

UNA REVISITA AL DOCUMENTO IBEROAMERICANO DEL 2005 SOBRE ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO SINDICAL

**José María Zufiaur, miembro de la representación de UGT en el Comité
Económico y Social Europeo (CESE)**

**Artículo publicado em el tercer libro del GTAS, Grupo de Trabajo sobre
Autorreforma Sindical de CSA, 2012**

En la Cumbre Sindical Iberoamericana del 2005, en Madrid, en la que aporté el documento "Estrategias de Fortalecimiento Sindical". Su contenido (y su título) puede considerarse el antecedente del proyecto FSAL, iniciado al año siguiente, empalmando con la Idea de la autoreforma que, simultáneamente, había instalado ORIT en su congreso de ese año en Brasilia.

I.El documento del 2005

En aquel documento afirmábamos que el grado de fortaleza de las organizaciones sindicales depende, por un lado, de la manera en que se ejerce la relación entre trabajo y capital (contrato de trabajo); de la organización del trabajo y de la acción colectiva (estatuto profesional, estructura del tiempo de trabajo, marco de la negociación colectiva, derechos de acción colectiva, como la huelga); de la intervención pública en las relaciones de trabajo (el derecho del trabajo, la protección social, el tratamiento del desempleo, las políticas activas como la formación profesional, los mecanismos de participación institucional de los interlocutores sociales).

Pero el fortalecimiento de las organizaciones sindicales es igualmente tributaria de decisiones internas: de sus propias estrategias, de la manera en que los sindicatos responden a los cambios que se producen en el sistema productivo y en la organización del trabajo, en el contexto institucional y político, en la globalización económica. El crecimiento sindical es, en este sentido, dependiente de las respuestas que el sindicato sepa dar a un conjunto de cuestiones: a la integración de los distintos colectivos de trabajadores en sus estructuras organizativas; a la adaptación de sus medios de acción a las nuevas realidades de las empresas; a las políticas de negociación colectiva que sea capaz de articular; a las políticas de afiliación, comunicación, formación que establezca. También, y muy particularmente su fortaleza depende del nivel de unidad de acción que exista entre las diferentes organizaciones sindicales.

Las empresas se han hecho más difusas, no solo en cuanto a las composiciones accionariales que controlan el capital, sino también en cuanto a los distintos tipos de estatus laborales de los que trabajan en ellas y la localización física de los trabajadores. Todo ello dificulta las solidaridades

internas y la movilización de los trabajadores. Por el contrario, favorece la voluntad empresarial de individualizar las relaciones laborales y de liderar, por encima de los sindicatos, la interlocución con los trabajadores. La diversificación de las formas de empleo y los cambios en la estructura de las empresas hace más compleja la identificación de cuáles son “los intereses de los trabajadores”, lo que coloca a los sindicatos ante la disyuntiva de proponer reivindicaciones “unificadoras” (derechos, reconocimiento de trayectorias profesionales, estabilidad en el empleo) y de gestionar y hacer convivir planteamientos que pueden ser contradictorios.

El documento pretendía abordar, de una manera sintética, pistas de reflexión para el establecimiento de una agenda de trabajo común entre las organizaciones sindicales iberoamericanas, americanas, españolas y portuguesas. De una relectura, siete años después, de aquel documento, queremos destacar algunos elementos que mantienen su vigencia, como aporte al desarrollo del programa sobre autoreforma.

Los trabajadores tercerizados y autónomos. Uno de los mayores desafíos a que se enfrenta la acción sindical es reflejar la diferenciación creciente que se produce en las demandas y situaciones de los trabajadores. La necesidad de diversificar, por un lado, la respuesta sindical hacia colectivos específicos y, por otra, de generalizar reivindicaciones transversales y unificantes. En efecto, el empleo se feminiza, se terciariza, se externaliza, se precariza, se fragmenta, se dualiza, se informaliza. Esta descomposición del mundo del trabajo plantea a las organizaciones sindicales grandes cuestiones: de representatividad, de afiliación y organización de nuevos colectivos, de gestión de demandas y reivindicaciones diversas y hasta contradictorias.

En este conjunto tienen un papel cada vez más grande los trabajadores de las subcontratas, los trabajadores puestos a disposición por las empresas temporales de empleo y los trabajadores autónomos dependientes o parasubordinados, así como los “falsos autónomos”. Estos colectivos rompen los esquemas tradicionales de organización y de negociación colectiva, pero necesitan ser contenidos en ellas.

