE 1978-79, CCOO AMPLIA EL SEU APARELL ORGANITZATIU.

Nosotros, lo que tuvimos que recortar, y mucho, fue precisamente la sobredimensión de nuestro aparato de base, es decir, la gran cantidad de locales abiertos en pueblecitos donde no había casi afiliación, la dotación de servicios jurídicos y de liberados sindicales por la base, sin reparar en el más mínimo estudio en cuanto a la relación del número de afiliados por aparato, por liberados y tal ¿no? Es decir, nosotros, además, uno de nuestros errores -no es que te lo diga por tirarnos el pelote de hacer un sindicalismo muy de base ¿no?... yo creo que una de las rémoras que tiene CCOO es precisamente que hemos tenido una política de finanzas o de administración de recursos un tanto rayando en lo demagógico, en considerar que todo por abajo está muy bien, o sea, que todo para la base, debilitando la dirección confederal. Es decir, nosotros mismos, los... por ejemplo, los mecanismos de reparto de las ayudas institucionales, de los fondos de los Presupuestos del Estado, desde el ANE, pues es íntegramente distribuido en base a la afiliación que tienen en las distintas estructuras, federaciones y uniones, y la confederación no se queda una perra, eh, el reparto de la cuota verás que en nuestro caso se va quedando el mayor porcentaje en las estructuras de abajo y a la confederación se le otorga la cantidad más pequeña, un porcentaje más pequeño, en fin. Es decir, la sobredimensión del aparato de CCOO se ha dado más por abajo que por arriba.

José Luis LOPEZ BULLA

1. RECONVERSIO INTERNA I FONS PUBLICS, VIES COMPLEMENTARIES PER NEUTRALITZAR LA CRISI DE RECURSOS DELS PRIMERS ANYS.

En una primera fase actuamos como nuevos ricos. Como nuevos ricos con escasa capacidad de [preveer] por dónde iban a ir los tiros. Era el año 77. (...) Quedamos un poco deslumbrados porque ciudades como por ejemplo Mataró tenía una afiliación de once mil personas; si Mataró tenía once mil Terrassa podía tener diecinueve... Yo creo que quedamos bastante deslumbrados con aquello, y no supimos preveer la perspectiva, no supimos analizar que podían venir otros tiempos. En todo caso una cosa está clara: yo creo que si estamos de acuerdo en que actuamos como nuevos ricos, sí que inicialmente hicimos algunas cosas en plan de una cierta ostentación. Pero claro, nosotros, que no habíamos tenido

ninguna responsabilidad sindical, nos vemos de la noche a la mañana dirigiendo un sindicato y sobre todo nos vemos con una presión de masas increíble: gentes que querían economistas, que querían abogados, querían un médico, que querían sociólogos, y tenías que atender esa demanda. Pero de todas formas yo creo que sí que actuamos un tanto así... como nuevos ricos y además catetos. [...]

La verdad es que los 800 millones de pesetas que repartieron con el ANE no resolvieron absolutamente nada. La verdad es que aquello no resultó. Lo que sí empezó a resolverse, por lo menos aquí en Cataluña, y en el resto del Estado, fue un proceso de reconversión que hubo muy grande, dentro del propio Sindicato. Luego a nosotros nos ayudó bastante algunas cesiones, pocas, del Patrimonio sindical; y lo que sí nos ayudó fue una profundísima reforma organizativa, donde por primera vez presentamos las bases de que se trabajara con presupuesto financiero (ingresos igual a gastos), cosa que al principio era un auténtico disparate, por que la gente trabajaba sobre la base de sus deseos y no sobre la base de las necesidades concretas, de las necesidades y de los compromisos de tipo confederal. Pero la verdad es que el ANE resolvió poca cosa, bien poca cosa; y es más, el ANE con sus dineros y lo que posteriormente ayudan las instituciones, más bien es para mantener la estructura de orden confederal que tiene que atender a todo el país. Pero aquí en Cataluña fue el cierre de muchos locales, el cierre de locales diríamos pues la mayoría justos, porque otra de las cosas que el Sindicato inició en una primera fase, que explica también la gran ilusión de la gente, es que teníamos más locales que el Sindicato Vertical.

Unió General de Treballadors

José Luis CORCUERA

1. L'ARREL DELS PROBLEMES ECONOMICS DEL SINDICAT: UN CREIXEMENT ORGANITZATIU DESEQUILIBRAT.

Económicamente los sindicatos han estado mal siempre, siempre han estado mal, en toda la transición, económicamente muy mal. ¿Qué es lo que ocurre? Es que al no tener sindicatos y tener que acoger a ese boom de afiliación hace que las estructuras horizontales, es decir las uniones, crezcan en sus aparatos, porque como para tener contacto con el afiliado, para cobrarle la cuota, es decir, para organizar todo aquello con los medios tan escasos que se tenía, hace que esos aparatos crezcan y luego tengan, al traspasar competencias a las federaciones de industria, tienen que achicarse esos órganos que en la UGT se llaman... es la organización horizontal, mientras que las federaciones de industria son la organización vertical del sindicato. Eso tiene que achicarse porque las competencias, o muchas de las competencias, que tenían tienen que pasar a quienes le son mucho más propias, que es al sindicato: el Metal o la Alimentación, o la Hostelería, es el que fundamentalmente tiene que tener, entre comillas, el control de sus

afiliados, no la Unión Territorial de todos los afiliados. Es una pelea, si se puede decir también pelea entre comillas, muy bonita en el seno de la UGT.

Justo DOMINGUEZ

1. "REDIMENSIONAMENT" DE L'APARELL ORGANITZATIU EN EL 1979-1980.

Ante las crisis de recursos que sigue a la contracción del boom afiliativo se intentan salvar los núcleos sindicales organizados de más poder industrial, donde hay más trabajadores, donde hay más posibilidad de afiliación. En UGT lo que se produce (...) naturalmente, es que el boom de la afiliación se produce en todos los sitios, y naturalmente hay que improvisar y abrir delegaciones en el último pueblo del Pirineo. No solamente creo que se produce el desengaño luego y la frustración sino es que en el pueblo del Pirineo la única fábrica que había pues a lo mejor resulta que se ha cerrado y entonces ya no tiene sentido que en el pueblo del Pirineo, o en el Segriá o en alguna comarca del Segrià, tengamos una estructura sindical o unos servicios sindicales porque ya no hay trabajadores. En fin, se ha concentrado también -en el caso de Cataluña- pues en el cinturón industrial de Barcelona, de Tarragona un poco, y la parte de Lérida capital y Gerona, y eso me parece que ha sido un poco el mapa que se ha diseñado en todas las Comunidades Autónomas. Por lo tanto, lo que hace es que aquella improvisación que hubo, que yo diría que se hizo de una manera desordenada, entre otras razones desordenada porque faltaban elementos de planificación y obviamente de análisis y demás, pues ha traído lo que ha traído después: como toda empresa que planifica en un momento de expansión y luego hay una recesión; naturalmente, por algún sitio hay que cortar. Eso ha pasado en las grandes empresas, sobre todo en los sectores de gran tradición industrial, como es aquí en el sector del textil, en Cataluña, pues eso se produce igual. Bueno, pues, eso: trasladado al fenómeno del sindicato, pues nos pasó eso, hubo que cerrar muchas delegaciones, en el caso de Cataluña nosotros teníamos prácticamente abiertas en [todos] los pueblos, en la entrada de los pueblos había alguna seña de identidad de UGT y eso ha habido que cerrarlo y vertebrarlo. (...) Pero no solamente eso ha sido necesario desde el punto de vista económico, que naturalmente eso ha obligado, sino que además tampoco tiene mucho sentido. Es decir, hay poblaciones que prácticamente son poblaciones dormitorio, donde no tiene sentido que se instale un sindicato, porque el sindicato no tiene que estar... donde debe estar es más cerca del centro de trabajo (aunque cada vez se tiende más a que el sindicato salga del centro de trabajo y se situe también en el marco del entorno social, de la vivienda, del hábitat o de la sanidad, la cultura, o la enseñanza y estas cosas; por lo menos esa es nuestra filosofía). Desde luego siempre ha habido una tendencia, últimamente, a lo largo de esos años, a situar al Sindicato cerca de... al alcance de la mano de los trabajadores. Pero qué duda cabe que el tema económico fue el fundamental. Nosotros, recuerdo que hubo un proyecto en que intentamos dar respuesta a todo eso, pues contratando abogados,

contratando economistas y contratábamos gente del mundo de la Universidad a veces, porque es que incluso la propia sociedad no era capaz de dar respuesta a eso. Y la verdad es que tuvimos algunos desengaños, porque recuerdo que hicimos una contratación de doce abogados de la Universidad, recién salidos de la Universidad, que a poco más aquello nos supone el fin del Sindicato... porque aparte de que nos llevaron todos a la Magistratura de Trabajo, pues en el mundo este ideológico ellos no estaban por esa feria, (...) el tema ideológico les resbalaba.

2. LA DEVOLUCIO DEL PATRIMONI SINDICAL COM A FONT DE RECURSOS.

El tema del Patrimonio sindical ha sido vital, para sanear la economía de los [...] por lo menos de la UGT, que yo creo que también de CCOO, pero fundamentalmente de la UGT. Digo el tema del Patrimonio sindical, no el tema de las asignaciones que se hacen a los sindicatos, que eso es una pecata minuta, es decir eso se puede considerar como algo puramente testimonial. (...) Es un gesto de buena voluntad, de ofrecer en materia de formación -porque además hay que darle ese carácter- los famosos 800 millones de pesetas que luego fueron recurridos, ha habido ahí contenciosos de todo tipo por parte de los diferentes sindicatos y hasta por la derecha de este país. [...]

Yo creo que ha sido la mejor inyección material que se ha podido hacer a los sindicatos en este país, que por otra parte lo que se ha hecho ha sido de justicia, porque no olvidemos de qué manera estaba constituido y de qué manera se había gestado el Patrimonio sindical en la dictadura, fundamentalmente con las cuotas de los trabajadores y dicen que también de los empresarios, yo eso nunca me lo creo, porque ellos siempre en los costos de producción siempre cargaban hasta eso, hasta la cuotas que pagaban a la CNS. Pero desde luego la devolución del Patrimonio sindical ha sido vital, si no hubiera sido por eso los sindicatos hubiésemos seguido ahogados, desde el punto de vista de recursos económicos hubiéramos seguido ahogados. Porque claro nosotros tenemos abiertos en Cataluña en estos momentos 80 locales, llegamos a tener 300, es que ha habido que cerrar 200 y pico ¿no?. Tenemos 80 locales de los cuales un 10% no proceden del Patrimonio sindical, el 10 ó el 12%, una docena aproximadamente tenemos que son alquilados, o comprados, el resto son del Patrimonio sindical. Esto es un desahogo económico importante.

b) Problemes d'assentament

Comissions Obreres

Agustín MORENO

1. LA DIFICULTAT INICIAL DE CONSTRUIR UNA ORGANITZACIO: DE MOVIMENT A SINDICAT.

Costaba trabajo sacar los cuadros de las empresas: los cuadros estaban cómodos ahí, además en la nueva situación que se podían arrancar cosas y se andaba con una holgura, con una comodidad terrible, éramos un contrapoder absolutamente real y efectivo en los centros de trabajo. Entonces, no te creas que había facilidades para hacer direcciones muy grandes y ampulosas, lo que sí que hubo fue un sobredimensionamiento en el aparato, porque pensábamos que todo iba a ir de vacas gordas: habíamos arrancado con una gran fuerza, con muchos simpatizantes, con mucho adherente, con la afiliación en un principio, y pensamos que eso íbamos a ser capaces, no sólo de consolidarlo, sino de que iba a ser un "in crescendo" ininterrumpido. Y no fue así, no sólo no fue así sino que fue todo lo contrario, no fuimos capaces de sujetar la afiliación precaria y aquella primera que se dio, y entonces hubo un sobredimensionamiento de liberados, de alquiler de locales, de infraestructura, pero no de dirección realmente.

Como te decía, partimos de la más absoluta nada y miseria y entonces tuvimos que construirlo todo desde cero: tenías que meterte en alquileres de locales, además ponías puntos..., éramos un poco como los bancos, ¿no?, que teníamos puntos de afiliación, de organización, de contrato con los trabajadores en el último pueblo, en el último rincón, y entonces, claro, eso era una carga para las finanzas del Sindicato terrible, sobre todo teniendo en cuenta que la cuota era una cuota baja, aunque era amplia la afiliación en aquel tiempo, era una cuota bastante baja. En segundo lugar, tampoco había la situación de liberados sindicales que en estos momentos hay, porque ahoras tienes en Administración, en empresas públicas... tienes, pues, bastantes posibilidades de liberar a compañeros, retribuidos por las empresas con el procedimiento de la acumulación de horas de los comités. Coges RENFE, que son un montón de delegados, acumulas horas y liberas pues a veinte personas. Entonces, eso te da un juego muy grande. Entonces no existía nada de patrimonio, no existía infraestructura, no existían posibilidades de liberación, la cuota era baja y luego no había una garantía de continuidad y de sistematicidad en la recepción de fondos, por la falta de control organizativo, que iba uno por el Sindicato y pagaba tres meses y luego en seis meses no volvía, mecanismos como el de descuento en nómina eran absolutamente inexistentes, el descuento bancario o la domiciliación de la cuota... En la administración de los recursos no había cultura de eso, no había cultura... no sé si decirlo... de buena gestión, de buena gestión, gestión empresarial de los

recursos económicos, e incluso yo creo que no acertamos con los primeros responsables de finanzas que teníamos que llevaban las finanzas como si fueran las cuentas de una carbonería: como quien pincha en un clavo los pedazos de papel y va poniendo ahí las cuentas. Y me acuerdo de anécdotas de esas de decir el Paco García Salve, que se hizo abogado y estaba de abogado en el Sindicato, un gran compañero pero que de finanzas no tenía ni idea, decía: "la cosa va bien, las finanzas van estupendamente" en un informe al Secretariado, a la Coordinadora aquella, "tenemos 300.000 pts.". Con aquello ya parecía, porque tuvieras allí un poco de liquidez, pues que la situación era buena. Entonces había una absoluta dispersión, descentralización... en fin, no había una cultura de utilización racional de los recursos y tampoco se era consciente de la importancia del tema. [...]

La historia inicial del Sindicato adolecía de una falta de estructuración organizativa absoluta: era un movimiento en la más plena acepción de la palabra. Eso tiene luego consecuencias posteriores que se notan en este tipo de debates. En el planteamiento teórico, el planteamiento era absolutamente correcto y es el que se tiene ahora: el planteamiento teórico es que es necesario un sindicato. Una vez que se da el paso por la Asamblea de Barcelona de decir: "bueno, aquí te metes a sindicato", eso costó Dios y ayuda. Había sectores del Sindicato y además líderes muy representativos que decían que ni "pa Dios", que ni "pa Dios", que teníamos que seguir con el movimiento. (...) Entonces, ese debate perdura a pesar de la decisión de que había que ir a un sindicato, pero la resolución teórica, que es la misma que hay ahora, era: "el sindicato es necesario y es necesario que haya sindicato en las empresas y por lo tanto una relación dialéctica entre sindicato y comisiones obreras". No nos gustaba la palabra "comisión obrera de empresa". La palabra "sección sindical" nos parecía demasiado, bueno, formal, exterior, ajena... y... aunque al final se ha impuesto porque no hace más que definir una situación concreta, un nivel de organización concreto. Entonces, la resolución teórica estaba correcta pero, como teníamos aquellos barros de los que veníamos, de la pugna movimiento-organización, que no se acaban de resolver en la práctica, aunque en teoría sí, porque en teoría desde el primer Congreso la estructura organizativa estaba absolutamente clara pero en la práctica costaba Dios y ayuda avanzar en ello. Entonces, se da toda esa situación, y quizás se da un elemento añadido más que es que frente a la agresión que podían significar las secciones sindicales como elemento exclusivo de organización y de poder sindical en los centros de trabajo, pues hay un cierto fenómeno de atrincherarse más en los comités para compensar, o un efecto de péndulo, que viene a ser un argumento, un elemento utilizado por los que todavía estaban un poco anclados en el movimentismo de las comisiones obreras.

Unió General de Treballadors

José Luis CORCUERA

1. UN ASSENTAMENT SINDICAL ESCAS A LES FABRIQUES.

Empezamos a meter el sindicato en la fábrica. Es decir, los empresarios, que siempre han tenido una gran temor, o tuvieron un gran temor a que el sindicato estuviera en la fábrica, cuando tenían dificultades no dudaban en hablar con los sindicatos. Ocurrió una cosa curiosa: cuando las cosas andan bien uno pretende entenderse con quién sea menos con los sindicatos, es mejor un entendimiento paternalista con, genéricamente, los trabajadores, pero prefieren no tener a los sindicatos porque es un elemento de control, es un elemento malo, negativo, según decían ellos. Ahora, en cuanto había una dificultad ya llamaban a los sindicatos, es decir... ¿por qué? Pues porque al final actitudes antisindicales, en mi opinión, aunque se pueda obtener beneficios en el corto, en el medio y en el largo plazo es muy negativo. El sindicato es una articulación de una parte importante de la sociedad, y por tanto negarse a eso cuando hay dificultades te encuentras sin interlocutores, y eso es una desgracia, una desgracia para el empresario, una desgracia para los trabajadores, una desgracia para el país. Por tanto aquella reivindicación de la UGT y, digamos, los sindicatos históricos españoles, UGT y ELA-STV, de que el sindicato estuviera en la fábrica, a mí me parece que todavía está poco, debiera de estar más.

Apolinar RODRIGUEZ

1. BUSCANT ELS MECANISMES D'ASSENTAMENT SINDICAL.

En el proceso de asentamiento del hecho sindical, en los inicios de la transición, **estábamos lejos de pedir fórmulas discriminatorias positivas para quien esté afiliado, es decir fórmulas atractivas para sindicarse; es lo lógico pedir eso, pero es que nos parecía pedir hasta demasiado en esas circunstancias. Entonces lo que pedimos, lo que medio conseguimos, es que el sindicato irrumpiera como sujeto, porque tras el inicio de la transformación democrática, incluso la derecha no vio con malos ojos que de momento..., vamos la derecha democrática me refiero, pues hubiera una enorme afiliación sindical, de arrope, de sostén de la democracia, frente a otros poderes fácticos y tal; cuando ya la democracia se consolida, o se formaliza en la Constitución, la derecha dice: "bueno, esto de los sindicatos es un contrapoder social a favor de la izquierda,..." y ahí hay un pulso derecha-izquierda que quieren resolver. Los comunistas lo ven fundamentalmente como que eso es un contrapoder a favor de los socialistas y entonces ellos se pasan hasta el AMI rechazando la capacidad de negociación del sindicato. Entonces si un sindicato ni siquiera negocia ¿para qué sirven los sindicatos? Es decir, CCOO, en una realidad donde el sindicato no podía ni tenía que**

ofrecer servicio alguno, ni ellos ni nosotros podíamos ofrecerlo, se pasa el día luchando porque en los convenios colectivos no se recoja capacidad negociadora alguna en los sindicatos. Es un tema tremendo, tremendo, tremendo, es decir que es la negación de su razón de ser, es como si hubiera luchado el PCE porque los partidos políticos no tuvieran función política alguna, es que es una cosa tremenda, ahora que se dice ya en democracia y sin el mal sabor de boca que producía en aquel entonces, porque ahora ya la UGT es mayoría y se puede mirar incluso con más generosidad de actitud que en aquel entonces la viví yo. Entonces ¿qué hicimos nosotros? Pues intentar por todos los medios que el sindicato negociara, porque es que si no ya era morir del todo, o sea, lo normal es que en las elecciones sindicales siguientes se hubieran presentado los partidos políticos en las elecciones sindicales; es decir, si nosotros no hubiéramos abierto el derecho de negociación, por tímido que fuera, a los sindicatos, hubiéramos conseguido que en las elecciones sindicales siguientes los comunistas hubieran seguido creciendo, pero ya no CCOO, sino el Partido Comunista y hubiera una lista del Partido Socialista y otra del Partido Comunista, y allí pues se miraría el peso político en lo sindical que tienen unos y otros, pero los sindicatos como tal hubieran desaparecido porque no tenían servicios y ni siquiera tenían capacidad de negociación ¿para qué carajo servía un sindicato? no servía absolutamente para nada. (...)

Y eso lo tuvimos que ganar, ese pleito, en contra de otro sindicato, en contra de CCOO, es tremendo. Finalmente lo ganamos en el Acuerdo Básico Interconfederal y luego ya en el AMI. (...)

Conseguimos la primera y más prudente de las medidas que es que hubiera espacios de negociación, que todos los espacios de la negociación estuvieran cubiertos, y en el ámbito superior a la empresa, pues los sindicatos, que en aquel entonces CCOO no quería ni en ese nivel, que los sindicatos negociaran, es que es una cosa que ahora, yo no sé como... cuando se mira es terrible, porque mira que han jugado porque no hubiera sindicatos en este país, un sindicato, que es el colmo. Y en el ámbito de la empresa, pues conseguimos que por lo menos no se rechazara la posibilidad de que un sindicato negociara, aunque con el principio de legitimidad en manos del comité de empresa. Eso, que cuando lo miran en Europa les parece increíble, pues ya fue un enorme esfuerzo de la UGT; yo creo que si en el 79 y el 80 UGT no consigue eso, a estas alturas no habría sindicatos en este país.

c) Una institucionalització des de dalt

Unió General de Treballadors

José Luis CORCUERA

1. ELS SINDICATS ESPANYOLS ES FORMEN MOLT ENCAVALCATS AMB ELS PARTITS I DE DALT A BAIX.

En el proceso de consolidación de una estructura organizativa al empezar la transición **se prima más la organización horizontal, es decir, los sindicatos salen muy solapados con los partidos políticos, y entonces la organización fundamental es lo que se llama organización horizontal o las uniones provinciales. Yo creo que es en 1978 o 79 cuando la UGT -que siempre ha tenido una estructura organizativa primando las federaciones de rama, es decir primando el sindicato más que los órganos horizontales o los órganos, digamos, interconfederales- bascula toda su iniciativa en favorecer, consolidar y fortalecer los sindicatos, de rama o de actividad. Creo recordar que es un Congreso extraordinario del año 78, o 79 (soy una calamidad para esto de las fechas). ¿Por qué? Pues porque a mí me parece que si se quiere consolidar... o dicho de otra forma: ¿qué es una Confederación sindical? Pues el sitio donde convergen los sindicatos, y eso va a ser una Confederación. Hubo una primera época, que como no tenías instrumentos, porque no tenías sindicatos, se hacía de arriba a abajo, es decir la Confederal irradiaba la organización, mientras que teníamos que darle la vuelta, teníamos de ir de abajo para arriba, para lo cual había que establecer sindicatos fuertes, es decir había que trasvasar la fortalesa a quién tenía la responsabilidad de la acción sindical que eran los sindicatos. ¿Eso está consolidado en el movimiento obrero español? Yo creo que no, todavía hoy eso no está consolidado, todavía, creo yo, espero que nadie se moleste porque pueda meterme en lo que no me llaman, pero si yo tuviera que decir algo en relación con la estructura de los sindicatos, a mí me parece que hay una asignatura no acabada, todavía, que es la de fortalecer al que tiene la acción sindical. Y el que tiene la acción sindical es el sindicato.**

Ahí chirrían las organizaciones sindicales... a Julián Ariza se lo he oído decir en algunas ocasiones también, las organizaciones sindicales chirrían, las Ejecutivas de todos los sitios chirrían porque a nadie le gusta que le quiten competencias. Y uno es tanto más importante cuanto más competencias tiene. Y en sindicalismo la competencia más importante que pueda existir es la acción sindical, esa es la competencia más importante. El día que las federaciones de industria, que los sindicatos de rama, tengan plenamente la competencia pues habrá otros, digamos, organismos intermedios que perderán protagonismo, peso político en la vía organizativa y por tanto eso que se llama relaciones de poder. Esas cosas también funcionan, eso funciona en los partidos y funciona en los sindicatos.

Apolinar RODRIGUEZ

1. LES ORGANITZACIONS SINDICALS DEL POSTFRANQUISME: DEL DISSENY DE LA RESISTENCIA AL DISSENY DE LA DEMOCRACIA.

El diseño del Sindicato, el diseño de nueva planta que supone con la irrupción democrática, es un diseño que tiene un sobreexceso de estructura, digamos que es un diseño de libro, en el sentido de todo lo que hay que llenar si se tiene una afiliación masiva. Y ese diseño cuando se comprueba la realidad de los encuadramientos posibles en función de la afiliación, pues resulta sobredimensionado, y entonces la UGT emprende una política de racionalización de estructuras que fundamentalmente ha ocupado al Sindicato en el período en que Antón Saracíbar se hizo cargo de la Secretaría de Organización, digamos del 80 al 86 básicamente. Primero, reduciendo el número de federaciones y dejándolo en 15; segundo, reduciendo la cascada orgánica de la estructura territorial, haciendo como primera base la unión comarcal y luego la provincial y desapareciendo nueve locales que eran periféricos, que en principio parece bonito como diseño enorme, pero lo que hacían es que las estructuras fueran magmáticas, que en realidad no hubieran referencias claras, ni órganos de control. Claro, un exceso de estructura, que en un principio parece más democrático, tiene el inconveniente de que nadie controla a nadie, o sea en una unión local si no hay una estructura todavía inferior que es un órgano político que los controle, pues allí una vez que se nombra a uno, pues a ese ya no hay quien lo apee ¿no?. (...)

Como nosotros hemos nacido otra vez, hemos podido diseñar un sindicato muy moderno con el doble principio de estructuración, el sectorial y el territorial, muy bien articulado. Y luego hicimos un diseño excesivo de estructura, que no respondía a las posibilidades de encuadramiento, ni a la dedicación de cuadros sindicales en ese momento, entonces hemos reducido el número de federaciones, hemos suprimido instancias intermedias en los sindicatos sectoriales, por ejemplo en servicios públicos, en transportes... antes había sindicatos sectoriales del ferrocarril, de la carretera...; eso lo hemos dado a un nivel de integración mayor a una sola estructura, que también lo están haciendo en otros sindicatos europeos, y creo que ahora tenemos un diseño de estructura a llenar, que la hemos llenado. Eso es muy importante en un sindicato, es decir todo lo que tenemos de estructura ya tiene cierta solidez, ya tiene órganos de control, ya tiene viveza y vinculación clara con los órganos superiores y con los trabajadores que están en esos ámbitos. Y ¿dónde nos queda, una vez que tiene ese esqueleto general...? ten en cuenta que nuestro sindicato se ha hecho de arriba a abajo, bueno, también CCOO y todos, es decir que cuanto se monta otra vez el sindicato desde el diseño de la resistencia al diseño de la democracia, es un diseño de arriba a abajo, es decir no es el diseño de unas Trade Union que han estado cien años en libertad y que han ido haciendo el sindicato confederándose, sino que había una confederación y ha ido haciendo federaciones, no federaciones que luego se han

confederado, o sea que no es el diseño de la salida del franquismo, lógicamente. Igual que los partidos por muy federales que dicen que son ahora, incluso el nuestro, pero en realidad es un diseño de arriba a abajo también, es decir luego se ha federalizado, cuando ya tienes la estructura. Y nosotros igual. No es que nos hayamos hecho una estructura y luego nos hayamos confederado; era una confederación y ha desarrollado la estructura que una confederación tiene. Ahora, por debajo de estos escalones orgánicos que tenemos, yo sólo nos queda llenarlo de secciones sindicales.

Yo creo que el lío este de los comités y tal ha dificultado la vertebración de las secciones sindicales, porque ha habido un período donde las secciones sindicales sólo servían como embrión político del sindicato, pero no tenían ningún valor instrumental en la acción sindical, porque la acción sindical se hacía en los comités; en la medida en que hemos abierto algún valor instrumental para la propia sección sindical, y no solamente para asistir a los congresos, pues entonces hay mucho más acicate a constituirlas y nos hemos planteado esto, en esta política de racionalizacion que ha dirigido personalmente Antón [Saracíbar], en tres etapas: una primera fue el diseño de unificación de federaciones, que ya lo hicimos racionalizando: tenemos ahora una estructura que podemos gobernar; luego un diseño de cascada territorial hasta la unión comarcal, estructura que ya podemos gobernar; ahora una tercera, las secciones sindicales con un primer diseño, que haya secciones sindicales en empresas de más de 250, que está prácticamente hecho y luego bajar a 100 trabajadores. [...] Tenemos que ir a secciones sindicales que encuadren a más afiliados, incluso aunque no sean propiamente los trabajadores de un solo centro de trabajo, porque hoy día a diferencia de antes (ésta era una vieja cultura frente a la nueva cultura), el principio de unidad espacial para constituir la sección sindical era mucho más exigente, porque no había ni medios de comunicación ni locomoción, entonces sabes que la sección sindical, en manuales clásicos de UGT, pues era "los trabajadores afiliados de un determinado centro de trabajo" y tal ¿no?; hoy el concepto de centro de trabajo puede ser un concepto mucho más abierto, porque, mira, la sucursal de un banco y la sucursal de otro banco, pues están en contacto por teléfono, y entonces si aquí hay dos afiliados, ahí hay tres y tal, bueno pues a lo mejor los afiliados de la sucursal tal porque están en comunicación, se desplazan con facilidad de uno a otro punto. [...] No necesitamos ese concepto tan estrecho de sección sindical que nos obligaría a una multiplicidad de embriones organizativos ingobernables, que nadie conoce, que nadie sigue, y que no participan vivamente en la vida sindical de las estructuras superiores, pero vamos a definir unos embriones orgánicos algo más nutridos, si luego ellos ven que es necesario, digamos, desdoblarse o desgranarse, que lo hagan, pero al menos que esos embriones orgánicos sean muy sólidos, aunque sean algo más gordos que ir a puntos nodales muy finitos, muy finitos, pero en realidad que se pierdan, se desdibujen y eso es lo que estamos haciendo ahora.

d) La figura del "sindicato más representativo"

Unió General de Treballadors

José Luis CORCUERA

1. LA FIGURA DELS SINDICATS MES REPRESENTATIUS.

Yo nunca he entendido esta discusión de que el proceso de elecciones sindicales y la figura de sindicatos, no de sindicato, de sindicatos más representativos sea para hegemonizar la vida sindical, como si esto fuera un tema, como si este planteamiento fuera un tema que lo deciden pues... los que hacen la ley; los que hacen la ley dicen: "ahora además vamos a hacer la ley para que... solamente queden dos o tres sindicatos en el país". A mí me parece que luego las cosas van por otros caminos, y que la representatividad uno se la gana en la fábrica, no se vota, en las elecciones sindicales no se vota como en las elecciones generales, hay que ir a las fábricas a decirles a los trabajadores qué opción sindical se ofrece para defender bien sus intereses, y los trabajadores toman decisión, y toman decisión dándoles más confianza a unos y dándoles menos confianza a otros, y al que no se la dan no es sindicato representativo. Es igual que si se dijera, si en unas elecciones generales se dijera: "el límite está en el 3%" Dice: "no, mire, esta es una norma para... que demos origen a un interlocutor válido, que tienda a fortalecer el movimiento obrero, que éste no esté dispersado, que haya organizaciones sindicales fuertes, enraizadas en la sociedad". Yo, que creo que una sociedad democrática se tiene -entre otras cosas- que distinguir por una articulación social en la que el sindicato juega un papel fundamental, a mí no me parece mal el que se pueda hablar de sindicatos mayoritarios, ojalá que fueran incluso más mayoritarios de lo que son.