Desde cuando redactamos el documento, en España ha habido novedades importantes en los dos campos, con la ley del 2006 referida a la subcontratación en la industria de la construcción, y con la ley del 2007 sobre el trabajo autónomo. Ambos están también presentes en toda Europa, con normativas regionales como las directivas de la Comisión Europea y el Parlamento Europeo sobre empresas de trabajo temporal (2008) y el dictamen de la CESE sobre trabajo autónomo económicamente dependiente (2010).

Contenidos de la negociación colectiva. A la tradicional función primordial de la negociación colectiva de mejorar la situación de los trabajadores, se han ido añadiendo otros nuevos “intercambios”: además del ya mencionado respecto de nuevos sujetos, se plantea: 1. convertir la negociación colectiva en elemento sustitutivo e incluso derogatorio de las normas legales; 2. convertir la negociación en un factor central de la gestión de las empresas 3. Incluir en los contenidos de la negociación cuestiones relacionadas con la

creación o la preservación de los puestos de trabajo; la formación y la cualificación profesional de los trabajadores (para su adaptación a los cambios tecnológicos y a la inestabilidad de los itinerarios profesionales); la reducción y reorganización del tiempo de trabajo; la protección de la salud y seguridad en los centros de trabajo; la protección social y los planes complementarios de pensiones; las medidas de lucha contra la discriminación por razón de género, de edad, de procedencia. 4. conciliar la vida laboral y familiar, una materia transversal que tiene que ver con el tiempo de trabajo, con la atención a las personas dependientes, con la baja tasa de natalidad y el futuro de las pensiones, con la articulación de tiempos laborales y tiempos sociales.

Todo ello nos lleva a la conveniencia de plantearnos algunos elementos de debate: 1. la eficacia general y la eficacia limitada de los convenios colectivos, cómo representar a todos los trabajadores; 2. las posibilidades y los riesgos que plantean las nuevas funciones que va asumiendo la negociación colectiva; 3. los elementos de convergencia y de articulación entre el movimiento sindical y otros movimientos sociales respecto a materias que son objeto de la negociación colectiva.

El saber de los trabajadores. Un terreno de potenciales nuevos conflictos y de una consiguiente mayor relación de fuerza por parte de la organización sindical es todo lo relacionado con el saber de los trabajadores, con la utilización de nuevas tecnologías, y con las nuevas formas de presión que se ejercen en el trabajo. La determinación de a quién pertenece la propiedad intelectual del trabajo creativo de los trabajadores puede ser, así mismo, otra palanca importante para la acción sindical de futuro. A su vez, las reivindicaciones vinculadas a la utilización de las nuevas tecnologías de la informática y la protección de los datos personales de los trabajadores empiezan a extenderse. Las reivindicaciones, en fin, en torno a las distintas formas de acoso, *mobing*, en el trabajo es otro elemento de contradicción que puede incidir en la relación de fuerzas entre capital y trabajo.

El terreno de las identidades profesionales, con todas las dificultades que pueda entrañar a corto plazo en cuanto a desviaciones corporativistas, es de nuevo central para la acción sindical. Las cuestiones vinculadas con el reconocimiento de la profesión (que en Francia, suele denominarse “estatuto profesional”), con la trayectoria profesional de los trabajadores, es una de los ámbitos prioritarios de actuación sindical para recuperar una mejor relación de fuerzas. La cuestión central en este sentido consiste en que el componente decisivo para el éxito de las empresas ya no es la disciplina de los trabajadores sino su implicación subjetiva en la empresa, su voluntad de poner a disposición de la misma sus cualificaciones o competencias. Las empresas buscan esa implicación a través de la individualización de las relaciones laborales, pero los trabajadores son conscientes de que sólo a través de una acción colectiva podrán conseguir un reconocimiento de su experiencia profesional, de la transferibilidad de esa experiencia y, por tanto, de sus oportunidades de movilidad, del reconocimiento del derecho a la formación y a una organización del trabajo cualificante, del reconocimiento de espacios de autonomía y responsabilidad a cada perfil profesional.