Justo DOMINGUEZ

1. LLUITA PER L'HEGEMONIA, "SINDICATO MAS REPRESENTATIVO" I MECANISMES PER FORÇAR L'AFILIACIO.

Qué duda cabe que existió una dura pugna por la hegemonía entre UGT y CCOO, **lo que pasa que hay que constatar un hecho y es que la hegemonía sindical no la tiene nadie, porque la hegemonía sindical se tiene cuando se tiene a una mayor parte de los trabajadores afiliados. En este país las cotas de afiliación pues son bajas. Pero de todas las maneras existía naturalmente una lucha tremenda por imponer un modelo sindical, no por imponerlo, quizá por ofrecer un modelo sindical que fuera compartido, que fuera compartido por parte de los trabajadores. La cuestión de la rigidez en torno al "sindicato más representativo", yo creo que no, yo creo que eso no supone una rigidez o unas limitaciones** para los sindicatos minoritarios. **Naturalmente, hay que partir de la base que alguna fórmula había que buscar para encauzar las relaciones laborales.**

Yo recuerdo que un año, en abril del 77, se registraron más de 3 mil asociaciones sindicales; pues yo no sé qué punto de referencia habría que tomar, para poder negociar con todas, este es un tema muy complejo. Entonces, la fórmula de buscar el sindicato más representativo a través del 10% en el contexto general, y el 15% en las Comunidades Autónomas, yo creo que eso fortalece a los sindicatos, fortalece al movimiento obrero. Es decir, la dispersión no es buena para nadie, yo creo que los empresarios son bastante listos y tratan de constituir y configurar cada vez organizaciones más potentes. Lo lamentable es que haya que llegar a esas fórmulas, a esos métodos, para encontrar la unidad de los trabajadores, que puede ser una unidad forzada en algunos casos, si es que tenemos en cuenta esos listones que se ponen, pero yo no lo creo que esto sea negativo, yo creo que esto es positivo y eso... a la postre va en beneficio de la clase trabajadora. No olvidemos que además la Ley de Libertad Sindical, que es posterior a esas fechas, pero también el Estatuto de los Trabajadores, permite que en los centros de trabajo -el único baremo que existe son las elecciones sindicales- se presenten candidaturas de todo tipo, es decir, se pueden presentar candidaturas independientes, y en definitiva quien avala las candidaturas son los trabajadores. Por lo tanto, cualquier opción independiente que en un momento determinado no tenga ese 10% lo puede conseguir, eso depende del interés de los trabajadores por apoyar o no esa opción, por lo tanto las limitaciones son relativas. Las limitaciones no son exactas, es después de cuantificar los resultados de unas elecciones cuando se dice quienes son los mayoritarios o no, pero claro la culpa en todo caso, pues no son de esas normas sino que los trabajadores tienen unas opciones muy concretas y muy claras. Y yo creo que los trabajadores quieren sindicatos fuertes y no protestan los trabajadores por esa norma de rigidez. [...]

A veces todavía escuchas voces de afiliados y de delegados: "Hombre, es que tendría que haber una ley que obligara a sindicarse". Pero estaríamos rompiendo los principios de libertad, naturalmente. Pero lo dicen, eh: "Oh, tendría que haber una ley que obligara también a través de la negociación colectiva a que tal". La gente también en las fábricas ve cómo cuando se negocia un convenio por parte de los sindicatos, lo mismo le afecta al que está afiliado como al que no, claro y es una gente que tiene una mentalidad que cree que solamente a través de una imposición la gente se une. Por lo tanto, yo no creo que sea un obstáculo eso.

Apolinar RODRIGUEZ

1. "SINDICATO MAS REPRESENTATIVO" I MONOPOLI DE REPRESENTACIO.

Sí, en parte la figura del "sindicato más representativo" se puede entender como un mecanismo para presionar a las pequeñas organizaciones. En parte sí, aunque esto a veces puede resultar antipático de decirlo. Pero claro, el hecho sindical, a diferencia del político, requiere trabajar sobre mayorías sólidas, date cuenta que el sindicato es contrapoder ¿no?, entonces desde esta fortaleza es como se puede trabajar. A diferencia de lo político, donde lo

testimonial tiene un valor importante, es decir no resulta inútil y su eficacia no se puede medir de un modo directo inmediato por los resultados que tiene la votación de un Parlamento; pero el testimonialismo en lo político significa el apunte, digamos, de posiciones diversas en la sociedad, de la pluralidad social en el terreno político; la pluralidad social en el terreno estrictamente social se dirime de una manera más evidente entre empresarios y trabajadores, entonces todo lo que sea una excesiva atomización de la posición de los trabajadores frente a una unicidad evidente de la propia posición jerárquico-empresarial, pues no es bueno. Claro no hasta el extremo de que esa conjunción de esfuerzos de los trabajadores suponga pérdida de proyecto, de identidad, y por tanto de sentido en la acción sindical. Buscar el punto intermedio entre la libertad sindical, digamos, y la eficacia sindical, que sería la libertad de alguna manera connotando lo que signifique de identidad, de proyecto propio, explícito, y la eficacia sindical, entendiendo por eso la conjunción de esfuerzos, pues requiere un punto de equilibrio (...) y ese punto de equilibrio no puede ser ni la unicidad que planteaba CCOO de la idea del Vertical incluso con los ascensores funcionando... una unidad orgánica, ni tampoco puede ser pues la atomización sin límite de lo sindical que permita al empresario negociar con quien en cada momento le conviene ¿no?, más que con quien en cada momento está legitimado para negociar. Porque una vez que se ha hecho tarea sindical era importante también el legitimar el principio de interlocución, sobre todo en un país como el nuestro, donde los acuerdos tienen una enorme eficacia, en algún caso incluso normativa, pero en otro, hasta por razones culturales, una eficacia casi universal, aunque no fuera normativa en sentido estrictamente jurídico. Buscar ese punto intermedio era absolutamente necesario.

En el terreno sindical los valores democráticos no son los mismos que en el terreno político, se es autoritario o totalitario si en el terreno político se cercena la pluralidad política, pero normalmente en el terreno social, cuando se facilita la atomización, lo que se es es reaccionario, es decir desde una perspectiva de valores incluso democráticos, no ya de la izquierda propiamente, y de hecho en Europa -que son nuestras referencias democráticas más claras- pues existe una pluralidad de partidos, algunos incluso prácticamente testimoniales, con una hegemonía sindical rondando el monopolio sindical, o sea, y eso son cosas compatibles. Yo es más, yo la pluralidad sindical que hay en este país, y la competencia que de ella se deriva, no me parece en sí mismo un hecho positivo y sólo es positivo en la medida que salvaguarda valores más fundamentales, que es proyectos sindicales claros y tal, o sea... pero si no fuera por ese valor superior yo creo que una mayor hegemonía, una mayor unidad sindical es buena en principio; ahora, construida desde un proyecto sindical explícito y claro.

El concepto de "sindicato más representativo" es un concepto equilibrado en nuestro país, y que no ha privilegiado tanto al sindicato, porque realmente cuando se hace una apuesta por un concepto y luego se ven las consecuencias que se derivan de esa

calificación, pues dice uno: "Bueno, pues realmente qué poco le dan por algo que en principio parece tan importante, la calificación de más representativo", y luego en qué se traduce, pues que en el INEM esté sentado UGT y CCOO. Pues estaría bueno que en un sitio donde sólo pueden sentarse seis o siete estuvieran los trescientos sindicatos o los cuatro mil sindicatos que en este país hay, es que además es técnicamente imposible, incluso aunque no hubiera esa calificación se volverían a sentar los mismos, por un problema de restos. Es decir, que esa calificación, que yo creo que tiene más un valor cultural que práctico, que sirve para fortalecer el hecho sindical como un hecho de masas y frente al peligro de la atomización excesiva, como resultado práctico no tiene valor alguno, porque del "sindicato más representativo" lo único que se deriva (que ahora sepa así de memoria) es la participación en los institutos, y de la participación en los institutos el principio de proporcionalidad más estricto, más aritmético, no permitiría que estén sentados más que los que están sentados. En los convenios colectivos si no tienes la mayoría no puedes firmar con eficacia. [...]

En España hay dos cosas distintas: una la atomización y otra la competencia. Y la atomización y la competencia son relativamente distintas. Hombre, no son divergentes como conceptos pero son distintas, porque la competencia ahora se está produciendo prácticamente entre los dos sindicatos de clase, y ha sido desgarrada en las elecciones del 86, y furiosa por parte de CCOO y tal; pero la atomización es otro fenómeno y yo creo que el concepto de "sindicato más representativo" si en algo sirviera, que sirve muy poco porque tiene muy poca "chicha" esa calificación detrás, pues es para luchar contra la corporativización excesiva, pero no propiamente con la competencia, entendida como grandes opciones. [...] No creo que la calificación de más representativo favorezca el monopolio frente a la competencia, lo que favorece es la competencia frente a la atomización... (...) Un cierto oligopolio, sí que favorece, eso es cierto, sí. Un cierto oligopolio sí, pero en el oligopolio es donde se producen las más desgarradas de las competencias, por ejemplo, fíjate entre la Pepsi y la Coca en EEUU creo que es terrible, es absolutamente terrible. Sí, un cierto oligopolio sindical, sí, pero claro, eso mismo tampoco es muy bueno, o sea es bueno el tema del "sindicato más representativo" en la medida que permite atajar un excesivo corporativismo y atomización, que es malísimo para los trabajadores. Pero otro efecto muy negativo que en España tiene el sindicalismo, que es la competencia, ese no lo ataja esa calificación.

Anton SARACIBAR

1. EL SINDICAT MES REPRESENTATIU, UNA PEÇA CLAU DE L'ESTRATEGIA UGETISTA.

En UGT no hemos sido partidarios de movimientos asamblearios, de movimientos socioeconómicos, como defendía en aquel entonces CCOO, y lo lógico es que los sindicatos tengan presencia, tengan

implantación y para eso es absolutamente imprescindible hablar realmente de la representatividad de los propios sindicatos. Porque era además eso, desde mi punto de vista, muy necesario de cara a la negociación colectiva porque lógicamente la negociación colectiva en aquel entonces tenía problemas y dificultades, simplemente para constituir la mesa que representaba en un momento concreto en un convenio a los trabajadores. Entonces, la figura del "sindicato más representativo" es consustancial con el modelo sindical que nosotros queríamos impulsar, es consustancial con la defensa de sindicatos fuertes, es consustancial también con la idea de la UGT que tenía la misión de evitar la atomización sindical, la dispersión sindical, etc., y con la idea muy clara que en aquel entonces veníamos defendiendo: queremos pocos sindicatos, pero queremos sindicatos fuertes, con presencia y con implantación. Y para eso había que buscar algún mecanismo, algún procedimiento para prefigurar o para establecer criterios sobre la representatividad. (...) Cuando se establecen criterios sobre la representatividad de los sindicatos y en unas elecciones un sindicato no consigue los delegados precisos para ser un sindicato lo suficientemente representativo, eso perjudica al sindicato que no ha conseguido ese 10% por ejemplo; pero no es que le perjudique la ley, lo que le perjudica es la política sindical que no ha conectado con el sentir mayoritario de los trabajadores.

Sin lugar a dudas se planteó una pugna por la hegemonía, en todas las confrontaciones electorales que se han dado en España 78, 80, 82 y la última del 86, la confrontación ha sido dura porque la figura del "sindicato más representativo" es muy importante. Hay que tener en cuenta que eso afecta a una serie de aspectos de mucho relieve en la acción sindical que tienen que desarrollar los sindicatos desde el punto de vista económico, desde el punto de vista de reparto del patrimonio, desde le punto de vista de presencia en las instituciones, desde el punto de vista sobre todo de presencia en la negociación colectiva, inclusive en la reconversión industrial. Lógicamente los sindicatos en unas elecciones se lo juegan todo y por eso la pugna ha sido sin lugar a dudas importante, sobre todo entre UGT y CCOO y, en Euskadi, sobre todo entre UGT y ELA-STV.

e) El poder sindical: ¿debilitat estructural o implantació social?

Unió General de Treballadors

José Luis CORCUERA

1. ¿DEBILITAT ESTRUCTURAL DELS GRANS SINDICATS ESPANYOLS?

Cuando se habla de la debilidad estructural de los sindicatos en España se mira el número de afiliados, pero yo creo que hay otras cosas a mirar para ver si el sindicalismo es menos débil de lo que parece, y a mí no me interesa resaltar lo débil que es el

sindicalismo español, porque cuando se resalta eso de alguna forma se está poniendo en cuestión la utilidad del sindicalismo; como yo no creo que eso haya que ponerlo en cuestión, busco otros parámetros para medir -o para complementar- esa debilidad de estructura. La mayoría de los representantes de los trabajadores -yo creo que por encima del 70 ó 75%- son de Comisiones y de UGT; es decir, no tienen muchos afiliados, pero bien es cierto que los trabajadores cuando votan a quien le ponen para defender sus intereses, votan a las candidaturas de Comisiones y de UGT de forma mayoritaria, ese es un dato muy importante. Segundo, cuando se da unidad de acción, sincera, la capacidad de movilización de los sindicatos en España, no es desdeñable, es decir cuando los sindicatos mayoritarios se ponen de acuerdo, su capacidad de movilización no es desdeñable ni mucho menos. Y en tercer lugar como creo que esos instrumentos... el sindicato es un instrumento en el proyecto socialista, imprescindible, yo creo que para la sociedad también lo es; a mí me parece que hay que buscar de qué forma se puede fortalecer la afiliación y la fuerza, el estar arraigado de los sindicatos. Yo, institucionalmente, creo que se pueden hacer muchas cosas, que hay muchas cosas por hacer, muchas cosas por hacer: los sindicatos debieran de tener mayor capacidad de prestar servicios, para eso tienen que tener más medios, para eso tienen que tener una mayor presencia institucional. Yo creo que hay mucho camino por recorrer en relación con ese tema, probablemente no sea un camino ni fácil ni corto en el tiempo a recorrerlo, pero lo importante es que exista, porque si existe ese camino por recorrer, existen condiciones para mejorar esa situación.

Justo DOMINGUEZ

1. ELS SINDICATS ESPANYOLS: ¿UNA ESCASSA CAPACITAT DE MOBILITZACIO?

En estos momentos se nota una cierta atonia, o atomización en el mundo sindical, y lo que antes era, pues no sé, la punta de lanza de las reivindicaciones, en la actualidad pues hoy los trabajadores parece que nos tienen un poco... al margen. Yo tengo que decir en este sentido al menos una cosa: no reconocer que las condiciones de vida han mejorado, yo creo que sería, en estos momentos, injusto. Yo creo que han mejorado las condiciones de vida para la mayoría de los trabajadores, de los españoles..., lo que no excluye que haya colectivos importantes, muy importantes, que siguen sumergidos en la precariedad de su propia situación, como puede ser el tema de los pensionistas o los parados -están sumergidos ahí sin una perspectiva de futuro- o la juventud. Eso puede haber generado, como decía, una cierta conformidad en muchos tabajadores y por lo tanto a las organizaciones sindicales, hoy, les es más difícil movilizar (de manera general, eh) a la gente, porque muchos de los presupuestos, o de los objetivos, de algunos o de bastante de los trabajadores se han cumplido, pero yo no diría que tampoco las cosas son del todo ciertas así. Es decir, la afirmación de que los sindicatos no movilizan... bueno, lo que no pueden hacer los sindicatos es tener todos los días los

trabajadores en la calle, movilizándolos, porque tampoco eso creo que sería positivo. Yo creo que los sindicatos, a pesar de la implantación numérica existente, yo creo que tienen una capacidad de respuesta importante, es decir: cuando hay un problema de fondo, los trabajadores responden. Hace pocos días ha habido una huelga y una manifestación en el funcionariado de Cataluña, pues ha habido una respuesta total; hombre, ¿como consecuencia de qué? como consecuencia de un proceso, lógicamente, de injusticia que se ha venido produciendo durante los últimos años; claro, y es que los trabajadores tienen una capacidad tremenda de resignación, de paciencia, pero, claro, cuando se pisotean sus derechos, pues yo creo que están respondiendo, ¡eh!, y bueno, pues quizá cada vez sean colectivos más localizados y tal, pero eso es consecuencia también del tratamiento que se da a esos colectivos.

Apolinar RODRIGUEZ

1. LA CAPACITAT DE MOBILITZACIO DELS SINDICATS EN UNA SOCIETAT DEMOCRATICA.

El sindicato sigue teniendo una capacidad tanto de legitimación como de deslegitimación de la política económica de los gobiernos. Y respecto a que esa deslegitimación tenga que ir unida a movilizaciones generales, yo eso ya no lo veo tan claro en una sociedad avanzada como la nuestra, porque es una sociedad donde el malestar social -y por tanto la deslegitimación- no siempre requiere de escenificaciones sujetas a atavismos, es decir que son las movilizaciones. Lo cual no significa que no haya ese malestar, lo que pasa es que agraciadamente estamos en una sociedad democrática donde hay otra manera de expresar el malestar y donde ese malestar social se traduce en coste político para quien lo genera o es responsable del mismo. Por eso me hace gracia a veces cuando, desde áreas del empresariado o del Gobierno, y en una actitud netamente defensiva y de ocultar el principio de realidad, pues se, digamos, se quedan satisfechos o mucho más tranquilos cuando ven que en una manifestación van 20.000 y no 200.000 personas. Y yo creo que es que no han entendido nada de lo que es esta nueva sociedad, que es una sociedad donde se generan climas, conciencia, donde se posiciona la población, pero donde ese posicionamiento social no se traduce siempre ni necesariamente hay que recurrir a ello a través de movilizaciones sino a través de otras fórmulas. Y yo creo que la vieja idea de que todo malestar tiene que ser escenificado, y que eso te obliga a unas movilizaciones generales hasta para deslegitimar lo evidente, pues está en crisis y no hay por qué darle más vueltas.

Yo creo que ahora por ejemplo, la posición de nuestro sindicato deslegitima más determinadas actuaciones del Gobierno que una manifestación por la Castellana. Y yo no sé por qué hay que ser redundante y en algunos casos incluso caer, más que en la tradición, en el atavismo, de la permanente movilización, en el sentido clásico de escenificación de la protesta o del malestar; lo que no significa la nueva movilización, que es fundamentalmente una movilización basada en una información, en tensión, y en

generación de actitudes y de expresión institucional del malestar... y también a veces acompañada... porque vivimos en una sociedad donde no hay una ruptura entre lo viejo y lo nuevo, así nítida, clara, pues también con manifestaciones en la calle, cuando éstas son precisas, y desde luego a través de instrumentos de presión económica como son la huelga, y otras fórmulas, pero yo no... Estoy tranquilo: cuando se organiza un mitin de los jubilados, hay en España 6 millones de jubilados, aunque en provincias pequeñas el nivel de movilización es mayor que en las grandes, pero bueno en cualquier caso siempre a un mitin, a un acto reinvindicativo, van a ir el 1, el 2, el 3, el 5% del colectivo afectado, en el caso de los jubilados; a lo mejor en el caso de los trabajadores activos de una empresa pues puede ser el 80, el 70, incluso el 90% de esos trabajadores. Aquel responsable político o empresarial que se quede tranquilo pensando que no hay malestar social porque al acto sólo han ido el 5% de un colectivo desmovilizado es que no se ha enterado absolutamente de nada, ni de los mecanismos de generación de conciencia y de opinión que en una sociedad democrática avanzada se tienen y que no es la contestación en la calle al viejo estilo de regímenes que no permitían otra expresión institucional del malestar. Pues el Gobierno que haga eso, pues se dará al traste en las elecciones, vamos, así de claro; por eso estamos bastante tranquilos respecto a esos temas, aunque yo creo que hay todavía una vieja cultura de medir esa expresión del malestar de ese modo inmediato que no es lo propio de una sociedad democrática y luego, además, hay un chovinismo respecto al "efecto Madrid", y efectivamente Madrid, estas pautas, digamos del nuevo hábitat, por decirlo de alguna manera, pues son donde están más patentes. No sé... la UGT organiza un mitin en Madrid y van cinco mil personas, organiza un mitin en Zamora y van mil personas, y claro el ratio poblacional de Madrid y Zamora no es 5 a 1. Es decir que el nivel de integración en los pequeños núcleos es mucho mayor que los efectos estructurales de la gran ciudad que desmoviliza objetivamente a la población, pero no significa que los atonta ni los aleja de los estados de conciencia, porque justamente puede uno tomar en consideración el hecho de que en Madrid hay incluso más nivel de conciencia que en Zamora; sin embargo la movilización, como escenificación de la protesta, es mayor en Zamora que en Madrid. Y sin embargo el Gobierno se queda muy tranquilo, yo creo que en actitud defensiva por ese tema, yo creo que no se queda nada tranquilo pero algo tiene que decir y dicen eso: "nada, no ha pasado nada, sólo han ido cinco mil"; ¡hombre! pero lo importante es qué está pasando, qué opina la población;y la población por ejemplo en estas últimas confrontaciones con el Gobierno por discrepancias por los pensionistas y los parados, yo creo que han dado una respuesta clara de apoyo, incluso inusual, al sindicato, y concretamente a

la figura de Nicolás, como credibilidad de toda esta contestación*.

* Poc temps abans de l'entrevista (20-XI-1987) va celebrar-se un míting amb pensionistes de la UGT, escasament concorregut.

(III.1.3) Valoració del procés d'afiliació

Comissions Obreres

Julián ARIZA

1. LES DADES D'AFILIACIO DELS SINDICATS ESPANYOLS AL 1986.

Yo no me atrevo a decir los afiliados que tiene UGT, porque yo no tengo datos y sería por mi parte una temeridad, yo lo único que digo es una cosa: que nosotros hemos hecho una encuesta, en Comisiones, la hemos hecho en la primavera del 86; que en esa encuesta se ha tenido en cuenta a las empresas de más de 5 trabajadores; y que las empresas de menos de 5 trabajadores, de 1 a 5 trabajadores, pues posiblemente -no sé la cifra exacta- pero hay muchos trabajadores, muchos: de 1 a 5 trabajadores, pues probablemente en este país haya empleo del orden de un millón y medio o dos de trabajadores; que en las empresas de más de 500, esa encuesta nos habla de un 28%, que las empresas de 50 a 500 nos habla de un 14, que las empresas de menos de 50 nos habla de un 10, en números redondos. Teniendo en cuenta esos datos, teniendo en cuenta otro dato medio y es que dan la afiliación del 13,8% en esa encuesta (...) yo llego a la conclusión de que en España pues esa cifra del 13,8%, 14%, es bastante cercana a la realidad por lo que yo conozco de mi experiencia de Comisiones, por lo que dimos de cotización en el II, III y IV Congreso, porque además en esa encuesta nos dice que tenemos un poco más de afiliación que UGT, poca más, pero tenemos más. Entonces yo llego a la conclusión de que esas cifras, las cifras oficiales de afiliación de UGT, **no responden a la realidad, no responden a la realidad y la realidad debe estar en que puede haber a veces cotizaciones que se... no llegan a la cúpula del sindicato, por mecanismos administrativos, por la razón que sea. Pero en España entre todos los sindicatos juntos no llegamos a un millón de afiliados. Y si eso es verdad, CCOO probablemente es la que tenga mayor afiliación, aunque debe de estar muy pareja a la de UGT, pero quizá algo más CCOO que UGT, pues... y teniendo en cuenta que existe ELA/STV y que existe el CXTG y INTG, la USO, la CNT, que existen sindicatos de sector, sindicatos corporativos, es decir que hay muchos sindicatos, pues nos da una idea de que aquí, vamos, aquí ningún sindicato tiene mucho más de 400.000 cotizantes.**

Antonio GUTIERREZ

1. LES DADES D'AFILIACIO DEL 1986.

Las cifras oficiales de afiliación de UGT yo creo que pueden responder a la realidad. Mira, la confusión que hay en torno a la afiliación en nuestro país no se puede explicar sólo por un interés premeditado de los sindicatos por confundir, es decir, por inflar nuestras cifras. Yo creo que es también un síntoma de hasta qué

punto seguimos sin democratizar las relaciones laborales en este país. Por ejemplo, la generalización del descuento en nómina de las cuotas, que sería un criterio objetivo para medir el grado de cotizantes, pues esto es muy difícil, quiero decir, no lo hemos conseguido plenamente, hay multitud de trabas. La recogida de cuotas por nuestros propios cauces, o por nuestros propios medios organizativos, pues sigue adoleciendo de esa debilidad de infraestructura que hemos tenido a lo largo de la transición, bueno, ahora algo menos tal vez, pero para recoger bien las cotas tenemos esa dificultad. Nosotros hemos dado para el cuarto congreso confederal un número de cotizantes de 350.000. Hombre, no solamente convencido, es decir, absolutamente demostrable que el número de cotizantes reales en la confederación es dos veces y media esa cifra. [...] Lo que interesa, más que el debate, es asumir el reto de la afiliación reconociendo que tenemos una baja tasa de afiliación, la utilización de estos datos es lo menos importante, no solamente lo menos importante, es que al final distorsiona también, confunde el debate y el tipo de medidas a adoptar. Porque nosotros, y en este caso en la UGT debe pasar exactamente igual, es decir, tienes una cuota confederal con un valor máximo que es el decidido en el anterior congreso de 400 pts., pero el valor medio real de la cotización es sensiblemente inferior, por la gran cantidad de cotizantes que tenemos, de organizaciones que... que no les ha dado la gana cobrar las 400 pts. y que siguen cobrando las 200 que había en el segundo congreso confederal, por la enorme cantidad de pensionistas que... en fin, que... es uno de los sectores que más ha crecido y que pagan 50 pesetas, parados, jóvenes... no sé qué. Entonces, el valor medio de la cuota puede estar aproximadamente en las 275 pesetas, hemos calculado nosotros 280, no llega a las 300.

Unió General de Treballadors

Justo DOMINGUEZ

1. LES DADES D'AFILIACIO DELS SINDICATS A CATALUNYA (1987).

Yo sinceramente he llegado a la conclusión que tanto CCOO como UGT, en Cataluña, me imagino que las cifras reales de afiliación, (reales ¡eh!, otra cosa son los carnets que se han extendido) (...) están en torno a los 95-100 mil afiliados cada uno de los dos. (...) Nosotros fuimos al último Congreso (...) con 94-96 mil cuotas; hemos crecido un poco, 7 mil afiliados hemos crecido desde las elecciones sindicales para acá; estamos tocando los 100 mil. Eso es una cifra ampliamente baja, bajísima, nosotros por eso sinceramente tenemos una tremenda preocupación. Y yo creo que Comisiones anda más o menos por ahí.

Apolinar RODRIGUEZ

1. DADES D'AFILIACIO SINDICAL 1986-1987.

Yo creo que esas cifras de 700 mil cotizantes y 900 mil afiliados, más o menos, se ajustan a lo que debe ser el sindicato CCOO, con una afiliación importante, como puede ser esa de 700 mil que ellos dicen, y con unas enormes dificultades de organización interna de sus cotizaciones, porque CCOO tiene una estructura menos sindicalizada que la nuestra, menos ordenada que la nuestra, y el proceso de racionalización organizativa que en la UGT se inició en el año 80 y que en lo fundamental ha culminado en el 86, cuando el trigésimo cuarto congreso, pues en CCOO no se ha hecho en la misma profundidad. Tienen, no sé, me parece que 27 federaciones de industria, los órganos ejecutivos son inmensos, aunque luego se establecen fórmulas de organización más eficaces a través del secretariado, los problemas financieros del sindicato son muy grandes, incluso han dejado de pagar las cuotas a la Seguridad Social de sus propios trabajadores, es decir han tenido muchas dificultades de orden financiero también, y eso debe ser en parte por la dificultad de canalización de las cotizaciones hasta el núcleo confederal. Eso nos ocurre también aquí a nosotros, hasta el extremo que si se quisiera utilizar una expresión gruesa para calificar esa situación tendríamos que hablar de "fraude" en las cotizaciónes, es decir que los organismos inferiores, con unas penurias financieras muy graves, no envían el riego de cuota a los órganos confederales, y gastan, digamos, ese dinero de las cuotas en atender necesidades perentorias que el sindicato tiene en el ámbito inferior, vamos el sindicato comarcal concretamente en nuestro caso, que es el primer escalón que tiene cuota, que tiene parte de la cuota.

(III.1.4) Influència sobre el moviment obrer

Comissions Obreres

Antonio GUTIERREZ

1. LA INFLUENCIA DELS SINDICATS A LES FABRIQUES QUAN ES LEGALITZA L'ACCIO SINDICAL.

Durante los primeros años de la transición, es verdad que **la referencia de los sindicatos más próximos a los trabajadores eran -y siguen siendo- los dirigentes de fábrica, los militantes sindicales de fábrica, y que el sindicato, en una fase muy embrionaria, en el caso de CCOO transformándose de "movimiento" en "organización", pues no se le aprehende como una gran confederación, pero la idea del sindicato en la empresa, de la comisión obrera de empresa, sí estaba arraigada. Es una etapa, por otra parte, donde hay una organicidad, hay una mala organización pero hay una organicidad en el Sindicato importante, "organicidad" en el sentido... bueno, no es aplicable en el sindicato pero ¿cómo te diría?, como de disciplina o de corresponsabilidad con decisiones que se tomaban a nivel confederal. Se sigue muy fielmente las pautas de la negociación colectiva y de comportamiento sindical que se fijan a nivel confederal aunque es cierto que al mismo tiempo el sindicato no... el trabajador no está viendo al sindicato, porque está desorganizado, es decir, no existe la idea de la confederación sindical, existe todavía esa referencia más agitativa pero ya entendida como colectivo, no solamente como individuos de la comisión obrera de la fábrica.**

(III.1.5) Les organitzacions i l'esquerra política

Comissions Obreres

Julián ARIZA

1. ALIANCES ENTRE TENDENCIAS PARTIDARIES A L'INTERIOR DEL SINDICAT.

Discrepancias sindicales existen y han existido más en el período de estos años que van desde el 83 para acá. Por ejemplo, hubo una discrepancia a partir del 83, en donde aquí había una tendencia en lo que llamamos el apoyo crítico al Gobierno y a la búsqueda de un gran pacto, que se manifestó en el III Congreso de CCOO, entre los que -nosotros- decíamos que el pacto era inviable y los que decían que había que apostar por el Pacto, aunque luego se demostró inviable en el caso del AES. Pero claro, esas diferencias por ejemplo en el III Congreso eran mucho más acusadas con el PCPE que incluso con nosotros [el PTUC] y no me refiero con el PCPE respecto de nosotros sino del PCPE respecto del PCE, porque entonces Clemente encabezó una lista, y además en una actitud digamos de una política de resistencia, por entendernos de alguna manera. Entonces lo que quiero decir es que este [IV] Congreso es otro ejemplo muy paradigmático, pues la gente afín al PCPE y al PCC pues ha pedido por ejemplo la salida de España de la Comunidad Económica Europea, y algunos de sus delegados han llegado a pedir la adscripción de CCOO a la Federación Sindical Mundial, te pongo un ejemplo. Es decir, y eso la mayoría afín al PCE pues claro, no está de acuerdo, en absoluto, buscan componendas. Luego quiere decirse que desde un punto de vista de posiciones sindicales son más fuertes las diferencias dentro de la actual mayoría que entre el sector hegemónico en esa mayoría que es el afín al PCE y nosotros, y no quiere decirse que no haya diferencias, que las hay. Lo que ocurre es que como la alianza es partidaria, tiene clave política, pues se tiende a hacer un planteamiento ambiguo e incluso contradictorio.

2. LINIES I TENDENCIES DINS DE CCOO.

En CCOO hay una política nítida de resistencia que es la que defiende en este momento pues el sector de MC-LCR, lo que llaman ellos "corriente sindical de izquierda", entonces ello es una idea de confrontación con otra clase para entendernos, y desde luego ningún tipo de pacto, llegan al tema de los convenios colectivos, ahí se quedan, pero el resto es una política de resistencia frente al capital. (...) Después hay una cuestión más magmática en la actual mayoría de CCOO, **que se expresa pues por ejemplo en el sector que sería, digamos, proclive a pactos con el Gobierno, y cuyo exponente próximo es el caso de la dirección de las CCOO de Andalucía, que aprueba por unanimidad, el verano este último** (1987), **el apoyar el pacto de concertación de Rodríguez de la Borbolla, eso está en la actual mayoría, en la actual mayoría. Después... (...) eso lo desautorizamos aquí, a nivel confederal,**

que es otro momento donde estamos de acuerdo. Las cosas son así de complejas.

Entonces, después hay una línea que se ha ido desdibujando, a medida que ha ido perdiendo identidad, que no era la política de resistencia en el sentido más puro que ha mantenido la LCR y MC, corriente sindical de izquierda, pero que hasta hace poco tiempo conectaba con esa posición que era el sector afín al PCPE y el PCC de Cataluña: en contra de la concertación social, en contra de los grandes acuerdos, en contra prácticamente del ingreso en la CES, acercamiento a la Federación Sindical Mundial, actualmente incluso en contra de la presencia de España en la Comunidad Económica Europea, en fin en esa onda que unos llaman pro-soviética, pero en fin, eso se está desdibujando a medida que se desdibuja la propia identidad del PCPE, una vez que se incorpora a Izquierda Unida. Y luego está un sector, en la actual mayoría también, afín al PC, que es el sector que en el lenguaje popular se llama el "camachista" que es un lenguaje mucho más radical, a veces hasta realmente izquierdista, en general pues más bien de posiciones de confrontación con el PSOE, de confrontación con el Gobierno, una actitud de movimiento político-social más que de sindicato socio-político, en fin en esas claves que conoce todo el mundo.

Y luego, pues estamos ahí nosotros, que yo creo que somos un grupo bastante homogéneo, en donde hemos ido tratando de ubicar la política sindical en función de una estrategia y en función de coordenadas. Es decir pues por ejemplo, para que entiendas nuestra posición, nosotros pensábamos antes del 82 que con la correlación de fuerzas que se daba en el plano sindical y en el plano político y el PSOE en la oposición, la UGT lógicamente también, los Gobiernos de UCD en mayoría minoritaria, pues había una hipótesis de incidir en las políticas gubernamentales a través de la vía de un Acuerdo y esa posición que tenía en cuenta esa correlación de fuerzas y la debilidad política en este caso de la derecha, pues nos hacía pensar en la posibilidad, a su vez, de un acuerdo macroeconómico de componentes progresistas para un pacto, para hacer frente a la crisis, al paro, etc. etc. Nosotros, una vez que el PSOE abraza las posiciones neoliberales, que se ve ya en el 83, que el PCE queda reducido a la mínima expresión, que UGT entra en la órbita del Gobierno, a partir del 83 decimos, que bueno que es inviable, que lo que hay que hacer es que la política de solidaridad que implicaba, la política de solidaridad de CCOO que implicaba el gran acuerdo, pues está bloqueada, entonces que hay que ir a otra política que es la que definimos en nuestros documentos, en nuestras tesis alternativas al IV Congreso pero que ya lo apuntamos en el III Congreso. (...) Es decir que es una política que no es resistencia, que necesita iniciativas, pero necesita digamos desmarcarse de la política gubernamental, confrontarse con la política gubernamental y hacer bascular la acción del Sindicato a lo que llamamos pues acentuar el filo reivindicativo, insertarlo en una alternativa de progreso, es decir articular al conjunto de la clase pero hacer un sindicalismo más cercano a los trabajadores y más marcado por la reivindicación, no en el sentido de la peseta, no en el sentido salarial, sino en el

sentido de las condiciones de trabajo, en el sentido de trasvasar pues eventuales a fijos, etc. etc. etc. Es decir un planteamiento que de alguna manera eluda la idea de que a través de la guía del gran pacto va a ser posible dar la solución progresista a los problemas del paro y de la crisis.

3. RELACIONS INTERNES ENTRE LES TENDENCIES PARTIDARIES.

La actual mayoría de CCOO, mucho respeto a la autodeterminación y a la autonomía, pero han entrado a caballo en Euskadi. Porque esto es todo mentira en el fondo. Mira, si me pudiera desahogar, en fin... te lo juro... porque es que es todo una hipocresía y un cinismo. Lo que han hecho en Euskadi, que les acusan de no haber asumido el hecho nacional, es impresentable, es que en Euskadi han entrado a saco desde aquí, a saco, a hacer las normas que aquí mandaban. Porque iban a cargarse a Tueros y cuando llegan..., lo que se trata es de cargarse a Tueros, ni autonomía ni autodeterminación, ni madre que lo parió; aquí hay una cultura estaliniana y supercentralista, de centralismo democrático. No de centralismo democrático, de centralismo burocrático. Porque el PC -te lo digo con pleno conocimiento de causa-, no creas que es que me desahogo, es que yo estoy asustado de lo que ha pasado en este [IV] proceso congresual, y además se lo he dicho: "vosotros lo habéis hecho contra nosotros, pero eso a lo mejor lo pagáis algún día entre vosotros mismos". [...]

Si eres una corriente que de alguna manera te sometes a la corriente mayoritaria, pues incluso te priman, como es el caso de la corriente socialista autogestionaria. Si por el contrario discrepas, realmente eres una corriente, reflejas esa pluralidad que tiene el Sindicato, pues entonces lo que tienden es a eliminarte y el IV Congreso es un buen ejemplo, y lo digo lapidariamente porque es así. Es que es así, es decir mayor ejemplo que el que siempre digo de Euskadi, que tu tengas el 44%, o el 43, depende porque una cosa son las votaciones a la Ejecutiva y otra las votaciones a Secretario General, pero en el peor de los supuestos tienes el 43%, los afines al Partido de los Trabajadores de España-Unidad Comunista de Euskadi, Izquierda Unida tiene el 23 y Euskadico Ezquerra el 26, en números... puede ser el 25 y pico, el 26 y pico, el 23 y pico, pero en definitiva el 49 entre ambos, y se unen para quitarte de la secretaría general: luego, qué quiere decir, que bueno, que ahí la corriente mayoritaria con diferencia es desplazada por razones no sindicales. [...] Pues que no vengan diciendo lo del pluralismo, la corriente, la democracia interna y todo eso... si es que no es verdad y ¿por qué es eso?, porque en el fondo es un problema de eliminar a gente que fuera del Sindicato compite con su Partido, y así de claro. Aparte de que haya más razones. La vida es muy dura.

José Luis LOPEZ BULLA

1. NOVES ALIANCES ENTRE TENDENCIES A LA CONC.

Dentro del juego de tendencias internas en la CONC y la correlación de fuerzas que se deriva del mismo, **lo que hay ahora es una mayoría más amplia que la que había antes, pero no una nueva mayoría; la mayoría anterior se ha ampliado en el Congreso, recogiendo el 90% de los votos de los delegados. [...] Hoy se ha superado -yo diría que definitivamente- la confrontación en el seno del Sindicato, la confrontación que venía dada por cuestiones extrasindicales y que no aportaba nada a la discusión sindical. Hoy, desde hace ya meses, los que estaban metidos en esas polémicas han comprobado que la influencia con los trabajadores se hace sobre los problemas sindicales. Yo lo que he visto es que hay gentes que están cansadas ya de la cultura del gladiador, uno contra otro. Yo lo que veo es que hay personas que les fastidia mucho que una parte del Sindicato esté confrontada permanentemente contra otra parte del Sindicato y ha hecho un proceso, diríamos,... todos hemos hecho un esfuerzo por crear una síntesis de ideas en el Sindicato. Claro que hay gente que no está conforme, que piensan que esto no debería ser un sindicato, sino un movimiento más o menos asambleario, pero... No, lo que decía es que..., hay gente que funciona con unos determinados esquemas que les disgustan, pero claro ¿hacia dónde van a ir y a qué hacer? ¿Van a montar otro sindicato? ¿Se van a ir a la UGT? Yo más bien creo que lo que esperan es "enroscarse ahí" para crecer, ese será su objetivo, supongo.**

2. CAP AL PLURALISME PARTIDARI INTERN.

No es cierto que en CCOO **se pongan trabas** a los afiliados que no son militantes de partido para acceder a puestos de responsabilidad, **ni conscientes ni inconscientes, no es eso. Lo que ocurre es que el sindicato es una asociación de gentes en las que la persona elegida para puestos de responsabilidad asume más tareas, es la persona que asume más responsabilidades, es la persona a la cual delegan sus compañeros y compañeras el nivel de representación y de tutela. Hay por tanto de entrada una especie de dejación de responsabilidades de muchísimas, muchísimas, muchísimas gentes; de una especie de delegación de muchísimas, muchísimas gentes en la persona que estudia, se capacita, sin pretender querer ser el dirigente, sino simplemente que la persona quiere instruirse, quiere formarse. Y automáticamente ¿qué ocurre? Que la gente dice: "hombre, Fulano es un tío fantástico", "Fulano es un tío cojonudo". Y a este Fulano lo eligen para ser delegado de empresa. Lo eligen para ser el representante sindical y automáticamente se establece una pirámide y va a los Congresos. La gente no milita con organizaciones políticas y después se va a las organizaciones de masas, sino que de esas organizaciones de masas se va generando una conciencia política en la persona, a partir de ahí se explica el hecho ese. Ahora ¿qué ocurre? Una cosa está clara, nosotros debemos de tener una gran incapacidad para generar que el mundo de los "sin partido" o el mundo de otras concepciones, (estoy pensando en la HOAC, en la JOC, etc.) figuren en el**

Sindicato. En cualquier caso, tampoco eso resolvería el problema de que muchas gentes que están comprometidas, en el terreno social, acabaran siendo al final militantes políticos, porque es un proceso muy dinámico; pero las gentes no es que deleguen de forma cómoda: siempre hay un compañero que destaca, porque ha estudiado, porque está en un círculo de amistades, y entonces abraza una agrupación política. La que sea. Y eso ocurre también en CCOO, esto ocurre en CCOO. Eso ocurre en todos los sindicatos socialdemócratas, eso ocurre en las Trade Unions porque hay niveles de conciencia muy diversos en las personas. Ahora eso no quita de que nosotros debemos de tener alguna gran capacidad para generar, pues eso, una representación de otro signo, en CCOO. Yo creo que CCOO debería de ir a una nueva forma elección de los representantes. Yo creo que lo ideal sería ir poniendo las bases para que una parte de la dirección del Sindicato fuera elegida por sufragio universal de los afiliados. Y eso puede parecer utópico, puede parecer el grado máximo del asambleismo, pero yo creo que una parte de la dirección del Sindicato debiera de ser elegida por sufragio universal. Cuando digo una parte me refiero no solamente a la de la CONC, me refiero a la de Químicos, a Mataró, a Sabadell. ¿A través de qué formas? No lo sé. Porque yo creo que es necesario que en el sindicato esté garantizado el pluralismo real.

(III.1.6) Tendències en el moviment sindical: unitat sindical vs. pugna per l'hegemonia

Comissions Obreres

Julián ARIZA

1. PROCES D'UNITAT I PUGNA PER L'HEGEMONIA EN L'INICI DE LA TRANSICIO.

En CCOO la unidad sindical era todo un elemento yo diría que cultural, como dice algunas veces López Bulla, utilizando la palabra. Era tan... estaba tan metido en nuestros tuétanos el tema de la unidad sindical, que ya te he contado antes que en el año..., te lo cuento del todo: en el año 76 se reunió el llamado Secretariado, que era como la Comisión ejecutiva actual, para dilucidar la transformación del movimiento de CCOO en sindicato, y en aquella reunión había 25 personas, 3 de ellas estábamos redactando un documento y 22 estaban reunidas, y empataron a 11, los que eran partidarios de los que no lo eran, y desempatamos nosotros, los que éramos, que estábamos no sé si era Sartorius, otro y yo, redactando un papel; había mediado ya una cierta discusión, incluso partidaria, porque nosotros seguíamos con la idea de ir al Congreso Sindical Constituyente y a la Central Sindical Unica y eso llega hasta el 76, era toda una concepción en CCOO que nos costó trabajo aceptar, porque ya UGT había hecho su Congreso en el interior y se veía que no había unidad sindical, y yo creo que estaba también muy impregnado de ello el trabajador que había participado de algún modo u otro en la lucha sindical durante la dictadura y los primeros meses de la transición.

Nosotros llegamos al 76 con la idea del Congreso Sindical Constituyente, de la Central Unica. La idea inicial de la Asamblea de Barcelona no era transformarse en sindicato, sino la idea era de perfeccionar la organización del movimiento, y en ese proceso pues, con un mes de anticipación, es cuando se produce esto que te acabo de decir y se produce una inflexión porque nos damos cuenta, y ahí tuvo también que mediar el propio PCE, la propia dirección, porque los dirigentes del Sindicato nos resistíamos, de que es imposible, de que ya UGT que se va a otra cosa, UGT va a hacer un sindicato, que tiene muy poca presencia pero que la llegará a tener, y empieza a verse que el PSOE tiene un protagonismo político, es decir que la idea del sindicato único, plural y libre y todo eso que es una idea que está ya fuera de lugar, que Comisiones tiene que transformarse en sindicato; habíamos hecho unos bonos en aquel entonces, en fín tratábamos de organizar el movimiento, pero es una discusión muy acelerada, en muy poco tiempo, que nos llevó a la conclusión de hay que transformarse en Sindicato porque no tiene solución, que hay que afiliar, que hay que afiliar, que hay que afiliar, porque si no podemos incluso perder el tren de la afiliación porque UGT está en otra órbita, claro. [...]

Es el Partido quien nos dice..., viéndolo quizá con más distancia, que eso -el sindicato único- es inviable, que o afiliamos echando leches o corremos el riesgo de haber hecho mucho y quedarnos retrasados. Y, hombre, te hablo de lo preponderante en un lado y en otro, porque también en el Sindicato había gente que lo veía, pero vamos yo lo digo, no me duelen prendas decir que éramos un sector, yo no era de los más beligerantes en eso, yo fuí de los que desempató con otros para que se hiciera sindicato; pero había..., bueno, entonces también éramos plurales, había gente del PT, del MC y todo eso y esos decían "ni hablar", y al final hicieron lo del Sindicato Unitario y aquellas cosas. [...]

Toda la transición ha estado marcada por la lucha por la hegemonía. Es decir, yo creo que a lo largo de la transición se ha estado compitiendo entre los dos sindicatos y sobre todo eso se agudiza yo diría a partir del 82, en el 79 más bien por el modelo, que ahí marca UGT la pauta, y en el 82 como consecuencia de que la debacle del PCE y el éxito del PSOE hace pensar en la posibilidad de ir a un modelo centroeuropeo, donde la socialdemocracia hegemonice a los trabajadores tanto en lo sindical como en lo político. Eso ha durado prácticamente hasta el 86. Yo no creo que eso se haya acabado completamente, se va a otra etapa, actualmente, que explica muchas cosas de más entendimiento entre los sindicatos, donde esa hipótesis de un gran Sindicato hegemónico y pequeñas cosas se abandona, pero eso ha estado marcado desde el 79 para acá; la "estrategia de la diferenciación" que le llamó Chaves en el 79.

Antonio GUTIERREZ

1. PUGNA BRUTAL PER L'HEGEMONIA EN EL MOVIMENT SINDICAL.

Frente a la figura del "sindicato más representativo", yo honradamente sigo pensando que es mejor un modelo a tres que un modelo a dos, es decir, que en un modelo a tres se evoluciona más fácilmente al entendimiento sindical que desde un modelo a dos, que acentúa la competitividad sindical. Ahora, dicho esto, también es cierto por contradictorio que parezca ¿no? que es un período en el que las relaciones de los sindicatos están muy marcadas por las pretensiones hegemonistas; es decir, la pretensión de UGT por el propio Acuerdo Marco Interconfederal, no tanto por el Estatuto, de borrar del mapa a CCOO, es decir, de convertirse claramente en la central no mayoritaria sino hegemónica y la intención también por parte de CCOO de que, expandiendo el modelo sindical, basado en los órganos de representación unitaria y el sindicalismo de alta participación y asambleario etc. el sindicalismo reformista que nosotros veíamos en el AMI, pudiera quedar, si no enterrado, pues sí muy debilitado ¿no? Es decir, como un sindicalismo sólo en la cúspide sin base en las empresas... Sí, es un período en el que la pugna sindical es una pugna no te diré a muerte que suena muy mal, pero brutal. [...]

Esa lucha por la hegemonía se da hasta las elecciones de 1986. En CCOO había quienes apreciaban con demasiada confianza, con demasiado triunfalismo, que CCOO era ya el sindicato hegemónico por el resultado de las elecciones del 78 y del 80 incluso. Yo

recuerdo haber tenido grandes polémicas dentro del Sindicato matizando que CCOO era un sindicato mayoritario pero que en absoluto habíamos ganado el papel de hegemónico en el movimiento sindical, y que difícilmente lo íbamos a conseguir, y bueno, yo creo que por parte de UGT, la propia estrategia que se abre a partir del AMI, y luego acentuada con el acceso del PSOE al poder, es una estrategia encaminada a convertirse, no ya en sindicato hegemónico, sino a convertirse en la única central sindical de este país. [...]

La UGT ha estado desde finales del 83, o sea, desde que se produce esa sustitución del Programa electoral del PSOE por la política económica real hasta el mismo 1986, creyendo que era... con una concepción muy instrumental ¿no? de la política económica del gobierno, es decir, sin reparar demasiado en el análisis riguroso de sus contenidos y creyendo que era el árbol que le podía dar más sombra en el movimiento sindical, es decir, que podía utilizar los hipotéticos beneficios y resultados buenísimos que iba a tener esa política económica en beneficio propio. Es decir, sigue siendo un comportamiento más mediatizado por la pugna por la hegemonía sindical. [...] Yo no creo que la UGT haya sido plenamente consciente de qué tipo de política económica estaba avalando durante esos años porque no veía más allá de la pugna contra CCOO y de, bueno, pues recuperar y tener en exclusiva para la UGT el papel hegemónico en el movimiento sindical.

José Luis LOPEZ BULLA

1. LA COMPETENCIA SINDICAL EXPRESSA UNA SITUACIO DE DIVERSITAT ESTRUCTURAL DINS DEL MOVIMENT OBRER.

Los demás sindicatos desearían la unidad sindical exactamente igual que la podían desear en Sevilla, o en las minas, en Asturias, o en el País Vasco, o en Madrid; yo no veo que hubiera aquí en Cataluña (me estoy trasladando a aquella época) un deseo superior o una voluntad más unitaria que en el resto del país; yo creo que no, que nada indica que los trabajadores catalanes sean más o menos amantes de la unidad sindical que los del Piamonte o de la Lombardía, o los de Andalucía, sinceramente. (...) A mí no me gustaría aparecer diferenciando el conjunto de los trabajadores de lo que son los cuadros dirigentes. No es cierto que las grandes masas desean la unidad, y los cuadros dirigentes se empeñan en que haya división. Yo creo que los trabajadores están diferenciados en oficios, en territorios, en generaciones, en sexos. Eso es lo que le da el pluralismo, basado en un montón de idiosincrasias, en ideologías muy diversas, y eso es lo que da el pluralismo, podríamos llamar natural. Pero también los trabajadores tienen diferenciaciones en el plano cultural, en el plano político, en el plano religioso, filosófico, si se quiere. Lo que ocurre es que posiblemente la historia de CCOO está plagada de grandes contradicciones, de querer la unidad y poner objetivos que la contradicen. Pero lo importante en nuestro Sindicato y en nuestro futuro sindical es un afán y un amor por la unidad de los trabajadores que es una seña de identidad, mientras que otros

sindicatos teorizan más las excelencias de la división, del pluralismo sindical entendido como diversos sindicatos. Pero yo no creo que haya una especie de aparato que mida las ganas diríamos de la unidad que son muy amplias podría decirse en la base, y por arriba son raquíticas y además obedeciendo a intereses más o menos politiqueros. Yo lo que creo que sí en cambio los cuadros dirigentes tienen más responsabilidad que otros, lógicamente, por el lugar que ocupan, en traducir los deseos de unidad, de esa unidad contradictoria, y tienen más responsabilidad que los trabajadores.

Agustín MORENO

1. UNITAT I COMPETENCIA ENTRE LES ORGANITZACIONS MAJORITARIES.

Nosotros estábamos por la unidad, por modelo sindical, siempre hemos sido partidarios de ella. Sí, sí, porque teóricamente tenemos muy claro que es un efecto multiplicador de la fuerza de los trabajadores y porque además la propia práctica y experiencia de lucha del Sindicato durante el franquismo indicaba que la unidad era posible. En CCOO convivían infinidad de fuerzas, políticas diferentes, no había otra cosa más que CCOO, entonces, era posible un gran sindicato, siempre que se establecieran unas mínimas reglas del juego, un funcionamiento de democracia sindical que posibilitara el respeto al pluralismo y a las minorías, que hubiera una organización plural y unitaria. Entonces, por eso teóricamente el tema siempre lo hemos tenido claro, de ahí el planteamiento de Congreso Sindical Constituyente, de ahí que lográramos sobre todo a instancias nuestras formalizar la COS como un organismo que intentaba institucionalizar la unidad de acción. (...)

Las reticencias de UGT en torno a la unidad sindical es algo normal, es normal. Yo creo que en la UGT se dan varias razones: una, su propia historia, UGT ha estado acostumbrada a moverse en un terreno sindical de pluralismo, de división sindical, con la CNT en otros tiempos, que bueno, pues son sus propias señas; dos, también la propia historia de UGT está en una relación muy estrecha con el Partido Socialista, una relación muchas veces claramente instrumental del sindicato; y tres, yo creo que es más importante la que te voy a decir ahora que las dos anteriores, las dos anteriores asientan los pies en su historia, ¿no?, pero el otro era uno mucho más pragmático, mucho más concreto: era su absoluta debilidad. UGT no era nadie, UGT no era nadie en los comienzos de la transición y hasta el año 80 o por ahí, hasta aquella operación famosa del AMI (conocerás las declaraciones de Ferrer [Salat] diciendo: "nos cargamos a UGT", nos cepillamos la posibilidad de un sindicalismo moderado con el que podamos hacer cosas"). Yo creo que el último factor es el que predomina. UGT no podía aceptar una unidad partiendo de una situación de absoluta desventaja con respecto a CCOO. La unidad entre iguales o con un peso y una presencia mucho mayor quizás tiene menos reservas y reticencias teóricas y prácticas, pero si partes de una situación de absoluta debilidad es muy difícil.

La expectativa mayor se creó en torno a la COS, a la Coordinadora de Organizaciones Sindicales, que incluso ahí el que hubiera una tercera fuerza sindical quizás lo hacía más fácil que si sólo hubiéramos estado dos fuerzas. Eso es un poco como la situación en Italia. Nosotros éramos conscientes de que UGT no la quería la unidad sindical, no la quería por todas esas razones que te he dicho antes: por razones históricas, por razones de que el Partido Socialista necesitaba un sindicato propio, porque esa es la oferta, no sólo razones históricas sino también razones del presente político. La oferta de los partidos socialdemócratas en toda Europa es esa: si yo gobierno, gobierno además con un sindicato, un sindicato, una determinada fuerza, que es mi instrumento de introducción de la política económica en las empresas y un factor de estabilidad social. Eso es uno de los elementos diferenciales de la socialdemocracia...

Unió General de Treballadors

José Luis CORCUERA

1. QUAN S'INICIA LA TRANSICIO, NO HI HA CAP CONDICIO PER INTENTAR LA UNITAT SINDICAL.

Siempre aparecía el tema de la unidad sindical en momentos cruciales de la vida social, económica o política del país. A mí me parece que no se daban, simplemente no se daban las condiciones para que eso fuera posible abordarlo. ¿Por qué? Porque si nos damos cuenta de cómo termina el período, cuando muere Franco, en qué condiciones estratégicas están los sindicatos, los mayoritarios: pues UGT, una organización que nunca ha querido participar en los procesos electorales del Sindicato Vertical, cree que había, o creyó (y además creo que acertó plenamente) que había que construir un movimiento obrero organizado, unos sindicatos al margen del Sindicato de entonces, mientras que la otra organización creyó que la salida de la dictadura, o a la salida de la dictadura, podía utilizar instrumentos del sindicalismo vertical. (...)

La falta de experiencia sindical al inicio de la transición es la única desventaja de la UGT, que le ha costado muchos años formar, digamos, sindicalmente, tener práctica, cosas que tienen que ver con la negociación colectiva, mientras que otras fuerzas sindicales, digamos, que se habían fogueado en aquella época del sindicalismo vertical. Ahora, yo creo que eso no ha sido una desventaja grave para la UGT, yo creo que el modelo sindical que la UGT preconizaba entonces, preconizó durante la transición política en España, se está ... está en alza en España. Es decir, yo creo que CCOO ha ido dejando muchas cosas por el camino, muchos planteamientos, de carácter incluso orgánico, para ir a un modelo más asimilable, diferenciador todavía, o diferenciado todavía, pero mucho menos diferenciado de lo que es su modelo sindical, ahora, de lo que era en el 74, 75, 76. (...)

Probablemente, en el subconsciente de casi todos los trabajadores, de casi todos, está la idea de que es mejor un movimiento obrero único que una dispersión sindical. Lo que pasa que hay elementos diferenciadores que no se arreglan por decir "vamos a construir la unidad sindical", a mí me parece que eso es difícil, eso requiere un proceso largo. A menudo, nosotros, en España, las cosas que en otros países han tardado muchos años en hacerlas, queremos hacerlas de la noche a la mañana. Y lejos de hacerlas lo que se hace es deshacerlas un poquito más. Pero que quede claro, en mi opinión, que entonces no había la más mínima condición objetiva para que ese proceso se pudiera dar. No había, no existía, absolutamente. Ni razones ideológicas, que antes decías: había una sobrecarga ideológica... bueno, si la había, habría una sobrecarga ideológica, llamemos socialista, y otra sobrecarga ideológica, llamémosla comunista; eso ponerlo en común es muy difícil, por no decir imposible. Segundo, es que organizativamente, filosóficamente, el sindicalismo de entonces que representaba CCOO era radicalmente distinto del sindicato que quería hacer la UGT. No había ninguna condición objetiva para que eso se pudiera dar en aquella época, ninguna.

2. LA COMPETENCIA ENTRE UGT I CCOO PER L'HEGEMONIA.

Nunca he entendido esta discusión de que el proceso de elecciones sindicales y la figura de sindicatos -no de sindicato, de sindicatos- más representativos sea para hegemonizar la vida sindical. Como si esto fuera un tema, como si este planteamiento fuera un tema que lo deciden pues los que hacen la ley; los que hacen la ley dicen: "ahora además vamos a hacer la ley para que... solamente queden dos o tres sindicatos en el país". A mí me parece que luego las cosas van por otros caminos, y que la representatividad uno se la gana en la fábrica; no se vota, en las elecciones sindicales no se vota como en las elecciones generales, hay que ir a las fábricas a decirles a los trabajadores qué opción sindical se ofrece para defender bien sus intereses, y los trabajadores toman decisión, y toman decisión dándoles más confianza a unos y dándoles menos confianza a otros, y al que no se la da no es sindicato representativo. Es igual que si se dijera, si en unas elecciones generales se dijera: "el límite está en el 3%"; dice "no, esta es una ley para hacer..."; "no, mire esta es una norma para... que demos origen a un interlocutor válido, que tienda a fortalecer el movimiento obrero, que éste no esté dispersado, que haya organizaciones sindicales fuertes, enraizadas en la sociedad". Yo que creo que una sociedad democrática se tiene, entre otras cosas, que distinguir por una articulación social en la que el sindicato juega un papel fundamental, a mí no me parece mal el que se pueda hablar de sindicatos mayoritarios, ojalá que fueran incluso más mayoritarios de lo que son.

Y respecto a la desafiliación: hay que tener en cuenta que además de todas esas dificultades de orden interno, de estructura del sindicato, de incapacidad de medios, se da una situación... es decir, los sindicatos comienzan a crecer en plena crisis económica, donde se frustran muchas ambiciones legítimas de los trabajadores

guardadas durante tantos años de franquismo. Y esa circunstancia se da en una situación de recesión económica que no ayuda precisamente ni a hacer buenos convenios, espectaculares, ni a conquistar el Estado del bienestar ¿verdad? Los Estados de bienestar en Europa no se han conquistado en situaciones de depresión económica. Bueno, todo eso hace efectivamente que haya una desafiliación, pero insisto, a mí me parece que el elemento fundamental es la falta de recursos que tienen los sindicatos para articular, con todos los afiliados que les llegan en la transición política, un sindicato visible para todos los afiliados, esa es para mí la razón fundamental. Luego están ciertas frustraciones que origina la crisis económica en la acción sindical, también, todas esas cosas también influyen pero no me parece a mí que sean las que porcentualmente hayan influido más. (...) Yo creo que la confrontación sindical [entre CCOO y UGT] origina un recelo, origina el no dejarte ganar, el ... origina el no hacer una acción sindical con tranquilidad: buscas el flanco de la organización mayoritaria o la organización mayoritaria te lo busca, es decir ahí hay una... no es lo mejor, no es lo mejor en mí opinión. Pero en 1978 yo creo que lo que se produce claramente es una victoria clara de Comisiones, una organización que entonces era más fuerte que la UGT, y una consolidación de una organización como la UGT por la que años antes no daba mucha gente en este país mucho crédito. Pero gana claramente CCOO las elecciones del 78. [...]

Hegemonía, si se refiere a que la UGT pueda ganar elecciones sindicales en el futuro y ser, eso que se dice, la primera fuerza sindical, bueno, pues eso puede seguir ocurriendo. Ahora ¿eso es hegemonía sindical? No, yo creo que no. Hegemonía, para que haya hegemonía sindical debiera de producirse en mí opinión una mayor diferencia entre lo que es la primera fuerza sindical y lo que pueda ser la segunda. No preveo ese hecho yo en España a corto plazo. No lo preveo.

Justo DOMINGUEZ

1. EN EL 1976 HI HAGUE LA MILLOR OCASIO PER INTENTAR CONSTRUIR UN SOL SINDICAT.

La unidad sindical es buena y era buena en esos momentos, en los inicios de la transición, sobre todo si partimos de la base de lo que era, como decía, el interés de los trabajadores. Lo que pasa es que la unidad sindical se tiene que producir dentro de un contexto voluntario de las personas, dentro de lo que se llama la pluralidad sindical, o la pluralidad en las libertades, o la pluralidad política. Claro, aquí chocamos con un fenómeno importante y es que concretamente el movimiento comunista salió bastante fortalecido de la clandestinidad, en la que se había organizado bastante bien, y la unidad sindical no fue posible precisamente por el intento, yo diría tan ... tan exigente del movimiento comunista, el intento de control de las estructuras verticales de aquel momento, era el año 76, y lógicamente pues el intento de control de todos los órganos de dirección. Eso fue un obstáculo eh, un obstáculo importante que se generó. Pero claro,

luego a medida que se ha ido vertebrando el panorama político, diseñando los partidos políticos y demás, la unidad sindical se hace más difícil, porque ... vamos, yo no voy a negar aquí que la UGT nació como sindicato de orientación socialista y el movimiento sociopolítico de entonces de CCOO era de orientación comunista. Por lo tanto eso era tremendamente complejo y difícil, eso no ayudó en aquellos momentos, pero repito desde el punto de vista mío, yo creo que quizá entonces perdimos la mejor ocasión, es decir perdimos la mejor ocasión para que en España hubiese un gran sindicato, que por otra parte hay que reconocer que es muy difícil y hoy quizá más.

Apolinar RODRIGUEZ

1. LA PUGNA ENTRE DUES CONCEPCIONS PER ASSENTAR EL SINDICALISME.

En el franquismo se generó una cultura de lo sindical, y frente a la cultura oficial de un Sindicato que tenía otro carácter, más que de Sindicato propiamente, la cultura antifranquista de lo sindical que es el liderazgo, y los trabajadores simplemente apoyando ese liderazgo pero sin encuadrarse, pues se quiso mantener, formalizándolo a través de los Comités de Empresa y las elecciones sindicales, sin darse cuenta que esa era una manera anómala de hacer sindicalismo, la manera de hacer sindicalismo en la resistencia, pero no de hacer sindicalismo democrático en una sociedad democrática, y que es encuadrando a los trabajadores y participando en la vida sindical, y no solamente arropando el liderazgo de unos cuantos sindicalistas y participando en movilizaciones que se convoquen por estos dirigentes. Entonces yo creo que eso, que puede tener una bella imagen para situaciones -digamos- de resistencia sindical en conyunturas políticas no democráticas, es un flaco favor en situaciones democráticas para la tarea, que nosotros insistíamos que era la tarea, la de construcción de un sindicato de masas y apoyarse en el encuadramiento sindical como el papel vertebrador básico, y no el de las elecciones o el del liderazgo, pero en aquel entonces la propia cultura de este país lo ha impedido. Hasta el extremo que no solamente la derecha política, que por supuesto lo ha hecho y lo ha hecho con beligerancia, pero es que incluso la propia cultura laboral del país no ha entendido la importancia de darle al sindicato privilegios, entre comillas, es decir, de hacer una discriminación positiva de los trabajadores en función de la afiliación sindical. Yo mismo que soy ahora dirigente de la UGT, me cuesta culturalmente trabajo aceptar, no sé, las claúsulas de taller cerrado que se practican en países claramente, inequívocamente democráticos y que nadie considera que son no democráticos.

Lo que ocurre es que también el franquismo nos ha metido tal ansia de libertad que incluso en algunos terrenos hemos caído ya en la liberalidad más absoluta sin darle el valor, que a veces puede parecer que constriñe a la propia esfera de la libertad, pero el valor digamos de motivar al hecho sindical. Y entonces en un afán de libertad, de enorme libertad, se ha puesto en cuestión aquellos valores que motivaran la afiliación. Yo en mi empresa, en

mi empresa ha sido increíble el tema. Y el papel de Comisiones en la transición sindical (yo no soy nada anticomunista ¡eh!) pero ha sido un papel terrible para la construcción de un sindicato de masas; en mi empresa, en los comités de empresa, Comisiones, en la medida que tenía la mayoría, prohibía, intentaba prohibir, no lo conseguía siempre, que se hablara de sindicatos, pero Comisiones Obreras. Decía: "aquí no hay sindicatos, aquí sólo hay un comité", es decir que era ya la negación más absoluta desde un sindicato del propio hecho sindical. Y por supuesto ni por asomo aceptaban que los sindicatos como tales participaran en nada, ni en las cosas más nimias, ni en los comités de seguridad e higiene, no digamos ya en la negociación del convenio colectivo; Renfe en ese sentido es una empresa sindicalmente muy, muy antigua y con un sindicalismo basado en meros tics de la época anterior, porque se llegaba a negar la presencia del sindicato en la negociación colectiva, pero de una manera furibunda por parte de Comisiones Obreras; hasta que no hubo igualación de fuerzas sindicales, aunque luego se ha perdido en estas elecciones del 86, por otras razones, no por eso, la UGT no ha podido negociar como tal un convenio colectivo, por prohibición vía mecanismo de mayoría sindical -en los comités de empresa- de Comisiones Obreras.

Es decir que los años 78 hasta el 82, Comisiones Obreras ha sido un anti-sindicato, y veía en todo lo que fuera identidad sindical un peligro a sí mismo, y además lo veía como ugetismo, es decir que eso de las secciones sindicales participen, que los sindicatos sean consultados y tal, no, no, aquí sólo se consulta al comité, aquí no hay más órgano que el comité, no hay más propaganda que la del comité, los sindicatos no pueden expresar opiniones; cuando un miembro del comité quería que quedara reflejada en acta la posición había graves batallas. Algún día habrá que historiar ese aspecto policial de Comisiones Obreras en el terreno sindical y el grave daño que le han hecho al hecho sindical, pues yo recuerdo que llegaban... en la medida que tenían la mayoría y la posibilidad de redactar ellos el acta, un compañero se levantaba y decía:
-"UGT opina tal cosa...",
-"Aquí no hay UGT, en todo caso dime cómo te llamas y en el mejor de los casos te pondremos: Antonio González opina que tal..."
-"No, no, pero si yo no lo opino porque sea Antonio González, es que UGT quiere dejar claro que opina tal cosa..."

Pues no dejaban que figurara en el acta que UGT como sindicato opinaba tal cosa. Era un nuevo franquismo en lo sindical, es decir, se negaba el hecho sindical de una manera rabiosa porque pensaban que todo lo que fuera dar identidad sindical terminaría rompiendo la frágil mayoría de CCOO que se basaba en una indefinición de lo sindical. Nosotros nos definíamos como socialistas, ellos no se definían como nada, se presentaban ante los trabajadores como si no tuvieran afiliación partidaria, es decir, con cierta vergüenza de su propio hecho; porque estaban forzando la realidad ¿no?. Y es la realidad de que este país no tiene un espacio social comunista amplio y tenían la vocación de ser un sindicato mayoritario, y yo creo que esa realidad y esa vocación ha hecho que en CCOO haya un tacticismo, en algunos casos inmoral, en los planteamientos

sindicales, porque es inevitable esa inmoralidad si uno quiere llevar adelante una mayoría cuando la constatación sociológica de la realidad es que no hay una mayoría que vote comunista ni que quiera que le dirijan los comunistas, ni siquiera en el terreno sindical. Entonces, los compañeros de CCOO, todos militantes del Partido comunista, decían que no militaban en partido político alguno, y ellos todo su valor era el caparazón de los comités, de los órganos refundidos de representación, como la manera de pasar indeferenciado y basar simplemente en el liderazgo personal, aunque luego detrás de todo eso magmáticamente estuviera CCOO y detrás de CCOO el Partido comunista. [...]

En el plano político estaba claro, los socialistas tenían una cuota de representación muy alta en aquel entonces y el sindicato en la izquierda una muy baja en lo socialista, y esa igualación en ese caso por razones sociológicas ha sido fácil hacerla sin bajar la cuota socialista en lo político y elevando la cuota sindical en lo social, porque el espacio social socialista estaba poco valorado, y era fácil hacerlo así. En el caso comunista yo creo que hubiera sido fácil haber hecho una igualación moviéndose las dos esferas, la política y la sindical, una a la baja y otra a la alza; como se empeñaron sistemáticamente en no presentarse como comunistas, aquellos que hubieran hecho del comunismo una bonita bandera en función de la tarea sindical respetada y respetable de algunos líderes de CCOO no pudieron vivenciar eso en términos políticos y se producía el fenómeno de que votaban socialista en lo político y votaban comunista en lo sindical; si se hubieran presentado como comunistas desde el principio, hubieran tenido un menor arrope sindical, en lo social, pero también hubieran tenido una mayor simpatía en lo político, al descubrir que, bueno, los comunistas pues no tienen cuernos y rabo, son gente decente, que trabaja en el terreno social y laboral y son razonables, no están en el monte y dicen cosas en algunos casos muy razonables y hubieran educado en comunismo a muchos trabajadores y votar comunismo en lo político ¿no?. No lo hicieron. Nosotros hemos vivido duramente esa etapa, yo no sé si la estrategia del PCE en aquel entonces era preservar el poderío sindical aun a costa de incrementar su propio espacio político, porque yo creo que se planteaban tener fuerza en la negociación no tener fuerza electoral directamente, y yo he vivido una cierta clandestinidad sindical, digo ya en la democracia, como UGT en mi empresa [Renfe], hasta extremos que el día que eso se historie puede abochornar a cualquiera hasta donde se ha llegado con tal de mantener la mayoría sindical.

2. UNITAT I PUGNA ENTRE CCOO I UGT, 1976-1978: ELS COMITES D'EMPRESA.

Yo creo que no sabría expresar digamos el grado de aceptación que la unidad sindical tenía entre los trabajadores. [...] Entonces la palabra yo creo que en general tenía un amplio consenso, hasta el extremo de que de hecho CCOO presentaba nuestra posición como de división sindical, y a veces cuando se aciertan los mensajes, por falsos que sean, pero cuanto más simples mejor, pues facilitan

ciertas labores. Entonces, "unidad" frente a "división", en general, es una expresión positiva casi, casi en lingüística ¿no?, en polisemia ya de qué connota, y "división" es una palabra negativa; nosotros con la debilidad de entonces intentamos imponer identidad frente a confusión. En la medida en que ganaba espacio una manera de referenciar esa polémica, unidad frente a división, pues lógicamente CCOO tenía todas las de ganar; en la medida en que nosotros hemos conseguido que la cultura de los trabajadores aumente, y hoy entiendan un poco más este debate como un debate entre identidad o confusión ¿no?, pues ya las cosas son distintas. El camino que hemos tenido que recorrer para transformar un debate que se presentaba como engañoso, de unidad frente a división, en otro debate de identidad frente a enmascaramiento o confusión, pues ha sido un largo y difícil camino y yo en mi empresa también lo he vivido ese tema, en aquel entonces, hasta el extremo de que la unidad era la mayoría del comité, es decir, que era la posición de CCOO tragada por todos, a través de un mecanismo aparentemente democrático de hacerlo que es "yo elijo un comité y luego la mayoría del comité le impone a la minoría del comité su política", con lo cual no hay diferenciación de políticas. Y a diferencia de lo que es la función política, la función política permite resolver el problema de quién dirige y el respeto también a las minorías, pero con mecanismos formales bien diferenciados; es decir, no todo el mundo va al Gobierno, sólo uno va al Gobierno y los demas están en la oposición, pero el que está en el Gobierno tiene los resortes de gobernar, pero tiene también la erosión de estar gobernando frente a la oposición. En los Comités de empresa, que ahora visto en perspectiva parece un mecanismo diabólico, se gobernaba en función de quién tenía la mayoría pero sin posibilidad de identificar como la posición de la mayoría sino como la posición del Comité. Entonces se producía un efecto forzado de que no habían posiciones diferenciadas sino una posición que a la vez gobernaba pero el coste de esa gobernación no la pagaba un sindicato concreto sino que la pagaba el conjunto del Comité. (...)

En este caso gobernaba CCOO pero la gestión de lo que se hacía la presentaba el conjunto del Comité, y gobernaba en tanto que Comité, es decir, es como si en este país quien gobierna es el Parlamento y la gestión la pasa el Parlamento, sólo que en un tema menor, que nadie conoce, porque ni siquiera se llevaban las actas, en el Parlamento hay una mayoría que es la que dirige y la que impone la política pero luego pasa gestión al ciudadano a través del Parlamento, nunca a través del Partido que ha gobernado. Es un mecanismo realmente diabólico ¿no?, o sea, antidemocrático en esencia y del que todavía no se ha salido del todo... Nosotros decíamos cosas muy elementales: bueno pues si hay una mayoría de CCOO, pues esa mayoría que se exprese como tal y que se exprese la opinión de CCOO y la opinión de UGT, como CCOO es la mayoría y está legitimado para que finalmente se adopte esa posición, pero también es lógico que UGT si no está de acuerdo con esa posición la pueda expresar y la gestión de lo que se ha hecho se aventaje de ella quien la ha hecho, pero también dé gestión de ella quien la ha hecho. Entonces ese mecanismo ha sido utilizado permanentemente por

CCOO cuando estaba en mayoría y ahora ya ha perdido interés porque en la medida en que ya en general no tiene mayoría en los comités, UGT no tiene ninguna intención de enmascarar lo que hace o lo que debieran haber hecho los demás, y yo creo que el debate es ahora mucho más real; lo que hace uno, lo que hace otro, y la gente lo entiende como una gestión diferenciada de unos y otros ante lo que han hecho y no como un fenómeno de división sindical. Incluso ahora es más fácil la coincidencia puntual en algún tema en función de las posiciones de cada cual.

3. UN OBJECTIU ESTRATEGIC D'UGT: NO L'HEGEMONIA ELECTORAL SINO L'HEGEMONIA SOCIAL EN UNA SOCIETAT DE CONSENS. UN COMENTARI A LES ELECCIONS SINDICALS DEL 1986.

Quien se plantea obtener la hegemonía sindical, en este momento aquí y ahora, es solamente la UGT. Hegemonía, pero entendida en términos sociales. Lo que pasa es que a nosotros a veces no nos han entendido cuando hablamos de la hegemonía social, y que no tiene que ver con la primacía electoral. Porque la primacía electoral básicamente la hemos conseguido y la iremos incrementando, pero nosotros no queremos ser el primer sindicato en un país con pobreza sindical. Es decir, que el reto de nuestro sindicato, cuando hablamos de la hegemonía sindical, y eso es un objetivo estratégico de la UGT en este país, es el reto por la hegemonía social. Entonces, casi mejor -para no confundir- debiéramos hablar de la vocación hegemónica en lo social que UGT tiene, y que es muy distinto que la primacía electoral; porque la primacía electoral la vamos a ir ganando, ya prácticamente la hemos ganado esa batalla, pero podría sin embargo no traducirse en hegemonía social, es decir podría darse el caso de que UGT en las elecciones sindicales llegara a tener dos tercios de la representación (yo creo que en estas elecciones [de 1986] en la fase final hemos tenido bastante mala suerte, también por la identificación con el Gobierno, por otras razones y tal), pero si incluso rebasando el 50% ampliamente el sindicato, que puede ser un objetivo razonable para las elecciones del 90, de UGT, porque al fin y al cabo estamos en el 41 casi, pues, eso en modo alguno se traduce automáticamente en hegemonía social.

¿A qué llamamos nosotros hegemonía social? A un concepto mucho más vertebral ¿no? que la mera primacía electoral, que es que el sindicato entre en el tejido social, y tenga casas del pueblo, ofrezca servicios, vertebre a los trabajadores, oriente y ayude en su vida y tal; es una cosa como mucho más a largo plazo y que permite pensar en una sociedad de consenso, una enorme cohesión social, con corrección de graves desiquilibrios, con un papel fundamental del sindicato, como un gran contrapoder social del bloque social de progreso. O sea, nos estamos refiriendo a esas cosas, porque si no es esa estampa española desgarrada de una pelea donde los dos se hunden, es un poco las elecciones [sindicales] éstas del 86. Lo que pasa es que ahí, digamos UGT y CCOO se jugaban cosas distintas ¿no? y por eso es una pelea desigual; nosotros no solamente tenemos más valor moral por nuestro proyecto, sino por nuestra condición de que no nos jugamos tanto

como CCOO en las elecciones sindicales, es decir que los socialistas en este país tendrían un sindicato incluso si fueran minoría sindical, porque en el entorno sociopolítico y cultural de la Europa occidental, de hecho existen sindicatos digamos socialistas que no son hegemónicos, en la Europa Meridional me refiero, sin embargo no existe nada más que CCOO como sindicato comunista que no es hegemónico ya, es decir, que no es mayoritario más que hegemónico.

Por razones evidentes. En una sociedad capitalista, donde los comunistas tienen una hostilidad política mucho más clara, más evidente, porque de alguna manera trastoca mucho más el propio modelo que se conforma en política la sociedad, si en el terreno sindical pierde de una manera notable la primacía sindical, pues tienen el peligro del "enghetamiento". De hecho los comunistas cuando pierden la primacía sindical, no mantienen como segundo sindicato a su sindicato, sino que practican el entrismo sindical en los sindicatos socialistas, o socialdemócratas. En estos momentos CCOO por eso es un sindicato en ebullición, porque un sindicato comunista que no es mayoritario en un país de Europa occidental, es un sindicato que estalla, es un sindicato que estalla, y además no hay más que mirar en el mapa sindical europeo para comprobarlo: sólo hay la Intersindical, la CGT y la CGIL, y porque son tres sindicatos mayoritarios en terrenos sindicales con pluralidad sindical. Es decir, que los comunistas necesitan para tener un sindicato mayoritario, para existir sindicalmente en un país occidental, primero que haya pluralidad sindical y, segundo, que sean mayoritarios, cuando fallan alguna de estas dos condiciones, y no digamos las dos, pues entonces ya no tienen ninguna posibilidad política de seguir ofreciendo una oferta sindical propia. Entonces ¿eso qué significa en elecciones sindicales? Significa que nosotros lo único que nos jugamos en las elecciones sindicales es el avance sindical, la primacía sindical, pero ellos [CCOO] se juegan casi la razón de ser, en las elecciones sindicales, dejar de ser unas siglas. Si en la última fase de las elecciones sindicales [de 1986], CCOO hubiera tenido igualmente malos resultados en las 8 ó 10 empresas en donde ha tenido una rotunda victoria en estas elecciones, básicamente empresas públicas, pues realmente habrían dejado de existir, es decir, estarían en este debate en este momento en el Congreso [de CCOO de 1987] si existen como sindicato o se integran en UGT, yo creo que estarían en ese debate. Nosotros sabíamos que CCOO, una opinión personal pero, por debajo del 30%, con una UGT por encima del 50, y sin ningún baluarte sindical corporativo, como pueden ser las grandes empresas públicas y tal (aunque en ese tema yo creo que exageran su victoria, porque en el conjunto del INI no han ganado, en el conjunto del INH tampoco, es decir que como hay unas comisiones de seguimiento que reflejan la mayoría, lo sé porque soy miembro de las dos comisiones y tal; en patrimonio tampoco han ganado; es decir los tres grandes holding públicos no han ganado, y han ganado en empresas muy concretas: en Renfe, Telefónica, Hunosa, Iberia y alguna más)... entonces, ellos necesitan explotar

esas victorias de una manera desesperada, porque si no es que desaparecen del mapa sindical.

¿CCOO en este momento tiene un proyecto de hegemonía? No, ni mucho menos de hegemonía en lo social, no digamos... no lo tiene ni de hegemonía electoral, mucho menos de hegemonía social. ¿UGT tiene un proyecto de hegemonía electoral? Propiamente no, eso no merece la pena llamarlo ni proyecto. Para CCOO sí sería un proyecto porque es la razón de seguir existiendo, para UGT no, porque eso no conforma un modelo de sociedad. Entonces, lo que nosotros tenemos es un proyecto de hegemonía social, de un sindicato con mucho encuadramiento, con muchísima gente dentro, con mucho servicios, que sea algo más que un sindicato en la empresa, que sea un sindicato de servicios, que ofrezca un... pues lo que es ahora el Histadrut en Israel, o lo que es la DGB en Alemania o la LO en Suecia ¿no?, y que no es propiamente ya ni un sindicato en el sentido estricto que desde la cultura latina se ve. Pues no sé... el Histadrut tiene cuatro patas, una de ellas la sindical, pero otra la sanidad, otra es, no sé, la educación, y otra es tal, o sea que es prácticamente un gran movimiento social de encuadramiento y de oferta de servicios y tal. [...] CCOO si pierde un determinado umbral electoral desaparece. Es decir, cojamos el caso del 78: si en vez del 36 o 37 de CCOO frente al 20 de UGT, se produce a la inversa, en el 80 no existe CCOO, o sea hubieran desaparecido y se hubieran planteado trabajar sindicalmente en UGT. Sin embargo, sí ha existido UGT a pesar de que el primer resultado haya sido el 20 y el siguiente el 30, el posterior el 34, me parece, y el último éste [1986] el 40 y algo. Entonces eso es por lo que yo he notado en algunas empresas un trabajo... una posición electoral mucho más sucia, de CCOO a UGT, que no ya sólo por calificación moral de los cuadros sino por una exigencia angustiosa, estratégica de seguir existiendo, y frente a ese valor estratégico tan fundamental todos los medios valen ¿no?, ya es desesperado, su batalla electoral era desesperada frente a la nuestra que era cómoda, en el sentido de que bueno pues si nos quedamos en el 34 frente al 38, vaya pues qué rabia ¿no?, o el 38 frente al 50, pues qué rabia, pero nada mas que "qué rabia" ¿no?; incluso aunque UGT hubiera perdido estas elecciones sindicales, en el 86, nadie se hubiera planteado que UGT dejara de existir, o perdiera su identidad o se replantearan los socialistas no tener un sindicato y tal, es decir que no hubiera habido ningún replanteamiento profundo.

Creo que tal como está hoy la realidad sindical en nuestro país, en el corto plazo, lo que llamamos nosotros hegemonía social, es decir el HISTADRUT español, no es posible. No es posible. Es una tarea histórica. Y que yo creo que las mutaciones futuras de la realidad sindical que permitan avanzar hacia esa hegemonía social del Sindicato, no ya sólo diciéndolo en términos muy partidarios: "la hegemonía de UGT en el terreno social" sino <u>la hegemonía social del sindicato</u>, requiere que haya un gran sindicato; y no... sindicatos en competencia, yo pienso. O sea que, bueno ahora hay primacía electoral, una mayoría social incluso de UGT respecto a otro sindicato, pero a corto plazo este no es el mapa que permita,

sin grandes mutaciones, que yo creo que se van a producir, eso es otra cosa, pero sin grandes mutaciones no, no creo.

4. LA PUGNA CCOO-UGT PER L'HEGEMONIA ES PRODUEIX SOBRE TOT A L'EMPRESA INDUSTRIAL CLASSICA.

La lucha por la hegemonía entre los sindicatos ha sido en parte encarnizada ¿no?. No sé si en el futuro va a seguir siendo así. Lo cierto es que esa pelea sólo se está produciendo en un sector tradicional de la implantación sindical; es decir, que ha habido una pelea devoradora de CCOO -que incluso en algún caso ha ganado- por la gran empresa, pero la gran empresa industrial y de servicios clásica (incluso en algún caso pues ha ganado incluso con una amplia victoria en las elecciones sindicales de ese tipo de empresa). Pero CCOO es torpe incluso en el planteamiento de la primacía porque la primacía se juega en muchos más sitios. Nosotros estamos pendientes de la realidad sindical de los policías, por ejemplo, en unas relaciones de trabajo ya prácticamente conjunto, con el SUP, con el Sindicato Unificado de Policías, que es el sindicato mayoritario de la policía, lo que pasa es que la actual legislación no permite una confederación de eso, pero yo creo que es un tema que culturalmente también se avanzará. Por eso te digo que hacen falta mutaciones, algunas legislativas, para que esa hegemonía social, es decir que los policías estén en la UGT, ya lo están los municipales pero no tenemos a los policías armados, a los inspectores de policía en la UGT, están en otros sindicatos, en la USP, el SUP, que trabajan al alimón con UGT.

Yo creo que en ese terreno apenas notamos la competencia. [Existe] una dificultad de ampliar la presencia electoral de UGT en el terreno propio de juego donde CCOO está fuerte y quiere mantenerse fuerte, que es en las grandes empresas industriales y de servicios, pero en todo lo demás es fundamentalmente un tarea suave de implantación social, de ganar colectivos, de integrarlos en la UGT en algunos casos, en otros construir estructura. [...]

Ahora, lo que tu llevas toda la razón al hablar de lucha encarnizada por la hegemonía es cuando estás pensando en la empresa clásica industrial y de servicios, es decir en Hunosa, en Renfe y en Telefónica va a haber una pelea terrible por la mayoría sindical, y que es posible que la siga ganando CCOO o que la gane UGT (en Telefónica la ganó la vez anterior, ahora la ha perdido; en Hunosa la tenía antes, ahora no la tiene; puede ser que eso vuelva de otra manera en las próximas)... pero yo creo que no cambia en nada la importancia de atender las nuevas realidades, que son infinitamente más importantes y que yo creo que francamente eso UGT lo atiende, y te estoy comentando eso, pero me podrían salir un pilón de experiencias donde siempre estamos solos la UGT y atendiendo realidades mucho más complejas que la clásica realidad sindical de una gran empresa y la pelea reivindicativa con los empresarios.

5. LA COMPETENCIA UGT-CCOO PRODUEIX DE VEGADES CORPORATIVISME A L'EMPRESA.

La lucha con CCOO no permite digamos una construcción sosegada de la hegemonía, incluso en algunos casos la competencia sindical obliga a hacer concesiones a un cierto corporativismo social. Sí, yo he vivido dramáticamente esa realidad de que cuando hay una competencia sindical irracional pues todos los cuadros, los sindicalistas, acentúan su discurso corporativo, es decir, de regalar los oídos a quienes les escuchan y en definitiva no buscar fórmulas de transformación que en algunos casos suponen adaptación, incluso en límites renuncias, a situaciones que se tenían. Y eso ha dificultado la racionalidad del discurso sindical, de eso no cabe duda; pero yo creo que ha sido más el problema, no ya tanto de la hegemonía, que obviamente no se podía construir con esta realidad estructural, como el desdibujo que en algún caso el discurso sindical ha tenido por culpa de una competencia excesiva que ha obligado a acentuar y a exacerbar algunos efectos corporativos, indogrupales en algunas empresas.

Mira, yo en la empresa de la que procedo, pues se ha terminado defendiendo el economato laboral, cosas increíbles ¿no?, claro porque allí ya se convierte en peleas y donde los trabajadores los viejos hábitos quieren que también sean protegidos, no sólo la defensa global e individual de sus derechos, que es algo que es consustancial con el hecho sindical, sino incluso los viejos hábitos. Entonces, a veces eso es complicado, o sea que no permite entrar con bisturí en la realidad social, por ejemplo, dar un corte de mano al machismo en la empresa; el machismo es terrible en la empresa, porque todavía tenemos una realidad social que es básicamente industrial y masculina ¿no?, y entonces entrar ahí a veces supone modificar conductas de compañeros. En la medida que hay competencia sindical, bueno pues ahí todo el mundo se tienta la ropa. Los efectos corporativos de orden indogrupal en la incorporación de personal... (...) A mí me revientan todas estas concesiones a los trabajadores que no expresan lo más bonito, y lo más legítimo y lo más progresivo del sentido de clase de los propios trabajadores, sino lo más reaccionario, lo más corporativo, los ingredientes adquiridos de terceros, que a veces también los trabajadores tienen, y te puse un ejemplo: el machismo en la empresa, el sentido indogrupal en el reclutamiento de personal, etc. Y yo creo que una realidad sindical sin esa grave y dolorosa competencia, a la UGT le hubiera permitido introducir un discurso que generara una nueva cultura, porque como yo soy optimista y creo en la potencialidad receptiva y progresista de los trabajadores, pues en un mapa sindical distinto explicándolo lo entendería, que lo prioritario no es que entre su hijo en la empresa, sino un parado que esté capacitado para hacer esa labor y tal.

Antón SARACIBAR

1. NO HI HAVIA CONDICIONS PER INTENTAR LA UNITAT SINDICAL.

En aquel entonces, en los inicios de la transición, **se daba una pugna entre los sindicatos por conseguir mayor protagonismo, por**

conseguir una mayor afiliación, por conseguir una mayor presencia e implantación en las empresas; en ese contexto, al margen de las declaraciones que siempre se hacen en la historia del movimiento obrero en relación con la unidad sindical, en aquel entonces nadie pensaba que la unidad sindical fuera posible porque -repito- había una pugna entre los sindicatos por ocupar el espacio y por clarificar es mapa sindical. (...) Los trabajadores siempre han deseado y seguiran deseando la unidad sindical. Otra cosa es que sea posible, y otra cosa es en qué términos se establece esta unidad sindical, sobre qué bases.

En aquel entonces, los sindicatos eran conscientes como lo han sido siempre de que los trabajadores quieren la unidad sindical, en aquel entonces eran conscientes de las dificultades que tiene la unidad sindical, en aquel entonces había una prioridad sobre la unidad sindical: restaurar la libertad sindical... clarificar el mapa sindical, fijar criterios de representatividad, que lo recoge el Estatuto de los Trabajadores. (...) Yo creo por lo tanto, que el hecho de que se hagan manifestaciones en relación con la unidad sindical no quiere decir realmente que la unidad sindical sea un tema prioritario para los sindicatos, ni en aquel entonces ni en estos momentos. La unidad sindical, desde luego, es una unidad que se desea pero todos los sindicatos somos conscientes de las dificultades que existen para conseguir la unidad sindical, sobre todo en una fase como la que estamos atravesando.

(III.2) La definició del model sindical
LA CULTURA DE LES ORGANITZACIONS: "COM SOM"

Comissions Obreres

1) Un sindicalisme de nou tipus...

Julián ARIZA

1. SINDICALISME NOU, SINDICAT SOCIO-POLITIC.

En su día pensábamos en lo del sindicalismo de nuevo tipo, más que nada, en esa idea de ir a un Congreso sindical constituyente, un sindicato que tendría corrientes, un sindicato que actuaría en lo sociopolítico, toda una serie de elementos que podrían ser, pues eso, nuevos, un sindicato mucho más participativo que venían siendo los sindicatos en Occidente, todo un conjunto de definiciones que en cierta medida te llevaban a esa gran frase, lo del sindicalismo de nuevo tipo.

(...) A veces eso se utiliza para justificar el tomar posiciones en cuestiones estrictamente partidarias, o estrictamente políticas. Yo he de serte sincero, hoy no sé lo que quiere decir, hoy, lo de sindicalismo de nuevo tipo porque yo creo que tenemos pues un sindicalismo, que efectivamente pues todavía conserva esos rasgos de asambleario, participativo, esos rasgos de pluralidad, de reconocimiento de las minorías, todo eso, que a lo mejor no es muy frecuente en el terreno sindical, pero vamos, a veces pienso que bajo el slogan, hoy, de la defensa del sindicalismo de nuevo tipo, de sindicalismo sociopolítico, ha habido momentos en que yo he sentido, y lo he hecho público y lo he denunciado, de que nos parecíamos en parte a un movimiento políticosocial, y hasta teníamos actitudes de Partido sindical, más que de sindicalismo de nuevo tipo. Es decir, pues posiblemente nuestros cánones no respondan a los prototipos europeos, incluso españoles, pero me parece una frase a estas alturas quizá grandilocuente, yo creo que tenemos un sindicalismo peculiar pero no es que estemos preconizando lo que tiene que ser el sindicalismo del futuro. Está casi todo inventado y hay que ser un poco más modestos.

Antonio GUTIERREZ

1. UN "SINDICATO DE NUEVO TIPO" EN L'ORIGEN I EN LA PROJECCIO DE FUTUR.

En cuanto a lo de "sindicato de nuevo tipo", se debe entender un sindicato que con la -si se quiere- deficiencia de no tener una historia centenaria tiene la ventaja también de poder adecuarse mejor a los nuevos retos de la clase trabajadora, a los nuevos cambios que se están produciendo, a las nuevas exigencias en definitiva, sin que -en movimientos más rápidos- se remuevan grandes cimientos, es decir, no tenemos grandes lastres culturales o histórico-culturales que nos dificulten esa adecuación. Tenemos más flexibilidad en CCOO que, pues eso, en sindicatos no de nuevo tipo sino de viejo tipo. Eso por una parte. Por otra parte, debe entenderse como un sindicato que parte ya de una nueva composición

y una nueva configuración de la clase trabajadora en la época final del desarrollismo y en el... en los primeros momentos de la crisis, que es necesariamente esa clase obrera mucho más diversa, más rica, más plural, que por lo tanto no se plantea el compromiso ideológico previo al compromiso sindical, como se ha podido dar en los años 30 o en otras etapas de nuestro país, que el compromiso sindical venía marcado previamente por un... en fin, si no con un compromiso ideológico pero sí una caracterización ideológica del sindicato.

Y después, en cuanto a "sindicato socio-político" pues hay que entenderlo justamente en la línea de un sindicato que no acepta límites apriorísticos establecidos por el orden establecido, es decir, establecidos por el sistema democrático. Es decir, no aceptamos esa división clásica de poderes, no aceptamos por tanto que el sindicato se limite -exclusivamente a tareas reivindicativas. Hoy un sindicato que tenga una perspectiva más amplia, un sindicato no reformista, es necesariamente un sindicato que interviene también en la vida política del país, aunque esto (tal y como está formulado -sociopolítico-, está formulado en segundo lugar) sea -insisto- una consecuencia de la función social que ejercemos y no a la inversa. O sea, no que una aspiración política que podría llevarnos hasta una especie de pansindicalismo burdo determine después nuestra función social, es decir, lo estamos haciendo la inversa: desde una función social que no admite a priori tabús o fronteras, que no se constriñe estrictamente al campo de lo laboral sino que interviene en la calidad de vida, la cultura, la ecología, diez mil cuestiones que hoy determinan las condiciones de vida de los trabajadores.

Agustín MORENO

1. LA INFLUENCIA DE LES PRIMERES COMISSIONS OBRERES EN LA CULTURA DE L'ORGANITZACIO.

En el Sindicato hay una componente absolutamente autóctona y genuina que, bueno, que es fruto de la historia de la clandestinidad de CCOO, de como se crea y de toda la historia de la represión en España durante el franquismo: se van buscando vericuetos, el agua va buscando los arroyos, los cauces, las acequias por donde meterse y por donde ir, desbordando la situación. Tiene mucho que ver con esa propia historia de la represión. Entonces las experiencias después de, en fin, la pérdida de la guerra, el mantenimiento formal de algunas organizaciones aquí, que todo eso se va a pique, la creación de la OSO, van buscando fórmulas y claro se demuestra que es absolutamente inviable la fórmula de un sindicato clandestino, exclusivamente clandestino. De ahí que Comisiones aparezca como algo que combina los dos elementos, bueno, pues una estructura clandestina, un funcionamiento clandestino, y también un funcionamiento absolutamente abierto paralegal y de aprovechamiento de la legislación.

Entonces, hay un componente absolutamente autóctono que pesa mucho en el modelo del Sindicato -porque todo eso pesa, todo eso pesa en pragmatismo, capacidad de tirarse a la reivindicación concreta: es un sindicato muy reivindicativo que pilla pues aprove-

chando el marco de la ley de convenios colectivos, después del Plan de Estabilización, pues cómo arrancar las reivindicaciones obreras- con el otro componente, el componente de la clandestinidad, con un componente lógicamente mucho más amplio en los objetivos, un componente sociopolítico de no sólo defensa de los salarios porque es un sindicato... Si CC.OO hubiera sido un sindicato exclusivamente reivindicativo, Solís nos habría puesto un despacho -como ya intentó- lo que pasa es que el Movimiento llevaba mucho más intríngulis, llevaba mucha más consistencia interior. Entonces eso yo creo que es absolutamente fundamental. Y luego como modelos de referencia, por aquello del carácter participativo, de la búsqueda de la unidad y tal, aunque eso también lo da la propia historia y funcionamiento en la época del franquismo en CCOO, yo creo que el modelo más próximo es el modelo italiano, el que más influye. Incluso hay lecturas, algunos como Sartorius y tal pues, en fin, pues adaptan, leen e intentan aplicar algunas de las teorías e ideas de los italianos que es uno de los movimientos sindicales más vivos y más pujantes, y más ricos en experiencia de lucha y de negociación sindical. [...]

Las cosas no son casuales, no aparecen de la noche a la mañana, ni son fruto de una elaboración teórica. Sobre todo arrancan de la práctica de muchas personas que trabajan en un determinado sentido y del contraste... claro, de la práxis concreta que se hace, de lecciones y derrotas, y se vuelve a levantar... Y todo eso va dejando un poso de experiencia que hace que se configuren las organizaciones con un modelo o con otro en función de todo lo anterior. Entonces, yo te he hecho la experiencia de la represión durante el franquismo, de la lucha contra el franquismo, pero yendo más lejos todavía, CCOO de alguna manera también asume rasgo del sindicalismo... del anarco-sindicalismo, hay rasgos, hay algunos rasgos que claramente se manifiestan en CCOO y que es lo que hace que CNT no tenga espacio, si no la CNT, a pesar de su desfasamiento ideológico con la etapa actual, tendría más espacio si en CCOO no hubiéramos desplazado por la vía de los hechos unas determinadas formas de hacer sindicalismo.

2) Amb poques referències sindicals externes...

Julián ARIZA

1. REFERENCIES EXTERNES EN EL SINDICALISME DE CCOO.

En la definición de nuestro modelo sindical, los sindicatos extranjeros influyeron muy poco y más bien porque el conocimiento de algunos dirigentes cualificados de Comisiones pues era más del modelo italiano que de otros; aquí ha habido durante la primera etapa una cierta... no imitación, porque tampoco llega a esto, pero una cierta referencia italiana estrictamente, y de la CGIL, pero en fin en general italiana. Es una experiencia que casi no se ha hablado de ella, pero al principio, allá por el año 77,78, antes incluso de las primeras elecciones sindicales, en las empresas planteábamos que lo que había que elegir eran Consejos de empresa, que era justamente un intento de traslación a España de la

experiencia consejista italiana y que era elegir a la gente por líneas, por sectores de producción dentro de la propia empresa.

Antonio GUTIERREZ

1. REFERENTS SINDICALS EXTERNS DE CCOO.

Nosotros hemos sido los últimos en llegar al movimiento sindical organizado y sin embargo hemos sido los que tal vez con menos humildad hemos querido inventar, hemos querido aportar al movimiento sindical. Pero yo creo que, bueno, pues es un valor positivo de CCOO ¿no? es decir, su empeño innovador. (...) Pero no hemos aceptado fotocopias, y sin embargo, experiencias sindicales de otros países nos habrían sido muy útiles. Ahora, al mismo tiempo, sí ha habido una especie de espejo más romántico que otra cosa en el modelo italiano, en la CGIL ¿no? Ahora, traslación mecánica, o menos mecánica, de experiencias sindicales italianas a nuestro país no las hemos hecho, o las hemos hecho... en fin, a nuestro modo, desdibujándolas bastante.

3) Que representa el conjunt dels treballadors i l'esquerra social...

Julián ARIZA

1. UN MODEL QUE ASPIRA A REPRESENTAR EL CONJUNT DELS TREBALLADORS.

Comisiones Obreras es un sindicato que siempre ha tenido aspiración a representar al conjunto de los trabajadores en su heterogeneidad, no sólo ideológica y política, sino en su heterogeneidad desde el punto de vista de la situación laboral. Luego en el orden práctico yo creo que este sindicato ha tenido un componente obrero más acusado que el de UGT, en el orden práctico; y al final con todos los esfuerzos que has hecho pues este sindicato tiene también una cierta etiquetación de orden ideológico y político, como sindicato comunista. [...] Porque tú has hecho una definición de tu propio sindicato más en un marco de hegemonía, casi de no existencia de otros sindicatos, que con posterioridad... Es decir, tú estás viviendo en el Sindicato de definiciones que responden un poco a la etapa del franquismo donde estabas solo, incluso en la primera etapa de la transición donde también estabas casi solo.

2. EL SINDICAT, INSTRUMENT VERTEBRADOR DE L'ESQUERRA SOCIAL.

El Sindicato se ha visto impelido en el momento en que se ha producido un vacío, en el plano institucional político y en el plano partidario, se ha sentido de alguna manera empujado a tratar de ocupar ese cierto espacio. Yo he visto que en montones de cosas pues el Sindicato, que bueno que son cosas en fin que no las enjuicio de manera negativa, pero que a veces han ido en detrimento de otras cosas: pues nos hemos metido a fondo en las mesas del Referéndum [de la OTAN], nos hemos metido a fondo en la Plataforma cívica, nos hemos metido a fondo en toda una serie de movimientos, que yo -insisto- no me parece mal que lo hayamos hecho, pero que

de alguna manera... incluso a veces éramos el elemento aglutinante para suplir determinadas carencias e incluso para favorecer determinadas posiciones partidarias, lo creo sinceramente así. Y bueno, esto hace que a veces... yo sé que es muy difícil establecer una frontera entre lo sindical y lo partidario, no es fácil, y yo tampoco creo que el Sindicato en el ejercicio de su autonomía y de su independencia pues tenga que autolimitarse por principio, pero yo creo sobre todo a nivel de cúpula, incluso por el tipo de estructura organizativa que tenemos, que prima lo territorial sobre lo sectorial, pues hay una cierta tendencia, hay una cierta tendencia en sectores del Sindicato a actuar más pues eso en el terreno político social que en lo sociopolítico. (...) Y eso, insisto, tiene bastante que ver yo creo, pues precisamente con la ausencia de un referente político a la izquierda que permita a los trabajadores expresarse a nivel partidario, a nivel político y al Sindicato pues a expresarse a nivel sindical. [...]

El Sindicato, efectivamente, ha tratado de aglutinar los intereses de la izquierda social y yo me atrevería a decir incluso a veces hasta de la política, eso se ha visto por su protagonismo en determinadas cosas. [...] Aquí el nivel de movilización que existe, que es uno de los más altos de Europa, y en 1987 lo he visto, refleja que hay un nivel de conciencia en los trabajadores de que lo que se hace políticamente en el terreno económico y en el terreno social es injusto, y hay un nivel de compromiso en la lucha, en la lucha de clases en su expresión económica hay una determinada extensión y una determinada conciencia; pero no hay traducción política, no hay traducción política, y entonces esto hace que a veces el Sindicato, incluso en este [IV] Congreso, se define como izquierda social.

José Luis LOPEZ BULLA

1. DESENVOLUPAMENT DE L'ESQUERRA SOCIAL I DIMENSIO INTERNACIONALISTA, DUES CLAUS DEL MODEL SINDICAL DE LA CONC.

Hay un rasgo de todas formas que a nosotros nos define: yo no creo que en Cataluña haya un sindicato que sufra la falta de libertad que pueden tener los trabajadores y los ciudadanos en otros países tanto como CCOO [...] Yo creo que eso es un rasgo distintivo, la solidaridad internacionalista, una solidaridad internacionalista excesivamente desviada hacia países del Tercer Mundo y poco europea, también es cierto; sufrimos más por lo que pasa en Chile, en Nicaragua, que por la condición concreta de los trabajadores europeos aquí, cosa que es lógica además. Pues eso es un rasgo distintivo. Y habría otro rasgo distintivo escasamente comentado: da la impresión de que CCOO es el útero de todo lo que pasa aquí en Cataluña. Que se funda una coordinadora feminista, CCOO tiene que estar ahí, que se funda una coordinadora de derechos civiles, CCOO tiene que estar ahí, que se funda una coordinadora contra los deshaucios, CCOO tiene que estar ahí; da la impresión que, CCOO siendo un sindicato de trabajadores, es algo más, es una especie de sindicato del pueblo. Si no fuera por las diferencias que hay entre las situaciones española y polaca, o CCOO es una

especie de Solidarnosc, o da la impresión que los de Solidarnosc quisieran ser de CCOO. Eso en buena medida, esos rasgos van desapareciendo, pero todavía continúa ese poso de CCOO como una especie de gran útero de casi todo lo que ocurre aquí en Cataluña, pero en fin yo estoy muy de acuerdo con eso.

Agustín MORENO

1. EL SINDICAT COM A ESQUERRA SOCIAL, NO COM A ESQUERRA POLITICA.

Somos izquierda, somos social y tenemos un planteamiento bastante ambicioso en cuanto a los temas a cambiar, a intervenir, a influir, a negociar y a modificar... o a movilizarnos frente a ellos. La propia debilidad del PC y de la fuerza política de izquierda, a la izquierda del PSOE, ha dado un papel mucho más preponderante estos años atrás a CCOO, porque incluso literalmente con ese término "se ha bautizado a más de uno" ¿no? La izquierda social en este país ha sido CCOO, ha sido la referencia para mucha gente que no está ni siquiera en el Sindicato, que políticamente no está ni mucho menos en la órbita del PC pero que ante la política económica que estaba haciendo el PSOE, una vez superado el espejismo del cambio, pues han visto ahí que el único elemento de referencia que defendía con firmeza frente a estas agresiones que se venían produciendo era CCOO. En infinidad de temas: en la reconversión, en la negociación colectiva, en el tema de la OTAN, en la ley de pensiones, ante involuciones en materia de derechos, de derechos fundamentales...

No hay posibilidades de que CCOO ceda protagonismo en estos temas a un PCE fortalecido, yo creo que no, es una tontería que CCOO renuncie a temas que le son propios. Otra cosa es que a medida que hay otros que cojan más protagonismo, pues evidentemente nos tocará menos protagonismo y nos alegraremos porque creemos que tiene que haber una izquierda política fuerte y sólida, que incluso dé proyección política a lo que el Sindicato hace, que dé proyección de manera natural. Si Izquierda Unida tuviera 50 diputados pues sería maravilloso, pues nosotros lo estamos defendiendo en la calle, en las manifestaciones frente a los Presupuestos Generales del Estado, pues ellos lo defenderían con mucha más fuerza que con 7 o 8 diputados en el Parlamento, ¿no? Pero nosotros seguiríamos dando esas peleas.

4) Amb molta participació de la base social...

José Luis LOPEZ BULLA

1. UNA PARTICIPACIO ELEVADA DE LA BASE EN EL SINDICAT.

El modelo o práctica sindical de CCOO tiene una diferenciación con la UGT, en el sentido siguiente: nosotros ponemos un énfasis especial en la relación con la gente. No es retórica cuando nosotros decimos que somos un sindicato "de" los trabajadores, mientras a mí me parece que la UGT es un sindicato "para" los trabajadores. Ser un sindicato de los trabajadores quiere decir que el método de funcionamiento nuestro es un método de asamblea, es

un método de consulta, es un método diríamos de co-decisión; eso a nosotros aparentemente nos hace ser más lentos pero cuando los mecanismos se disparan, recuperan el tiempo perdido y se ponen de forma muy rauda. ¿Por qué? Porque la decisión es muy amplia, la decisión se ha tomado entre mucha gente; eso nos pasó cuando la huelga general del 20 de junio [de 1985], donde se discutió el por qué, el cómo, el no sé qué y desde que la dirección propone hasta que se asume, pasan 20 días de discusiones farragosas, lentas, pelmas, donde se queman cartones de tabaco, donde los ceniceros se llenan...; mientras que la UGT da la impresión de que es más liderista, es decir la dirección habla: a callar todo el mundo. Y aquí nosotros ni lo aceptamos, ni nos lo aceptan, o sea que me parece que es una gran virtud. Yo creo que esa es la principal señal definitoria de CCOO.

Agustín MORENO

1. CARACTER PARTICIPATIU DEL MODEL SINDICAL DE CCOO: EL RECURS A L'ASSEMBLEA.

La participación en primera instancia se hace en el propio Sindicato, que eso es dialéctico ¿no?, a veces se hace en la fábrica luego viene al Sindicato... En el propio Sindicato, donde el debate es un debate muy plural, muy abierto, intenso, donde por ejemplo, la toma de..., cogiendo un tema concreto que es bastante capital para la acción sindical, la negociación colectiva, pues el Sindicato empieza a debatir en el Secretariado primero, en la Ejecutiva después, en el Consejo Confederal después, la plataforma de negociación colectiva, la reivindicación, los elementos de contenido y de estrategia también; después de esto se hacen campañas de asambleas de delegados, se convoca a todos los delegados por las provincias: "500 delegados en tal sitio, 2.000 en el otro lado..."; se informa, se debate, interviene la gente, se descentraliza la discusión, además de las asambleas de delegados en todos los órganos de dirección de las federaciones, de los sindicatos de rama, de los territorios. Bueno, primero sería: acabar el proceso interno del Sindicato hasta la última estructura incluyendo la sección sindical, en las empresas se reunen las secciones sindicales y se discuten las plataformas, después el tema de los delegados que son componentes del Sindicato aunque no siempre todos son afiliados al Sindicato (hay veces que tenemos delegados independientes que están en CCOO, pero que es el nexo de relación más directo ¿no?, es un poco el puente entre el Sindicato y el común de los trabajadores).

[...] ¿Por qué se hace esto? ¿Por ganas de perder el tiempo? No, para que la gente asuma la reivindicación y para que esté en condiciones, llegado el caso, de poder defender esa reivindicación. [...] Cuando empiezan las negociaciones, si algo nos caracteriza es la agilidad en la afirmación y la transparencia de la información. [...] Entonces, durante las negociaciones, a la hora de tomar la decisión sobre firma o no firma de los convenios o de cualquier acuerdo, nosotros recurrimos a los trabajadores para que sean ellos los que decidan, al igual que si hay que hacer una

huelga que también sean ellos los que se pronuncien, porque si no estás construyendo castillos en el aire y no sabes realmente la fuerza que tienes detrás. Eso es un poco el proceso normal que hay en la negociación colectiva y que se da prácticamente todos los años, que, como puedes ver, es un proceso intenso de contacto con los trabajadores y que requiere un gran esfuerzo para el Sindicato. ¿Qué la asamblea ha decaído o ha bajado un poco la importancia que ha tenido en otros momentos? Yo creo que no, sinceramente que no, creo que se hacen ahora más asambleas que nunca, más referéndums y más consultas que nunca.

Hay también un mito de la asamblea o de otro tipo de asamblea: la asamblea absolutamente decisoria en todo, hasta el punto que es la que elige los representantes que van a negociar y nombran una coordinadora a partir de ahí. [...] Eso no, la asamblea con esa concepción de movimiento asambleario que tenían en tiempos, no, porque es normal que no sea así, porque hay interlocutores legitimados, hay órganos de representación, hay comités de empresa, hay delegados, hay sindicatos que además en una asamblea lo que hacen justamente es poner al día esa legitimidad. Sí que hay momentos que la asamblea vota en contra y obliga al comité a cambiar el acuerdo, incluso se han forzado dimisiones de comités, o situaciones de esas, pero bueno, eso es fruto de la democracia obrera y sindical.

5) Amb democràcia interna...

José Luis LOPEZ BULLA

1. TRANSPARENCIA EN EL FUNCIONAMIENT INTERN DE CCOO.

La UGT es un mundo críptico, es un mundo muy críptico, un punto muy opaco en sus cosas de administración, en sus acuerdos, en su forma de ser. Claro, yo no sé si la UGT es muy opaca porque nosotros somos tan transparentes que hacemos el Congreso de Sants, donde no hay muros, donde hay cristales y se ve todo lo que está ocurriendo allí; pero un sindicato como el nuestro, donde los periodistas o los analistas pueden ir incluso a la comisión de candidaturas, bueno, no hay ninguna fuerza ni política ni sindical, ninguna. La UGT es muy opaca. Mira, los informes generales o las tesis en los congresos de la UGT, no los conoce nadie, se los entregan al delegado cuando entra; quiere decirse que tienen unas costumbres en las cuales a mí me imposibilitan de saber a ciencia cierta si ese nivel de afiliación [los datos oficiales de UGT] es el correcto; por lo tanto no me merece ni credibilidad ni no credibilidad, lo desconozco.

Agustín MORENO

1. UNA ORGANITZACIO ORIENTADA DE BAIX A DALT.

Nuestro proceso es más un proceso de abajo a arriba que de arriba a abajo. Es decir, UGT viene, monta la oficina, reúne todos los cuadros que tiene (tenía una estructura, estructura histórica, que yo no sé si formalmente la mantenían durante el período del

franquismo) y lo que hacen es ir rellenando con los afiliados que van surgiendo y los cuadros, van rellenando las estructuras prefiguradas. Nosotros empezamos desde cero, nosotros tenemos presencia en las fábricas, pues presencia con la afiliación o sin la afiliación, quiero decir que está toda la fase aquella del bono y aquella preafiliación, y entonces, esa presencia que tienes en la fábrica la tienes que articular y tienes que empezar desde cero creando organizaciones, que es un poco la tarea que tuve que hacer yo con aquella Secretaría de Federaciones que se llamaba: era crear la estructura organizativa a nivel de rama porque no existía. Fuera de dos o tres sectores, el resto eran núcleos de afiliados, núcleos de militantes que había en distintas zonas del Estado y en empresas que tenían que coordinarlo y darle una estructura orgánica.

6) Amb orientació unitària...

Agustín MORENO

1. LA RECERCA DE LA UNITAT, UN TRET DIFERENCIAL DEL MODEL SINDICAL DE CCOO.

Nosotros estamos por establecer lazos muy directos, muy fluidos, canales de contacto con los trabajadores, que sean absolutamente vivos y dinámicos. Y luego, el otro tema en el que también yo creo que hay diferencias en relación al modelo de UGT es en el planteamiento en cuanto a la unidad. Nosotros somos un sindicato que claramente apostamos por ello desde el punto de vista teórico y desde el punto de vista concreto de la búsqueda en cada ámbito, en cada sector, en cada marco de negociación, de acuerdos de unidad de acción al menos; porque creemos que la división debilita y además está tachada la historia de experiencias negativas, y UGT pues es una especie de novia esquiva que cuando nos ve el brillo del deseo de la unidad en los ojos se desazona. [...]

Quiero decir que la propia UGT ha teorizado en exceso el tema y cuando tú tienes una actitud concreta en determinadas ocasiones, en momentos puntuales, como eso tienes que elevarlo a categoría de pauta de conducta absolutamente normalizada, haces una teorización del tema que genera procesos de sectarismo a todos los niveles. Es un poco la estrategia de la diferenciación: te tienes que diferenciar de CCOO, significa que dices que no aquí, allá y no sé que, y esa conducta genera procesos de sectarización que dificultan luego la relación posterior; porque si no es así, si no tiene una traslación hacia abajo, por más que la dirección de UGT bloqueara determinadas iniciativas, por abajo sería mucho más fácil de pillar la unidad entre los diferentes sindicatos, y por abajo también hay dificultades.

7) I autònom respect del partit afí.

Agustín MORENO

1. RELACIO DEL SINDICAT AMB EL PARTIT AFI I DEMOCRACIA INTERNA.

Nosotros somos un sindicato, yo lo creo sinceramente, más independiente que UGT. Sí, muchos somos del PC y tal, pero siempre hemos tenido una relación muy de guardar las distancias, de evitar que aquí nadie metiera la mano en el Sindicato y ha habido por eso tensiones gordas; muchas de las broncas que podemos tener entre nosotros, estas disensiones que se han evidenciado en el IV Congreso, y en el tercero ya, pues vienen de ahí: había compañeros que sí que tenían esa concepción de que el Sindicato tenía que ser correa de transmisión y que Carrillo mandaba aquí en CCOO, y eso ni lo ha tolerado nunca Marcelino ni lo hemos tolerado por lo menos un determinado núcleo de gente que hemos tenido las cosas absolutamente claras antes y ahora, con Carrillo, sin Carrillo, con Gerardo Iglesias o con el que esté o con el que viniera. Ahí UGT tiene la servidumbre de la relación histórica con el PSOE que, bueno, pues la afiliación obligatoria, no hay libertad sindical en el PSOE, la obligación de afiliarse a UGT y la utilización de UGT, que estando en el Gobierno pues ha sido brutal en una primera etapa, hasta el punto que UGT ha visto en peligro su propia existencia y tras el mazazo de las elecciones sindicales [de 1986] ha tenido que empezar a buscar espacios de independencia, de autonomía y de desmarque con respecto a la política económica del Gobierno del PSOE. [...]

El carácter democrático es un rasgo definitorio del modelo de CCOO... **pues UGT es una organización democrática evidentemente pero yo creo que CCOO más, yo creo que somos más democráticos que UGT. ¿En qué sentido? Dándoles a ellos toda la democracia que pueda tener la organización, pero nosotros quizás nos pasamos de democracia, lo digo en sentido de asumirlo como un aspecto positivo. El tema de la elección absolutamente proporcional a los órganos de dirección, porque UGT elige al secretario y el secretario pone el equipo como si formara gobierno. Aquí no, aquí cada corriente tiene su representación en función de los votos que tiene y tal. Luego, nos diferenciamos de UGT en que somos un sindicato, hacemos un sindicalismo mucho más participativo, a nosotros nos parece fundamental la asamblea, los mecanismos de consulta, los referéndums, cosa que UGT no siempre está por ello, la inmensa mayoría de las veces lo hace a rastras y los que hemos hecho que se institucionalizaran los referéndums ante la firma de un convenio, de un acuerdo de especial envergadura, hemos sido nosotros.**

Unió General de Treballadors

1) Un "sindicato para todos"...

José Luis CORCUERA

1. UGT: "UN SINDICATO PARA TODOS".

Ha habido un slogan en la historia reciente de la UGT muy importante: no solamente "sindicato para todos" sino un "sindicato para solucionar problemas, no para crearlos". Slogan muy importante. (...) Que el sindicato es para todos, a mí me parece que eso es evidente, porque cuando los sindicatos negocian en España negocian para todos, no establecen una cláusula que dice "esto solamente es para nuestros afiliados". Lo que pasa que siempre ha habido unas reticencias... el papel digamos institucional del sindicato, que no lo es, pero para entendernos, de hacer una política de concertación, negociar acuerdos globales que luego se vayan concretando en unidades de contratación colectiva inferiores, la negociación articulada, que me parece que es algo que no ha abandonado la Unión General de Trabajadores- y que me parece que es un acierto que no abandone eso de la negociación articulada, no se puede estar negociando por la cúspide siempre ni todo... Ese papel a veces se ha hecho intentos de decir, pero bueno esto origina unos costos de funcionamiento que no pueden sólo recaer sobre las espaldas de los afiliados y por tanto en algo debieran de contribuir los no afiliados, y siempre ha habido como una reticencia no sé si ética a poder poner o poder decir que esa negociación que representa no unos beneficios a obtener por parte de los afiliados, sino para el conjunto de los trabajadores, tiene que recaer permanentemente sobre las espaldas de los afiliados. La verdad es que siempre se ha visto eso con mucha reticencia, no sé por qué, pero eso es así. ¿Cómo puede ampliar la base social el sindicato? Acertando, acertando. Yo creo que el sindicato se fortalece con un mayor número de trabajadores si en su política sindical acierta. Y naturalmente si el acierto de su política se traduce con una estructura organizativa, digamos, que recoja, que canalice esa visión favorable que pueda tener la mayoría de los trabajadores sobre la actividad sindical de la organización sindical.

2) Que ha "sindicalitzat" el moviment obrer organitzat...

José Luis CORCUERA

1. UGT ES L'EIX DE LA TRANSFORMACIO DEL SINDICALISME ESPANYOL: DE LA POLITICA DE REIVINDICACIO A LA DE CREAR FONAMENTS NOUS PER A L'OCUPACIO.

Yo creo que es a partir del Estatuto de los Trabajadores donde se empieza a producir -ya se había probablemente empezado a

producir antes- un cambio cualitativamente muy importante en el sindicalismo español: no es ya una política tan defensiva. Hay que tener en cuenta que esa política anterior [de los sindicatos, fuertemente reivindicativa] había originado desde 1974 hasta 1980 la desaparición de cientos de miles de puestos de trabajo, y a mí me parece que a partir de 1979 hay un vuelco estratégico profundo en el sindicalismo y fundamentalmente en la UGT, de una importancia a mí me parece que histórica. Se empieza a cualificar la acción sindical, se empiezan a poner aspectos que tienen mucho que ver con los trabajadores, y que no son solamente salariales, ... y se empieza a hacer no una política defensiva, o por lo menos a intentar no hacer una política defensiva. Porque hay que llegar a la conclusión de que nuestra situación en España no era la situación de los trabajadores en Europa, la crisis ha obligado en Europa, probablemente a muchos sindicatos, a hacer una política defensiva de lo que habían conquistado en años anteriores, es decir eso del Estado del bienestar había que defenderlo y por eso se ha hecho... (...) Y aquí no había muchas cosas que defender, había que hacer una política más ofensiva. Y a mí me parece que, a diferencia de algunos otros criterios que yo respeto, la política de acuerdos que se hace en los primeros años 80 es una política cualitativamente más ofensiva que lo que había venido siendo esa aparente radicalización de lo reivindicativo, me parece que es cualitativamente más ofensiva porque pretende crear condiciones y eso es siempre mucho más difícil que limitarse a los aspectos puntalmente reivindicativos. Esa es una época, a mi juicio, importantísima en el movimiento obrero español; como creo, esto ya es otra cosa, que la aportación a la transición política española, pacíficamente, la aportación hecha por los sindicatos en España ha sido una aportación a la que en algun momento se empezará a hacer justicia.

El Sindicato tiene o ha tenido muchas dificultades para hacer prioridades en su política. Es decir, el sindicalismo en España ha estado marcado sobre todo en los primeros años de la transición por las prisas en la negociación colectiva: hay que tener en cuenta que se empezaban a negociar los convenios, a hacer las plataformas de los convenios colectivos, pues allí en el mes de setiembre, octubre, y se empezaba a negociar el convenio... muchos convenios terminaban en abril, es decir que la acción sindical ha estado muy marcada por lo que era la negociación colectiva de miles de convenios colectivos. Y además eran convenios casi todos siempre de un año, es decir, prácticamente la acción sindical era un proceso continuo. A mi me parece que empieza -como decía antes o pretendía decir- eso a cambiar a partir de 1979, con aquel acuerdo que hizo UGT ya más concretamente a partir de 1980, con el AMI, empieza a cambiarse, es decir, ya se van buscando plazos más amplios de negociación colectiva, se empieza a buscar más elementos que sean sujetos de la acción sindical que los meramente salariales, o de reducción de jornada, se empieza a cualificar, a dar contenido a la negociación colectiva. No sé si decirlo gráficamente, probablemente suene a tontería, pero se empieza a pensar que es importante ganar un buen salario pero casi tan

importante como ganar un buen salario es cómo ganar ese buen salario, en qué condiciones se tiene que producir el trabajo para que el salario sea bueno o sea malo. Y a mí me parece que esa es una inflexión muy importante en el movimiento obrero.

3) Amb un model socialdemòcrata d'inspiració nòrdica...

Justo DOMINGUEZ

1. EL MODEL D'UGT S'INSPIRA EN EL SINDICAT NORDIC.

Salvando las peculiaridades de Cataluña, como concepto cultural y territorial, el modelo sindical de la UGT de Cataluña es el mismo que la UGT de Extremadura, por poner un ejemplo, el modelo de la UGT de España; por eso estamos en perfecta sintonía desde el punto de vista estructural, desde el punto de vista orgánico y desde el punto de vista de acción sindical, en muchos casos. Con una diferencia: de que aquí por circunstancias que posiblemente expliquemos, las cosas están de otra manera, sobre todo en la coyuntura actual.

¿Qué modelo sindical ha influido en la UGT? Mira nosotros... antes hablaba de sindicalismo del Mediterráneo, que es el sindicalismo francés o el italiano, que es el que de alguna forma incluso algunos cuadros sindicales discrepan (cuadros sindicales de esta organización) que en la historia ha tenido una gran habilidad para poder avanzar en las conquistas de los trabajadores. Antes hablábamos del modelo italiano, de los sindicatos italianos: a pesar de la dispersión existente, hay una unidad sindical yo creo importante, que han conseguido romper cualquier esquema incluso desde el punto de vista de rigideces económicas o políticas de Italia. Pero a mí, yo creo que el sindicalismo nórdico, del ejemplo de los sindicatos ingleses, los suecos, los alemanes, yo creo que sería un sindicalismo que encajaría perfectamente ¡no hoy eh!, no nos equivoquemos, ¡ hoy todavía no! Porque esos países lógicamente practican este modelo sindical como consecuencia de una tradición y porque además hay una sociedad perfectamente consolidada. Es decir, hay una sociedad de bienestar, las cotas de bienestar que hay en Alemania o en Suecia o en Inglaterra naturalmente no las tienen los trabajadores españoles.

Los modelos sindicales que han influido aquí, que será difícil, porque naturalmente nosotros somos un país mediterráneo y por lo tanto, quizá, el otro, el que comentábamos antes, sea el más posible al final configurar; pero nosotros nos hemos basado un poco en el gran poder institucional que tienen este tipo de sindicatos. Concretamente, para poner un ejemplo, en el Congreso de la LO sueca sale una resolución -en el Congreso del sindicato de la LO sueca- sale una resolución de que hay que modificar una inversión o de construcción de un puente, por poner un ejemplo, en beneficio de un equipamiento social y al día siguiente el Primer ministro sueco eso lo tiene que poner en práctica. Es decir, la influencia que tiene el sindicato en la vida política, en la vida económica, es mucho más fuerte en este tipo de países que en donde se produce una

línea divisoria entre lo que es el poder político y el poder sindical, que es el caso italiano o el caso francés.

Apolinar RODRIGUEZ

1. REFERENCIES SINDICALS EXTERNES MOLT PRECISES.
En la definición del tipo de sindicalismo de UGT influye, por lo menos a mí me ha influido, pues el sindicalismo alemán y el sindicalismo sueco; el sindicalismo alemán que es un sindicalismo de un sentido... con un encuadramiento sectorial que fortalece la idea de sindicalización frente a la idea política del sindicato y de contestación sectorial cuando es preciso y sobre todo con una enorme capacidad de negociación, y exigente en la fijación de compromisos; y el sindicalismo sueco que presenta una realidad social avanzada y que ha supuesto, digamos, la referencia política y el papel del sindicato en la construcción del Estado del bienestar. Entonces, quizá yo creo que el sindicalismo centroeuropeo y nórdico, cada uno con sus valores, es el que más ha influido en el Sindicato, al menos el que más influye en mí, y desde luego bastante menos los sindicalismos latinos, pero que esto quizá sea un problema de influencias personales, más que de instituciones del Sindicato, aunque también en parte se han traducido en apoyos institucionales de esos sindicatos a nuestro Sindicato, a la UGT, en los momentos en que la UGT estaba en la clandestinidad: los suecos nos han ayudado mucho, los alemanes también, aunque es justo decir que algunos sindicatos latinos como los franceses, también nos han ayudado en ese período, concretamente Force Ouvrière hizo un enorme esfuerzo de solidaridad en ese período.

4) Autònom en el terreny polític...

José Luis CORCUERA

1. DIFERENCIES DE MODEL ENTRE UGT I CCOO.
Si cojo las resoluciones de Congresos, yo creo que las diferencias básicas entre el modelo sindical de UGT y CCOO son importantes. Si cojo lo que se hace visible a través de los medios de comunicación, menos importantes. Yo creo que en el fondo existen diferencias, existe diferencia de modelo, creo yo, y existe diferencia en la práctica sindical. Es mi punto de vista, pero acepto cualquier interpretación contraria a la mía, en esto y en todo naturalmente; ahora estoy un poco más lejos de esta realidad, pero eso es lo que veo. Respecto a las resoluciones de Congresos, en lo que yo conozco- la última resolución del Congreso de la UGT- tienen diferencias respecto del modelo que plantea Comisiones y en la práctica también. Incluso en la resolución del último Congreso de la UGT hay un párrafo dedicado a la práctica sindical de CCOO como no conveniente. Eso es lo que yo entiendo. Todavía se sigue utilizando una dialéctica más política que sindical, algunas veces. Yo he estado leyendo declaraciones del Congreso de Comisiones y un ataque es que el "sindicato se va a derechizar",

que es un término que políticamente puede tener mucho más sentido que sindicalmente, porque sindicalmente para decir eso, históricamente se ha dicho de otra forma. En todo caso se "va a amarillear" o tal, pero "se va a derechizar"... son términos más políticos que sindicales.

5) I amb orientació unitària a Catalunya.

Justo DOMINGUEZ

1. L'ESPECIFICITAT DELS MODELS D'UGT DE CATALUNYA I DE LA CONC.

Si queremos hacer una valoración de los modelos sindicales de UGT de Cataluña y de la CONC, yo creo que se traslada a la misma radiografía que podemos hacer en el contexto general, con una cuestión diferente, y es algo que yo no acepto y que es un concepto que se utiliza por ahí, es que CCOO está más arraigada -dicen- en el contexto catalán, es decir más catalanizada, para entendernos. Dicen, eh, digo que no lo comparto, porque es que creo que no es verdad, porque si hacemos un repaso de como está compuesta la UGT veremos que es todo lo contrario. Pero, bueno, eso parece ser que es algo que se está vendiendo, que no sé si es bueno o malo. Yo personalmente creo que es malo, primero porque no es cierto y segundo porque yo creo que el problema entre trabajadores catalanes y trabajadores extremeños no es el uno ser de una originalidad u otra, sino que el problema es un problema de clase. El problema del trabajador catalán es el problema del trabajador de Extremadura, o del trabajador del Ebro para allá, por tanto es una cuestión -yo creo- puramente ideológica. Aparte de que su entorno pues requiera, no sé... una atención especial a los temas concretos de ahí. Y luego hay una cosa que sí que me interesa destacar: que la diferencia que hay en estos momentos entre UGT y CCOO., es que mientras que la UGT es un sindicato de presión en Cataluña hacia el Gobierno de la Generalitat (porque creemos que es un Gobierno, naturalmente, que no es sensible a los problemas sociales, además es un Gobierno de derechas a todas luces, pseudo... pseudoliberal o pseudocapitalista, o como lo quieras llamar), mientras que nosotros adoptamos una posición, no sé, de crítica... de forzar la situación, CCOO en estos momentos está en una especie de luna de miel, digo en estos momentos, de tres años para acá, en mi opinión, con la Generalitat de Catalunya. [...]

Lo que creo es que en las CC.OO de Cataluña se perfila una salida, o modelo, o estrategia, o un sistema, como queramos llamarlo, de unidad, es decir, de separarse un poco de lo que son las tesis de la CONC a nivel Confederal y llevar a la práctica, de verdad, un modelo sindical unitario, es decir, con más énfasis, pero además no con gestos de buena voluntad sino con hechos, aunque en el camino se van quedando plumas, se van quedando secuelas, pero con más hechos. El gran problema es la situación de CCOO aquí, y que es su situación política interna (que por otra parte, es reflejo también de la división comunista), es las dificultades que les ofrece esa situación para ir a unas mayores cotas de coincidencia. Yo que hablo mucho con el Secretario General, con

López Bulla, esto lo hemos comentado muchas veces, incluso hemos visto la necesidad de encontrar puntos de coincidencia (cosa que antes se veía muy mal, a mí antes recuerdo que me tiraban de las orejas con frecuencia por este asunto, hoy lo acogen bien). (...) Yo tengo bastantes principios unitarios y me desagrada el tema de la desunión sindical... Y por lo tanto yo creo que las únicas diferencias que puede haber son sencillamente esas. [...] Pero yo por lo demás no tengo ninguna otra objeción. A mí me gustaría que CCOO fuera aquí más activa de lo que es, que fuera más activa con ese Gobierno; que posiblemente si viene un gobierno de izquierdas y es socialista tendremos también otros problemas, pero también seremos activos con él, eh. Pero por lo menos con la derecha yo eso no me lo explico, porque es que eso no cuadra, no cuadra que al Gobierno del PSOE, pues se le esté poniendo entre las cuerdas (CCOO y los otros) y en cambio a un Gobierno como es éste que tiene unas responsabilidades tremendas esté pasando de guante blanco en su gestión.

(III.3) La definició del model sindical
ELS OBJETIUS ESTRATEGICS: "QUE VOLEM (I COM ACONSEGUIR-HO)"

Comissions Obreres

1) Una comparació del nucli estratègic de CCOO i d'UGT: sindicalisme de participació versus sindicat-institució

Julián ARIZA

1. SINTESI DELS MODELS I ESTRATEGIES DE CCOO I D'UGT.

El modelo sindical de UGT es un modelo que tiende, que tiende -digamos- a imitar pues el modelo centroeuropeo, tiende a imitar. Es decir, es un modelo que parte de que es la cúpula del sindicato, la que de alguna manera configura el conjunto de la reivindicación del sindicato y la negociación del propio sindicato. Por decirlo de una manera más nítida, yo creo que en el modelo de UGT es fundamental el pacto social, la concertación social, el acuerdo de vértice, entre patronal, Gobierno y el propio sindicato, y que a partir de ahí -en cascada hacia abajo- pues se va articulando, pero hay una predeterminación desde arriba. Yo creo que en el modelo sindical de UGT el poder negociador del sindicato le viene por la afiliación, le viene por la... digamos, por la capacidad potencial de presión, más que por la presión realmente realizada, no sé si me explico, que tiende a huir en la medida de lo posible de los elementos de presión huelguística o de movilización, en donde prima el elemento gestión, donde la afiliación se hace en función, sobre todo, de las contraprestaciones que da el sindicato al afiliado, donde el elemento servicios es un elemento predominante, servicios del sindicato. Es decir, una idea del sindicato "institución".

[...]

El modelo de Comisiones es otro, hablo del modelo, de la aspiración, luego en la práctica pues tiene muchas... pues más un elemento de participación desde abajo, un elemento más asambleario, donde los servicios pues sean un elemento colateral o de segundo plano, donde la movilización sea un elemento sustancial, es decir, que hay una dialéctica negociación-presión, que eso lo tenemos clarísimo en el Sindicato, pero que partimos siempre de que es la presión la que determina las cotas del poder de negociación, por activo no por pasivo, es decir que no se trata de que porque tienes muchos afiliados y puedes en un momento determinado presionar mucho, pues que alcances más, sino que esos afiliados, esa base organizada en movilización es la que te permite arrancar más. Es lo que prima, porque nunca tampoco los modelos son copernicanamente distintos, pero yo creo que mientras en el uno prima la gestión en el otro prima la participación; mientras en uno el afiliado tiende a ser más un sujeto pasivo, en el otro es más bien un sujeto activo; en donde más que la negociación de cúpula, se busca pues, dentro de una dimensión global, un nivel de participación mucho más flexible, mucho más autónomo de las organizaciones, yo creo que tienen mucha más autonomía, o por lo menos hasta ahora han tenido, las organizaciones de Comisiones que las de UGT.

Antonio GUTIERREZ

1. ELS MODELS DE CCOO I D'UGT: MES COINCIDENCIES QUE DIVERGENCIES.

Cara a las perspectivas estratégicas más a largo plazo, yo honradamente no me atrevería a decir que la UGT se ha instalado en una especie de resignación reformista o de aspirar a reformas muy buenas, a reformas avanzadas, de gran contenido, pero dentro del sistema; tal vez a esa posición hayan llegado sindicatos afines a UGT en otros países europeos, de UGT yo no me atrevería a decirlo. En todo caso lo que sí puedo afirmar es que la diferencia entre CCOO y UGT vendría en que hay una mayor indefinición de UGT en este sentido mientras que por parte de CCOO, inequívocamente, nosotros seguimos manteniendo... dándole vigencia cada vez más en nuestro discurso e incluso encarrilando nuestra actividad reivindicativa hoy con una meta de superación del sistema, no de reforma del sistema sino de transformación muy profunda del sistema. En otro orden de cosas, pues no sé, la política reivindicativa afortunadamente hay cada vez más coincidencias, siguen manteniendose algunas diferencias, por ejemplo: el cómo entendemos nosotros la relación salario/beneficios, para nosotros no es un problema cuantitativo exclusivamente, de cambiar salarios por la participación en los beneficios, etc.

Y ya una vieja diferencia de las que se han suavizado, pero que no se puede decir que han desaparecido totalmente, es también el modelo sindical en la empresa: para nosotros la clave de la acción sindical en la empresa en España está en la capacidad representativa y unitaria al mismo tiempo, no creemos... o creemos equivocado y hasta peligroso, que la acción sindical dependa exclusivamente de la función o de la capacidad representativa pero por la vía de la división; en otras palabras, aquel viejo debate entre secciones sindicales y comités de empresa creemos que la vida se ha encargado de suavizar esa diferencia, pero yo creo que la UGT sigue teniendo preferencia o desearía considerar que este modelo es como un mal menor o como un mal que han terminado asumiéndolo a la fuerza, pero se sigue deseando una forma de concertación colectiva en las empresas basada más en el modelo de secciones sindicales, en la concertación directa de cada sindicato con la empresa y no a través de órganos representativos unitarios.

2) Transformació socialista

Agustín MORENO

1. LA TRANSFORMACIO SOCIALISTA, UN OBJECTIU ESTRATEGIC DE CCOO.

Las orientaciones estratégicas del modelo sindical de CCOO conducen a un objetivo que va más allá, de supra-política económica, que es hacer una transformación social hacia otro modelo social, modelo de crecimiento económico y otro modelo de sociedad mucho más justo, más solidario y más democrático. Es decir, que al menos en teoría y estratégicamente, no renunciamos a un modelo de sociedad socialista ni mucho menos, no porque lo tengamos en los

estatutos, sino porque creemos que es un poco el modelo a contraponer al modelo actual, además un modelo actual de desarrollo absolutamente injusto... en fin, que no hay por donde cogerlo. No sé, frente a la competitividad desatada que ofrece como pauta esta sociedad, pues nosotros apostamos por la sociedad cooperativa, frente a la absoluta insolidaridad del sálvese quien pueda y del individualismo y la competitividad, pues nosotros optamos por una sociedad más solidaria, frente a una sociedad de desmantelamiento del Estado del bienestar y de marginación, de sociedad dual y de marginación de grandes colectivos, pues nosotros apostamos por una sociedad de bienestar social, de reforzamiento de los lazos que unifican a la propia clase, pues bueno, ese tipo de cosas por encima.

Y por abajo, yo creo que las grandes ideas estratégicas, que pueden parecer de programa concreto pero son estratégicas, serían: el empleo, que es una idea absolutamente estratégica con el panorama que tenemos en este tipo de sociedad, con la crisis, con la revolución científico-técnica y con unas tasas de paro estructurales elevadísimas y que no se le ve fin, entonces, el empleo es un objetivo que concreta aún más esos objetivos estratégicos, el pleno empleo; el de la protección social, protección social en sentido amplio: pensiones, cobertura, plena protección a los parados y en fin, los gastos sociales, el aumento de los gastos sociales; el tema del salario es otro de los objetivos también estratégico para este próximo período, entendido como mejora del poder adquisitivo de los salarios, como elemento de dinamización de las políticas económicas y frente a las políticas de austeridad, de ajuste, de reducir la demanda interna que se muestra negativa desde el punto de vista del empleo, y no sólo lo dice CCOO sino que la CES y todos los sindicatos europeos han hecho la misma reflexión: que no han servido de nada los sacrificios salariales y que es preciso que haya una reactivación de la demanda como mecanismo de generación de puestos de trabajo; y el poder sindical, el poder sindical que estamos muy lejos de haber alcanzado en esta sociedad, en este país, en sentido amplio, poder sindical que significa mayor capacidad de participación, de influir y de proponer, de propuesta por parte de los trabajadores y a través de sus sindicatos.

3) Estat social

José Luis LOPEZ BULLA

1. DISSENY ESTRATEGIC PER A L'ACCIO SINDICAL EN EL PLA MACROECONOMIC.

Los objetivos que fundamentalmente ha tenido el Sindicato en los últimos tiempos han sido dos: uno, el terreno de la negociación colectiva en la fábrica y en el sector, y otro una atención muy minuciosa a los temas del Estado social. Yo creo que CCOO es uno de los sindicatos europeos que pretende sintetizar (otra cosa es que lo consiga) la defensa de la condición trabajadora en todas sus variaciones: el ocupado, el parado y el jubilado, y el pensionista;

y no es casual que ante el deterioro y el ataque progresivo que está recibiendo el Welfare aquí en nuestro país, CCOO haya movilizado a los trabajadores con aquella huelga del 20 de junio [de 1985], que fue una huelga que tuvo una caracterización popular, una consigna popular: "no al recorte de las pensiones", pero que en el fondo lo que había era una defensa del Estado social. Por lo tanto yo creo que esa segunda cuestión ha sido fundamental. Dentro del Estado social pues está el problema de las pensiones, el problema de las prestaciones, el problema fiscal, el problema del mercado de trabajo, etc.

Y ahora yo creo que por lo menos a tenor de los textos de la CONC, y los textos confederales, se pasa a una nueva etapa, una nueva etapa a la que yo calificaría de cuatro bloques: una, la organización del trabajo y lo que podría ser el gobierno de la innovación tecnológica, donde o el Sindicato entra en esa fase o nosotros nos convertimos en notario de lo que está ocurriendo; lo que ocurre es que para que el Sindicato intervenga en la fase del gobierno de la innovación tecnológica necesita más poder contractual en ese sentido, el sindicato necesita tener capacidad de negociación frente al poder omnímodo del césar-patrón en ese caso específico de la innovación tecnológica. Segundo, los temas del Estado social, porque solamente en los temas del Estado social puede ser posible la reunificación de la clase. Yo soy de los que defiende un Estado social ilimitado, bueno, yo siempre tiendo a exagerar, yo sé las limitaciones que tiene un Estado social. Entiendo por Estado social ilimitado un Estado social donde los pensionistas, los jubilados, los parados tuvieran una cobertura que fuera capaz de mantener a niveles dignos el tenor de vida; que se pusiera en marcha una política tendente a que en un plazo relativamente corto se pasara del 27 ó 28% de la cobertura de desempleo a un 50%. Y toda una serie de instrumentos concretos, entre los que pasaría el incremento del poder contractual del sindicato; en el que pasaría la intervención del sindicato en no sé cuantas esferas: tiempo libre, Comité económico social, etc. etc. Un Estado social que yo no lo defino como caridad moderna, sino tal como se entendió originariamente en ese compromiso nunca escrito entre el movimiento obrero y sindical y las fuerzas gobernantes, los empresarios).

En tercer lugar, el sindicato debe entrar en esta nueva fase a una política de intervención en los problemas fiscales, pero no entendido sólo y principalmente como justicia distributiva, o como justicia fiscal, en abstracto, no sólo eso, sino como una política de dónde sacar los dineros para subvencionar el cuarto aspecto que sería una política [social] en condiciones, como Dios manda. Eso creo yo que son los cuatro elementos absolutamente imprescindibles de la nueva fase. Gobierno de la innovación tecnológica o mejor dicho intervención en la innovación tecnológica sobre la base del poder contractual del sindicato. Eso podría hacerse mediante la negociación colectiva, acuerdos parciales, una legislación laboral en ese sentido, digo laboral, el tema del Estado social, el tema fiscal y el tema tecnológico.

4) Estratègia de negociació-pressió

Agustín MORENO

1. CCOO, UN MODEL MES ORIENTAT CAP A LA MOBILITZACIO.

Yo creo que el modelo de UGT es un modelo que entraría dentro de lo que convencionalmente se llama sindicalismo reformista, un modelo que descansa más en la negociación, lo cual no significa que en momentos puntuales tenga que recurrir a medidas de presión, medidas de presión blandas en general y que... bueno, eso es uno de los rasgos de UGT. Con respecto a nosotros, nosotros tenemos un modelo reivindicativo mucho más firme, más duro en la defensa de la reivindicación y donde está más equilibrado el componente negociación-movilización, lo ponemos a la par, no somos el sindicato "feroce", el sindicato de la movilización por la movilización ni mucho menos, pero somos conscientes de que no se regala nunca nada y de que la consecución de las reivindicaciones dependerá de la fuerza, eso significa organización que tengan los trabajadores, y también de su conciencia, y eso significa pues ideología y propuestas que conectan, que sean viables de llevar adelante. Por otro lado, en el terreno del carácter de clase, los dos somos sindicatos de clase, otra cosa son las actuaciones concretas, y eso se ve sobre todo en el terreno reivindicativo.

5) Concertació de nou tipus

Antonio GUTIERREZ

1. NECESSITAT DE SUPERAR LA DICOTOMIA ENTRE POLITICA I SINDICALISME EN L'ESTRATEGIA DELS SINDICATS.

Aquí también hay una diferencia con UGT: nosotros sí creemos que tenemos que involucrarnos en el debate de la política económica global; otra cosa es que el modelo de negociación propuesto por CCOO, incluso antes del año pasado, tenga que proyectarse sobre problemas concretos. ¿Por qué debemos involucrarnos en el debate global de la política económica? Porque a su vez creemos que los sindicatos sí debemos generar, es una de las barreras que hay que... una de las fronteras que debe saltar por los aires entre lo político y lo sindical, sí debemos y queremos generar una alternativa global a la política económica del gobierno. [...] La forma de negociarlo es confrontando alternativas concretas que están lógicamente incardinadas en un marco global, en una alternativa global, pues muy bien; ahora, la discusión global para acordar... pues en el fondo una... acordar pequeñas cosas, pero que te comprometen, que te corresponsabilizan con un discurso global o con las Cuentas del Reino en su globalidad pues esto es lo consideramos el viejo modelo de negociación y que hasta ahora es lo que se ha dado.

José Luis LOPEZ BULLA

1. ELS CANVIS EN LA POLITICA ECONOMICA DEL GOVERN NO PODEN SER IMPULSATS PER MITJA DE MECANISMES COM LA CONCERTACIO.

Hoy políticas de concertación a la vieja usanza son impensables. No es posible en un mundo como el de hoy, de descentralización, de flexibilización, de cambio, de flexibilidad, de cambios velocísimos, de influencia de situaciones extrañas en la política española... ¿Cómo podemos negociar nosotros con la Administración para que luego en Wall Street pase una cosa que nos desmonte todo? Hoy es imposible la concertación a la vieja usanza, o sea concertaciones. Yo creo que la política de concertación que se ha hecho en nuestro país tenía más, como he dicho antes, de mímesis en relación a otros países que de lo que significaban los cambios y la mutación que se había dado. Hoy es posible cambiar eso a través de acuerdos parciales, pero sobre todo la única forma es crear un nuevo marco de correlación de fuerzas, tanto sindical como política en el país; yo lo veo así, a partir de la movilización de los trabajadores, no veo otra solución. Estamos en una especie de impasse ahí, que eso no se resuelve sobre la línea de la concertación.

Unió General de Treballadors

1) Una comparació del nucli estratègic d'UGT i el de CCOO

Apolinar RODRIGUEZ

1. LES DIFERENCIES DE MODEL ENTRE CCOO I UGT.

Nosotros somos un sindicato con un norte ideológico muy claro, con una apuesta muy decidida por lo que queremos: un Estado de bienestar, una sociedad democrática avanzada; y eso nos ha permitido funcionar con mucha mayor facilidad y sobre todo lo hemos hecho con mucho orden, apoyándonos en grandes federaciones de industria y estableciendo unas tareas de cosido en los ámbitos territoriales. CCOO en el ámbito ideológico y programático pues tiene más dificultades de definir su proyecto y su encaje en una sociedad de este tipo ¿no?, porque incluso ellos mismos han vivido su propio sindicato como cosas muy distintas: desde un movimiento sociopolítico hasta un sindicato clásico, y desde una orientación anticapitalista abierta -y por tanto en la búsqueda de una sociedad distinta pero no se sabe a través de qué medio- frente a una idea clara de cómo conseguirlo en la perspectiva de la experiencia que nos marcan otros países. Entonces, eso es una diferencia. Y luego en lo organizativo, CCOO, precisamente por ese sentido asambleario, no ha encontrado con la misma facilidad que nosotros fórmulas de encuadramiento orgánico, y yo creo que es un poco magmática la estructura de CCOO, e incluso se apoya mucho en unas fuertes secciones de fábrica, es decir tiene más... su esqueleto basado en grandes secciones sindicales a través de comités que tiene en las grandes empresas, que de una estructura homogénea y bien cosida en todo el conjunto de la estructura sindical; hasta el extremo de que, si algún compañero de la ejecutiva de CCOO pues ha señalado este punto ¿no?. Es decir, que en lo ideológico la posición de CCOO está mucho más difuminada, y en realidad no encuentra su papel claro, todavía, en esta sociedad, frente a nosotros, y en lo organizativo yo creo que está basado en grandes pilares, pero con poca malla fina, con poca estructura organizativa clásica, apoyándose mucho en grandes núcleos de representación de comités de empresa de las grandes secciones sindicales, y eso en un sindicato termina corporativizando el discurso sindical, apoyándose en respuestas vistosas, en empresas determinadas, pero incapaz de encontrar, digamos, una tarea sindical en la immensa mayoría de los trabajadores que no están en ese tipo de empresa. [...]

CCOO ha hecho una política que la ha basado en 15, 20, 40 grandes empresas. La estructura de federaciones no es una estructura de dirección clara, respecto a las empresas, o sea la federación de tal o cual sitio no dirige la política de la empresa tal o cual, sino que son el conjunto de esas empresas las que conforman magmáticamente una política confederal. Es decir, ni funciona la estructura profesional clásica nuestra, de las

federaciones de industria un poco a la alemana, y que enmarca políticas y homogeneiza políticas en el seno de una actividad sectorial concreta, ni luego por abajo, en la pequeña y mediana empresa, tienen estructura desarrollada y tal, ¿por qué? porque las propias federaciones no son nada, son las grandes secciones sindicales de 8, 10 ó 15 grandes empresas. Entonces, para eso, para mantener la fortaleza sindical en esas grandes empresas es más que suficiente, e incluso puede que sea beneficioso, ese modelo, pero para hacer un sindicalismo de difusión, de generalización, de penetración en todo el tejido productivo, en el tejido fino, en la malla fina del tejido productivo, desde luego es un modelo que da al traste y que tiene incluso resultados electorales malos.

2) Estat del benestar

Justo DOMINGUEZ

1. ELS OBJETIUS DE L'ACCIO SINDICAL D'UGT.

Los objetivos hoy ya, hablando ya de esta etapa [1982-1987], que no difieren mucho -con la excepción de que hoy la economía parece que está recuperada- de hace tres o cuatro años, es ir a la configuración de la sociedad del bienestar, ahí podemos decir muchas cosas. Es decir, lo que no podemos hacer en España es aparecer ante el mundo, ante Europa, como un país moderno, como un país que intenta o que está situado dentro de los 10 países más desarrollados, y luego tener tremendas carencias sociales. Entonces ¿qué es lo que nosotros creemos que se debe producir a partir de esta etapa ya? Si es verdad que existe el crecimiento económico, y parece ser que es verdad, lo que hay que ir es a hacer una redistribución de la riqueza, de una manera más justa, hacer justicia. Y creemos que aunque para algunos suponga una utopía, para los sindicatos la sociedad del pleno empleo no debe abandonarse, nosotros creemos que el empleo es un derecho constitucional y por lo tanto hay que buscar fórmulas que permitan llegar a eso, llegar a que los trabajadores tengan un empleo, tengan su puesto de trabajo. Por lo tanto dentro de ese contexto general de lo que es la sociedad del bienestar, pues creemos que hay que ir a hacer una política asistencial con unas características que puedan existir en los países de nuestro en torno: Suecia, Alemania, Italia (que al ser un país mediterráneo y parezca un sindicalismo 'trasnochao' como dice mucha gente, la verdad es que consiguen avances importantes). Es decir, en definitiva, empezar a recoger los frutos de lo que han sido los sacrificios de estas décadas. Yo creo que en ese sentido hay unas cuantas cosas importantes, como son la reforma de la Seguridad Social, yo creo que la Seguridad Social ha avanzado poco, la Sanidad pública tampoco ha avanzado, yo creo que hay que potenciar más la Sanidad pública en beneficio del Estado social, del Estado del bienestar; hay que ir también a garantizar lo que es el contrato de trabajo, es decir, hay que normalizarlo, hasta ahora ha habido -ha habido no, hay- una cierta precariedad, yo creo que hay que modificar la Ley Básica de Empleo, yo creo que hay que

profundizar en la reforma fiscal de tal manera que la reforma fiscal no afecte o no favorezca de manera desigual como se viene produciendo, concretamente en esta última etapa; y hay que profundizar en la cuestión de las libertades; [...] hay que ir a la creación del Consejo Económico Social, donde los trabajadores sean parte de las decisiones económicas de este país, y lógicamente hay que incorporar a los sindicatos a la vida política e institucional, a la participación pública, como en cualquier país de Europa (nosotros creemos que en este sentido se ha avanzado poco y las reformas sobre el papel estan hechas pero en la práctica no se aplican).

3) Modernització de l'estructura productiva

José Luis CORCUERA

1. MODERNITZAR PER A GENERAR MES EXCEDENTS I DISTRIBUIR-LOS SOLIDARIAMENT.

Modernizar la estructura productiva es hablar de tecnologías, es hablar de participación de los sindicatos en órganos -llámese como se llamen- de colaboración, de cogestión... es decir al final el trabajo es una fuerza fundamental en una empresa, una fuerza fundamental. ¿La empresa anda mejor con los trabajadores -por decirlo en términos coloquiales- "cabreaos" o con trabajadores que colaboren a sacar adelante un proyecto industrial? Pues yo creo que en la segunda opción las cosas funcionarán mucho mejor. Por tanto yo creo que será imparable una mayor participación en el seno de las empresas cada vez más profunda de los trabajadores y de los sindicatos. Yo creo que eso es imparable. Llegará más tarde o más temprano, pero a mí me parece que esa es una reivindicación sindical que se seguirá cumpliendo como se ha cumplido en otras sociedades. Respecto de los temas tecnológicos, pues ¿por qué no? Si los temas tecnológicos afectan a la colectividad de una empresa, parece lógico que los trabajadores tengan sus dudas o tengan su necesidad de participar en algo que les va afectar directa o indirectamente. Otra cosa es que uno se oponga a la necesidad de modernizar el aparato productivo español, pero este no es el caso de UGT. UGT por ejemplo ha estado de acuerdo en la reconversión industrial no tanto porque sea la reconversión industrial una opción política, sino algo que afecta a los trabajadores. Yo como estoy convencido de que la empresa que no es o no se la hace competitiva es una empresa que terminará no siendo y por tanto no habiendo trabajadores en esa empresa, pues a mí me parece que negarse a la modernización de nuestro aparato productivo, a hacer que este aparato productivo sea competitivo, eso sí que es una entelequia y es estar contra el signo de los tiempos. Otra cosa distinta es si esa modernización o esa aportación tecnológica que sustituye muchas veces mano de obra genera unos excedentes que hay que discutir qué se hace con ellos. Bueno ahí hay muchas fórmulas, desde los fondos sociales de inversión, para discutir qué se hace con una parte de ese excedente, cómo se reinvierte, en qué se reinvierte para generar empleo, a mí me parece que ahí hay un campo

enormemente amplio para que discutan los sindicatos en el futuro. Pero si la discusión de estas cosas se lleva por el, no sé si decirlo, sectarismo de pensar que si una aportación tecnológica o un cambio en las relaciones o en la marcha de una empresa que pase de una situación de dificultad a obtener unos grandes excedentes, ¿esos excedentes se los tienen que repartir exclusivamente los trabajadores de esa empresa? Pues a mí me parece que ese es un mal camino. A mí me preocupa por ejemplo ahora oír algunas cosas que oigo, decir por ejemplo "los empresarios están ganando dinero y hora es que empecemos los trabajadores a obtener una parte de ese aumento de beneficios", y la pregunta que yo me hago es: primero ¿qué trabajadores?, ¿cuáles?, porque yo estoy de acuerdo en ese planteamiento, lo que ya puedo estar en desacuerdo si me dicen quién o qué trabajador es el receptor de ese aumento de beneficios. Si me dicen que tienen que ser exclusivamente los activos, es decir los que tenemos trabajo, yo estaré en desacuerdo. A mí me parece que eso no es una política solidaria. Si me dicen que ese aumento de los excedentes debe de tener o debe de buscarse un fin social prioritario, me parece que tienen que ir a la inversión y por tanto ya estamos hablando de otros instrumentos, de otra política sindical, es decir estamos ya hablando de otra serie de cosas, en mi opinión más serias y mucho más difíciles.

Apolinar RODRIGUEZ

1. UN OBJECTIU ESTRATEGIC: LA MODERNITZACIO DE L'ESTRUCTURA PRODUCTIVA.

El objetivo del sindicato de "modernizar la estructura productiva" en lo que se diferencia en relación a ideas similares propuestas por otros agentes sociales en todo caso es en el acento de dónde está la modernidad en la empresa. Y los empresarios creen que está en los equipos y nosotros creemos que está en la realidad viva de la empresa, y esta empresa no es más moderna que la europea porque los activos fijos de la empresa sean más punteros, porque incluso esa comparación ya de grandes empresas españolas con extranjeras empieza a descubrir un diagnóstico equivalente, es decir en cuanto al nivel material. Nosotros creemos que nuestra empresa es todavía vieja en lo organizativo, en el sentido unilateral de la decisión, en la falta de entendimiento de la empresa como un espacio social donde operan agentes distintos cuyo protagonismo tiene que tener eficaces canales de realización y donde algunos aspectos de la vida de la empresa son fundamentalmente aspectos que deben dirigir y gestionar los propios trabajadores. No todo lo que ocurre en la empresa debe ser objeto ni siquiera de una decisión colegiada del empresario con los trabajadores, por ejemplo, en la salud laboral, ese es un activo fundamentalmente personal cuya gestión corresponde a quien tiene este activo, que son los trabajadores, estableciendo comités de salud, no digo ya paritarios sino incluso mayoritarios de los trabajadores en la empresa.

Entonces esa es quizá la diferencia de acento en la idea de modernización. Yo creo que nuestras empresas de la industria

básica, en términos de activos fijos, ya no son muy distintas de las europeas, no nos engañemos, aunque en término de output, de resultados finales, de términos de productividad y competitividad sí lo sean, pero es porque toda la organización productiva en la empresa es radicalmente vieja frente a la europea. Entonces cuando nosotros hablamos de modernizar, naturalmente, ¡como no!, pensamos en la infraestructura física y tecnológica de esa modernización, sin la cual no tiene sentido hablar, pero sobre todo el acento lo ponemos donde va a haber más resistencia a la modernización, que es en la reconfiguración de la organización del trabajo, de la organización de la empresa y donde hay pero viejísimos atavismos que reproducían miméticamente el sentido dictatorial de la sociedad en la empresa; y ahora yo pienso que las empresas en nuestro país son como puntos duros de los comportamientos sociales, es decir, que la sociedad es democrática pero cuando llega a la puerta de la fábrica deja de serlo; la sociedad está sensibilizada con el medio ambiente pero cuando llega a la puerta de la fábrica, allí los trabajadores se chupan 8 horas que les empeoran su salud; es decir son puntos duros de la cadena ecológica, son puntos duros de la cadena democrática, son puntos duros de la cadena de comportamientos ¿no?, mucho más jerárquicos, mucho más machistas en otros casos y tal. Entonces la idea fundamental nuestra es que la empresa se modernice, que la empresa se haga sociedad, es decir, y que tenga los mismos comportamientos sexistas, democráticos, ecológicos, que tiene la sociedad para otros ámbitos fuera de la puerta de la empresa.

4) Democràcia industrial

Justo DOMINGUEZ

1. LA DEMOCRACIA INDUSTRIAL, UNA ASSIGNATURA PENDENT.

Una de las asignaturas pendientes todavía de la democracia es lo que se llama la democracia industrial. Yo de todas maneras creo que se ha avanzado, pero en cuanto a la participación de los trabajadores se ha avanzado poco. La implantación de nuevas tecnologías, la robótica, la informática, la telemática, todo esto, se está implantando prácticamente al margen de los trabajadores. Y las empresas lo imponen. Y el problema no es que lo impongan, el problema es que los recursos que genera eso, a pesar de la enorme dependencia externa que tenemos en ese sentido, de la implantación de nuevas tecnologías, los recursos que generan no se están destinando, en mi opinión, al objetivo fundamental que es la creación de empleo. Por lo tanto, un poco se viene produciendo una mayor división, lo que es la sociedad dual, es decir, los que tienen mucho van a tener más, es decir, los ricos son más ricos y los pobres son más pobres, para entendernos mejor. Por lo tanto a mí me parece que aquí pues falta una norma que regule esto, eso venimos reclamando de la Administración. De alguna forma, pues el propio Presidente del Gobierno hablaba hace pocos días de la participación de los trabajadores en los fondos de inversión, pero mire usted si los empresarios ya son reacios a enseñarnos los TC1

y los TC2, por ejemplo, por poner lo más sencillo, que es obligado por ley, cómo van a permitir que nosotros opinemos sobre el destino de sus recursos; regúlelo usted por ley, y luego nosotros trataremos a través de la presión sindical de exigirlo. Nosotros lo que hacemos, lo que estamos haciendo en este campo es, primero, un proceso formativo importante, habida cuenta que las empresas no lo hacen, es decir, lo hacen de acuerdo con sus estrictos intereses, pero ahí hay montones de empresas en las que se forma a una parte muy limitada de los trabajadores, y la otra pues sigue estando en el pelotón de los torpes, con un riesgo y es que la concentración de recursos o de rentas se está produciendo en un sector muy concreto de gente cualificada, pero de un sector numéricamente ínfimo. [...]

Yo creo que todo esto será muy difícil mientras que no se cree una nueva mentalidad empresarial en nuestro país, que afortunadamente parece que va emergiendo. Es decir aquí hay posicionamientos muy reaccionarios, no ya solamente en la pequeña empresa, la empresa familiar, donde ... bueno pues, se sitúa la mayor parte de los trabajadores, pero es que en las grandes empresas también; en las grandes empresas en estos momentos no se permite que los trabajadores tengan acceso..., más incluso, en las empresas públicas, por eso yo decía que es una asignatura pendiente, hay empresas públicas donde todavía no participamos ni siquiera en el Consejo de Administración, algo insólito, y sobre todo en las empresas de interés social ¿no?. En fin, yo creo que aquí... ese es uno de los retos más importantes que tiene el Sindicato, porque mientras no se demuestre lo contrario, y cuidado que no se entienda que yo no estoy por las nuevas tecnologías, pero mientras no se demuestre lo contrario las nuevas tecnologías, hasta hoy están generando desempleo, hasta hoy; por lo que he dicho antes, por el grado de dependencia externo que hay, porque el día en que las nuevas tecnologías se produzcan, se fabriquen en España, de manera general, pues seguramente que eso compensará, pero claro, el problema es que tenemos esa tremenda dependencia externa y el problema se genera cuando las nuevas tecnologías disminuyen el empleo y no lo generan de manera alternativa a través de la construcción de las nuevas tecnologías.

Apolinar RODRIGUEZ

1. PER LA DEMOCRACIA INDUSTRIAL.

La democracia industrial es uno de los claros temas de apuesta estratégica de la UGT: la democracia industrial y además compartida al 100% por toda la organización; lo único es que hay aquí un debate, pero es un debate ya de segundo grado, y es cuáles son las fórmulas concretas, no ya de... digamos la apertura de la democracia industrial, donde queda tantísimo por hacer, sino las fórmulas concretas de un aspecto de la expresión de la democracia industrial que es la participación en la gestión de las empresas, que esto es un aspecto de los muchos aspectos, porque el aspecto de la salud laboral que te comentaba antes es anterior, el aspecto de la necesidad de que la formación profesional sea asumida por los

propios trabajadores es otro aspecto fundamental ¿no?. Entonces, pues en eso hay los que son partidarios de órganos de vigilancia, es decir, de un sistema dual en los órganos rectores de la empresa que permita en el superior de esos órganos una participación decidida de los trabajadores, y un órgano de administración ya basada en un bloque de directorio, y los que apoyándose en el modelo societario español, digamos el modelo monista de los países latinos que hay un sólo Consejo de Administración, pues la participación directa en eso. Es decir que aquí, en ese tema, pues hay un debate todavía, pero ya si me apuras es... aunque tiene una base política clara, es el modelo de participación centro europeo o más bien latino ¿no?, en la gestión de las empresas pero que en cualquier caso no supone en modo alguno más que la búsqueda del mejor modelo de la participación en la gestión, como uno de los aspectos, uno de los capítulos de la democracia industrial en la empresa, pero uno de los muchísimos capítulos de la democracia industrial en la empresa.

5) Hegemonia social per mitjà d'un gran sindicat

Apolinar RODRIGUEZ

1. UN PROJECTE SOCIALDEMOCRATA: ACONSEGUIR L'HEGEMONIA SOCIAL PER MITJA D'UNA GRAN ORGANITZACIO SINDICAL.

En 1976 nosotros teníamos una gran esperanza de que la UGT se abriera camino aunque también conocíamos lo que ha sido la realidad latina, es decir, donde... no sé, la realidad latina hace que los comunistas hayan tenido peso en lo político y tal y mucho peso en los sindicatos, este es el caso de Portugal, la vía a la democracia en Francia e Italia pues eran siempre las referencias, por tanto había mucha gente que no daba un duro por la UGT en el 76 porque si había una primacía política de izquierdas en España -lo que ya revelaban los informes sociológicos de aquel entonces- en el terreno social, parecía un terreno abonado para la influencia de los comunistas en el terreno sindical. Yo creo que la gran sorpresa para algunos, no para nosotros, fue que la UGT se ha abierto camino, lo que pasa que se ha abierto camino con un enorme coste, ¿no?, ha sido el coste de una competencia sindical despiadada que ha dejado jirones tras de sí y yo creo que ahora la construcción de la hegemonía sindical tiene que adquirir otras pautas y a nosotros no es que nos guste la pluralidad sindical, es una equivocada opinión que los comunistas sobre todo han trasladado de UGT, lo que nos gusta es la libertad sindical, que es distinto. Por eso nosotros pensamos que cabe soñar un mundo de libertad sindical con ausencia o con apenas flecos de pluralidad sindical y es hacia ese objetivo al que nos dirigimos. (...)

Creo que las expectativas en aquel entonces eran a corto plazo la de compartir el mapa sindical con Comisiones Obreras en una realidad plural como la propia de los países latinos. No como la realidad portuguesa donde los socialistas no habían trabajado en el terreno sindical y los comunistas prácticamente tenían la hegemonía absoluta en el terreno sindical, sino un poco como

ocurrió en Francia, ocurrió en Italia, aunque con una pluralidad más fracturada que aquí, ¿no? Lo que ocurre es que eso es sólo un primer paso. Nosotros creemos que para poner en marcha todo un proyecto socialdemócrata hace falta una gran organización sindical, no que ganen las secciones sino algo más que eso, es decir no con primacía electoral sino como hegemonía social. Y la hegemonía social es mucho más que ganar unas elecciones, es encuadrar a la gran mayoría de la sociedad, a los jóvenes, a los ancianos, a los que trabajan, generar este orgullo del que hablaba, un poco de una organización social con capacidad de respuesta, con capacidad de servicio, que es un gran referente social y que juega un papel primordial en la izquierda socialista.

6) Cap a un cos social organitzat: de l'afiliació a l'enquadrament

Apolinar RODRIGUEZ

1. ELS OBJETIUS D'ENQUADRAMENT: CAP A UN COS SOCIAL ORGANITZAT.

En UGT tenemos los retos, digamos, de los efectos centrífugos de la segmentación del mercado de trabajo. Y que son por una parte los más desfavorecidos, es decir, economía sumergida, trabajadores precarios, los parados, a los que hay que proponer ya cosas concretas de hacer. Ese es un hueso donde no hemos entrado suficientemente. Otra tarea que de cara a la construcción del Estado de bienestar es fundamental y con un cambio en la pirámide demográfica de nuestro país, es el de los jubilados, y ahí no solamente podemos y debemos actuar a través de una federación clásica de industria, como la federación de jubilados, sino a través de entidades asociativas que permitan digamos gestionar algunos aspectos de la vida de la tercera edad, como puede ser nuestra... la asociación de ocio y cultura de la tercera edad, coordinar la labor en los hogares de la tercera edad, preocuparse por algunos aspectos asistenciales geriátricos. [...] Y luego ya en el ámbito de los que trabajan yo creo que tenemos que atender de un modo mucho más prioritario a la mujer y a los técnicos y cuadros, porque yo creo que la imagen, el rostro-tipo del obrero industrial y masculino, que de alguna manera era, en términos estadísticos, la moda de lo que es el trabajador sindicado, ya no puede ser, no debe ser el rostro-tipo del nuevo sindicato; el rostro-tipo del nuevo sindicato no es siempre masculino y desde luego no es de un trabajador de la industria, sino del servicio,y hoy es más importante penetrar y entender la realidad social y productiva que significa pues el Centro Ramón y Cajal que la Seat, quiero decir porque es incluso más vital para la sociedad, son centros más neurálgicos de la propia sociedad, aparte de que incluso en términos de la concentración laboral, de importancia social y de papel plural de una realidad nueva, explica mucho más los nuevos fenómenos de la sociedad el Centro Ramón y Cajal que, no sé, la factoría de la Zona Franca de Barcelona de la Seat. Quiero decir que ese cambio tendencial de rostro también significa una nueva manera de enfocar la solución a los problemas que ya no

puede ser desde una perspectiva industrial y masculina. Otro colectivo que nos hemos dejado fuera mucho tiempo... es el de la realidad rural, no quiere decir la realidad agraria en sentido estricto, la realidad rural española. No podemos sólo sindicar y atender a los trabajadores, a los jornaleros (que ya lo hacemos)... sino atender, encuadrar y buscar soluciones al pequeño agricultor y ganadero. Y por último terminar de atender la realidad rural al margen de su sentido agrario, es decir lo no agrario de lo rural, porque digamos la realidad rural no es sólo una realidad agraria y el futuro de la realidad rural y de su homogeneización, entre el campo y la ciudad, el viejo deseo ¿no? de homogeneización social entre el campo y la ciudad, requiere un tratamiento del medio rural que no definitivamente busque soluciones sólo en el tema agrario sino -la idea de tranformación- en ir buscando una gradación suave de lo que significa la especificidad del campo, de lo rural, respecto a la urbe, a la ciudad, como concentración de tejido industrial y de servicios. Entonces esas son las cosas, resumiendo, mujer y técnicos por un lado de los que ya trabajan; de los que trabajan mal, pues los precarios, la economía sumergida y sobre todo el medio rural. Y naturalmente envolviendo todo eso el problema del paro, que a veces tiene rasgos inespecíficos desde el punto de vista sectorial, estructural y de segmento del mercado de trabajo, y a veces los tiene específicos.

En relación al lema "un sindicato para todos", la idea de CCOO, legítima por otra parte, es de ampliar la base social del sindicato; la nuestra es de ser un cuerpo social organizado, de quienes trabajan en la sociedad, en un sentido mucho más amplio. Es decir, por ejemplo, CCOO no trabaja en el taxi, nosotros sí; no trabaja en el pequeño agricultor y ganadero, lo hace a través de otras organizaciones donde políticamente los comunistas tienen cierta fuerza. Es decir que hay realidades que en su propia vocación ya demuestran conceptualmente la ausencia de universalidad, es decir que nosotros no sólo nos preocupa el asalariado del taxi, sino el taxista. [...] A nosotros no sólo nos preocupan los jornaleros, sino el pequeño agricultor y ganadero y yo creo que eso también ha tenido un encuadramiento organizativo. Y luego en el ámbito clásico de lo que es la estructura productiva y su extensión jerárquica pues nuestro sindicato tiene una vocación de encuadrar a todos los trabajadores, desde el peón hasta el director de la empresa. CCOO todavía eso no lo ha digerido suficientemente, y aunque nosotros y todos estamos pensando fundamentalmente en acentuar la afiliación de los técnicos medios y tal, pero cuando uno va a Europa, no digamos ya Suecia, o Alemania y tal, pues los directores generales de la empresa también están sindicados, está todo el mundo sindicado en un mismo sindicato.

Justo DOMINGUEZ

1. TREBALLADORS MANUALS I PROFESSIONALS: ELS COL.LECTIUS PRIORITARIS PER A UGT.

Los colectivos sociales prioritarios para UGT podríamos clasificarlos en dos: unos son los trabajadores manuales, los trabajadores... digamos el mundo proletario, para entendernos, y los trabajadores que han tenido la suerte de situarse en un contexto de bienestar diferente, la gente que ha tenido la posibilidad de realizarse profesionalmente, y ese es el mundo de los profesionales. Son dos colectivos muy diferentes. Por una parte: nosotros nos dirigimos a los dos, a unos porque tienen que alcanzar cotas de bienestar: ¿qué trabajador de ese primer colectivo no pretende que su hijo o su familiar allegado, o su nieto, o cualquier ciudadano que le rodea se sitúe en el otro contexto? Yo creo que todos, en fin, eso que llamamos los cuadros, los mandos intermedios, los intelectuales, cualquier trabajador, es natural que los que trabajan en el mundo proletario (que haya quien le sabe mal la palabra de proletario ya, incluso en las filas de la izquierda) pues quiere que su hijo se sitúe allí. [...] Nosotros creemos que los intelectuales, los profesionales deben estar sindicados, porque a su vez el grado de dependencia es el mismo. Es decir, aquella vieja historia de que los intelectuales formaban parte del cuerpo de las empresas y era gente muy utilizada, muy instrumentalizada, eso ha pasado a la historia; entonces el grado de dependencia de una persona que realiza un cargo de responsabilidad en una gerencia, en una dirección o en un consejo de administración, el grado de dependencia es el mismo, y por lo tanto necesita también el instrumento del sindicato. Por tanto, nosotros dirigimos la atención, luego dentro de cada uno de esos colectivos hay las especialidades de ellos, pero desde luego el interés de la UGT es que este problema se resuelva por la vía de la sindicación, de los unos y de los otros, porque a fin de cuentas si los unos han crecido algo han tenido que ver los sindicatos, algo han tenido que ver los sindicatos. Y si los otros crecen, yo creo que también se deberá fundamentalmente al papel de los sindicatos.

7) Orientació cap al compromís i la concertació

José Luis CORCUERA

1. UN SINDICALISME A IMATGE DEL DE CENTREUROPA I ORIENTAT A LA CONCERTACIO.

El modelo que ha influido en la definición del sindicalismo ugetista es el sindicalismo del centro y norte de Europa, en mi opinión. Comisiones, en cambio (...) eso del sindicalismo del nuevo tipo... si en el movimiento obrero está casi todo inventado. Nosotros aquí, como en tantas cosas y sobre todo los que llevan en democracia tanto tiempo y tantos años, ¿verdad? pues algunas veces debiéramos aprender a aceptar que hay algunos que saben un poquito más que nosotros de estas cosas porque llevan muchos años

en estas cosas, en hacer organizaciones. Yo ¿por qué creo que el futuro es más un futuro centro-norte de Europa? Porque yo creo más en el compromiso, es decir esta discusión de movilización-negociación o negociación-movilización para mí es una discusión que no tiene sentido, porque concertar se concierta siempre. ¿Qué es un convenio colectivo más que una concertación, más que un acuerdo entre partes que defienden intereses contrapuestos? Bueno, pues, al final ... si no pones en cuestión el modelo de sociedad, al final el compromiso en el movimiento obrero es algo que avanza y los sindicatos más fuertes que hay en Europa son sin ninguna duda los sindicatos que hay en el centro y en el norte de Europa.

2. L'ESTRATEGIA DE CONCERTACIO EN UGT.

A través de las resoluciones de sus Congresos, UGT mantiene la estrategia de la concertación sin ninguna duda que sí. Es decir el último Congreso mantiene esa política sindical de forma clara. ¿Puede la situación de estos últimos años hacer modificar ese planteamiento? Yo creo que no. Otra cosa es que lo pueda enriquecer, que el planteamiento de la concertación puede ser enriquecido, completado, profundizado, todo eso a mí me parece que es no solamente útil sino que conveniente y válido. No creo que eso suponga un cambio, porque insisto, atendiendo a las resoluciones se demuestra que esto es así, pero ¿es que para la UGT esa política ha sido negativa, como para plantearse el cambiarla? Hombre, si uno compara lo que era la UGT en 1978, en las elecciones sindicales del 78, con lo que fue en las elecciones sindicales del 80, donde ya había producido un Acuerdo interconfederal en solitario, y con las elecciones del 82, y con las últimas elecciones, no parece que la política de la UGT haya desconectado de la mayoría de los trabajadores. La mejora del 80 respecto del 78 de la UGT es espectacular, la mejora del 82 respecto al 80 es espectacular, pasa a ser la primera fuerza sindical en el país. Por tanto, yo creo que esa política es conveniente, cualificándola, ampliándola, sigue siendo conveniente y sigue siendo un instrumento de política sindical de primera magnitud, pero es que además, yo es que tengo la sensación de que eso es lo que desea la inmensa mayoría de la sociedad y yo estoy seguro que la inmensa mayoría de los trabajadores. [...]

Concertar es... primero definir, y aceptar por tanto, que para ponerse de acuerdo tienen que ceder las partes. Es decir, en lo que es una política de concertación no puede haber imposición de parte, porque es un acto voluntario. Por tanto, yo creo que no hay nadie que se pueda negar a hacer el esfuerzo que sea necesario para tratar de buscar un margen o un cauce de acuerdo. Otra cosa es si esa concertación culmina en un acuerdo o no culmina en un acuerdo, pero lo importante desde mi punto de vista es que el principio, lo que está en el origen de la concertación, que es la búsqueda de un acuerdo, esté claramente asumida, porque luego es importante que haya acuerdo, es muy importante que lo haya, pero eso ya dependerá de si las partes valoran que el acuerdo es positivo o es negativo. Ahora si, llamémosle, el espíritu se mantiene yo creo que no se termina de romper la baraja. (...) Yo he negociado prácticamente

todos los acuerdos que se han producido en España y hombre, ciertamente, la situación política por la que pasa un país o la situación económica tiene una repercusión, aunque sea subjetiva, en la actitud de los que están negociando y de las organizaciones, pero yo creo que al final las organizaciones toman la decisión de suscribir o no suscribir un acuerdo en función de sus contenidos y no de que sean al 100% aceptables, sino que sean más los beneficios que los perjuicios. Es decir, esa es la valoración que creo yo hacen las organizaciones que suscriben un acuerdo, y entre los beneficios entran beneficios múltiples, no solamente su propio contenido sino muchas cosas que se derivan de ese contenido.

3. EL MOVIMENT OBRER ESPANYOL -I EN PARTICULAR LA UGT- NO SEMBLEN INTERESSATS A DEFINIR AMB EL GOVERN LES PRIORITATS NACIONALS.

Yo ahora estoy un poco perdido, un poco perdido porque encuentro algún contrasentido. Yo creo que respecto de la acción sindical los objetivos son parecidos: Yo creo que se sigue intentando cualificar la acción sindical, es decir no pivotar exclusivamente sobre el salario, los aspectos reivindicativos, sino que se intenta intervenir en otras cosas que hasta la fecha han sido ajenas a la labor de los sindicatos pero que tienen mucho que ver con los sindicatos. Yo creo que se profundiza en el último Congreso, por ejemplo de la UGT, muy seriamente en esa cualificación de la acción sindical y... si no estuviera yo ahora despistado, porque estoy un poquito despistado con lo que estoy viendo, diría que lo que se pretende es discutir, no sólo sobre qué comportamiento tienen que tener los salarios, o qué comportamiento debe haber en cuanto a jornada de trabajo, o entre políticas que repartan mejor el trabajo existente, sino aspectos que tienen mucho que ver con el salario diferido, o que tienen mucho que ver con el bienestar, no sólo de los trabajadores en el período de tiempo en que están en la empresa, sino también fuera de la empresa. Eso es lo que yo había entendido que estaba haciendo el movimiento obrero español, aunque ya digo que en este último año (1987) ando un poquito despistado porque no he conseguido entender cómo es posible que no se haya aceptado la oferta del Presidente del Gobierno que ofreció antes del verano. No he conseguido entender con la práctica sindical que tiene el sindicalismo español, con una actitud por parte de Comisiones de siempre querer negociar todo, incluso de querer negociar la política económica, ya sea de este o del anterior Gobierno, que en una oportunidad como la de poder discutir cuál es la situación de nuestro país, la situación global, ya sea la situación económica, ya sean los márgenes de política económica, ya sea la situación social, no consigo entender cómo no se ha formalizado esa mesa de negociación, no sólo para ver cuál es la realidad socioeconómica en nuestro país, sino para discutir qué hacer y qué prioridades atender dada la situación española y los márgenes que tenemos como país. [...] Pero yo creo que los objetivos siguen siendo los mismos, es decir una mayor presencia institucional de los sindicatos, que a mí me parece que tienen legitimidad para reclamarla, una mayor presencia, si se quiere: corresponsabilización, de los sindicatos en la empresa, o de los

trabajadores; todos esos objetivos a mí me parece que no han variado, si yo atiendo lo que dicen los líderes sindicales llego a la conclusión de que no ha cambiado, luego veo algún comportamiento y ya me confunden un poco pero no creo que haya cambiado lo fundamental.

Apolinar RODRIGUEZ

1. CAP A UN NOU MODEL DE CONCERTACIO: DEL PACTE SOCIAL "ENTREGUISTA" AL CONSENS SOCIAL AMB ORIENTACIO DE PROGRES.

La concertación que hemos practicado hasta ahora ha servido para otras cosas, es decir para no agravar el problema del desempleo en nuestro país, y el AES ha permitido incluso abrir un nuevo período de generación de empleo a partir del segundo semestre del 85. Ha sido el gran mérito del Acuerdo Económico y Social. En el futuro las fórmulas de concertación requieren ser menos enunciativas y más operativas. Más por la transformación y la reforma estructural que por la legitimación de políticas. Entonces, siempre hay una composición ambivalente de esas realidades en los viejos acuerdos, lo que nosotros no queremos es repetir los viejos acuerdos, dejando lo que tenían de menos positivo -en algún caso incluso de negativo- los viejos acuerdos, y perder lo que supone de experiencia lo positivo. Yo creo que la experiencia de estos años nos permite, manteniendo el activo social que supone la concertación, poner el acento en delimitar los ámbitos de negociación, fijar de una manera clara los afectados y los interlocutores, darle un sentido operativo y no enunciativo a los acuerdos, servir para la transformación y el desarrollo y no para la legitimización de lo que se hace, es decir para todas estas cosas. Esas son las grandes reflexiones que ha hecho nuestro sindicato respecto a la experiencia de los acuerdos, y sin perder la virtualidad de los mismos que han servido para muchas cosas, en este país, hoy no se entendería España -incluso la mejoría económica que se ha producido- sin esos grandes acuerdos que se suscribieron en el pasado.

La concertación introduce un valor en la negociación mucho más amplio de lo que ha sido la clásica negociación contractual de los sindicatos y en el ámbito de empresa; entonces en ese sentido, que es como yo creo entender la concertación, quiero decir: haciendo de eso una práctica social muchísimo más amplia, y buscando no sólo el contrato de trabajo en la empresa sino el consenso social en el conjunto de la sociedad, es como yo entiendo la concertación. Entonces, ¿dónde se ha producido a mi juicio un sentido negativo de la concertación? Pues mira, la concertación entendida como búsqueda de un consenso pragmático, es decir de un consenso carente de ideología y de orientación social. Nosotros somos contrarios a esa idea de la concertación de cualquier consenso. No cualquier consenso. Nosotros creemos que este país por razones sociales, económicas, incluso de expresión política, es un país que apuesta en términos políticos y sociales por un consenso en la orientación de progreso, la orientación de modernización; es decir, nuestro país es mayoritariamente de izquierdas para entendernos

coloquialmente. Entonces, nosotros queremos una concertación que permita fórmulas de cohesión económica y social, de consenso pero con una orientación determinada, no con el pragmatismo tecnocrático de tabula rasa: los empresarios piden que haya menos fiscalidad, los sindicatos piden que haya más y el Gobierno arbitralmente pues que se quede como está; los sindicatos piden más protección social, los empresarios menos y el Gobierno arbitralmente que se quede como está. Ese es el sentido pragmático del consenso, que choca con un principio de legitimidad, incluso de compromiso político y social, que en esta sociedad ha adquirido tanto el Partido Socialista -con las elecciones- como la UGT en su propio ámbito laboral. Nosotros somos partidarios de un consenso pero con orientación social, un consenso hacia la modernización y el progreso social; lo que significa por tanto que una nueva fiscalidad debe ser objeto en lo fundamental de un nuevo consenso,pero con una orientación definida; una política de protección social o laboral debe ser objeto, en la medida de lo posible, de consenso, pero también con una orientación de incrementarla, no en cualquier orientación o en la orientación arbitral de la suma cero, o ese tabula rasa pragmático. Eso ha sido yo creo lo que podría enviciar la idea de consenso, en el sentido viejo de pacto social, digamos, entreguista, y que nosotros no somos partidarios, pero también se ha entendido mal nuestra idea de consenso; nuestra idea de consenso no es un consenso pragmático, un consenso en una orientación determinada. Lo que pasa que lo que queremos hacer, la construcción de un Estado de bienestar, no la queremos hacer en choque frontal con los empresarios, sino que entren en la vía de progreso, aunque entren reticentes, no entren como si esa fuera su política -obviamente no la es- pero queremos incluso ganar a los otros agentes sociales para esa orientación de progreso en la medida de lo posible, y sobre todo eliminar los niveles de crispación más graves en esa orientación de progreso.

En cada momento social ese consenso tiene unas legitimidades políticas y sociales. En base a eso, pues también un sindicato tiene que operar ¿no?, es decir en una realidad social determinada hay que defender nuestros intereses pero en la lógica de donde está el consenso social, o el centro, digamos, del consenso social, el equilibrio social que produce el consenso. Pero yo creo que cuando hay una apuesta decidida desde una mayoría de progreso con un sindicato como el nuestro, con una fuerte implantación en la sociedad, ese consenso social tiene que buscarse en las fórmulas de progreso.

Antón SARACIBAR

1. CONCERTACIO I SOLIDARITAT, TRETS CLAU DE L'ESTRATEGIA D'UGT.

Ha habido dos rasgos que han identificado la política sindical de la UGT, la concertación y la solidaridad; y la pretensión, el objetivo es conseguir un aumento considerable del empleo en España. Yo creo que todo lo que hemos hecho en materia de negociación colectiva, en relación a la reconversión, en relación al mercado de trabajo, con las subvenciones para contratar a jóvenes, etc., ha estado basado en nuestra preocupación por el empleo, en nuestra

preocupación por la incipiente sociedad dual, entre los que tienen empleo y los que no, los que cobran seguro de desempleo y los que no, diferencias entre jubilados y pensionistas, hemos estado también muy preocupado por los trabajadores marginados, por los que no tienen capacidad de negociación y presión y no negocian ningún convenio y tienen el salario mínimo interprofesional. (...) Y así esa idea o esa filosofía se plasmó en el Acuerdo Nacional de Empleo y, finalmente, en el Acuerdo Económico y Social. Y esquemáticamente eso es lo que yo destacaría... Y sigue siendo una preocupación. Por eso seguimos defendiendo una política sindical porque nos parece la más acertada en un contexto de crisis y con un alto índice de desempleo, que se basa en establecer un marco de concertación, que tiene distintos procedimientos. La concertación no es un acuerdo económico y social, no es el ANE, la concertación tiene diversos procedimientos, y no se puede hablar de la concertación en los términos del AES para siempre ni mucho menos. Se ha demostrado que en el 87 no se ha producido esa concertación, en el 88 tampoco, pero, en cambio, venimos defendiendo la concertación, con procedimientos variables en función de las circunstancias, porque pensamos que un marco de concertación donde se promocione el diálogo social, donde se garantice la autonomía de las partes, es el mejor marco para defender esta política de solidaridad que es algo que la UGT viene defendiendo y seguirá defendiendo, porque eso es consustancial con una organización sindical de clase en un contexto de crisis económica y alto índice de desempleo como se da en España.

Justo DOMINGUEZ

1. LA CONCERTACIO VISTA DES DE CATALUNYA.

El tema de plantear la concertación en Cataluña no es una novedad, es decir, nosotros hemos planteado una oferta ahora de concertación en la que de alguna forma lo que tratamos es de trasladar, naturalmente, las responsabilidades de escenario, y es porque también, lógicamente, la realidad territorial de España ha sufrido una transformación importante: los gobiernos autónomos tienen unas competencias que no tenían antes, y sobre esas competencias inciden en el mundo del trabajo, la política social, la política sanitaria, eso está transferido, la educación, la enseñanza, eso está transferido, la vivienda. ¿Por qué queremos concertar alguna de estas cosas?, porque creemos, siendo partidarios de la concertación, que algunos de estos capítulos que antes se concertaban en el contexto general, esos han cambiado de lugar, y por tanto queremos concertarlos de manera si es parecida, parecida, y si es diferente, diferente. ¿Por qué? porque hay que dotar a las instituciones de contenido. Claro, si la Generalitat tiene en estos momentos competencias en materia de lo que acabo de decir, bueno, pues es natural que concertemos, y eso ¿qué le da?, eso le da naturalmente más carta de naturaleza, más prestigio a la propia institución, pero también a los sindicatos en el marco en que se mueven, porque aquí hay una realidad en estos momentos territorial, cultural, que de alguna forma se tiene que reflejar

también en hechos. [...] ¿Ventajas e inconvenientes? Pues yo no creo que haya inconvenientes. Es que los sindicatos también se tienen que comprometer en el desarrollo económico de la sociedad; pero claro para que se comprometan tienen que tener participación, y la participación se hace a través de la concertación, por lo menos hoy, aunque no se reconozca institucionalmente más este hecho.

QUARTA PART

LA CULTURA SINDICAL DELS LIDERS DE LES ORGANITZACIONS

I - PREAMBUL: EL CONCEPTE DE CULTURA SINDICAL

La part d'aquest llibre que el lector té ara al davant correspon, de forma més estricta, al que hem denominat cultura sindical. Les percepcions dels líders sindicals presentades en aquest capítol han estat la primera matèria essencial per abordar-la sociològicament. El seu objectiu no era altre que aproximar-se a aquesta cultura; és a dir, aprehendre la visió del món que tenen els estrategs del sindicalisme, detectar les línies evolutives de la seva cultura i, en menor mesura, també accedir a la dinàmica que fa que la cultura sindical dels líders influeixi o determini la conducta estratègica de l'organització.

L'anàlisi d'aquests textos s'insereix en el marc teòric general definit al model presentat a la Primera Part del llibre. Ens permeten fer-ne aquí un breu recordatori de les línies fonamentals.

Aquest model té l'objectiu central de crear un instrument que permeti establir i analitzar sociològicament les nocions que orienten l'acció sindical dels líders de les organitzacions que són objecte de la nostra investigació. Però tal com dèiem a la Primera Part, es tracta "no de totes les nocions, sinó d'aquelles nocions específiques que tenen relació directa amb l'activitat dels subjectes com a líders sindicals. I això en el supòsit que la determinació d'aquestes nocions específiques ens permetrà comprendre millor: a) les nocions específiques que sostenen els subjectes sobre la transició política i la transició sindical a Espanya; i b) la conducta estratègica de les respectives organitzacions".

L'objecte del model és doncs, en síntesi:

- el conjunt de nocions abstractes que sustenten els líders
- relatives a l'activitat que exerceixen com a dirigents sindicals;
- que guien o orienten aquesta activitat, i específicament les percepcions operatives de l'activitat diària;
- en el marc d'una organització formal (el sindicat).

"Es tracta, per tant, de nocions individuals que tenen una dimensió col.lectiva i que es creen i tenen efecte dins d'un context col.lectiu, el d'una organització."

L'univers de l'anàlisi que se'n deriva és restrictiu, donat que no considera la cultura de l'organització en conjunt, sinó tan sols la d'un dels seus components, la cultura sindical dels líders*. Aquesta visió del món, la cultura sindical, s'organitza damunt de tres eixos: la cultura organitzacional, la cultura política i la cultura econòmica.

Aquestes tres dimensions o components de la cultura sindical dels líders s'insereixen entre allò que en el "model d'acció sindical" s'ha definit com lògica de pertinença i lògica d'influència:

---

*. Vegeu el Quadre 5 del model, Primera Part, pàg.79.

a) "La cultura organitzacional pertany al terreny de la lògica de pertinença. Per tant es tracta de pautes de conducta i d'acció a l'interior de l'organització mateixa."

b) "La cultura política i la cultura econòmica pertanyen de forma precisa al que anomenem lògica d'influència. Es tracta de pautes de conducta i d'acció relatives a la relació entre l'organització, en la mesura que els líders sindicals la representen, i els contextos externs de l'acció sindical."

Les percepcions que estructuren la cultura sindical dels líders tenen dos tipus d'objectiu:

- una identificació "cognitiva" dels actors externs i/o dels contextos-objecte del nostre model;
- una guia o caracterització de la manera com l'organització ha de regular les seves relacions amb tals actors i en aquests contextos externs.

II - CULTURA ORGANITZACIONAL

II.1 INTRODUCCIO

Recordem que, segons el nostre model (vegeu pàg. 82), definim la cultura organitzacional com el conjunt d'orientacions sobre les "pautes de conducta i d'acció a l'interior de la mateixa organització (l'estatut assignat a l'aparell, el que té la base social i les pautes de relació entre l'un i l'altre)". Es tracta, per tant, no tan sols de les nocions relatives a la manera com organitzar-se racionalment i burocràticament (cultura organitzativa), sinó de les relatives al sindicat com a organització social (cultura organitzacional). Identifiquem tot seguit vuit indicadors que ens acosten a aquestes "orientacions sobre les pautes de conducta i d'acció" (vegeu indicadors 1 a 8, pàg. 83-85).

Com ja s'ha assenyalat, i a causa dels límits temporals del treball de camp, el qüestionari finalment utilitzat per a les entrevistes se serveix únicament d'una part dels indicadors prèviament definits. En el cas de la cultura organitzacional es van seleccionar les següents quatre àrees prioritàries (per a les quals es formularen preguntes específiques):

a - Interessos (indicador núm. 1)

Dues de les preguntes del qüestionari s'adrecen a les percepcions dels líders sindicals sobre la naturalesa dels interessos dels treballadors en una societat de capitalisme avançat, sobre els processos mitjançant els quals s'identifiquen i defineixen, la manera com se'ls representen i el paper de les organitzacions sindicals en aquest procés.

b - Objectius col.lectius (indicador núm. 2)

Dues preguntes més s'adrecen a les percepcions dels líders sobre la naturalesa i els nivells de les distintes reivindicacions i dels objectius que sorgeixen de l'acció col.lectiva dels treballadors.

c - Poder i autoritat (indicador núm. 4)

Una pregunta del qüestionari s'adreçava a un aspecte particular d'aquest indicador: la percepció dels líders pel que fa a la relació entre organització i base social a partir de la dicotomia representació-control (o dominació) amb què pot caracteritzar-se el paper de les organitzacions sindicals respecte a la seva base social.

d - Performance organitzativa (indicador núm. 8)

Finalment, es formulava una pregunta sobre les percepcions dels líders sobre el primer dels aspectes d'aquest indicador (vegeu pàg. 90): com l'aparell ha de resoldre el seu problema organitzatiu més immediat, és a dir, aconseguir que la base social contribueixi a l'acció col.lectiva i el pes relatiu que -relacionat amb això- cal assignar als termes de la dicotomia béns col.lectius / incentius selectius.

De les respostes dels entrevistats es desprèn, a més, informació sobre una altra àrea no inclosa al qüestionari:

e - Grau de participació (indicador núm. 5)

II.2 INTERESSOS

II.2.1 LES PERCEPCIONS DELS LIDERS

Comissions Obreres

Julián ARIZA

1. El sindicato es, efectivamente, una representación de intereses que tienen como tronco común desde mi concepción pues la pertenencia a una clase que se identifica con su condición de asalariada y dependiente, y lógicamente como tal clase por la consecución de unos objetivos comunes, de emancipación, por utilizar una terminología breve. Sin embargo, yo creo que cada vez más, no tanto por los cambios de mentalidad o de cultura, que también se dan en la clase trabajadora, sino por los tratamientos que en esta etapa histórica se están haciendo tanto de los problemas de la crisis económica como de las consecuencias de transformaciones en el sistema productivo por la revolución científico-técnica, esa conjunción de factores pues van segmentando los unos de forma negativa, elemento a combatir, no a conformarse la clase trabajadora, y por otra la van modificando de forma objetiva, irreversible, caso de la revolución técnica y científica por simplificar el lenguaje, y coger el más al uso. Entonces eso exige lógicamente que los sindicatos tengamos que adecuar en un caso en el terreno táctico, y que puede durar años, nuestra actuación a una realidad que está ahí, que está ahí, pero que es impuesta para tratar de modificarla, y por otro lado atender a esa nueva configuración en la composición interna de la clase obrera, para tratar de encontrar los elementos que permitan la reivindicación..., la defensa de sus reivindicaciones específicas. Pero esa complejidad que se da no puede ni mucho menos minimizar la existencia de las clases, la existencia de la lucha de clases, el carácter unificador que debe tener el movimiento sindical y la idea de que hay que hacer un sindicalismo para todos.

2. Los intereses del empresario en conjunto son más simples, por decirlo de alguna manera, son más simples, lo cual no quiere decir que no haya serias contradicciones entre el sector financiero e industrial, entre la grande y la pequeña empresa. Es decir que hay también diversidad de intereses que no vienen representados a veces, pero tienen una matriz económica, por decirlo en pocas palabras. Sin embargo, los intereses de los trabajadores tienen matrices económicas, políticas e ideológicas, y no es que no haya ideología en los empresarios, para entendernos, sino...: son los que dominan la situación; entonces tienen que conservar y tú sin embargo tienes que conquistar y transformar, y claro, como partes de una situación distinta, es decir, estás a la contra y tienes unas enormes dificultades, esas dificultades hacen que los métodos -eso es lo que da pie a las ideologías- produzcan, por decirlo en pocas palabras, que en el caso de la clase trabajadora los factores político-ideológicos tengan más peso relativo de lo que tienen en el sector empresarial.

3. Los sindicatos tienen que intervenir en la política, o mejor dicho tienen que ser políticos, estoy convencido. Además, no solamente tienen que ser, es que son, objetivamente. La patronal puede explicitarlo de manera... porque tiene... el poder político lo tienen fuerzas que o le gestionan o le representan, y no se plantea ese problema; en el caso del sindicato no tiene... vamos... personas, fuerzas, se entiende, partidos. Como el sindicato no tiene quién le ejerza ese poder, no le gestiona los aspectos políticos ni por supuesto los económicos, pues tiene que contribuir, efectivamente, a formar -y distingo lo político de lo partidario- tiene que formar opinión sobre el sistema y tiene que formar opinión sobre muchas cosas, y eso aunque no debe trascender su propio papel sindical, pero es una función política o socio-política.

4. En el caso de los sindicatos te tienes que mover sobre esos aspectos cuantitativos, como el reparto de la riqueza, pero te tienes que mover con los aspectos cualitativos, los aspectos estructurales, etc. etc., pues que determinan esa situación un poco subordinada e incluso... esa situación por la cual los aspectos cuantitativos son los que son, ¿se me entiende? Es decir, tú si luchas contra un determinado tope salarial, no estás sólo haciendo una lucha económica, estás, en la lucha contra el tope salarial, indirectamente, consciente o inconscientemente, hasta pugnando con una política que considera que bajando los salarios se reduce la inflación, de una manera mecánica, estás cuestionando otras cosas, y lógicamente como estás cuestionando otras cosas más que un reparto de pesetas, tienes muchos más obstáculos, porque tanto la patronal como las fuerzas políticas que hacen esa política las tienes enfrente.

Antonio GUTIERREZ

1. Los intereses que nosotros representamos son más diversos, cada vez con matices diferenciadores más acusados, y precisamente yo entiendo que el desarrollo del sindicato consiste en saber incorporar esos nuevos matices, esos intereses digamos distintos, en evolución, del propio trabajador. El papel del sindicato por lo tanto sería cada vez más el de intervenir no sólo en la fijación del precio de la mercancía, es decir, no solamente en lo que siguen teniendo en común de manera más clara, como puede ser el salario directo, los trabajadores, sino el de servir como lugar de encuentro, lugar de síntesis entre las distintas condiciones de trabajo, los distintos lugares que se ocupan en los procesos productivos nuevos.

2. Si los sindicatos nos limitásemos solamente a representar los intereses en un momento dado nuestra función sería absolutamente estática, se estancaría e involuntariamente caeríamos en la fosilización de los [sindicatos]. Yo creo que el papel del sindicato hoy es justamente el de... en primer lugar innovar, [renovar nuevas] metas reivindicativas, nuevos contenidos

reivindicativos, nuevos intereses, en definitiva, a los trabajadores, y el de aglutinar esos, el de buscar los elementos más comunes de esos intereses. Dicho de otra manera, yo creo que el sindicato no sólo puede ser el cauce de expresión de los intereses estrictamente laborales en un momento dado sino que tiene que ser el catalizador de las nuevas metas o de las nuevas condiciones de vida, incluso trascendiendo de la esfera estrictamente laboral. [...] Todo esto representa un coste organizativo pero en mi opinión no definiría muy bien el coste diferencial entre la tarea de los sindicatos y la tarea de las patronales. Es un coste organizativo, es también... bueno, un "coste": un mayor esfuerzo organizativo, pero también un mayor esfuerzo cultural y social de los sindicatos respecto a las patronales.

José Luis LOPEZ BULLA

1. Hay intereses diferentes porque también hay colectivos diferentes: los parados, los ocupados, los ocupados fijos, los ocupados discontinuos, los parados con o sin subsidio... Pero también hay un interés general como clase. Los intereses distintos tienen que reunificarse, que agruparse para que puedan defenderse mejor. Pero mi visión es de que hay unos intereses comunes de todos los trabajadores que puede facilitar esa reunificación. (...) Los sindicatos tienen que estar allá donde se encuentran los trabajadores y representar sus intereses. Tienen además que reunificarlos, hacer que no sean contradictorios entre sí. Esa es la tarea de los sindicatos, y nuestro problema es que es difícil llegar a todos los grupos y colectivos de trabajadores.

Agustín MORENO

1. Intereses claro que defendemos (te hablo desde el punto de vista nuestro), intereses de clase, y tenemos una concepción amplia de lo que es la clase, y somos conscientes de la dificultad de encontrar elementos que la reunifiquen, porque hay una gran desagregación, dispersión, heterogeneidad. Hoy día, con el aumento de la flexibilidad laboral... con la gran cifra... en fin, entre activos con distintos estatus, técnicos, profesionales, nuevas profesiones que aparecen, las cualificaciones clásicas, parados también con diferentes situaciones, con y sin subsidio, economía sumergida que está proliferando desgraciadamente muchísimo, trabajadores en precario, jóvenes, mujeres, por incorporarse al mercado de trabajo... una gran heterogeneidad y sobre todo aspiramos a representarlos a todos, y también a los pasivos, a los pensionistas, pero no es fácil. Incluso hay que echarle imaginación a las formas de organizar a esos colectivos, de representarlos y defender sus intereses, que a veces están en colisión unos con otros.

Hay una gran heterogeneidad, pero yo creo que hay objetivos comunes, unificadores, intereses generales, y luego hay intereses más particulares. Por ejemplo, ¿qué intereses generales tienen los trabajadores españoles hoy? La creación de empleo, abundante,

masiva y de calidad. Uno de los papeles que juegan los sindicatos en este proceso es este: creación de empleo suficiente y de calidad, lo cual significa también la estabilización del empleo precario que hay ahora mismo o la emersión del empleo sumergido y la posibilidad de acceso al mercado de trabajo de los que están ahí fuera. El tema de la protección social es otro interés general, la protección y el bienestar social, un sistema que nos equipare a Europa, nos homologue en materia de pensiones, de cobertura al desempleo, de prestaciones, de asistencia sanitaria, de gasto educativo, de política de vivienda social... en fin, ese tipo de cosas. ¿Otro tema? Los temas de renta, los temas salariales, temas de mejora del poder adquisitivo, que ha estado muy machacado estos años, y el derecho a participar en la productividad, en la mejora de los beneficios empresariales, y también en una política fiscal mucho más progresiva, donde primero paguen todos y segundo paguen más quienes más tienen, que parece un tópico pero ojalá seamos capaces de llevarlo a la práctica algún día. ¿El sindicato cómo influye, cómo interviene en ello? Yo creo que el sindicato en la medida en que forma parte de la clase, está en contacto con ella permanente y directo y tal pues ve, pulsa, coge el sentir de las reivindicaciones, de las inquietudes, de los problemas y los transmite y los globaliza y los proyecta hacia afuera; intenta abrir vías de negociación, y de movilización cuando lo primero no es posible, compaginando negociación y movilización para intentar avanzar. No está fácil el panorama.

Unió General de Treballadors

José Luis CORCUERA

1. Teóricamente hay intereses comunes al conjunto de la clase trabajadora, pero a mí me parece que esos intereses comunes pueden estar en permanente riesgo si se abusa del corporativismo que, en mi opinión, en épocas de crisis económica se fortalece; es decir hay una tendencia a defender más lo de uno que a defender solidariamente aquello que une al conjunto de los trabajadores. Yo no creo que esto haya sido la experiencia española de la transición, si es que estamos hablando de la transición política, porque yo creo que han primado los intereses más colectivos que cualquier tentación corporativa, que sin duda existe en la clase trabajadora (existe en general en la sociedad, existe en los trabajadores, existe en una empresa: en una empresa hay corporativismo de los electricistas respecto a los especialistas, de éstos respecto a los torneros, todo eso está en el sustrato de la gente). Ahora, si alguien me preguntara a mí qué es lo que ha prevalecido durante esta transición, yo diría que los intereses más generales, por tanto los intereses colectivos. ¿Existe riesgo de que prevalezca en el movimiento sindical, o que se fortalezcan intereses corporativos? Siempre creo yo que existe la posibilidad de que aparezcan sindicatos corporativos, pero si uno se refiere

o analiza los resultados electorales, incluso los habidos hasta 1987, incluso 1987, yo creo que los sindicatos de clase hoy tienen la primacía del movimiento obrero español, sin ningún género de dudas.

2. Los intereses de los afiliados a las organizaciones patronales están más claros. Sin duda, sin duda, yo es que creo que hacer una política de transformar la sociedad, de hacer de la sociedad algo más justo... es siempre mucho más difícil que defender los intereses, por legítimos que sean, pero los intereses de una parte de la sociedad. Y a mí me parece que está más claro, que debe de estar más claro la defensa de los intereses de una mayor colectividad por parte de los sindicatos, que los que puedan defender, los intereses que puedan defender o bien un sindicalismo corporativo amarillo o una organización empresarial, cuyos intereses están mucho más definidos, mucho más diáfanos, mientras que los que tiene que defender en mi opinión un sindicato de clase son mucho más globales, probablemente generadores de una mayor tensión en la sociedad, incluso en los que representa, por establecer prioridades, por hacer políticas solidarias. Es difícil explicar muchas veces por qué el interés que algunos, a nivel individual, lo juzgan prioritario, en el orden o en un orden más colectivo es un interés secundario; explicarlo, formar ese estado de opinión es muy complicado, pero me parece consustancial con esa filosofía que debe impregnar a un movimiento obrero no "desclasao" sino bien "clasao".

Justo DOMINGUEZ

1. Yo creo que es cierto que el interés de los trabajadores es común, o por lo menos así tratamos nosotros de que sea. Es evidente que son intereses contrapuestos a los intereses del capital porque el trabajador, a fin de cuentas, todos tienen el mismo grado de dependencia, es decir, lo mismo da que sean trabajadores manuales, trabajadores intelectuales... a fin de cuentas son trabajadores dependientes de un sistema diferente al que ellos están propiciando. ¿Qué hacemos los sindicatos ahí? Pues precisamente lo que estamos intentando hacer es influir en ese elemento, en ese factor, es decir, que los trabajadores sepan que a pesar de su diferente condición en la sociedad, sepan que el problema que tienen frente a sí es el mismo unos con otros, aunque, como digo, podamos hablar en términos de acumulación de rentas, que en estos momentos haya una concentración de rentas en unos sectores más que en otros. (...)

El papel del sindicato en la actualidad no es el mismo que ha sido en otros momentos, entre otras razones por eso que ya hemos comentado antes, porque hay diferentes segmentos de trabajadores, diferentes profesiones, que aportan, generan o producen problemas diferentes. Lo que intenta hacer el sindicato evidentemente es tratar esos problemas, coordinar esos problemas, dando a entender que al final de la etapa todos pretendemos llegar al máximo posible. Es muy difícil en estos momentos defender los intereses, por

ejemplo, de los técnicos y los cuadros o los mandos intermedios frente a los intereses del trabajador manual, del trabajador proletario (podríamos todavía calificar, aunque a algunos les suene a castañuelas esa frase, pero eso es un hecho real mientras se tenga ese grado de dependencia). Pero yo creo que, para poner un ejemplo gráfico, cualquier padre pretende que su hijo se realice, se desarrolle el máximo posible. Por lo tanto, la mayor aspiración del conjunto de los trabajadores, y lo que hace el sindicato es llevar a la mente de los trabajadores ese proyecto de superación de todos, de transformación de la sociedad, pero de superación personal, cultural, etc. [...] En definitiva de lo que se trata es de ir a un proceso de eliminación de distancias si se quiere decir así, de diferencias. El sindicato lo que trata es de imprimir esa cultura en el conjunto de los trabajadores, es decir, de que los que están más abajo crezcan, naturalmente llamando la atención de los que están más altos, no crezcan tanto, es decir, de que por lo menos se sientan solidarios. [...]

Yo creo que los sindicatos son un poco los portavoces del conjunto de los intereses de los trabajadores. No olvidemos que los grandes acuerdos afectan a todos los trabajadores, estén afiliados o no, que los convenios afectan a todos los trabajadores, estén afiliados o no... etc. Lo que sucede es que aquí hay que poner un paréntesis en que no a todos hay que tratarlos igual, es decir, si bien los intereses generales nosotros tratamos de modularlos desde el punto de vista de la colectividad, los intereses específicos de los afiliados, de nuestros afiliados, naturalmente tratamos de darles un papel más preponderante, ¿no? Porque a su vez son los afiliados a los sindicatos los que forman un poco -digamos- el punto de partida o el punto de referencia de lo que ha de ser la sociedad, eh. Porque son los propios afiliados los que definen con su presencia en los sindicatos la existencia de los sindicatos. Por lo tanto, es decir, hay un elemento cultural, incluso, que de alguna manera forma parte de esos mismos intereses, es decir, son los que configuran de alguna forma a través de su presencia, de su encuadramiento en los sindicatos lo que son los intereses de todos.

Apolinar RODRIGUEZ

1. En relación al proceso de concreción de los intereses de los trabajadores de entrada descarto cualquier planteamiento reduccionista que establezca un principio de integración social unidimensional, es decir que exprese de una manera global y completa los intereses de un colectivo social, en conflicto o no con otros colectivos, sino que yo creo que la integración social es más diversa, tiene una mayor multiplicidad. Y en cada situación concreta, en cada conflicto concreto, pues hay unas... hay la posibilidad de establecer unas legitimidades, yo no creo en la legitimidad o en el monopolio de la legitimidad reivindicativa de los trabajadores; y que en una sociedad como la nuestra pues las cosas no son simples; yo no tengo el sentido mesiánico de las clases, no tengo una concepción lukacsiana de las clases sociales, yo creo que hay muchas prácticas, superpuestas unas, interpuestas

otras, en una realidad muy compleja y bueno, el trabajador por una parte hace una legítima defensa pero por otro lado es un padre de familia, es un ciudadano, es un consumidor de cultura... En cada situación pretendo descubrir la realidad. Nosotros, en el campo sindical, fundamentalmente nos centramos en aquella parte de la realidad social que tiene que ver con la vida productiva, ¿no? y donde... históricamente pues siempre se ha señalado como el referencial social de la existencia de las clases y donde desde la izquierda se ha establecido un principio de legitimidad genérico y de las reivindicaciones de unos grupos sociales respecto a otros. Ahora, el conjunto de la trama social es mucho más complejo.

2. Los sindicatos juegan un papel muy importante, un papel de gestor, de racionalizador de intereses. Precisamente yo creo que si el sindicato... para lo que no está de antemano dado en la realidad yo no creo que haya un principio de esencialidad en que... o sea, que los trabajadores no son portadores de un modo directo, automático y ciego de valores de progreso en sí mismos sino que los trabajadores, como sectores desfavorecidos de la sociedad, se han pertrechado de unos instrumentos que permiten darle esa articulación. Yo creo que la clase obrera en este sentido, los trabajadores en este sentido, no son... serán anteriores a la existencia de sus propias organizaciones pero lo que le da un sentido social de progreso a su propio curso histórico es la existencia de organizaciones que racionalicen el conflicto social, que le den una orientación, una lucidez al proceso social y que permitan también avances significativos y mejoras sustanciales... Al margen de los sindicatos, al margen de la izquierda, pues los grupos sociales están desasistidos y no son capaces de expresar de una manera colectiva conflictos... serían conflictos individuales en general, de cortadura irracional y donde en términos morales podrías establecer un principio de identificación o de adhesión pero que en términos sociales no podrías descubrir racionalidad alguna.

Yo lo que no creo es que haya una posibilidad formal y previa al margen de la existencia de organizaciones sindicales de representar intereses, porque estos intereses, no sé, yo quizás tengo una concepción estructuralista de las cosas, ¿no?, pues creo que esos intereses se producen en la propia práctica social. Es decir, que no son unos intereses... yo no tengo una concepción metafísica o mecánica de la realidad, es decir que esos intereses están depositados en los trabajadores y que están buscando alguien, un intermediario social, al que trasladarle esos intereses y por tanto establecer con ello una función representativa, sino que la función representativa surge a la vez y a la par que se forjan y construyen esos intereses o se plantea la defensa de esas reivindicaciones. Y yo creo que ha habido toda una tradición marxista excesivamente reduccionista sobre el concepto de clase social y el concepto, digamos, o el papel de los trabajadores y las clases sociales de alguna manera hegeliana a mi juicio, y que no tiene nada que ver con las realidades complejas cuya descripción teórica yo creo más ajustada corresponde al estructuralismo, y que

por lo menos yo personalmente así lo considero. Yo no creo que haya una centralidad de la legitimación. O sea que es muy importante que... incluso de alguna manera sabes que en estos momentos es uno de los debates políticos no llevado al plano teórico que vivimos en España respecto al papel del sindicato y de los partidos políticos, es decir, que se quiera o no aquí se está viviendo esta polémica, en España, y resulta sorprendente que algunos se desgarren cuando Nicolás [Redondo] por ejemplo dice que nuestro Sindicato tiene que agrupar a todos los trabajadores al margen de que estén afiliados a AP, o al PSOE, o al CDS, o a cualquier otro partido. Porque la concepción que guía para que haya un principio privilegiado de relación en lo político tal como se entiende por algunos pues corresponde a una tradición reduccionista del marxismo, o marxista, pero marxista en el sentido más reduccionista de la expresión, no en el sentido de la aportación teórica y tal, es decir respecto a la figura de Carlos Marx y de otras figuras del marxismo teórico, sino esa tradición burda de la centralidad en lo político y de la legitimidad en base a esta centralidad. Como si todas las prácticas sociales se presentaran de modo jerarquizado y con el privilegio de lo político sobre lo sindical o sobre otras prácticas, la económica, la ideológica, y ahí ella tuviera que subordinarse y con ella tuviera que establecer su referencia explicativa fundamental. Y frente a esto yo creo que hay una concepción estructuralista de la realidad, que es un esfuerzo teórico de explicación de la realidad mucho más fino que ese otro, y que plantea que existen prácticas sociales diversas con interacciones, interrelaciones entre sí, pero que no están sujetas a un principio de centralidad político que jerarquice el conjunto de las prácticas sociales. Por eso, cuando nosotros decimos... nosotros somos la izquierda en el plano sociológico, en la práctica económica, en lo que es el desarrollo de la práctica económica, pues se entiende mal desde los partidos políticos de la oposición que de alguna manera, se quiera o no, pues han heredado una tradición lukacsiana o leninista del principio de centralidad política y por tanto que en el fondo pues tienen ese sentido mesiánico de las clases trabajadoras y, paradójicamente, lo tienen cuando se hacen unas políticas como las que se hacen, es decir, que todavía resulta más coherente que Lenin dijera eso, que tiene su coherencia ideológica y tal, a que lo diga pues, no sé, Txiqui Benegas, ¿no?

II.2.2 COMENTARI

Aquestes percepcions sobre què són i com s'articulen els interessos dels treballadors fan emergir alguns patrons de significació amb els quals CCOO i UGT -els líders entrevistats- interpreten les pautes de relació entre el sindicat "de classe" i la seva base social a partir de l'existència d'interessos en aquesta última. Poden identificar-s'hi les següents idees-força:

Comissions Obreres

1. Els interessos dels treballadors són més complexos, tenen més dimensions que els interessos dels empresaris.

Dins dels col.lectiu empresarial hi ha interessos diversos, a vegades contraposats, però diferentment dels de la classe obrera són estrictament de "matriz económica" (Ariza[2]). Els interessos dels treballadors afegeixen dos "matrius" addicionals -polítiques i ideològiques- perquè, per defensar-los, treballadors i sindicats "están a la contra" (ídem), és a dir, han d'enfrontar-se als valors dominants i generar ideologia compensadora d'aquesta posició d'inferioritat per produir transformacions.

2. La situació estructural dels sindicats en una societat capitalista correspon -en un altre pla- a la situació subordinada de la classe treballadora en aquesta societat, cosa que exigeix dels sindicats, per exercir la seva tasca, un paper doble: reivindicatiu, però també polític.

Els sindicats no tenen, al contrari que les patronals, ningú que gestioni els seus objectius polítics i econòmics, per això han de complir una funció política -no partidària- de "formar opinió". Les qüestions reivindicatives i les polítiques es fonen en l'acció sindical: les reivindicacions quantitatives -sobre salaris, per exemple- tenen també un component polític en la mesura que suposen "cuestionar otras cosas más que un reparto de pesetas", aquestes coses que fan que -segons la gràfica expressió d'Ariza[4]- "los aspectos cuantitativos son los que son". Aquesta funció implica, al seu torn, que els sindicats no poden defensar interessos estrictament laborals sinó que, transcendint aquesta esfera, han de ser també el catalitzador de les "nuevas metas o de las nuevas condiciones de vida" de la classe obrera (Gutiérrez[2]).

3. El paper del sindicalisme "de classe" consisteix a reunificar els interessos del conjunt dels treballadors.

Els sindicats representen els interessos comuns dels treballadors. La força de treball es troba segmentada en col.lectius diferents, i en conseqüència genera interessos també diferents, però manté un interès general "como clase" (López Bulla[1]). Això és el que facilita el paper dels sindicats: reunificar aquests interessos diferents. La tasca de reunificació és a més imprescindible perquè els interessos "puedan defenderse

mejor" (ídem); i aquesta tasca, el paper sindical de reorganització, es reforça en l'època actual en la mesura que significa "reencontrar elementos comunes" (Gutiérrez[2]) que neutralitzin l'efecte disgregador de la segmentació interna creixent de la classe (Ariza[1]). L'aspecte distintiu de l'acció dels sindicats "de classe" és el seu "carácter unificador", que ha de traduir-se en un "sindicalismo para todos" (ídem).

Aquestes percepcions dels sindicalistes de CCOO semblen suggerir, en primer lloc, una visió clarament orientada cap al conflicte de classe. I una visió que és, per una banda, molt complexa com a concepció, perquè distingeix la doble funció reivindicativa i política de l'acció sindical, que en la pràctica es fonen (com precisa J. Ariza); però que, d'altra banda, és poc elaborada en la traducció pràctica, ja que pot argumentar-se que, en termes reals, els sindicats "de classe" fan bastant més que -com diu J. Ariza- "formar opinión".

En segon lloc, la noció que emergeix d'aquestes percepcions del sindicat com a "reunificador" dels interessos fragmentats de la força de treball, unida a l'absència de referències a la complexitat pràctica d'aquesta operació, suggereix que si bé aquests líders copsen perfectament -i en algun cas explícitament- la funció d'aquestes organitzacions com a mecanisme cultural d'identificació de classe, donen més pes específic a l'organització sindical com a "dirigent" de la reunificació d'interessos que com a -més simplement- "organitzador" o "catalitzador" d'aquest procés. Aquesta posició suggereix, al seu torn, una cultura d'acció sindical "per dalt", de cúpula, i -potser- una base social molt localitzada i/o més receptiva que activa en la conformació dels seus propis interessos. (Aquest suggeriment es veu reforçat pel fet que, paral.lelament, els líders de CCOO no semblen, en general, percebre les "matrius ideològiques i polítiques" dels interessos obrers com un cost addicional de tipus organitzatiu -en el sentit fort- per als sindicats, que no han de contemplar, en canvi, les organitzacions empresarials en relació amb la seva base social.)

En tercer lloc, les percepcions d'aquests líders de CCOO plantegen interrogants sobre la concepció que tenen del paper del partit obrer afí al sindicat. En efecte, de les pròpies percepcions expressades sembla desprendre's una visió de l'acció sindical molt autònoma i, sobretot, omnicomprensiva: la funció del sindicat ha de ser -és- política (Ariza matisa que no partidària) i, congruentment, no pot limitar-se a representar interessos estrictament laborals. Per rematar una visió tan autocentrada i àmplia de l'acció sindical, Ariza[3] aporta la noció que "el sindicato no tiene quién... le gestion[e] los aspectos políticos

ni por supuesto los económicos"*. En resum, sembla una mica estranya aquesta visió tan centrada en l'autonomia sindical en líders amb funcions orgàniques partidàries tan importants i continuades, per la qual cosa tornarem a tractar aquest aparent enigma quan examinem les percepcions que tenen del partit polític afí al sindicat.

Unió General de Treballadors

Idees-força que apareixen:

1. Els interessos dels treballadors són més complexos que els dels empresaris perquè són molt menys definits.

Els interessos de la base social d'una organització patronal o d'un sindicat corporatiu són molt definits i (socialment) parcials. Els interessos en la base d'un sindicat "de classe", per contra, són menys clars, impliquen polítiques de transformació, són molt més globals.

2. Els treballadors tenen interessos comuns, però no en tenen consciència directa.

La noció de l'existència d'interessos comuns en la classe treballadora és una noció teòrica (Corcuera[1]). A la pràctica, aquesta tendència es veu contrarestada per l'acció del corporativisme (Corcuera[1]) i pels efectes de la segmentació del col.lectiu (Domínguez[1]).

3. El paper dels sindicats consisteix a gestionar i racionalitzar els interessos fragmentats dels treballadors i, en conseqüència, a actuar com a factor de coordinació i conscienciació.

Els sindicats "de classe" tenen la funció cultural de formar opinió entre els treballadors: persuadir per eliminar distàncies, explicar per què certs interessos prioritaris individualment són col.lectivament secundaris (Corcuera,[2] Domínguez)[1].

4. En una societat complexa no hi ha interessos objectius, preexistents, que busquin un intermediari organitzat que els representi. Interessos i articulació organitzada sorgeixen simultàniament de la pràctica social.

En particular, els treballadors no són portadors directament i forçosament d'una racionalitat progressista. És la seva capacitat de generar organitzacions pròpies, que fan d'intermediari entre els interessos col.lectius, i la seva inserció en el conflicte social, allò que produeix eventualment aquesta racionalitat (Rodríguez[1,2]).

---

* Tot i que aquesta observació podria reflectir no tant la impossibilitat que un partit polític afí al sindicato "gestioni" els objectius polítics i econòmics d'aquest, com un escepticisme radical sobre la possibilitat que això pugui ocórrer en un escenari partidari com l'espanyol de 1987.