Los territorios. Han adquirido protagonismo un conjunto de nuevas organizaciones o movimientos sociales que, en cierta medida, “compiten” con los sindicatos en el campo de la acción social. En general, son ongs que se dedican a actividades específicas (acción humanitaria, defensa de la paz o del medio ambiente, defensa de los derechos humanos, cooperación internacional, defensa de distintas minorías, etc), temas a los que un modelo fordista-keynesiano y un sindicalismo masculino e industrial había prestando poca atención. Hoy, muchas de esas reivindicaciones se han convertido, afortunadamente, en una preocupación muy extendida en nuestras sociedades, también en las organizaciones sindicales.

La necesidad de alianzas del movimiento sindical sigue estando vigente. De un lado, para reforzar su capacidad de interlocución con los empresarios en materias que tienen una dimensión social que trasciende a la misma (la defensa de los derechos humanos en el trabajo, la conciliación de tiempos laborales y sociales, etc), De otro, para lograr influir, de una forma autónoma, en las decisiones políticas.

Además, las organizaciones sindicales encuentran renovados fundamentos para establecer en el ámbito territorial nuevos consensos a la hora de emprender políticas favorecedoras de la creación de empleo; de responder, de consuno con los poderes locales, a los desafíos que crean los procesos de deslocalización empresarial; de articular políticas de cohesión social y de sostenibilidad medioambiental mediante nuevas formas de concertación social.

Hemos visto también emerger alianzas y convergencias entre la acción sindical y poderes públicos locales. Ello ha sucedido a la hora de hacer frente al cierre o deslocalización de empresas, que en muchos casos suponían la desertificación industrial de regiones enteras. Pero también con motivo de que una determinada localidad o región pueda encontrar un sitio en una economía cada vez más globalizada (pretendiendo seguir los míticos ejemplos de Mondragón, los distritos industriales italianos u otros). Así, se ha dado pie a pactos locales por el empleo y la cohesión social, en los que junto a los protagonistas tradicionales del diálogo social participan instituciones de crédito, asociaciones familiares, universidades, organizaciones de jóvenes, etc. En definitiva, ha dado lugar a nuevas formas de presión y de concertación social.

La comunicación. La afiliación a los sindicatos depende, entre otros elementos, de la imagen que de los mismos tienen los trabajadores y la sociedad en general. En un mundo en el que la influencia de los medios de comunicación es tan grande, el sindicato apenas es capaz de hacer penetrar sus mensajes. Y, a veces, tampoco es capaz de verse a sí mismo como le ven los demás, lo que es aún peor.

El mantenimiento de la afiliación y la participación de los afiliados en la vida de las organizaciones sindicales tienen mucho que ver con la interlocución que éstas son capaces de establecer con los trabajadores. También con los

instrumentos (de información y comunicación, por ejemplo) al servicio de la implicación de los trabajadores sindicados. En este sentido, seguramente habría que actualizar los planes formativos de los sindicatos y utilizar mejor las nuevas tecnologías de información y comunicación para estar interconectadas, trabajar en red y actuar como organizaciones “inteligentes”.

Uno de los campos en los que se aprecia más la debilidad sindical es en los escasos medios con que cuentan los sindicatos para realizar análisis documentados y propuestas alternativas. Los instrumentos técnicos con los que cuentan los sindicatos suelen ser escasos o, en todo caso, insuficientes para contrarrestar los potentísimos centros de emisión ideológica cercanos a las posiciones del capital.

II. Una actualización

Ninguno de los contenidos del documento del 2005 ha perdido vigencia. Lo que ha sucedido, de forma imprevista, es que la mayor parte de las propuestas del documento 2005 tomaban en cuenta la propia experiencia europea, incluyendo la española. Hoy tenemos que señalar que el escenario europeo y, nuevamente, español, está cambiando fuertemente, por la forma de reaccionar de los gobiernos a la crisis regional. Ello impactará necesariamente en nuestra práctica sindical, la que tendrá que, además de la batalla sociopolítica para una re-reforma, incorporar elementos del programa de autoreforma.

Tomemos el caso español: las reformas laborales producidas en España en 2010, e2011 y, ahora con el nuevo Gobierno del Partido Popular, suponen, sobre todo esta última, cambios absolutamente cualitativos en lo que hace a elementos centrales de la actuación de los sindicatos. Se refieren al régimen de despido – donde se reducen en gran medida los costes de los despidos improcedentes y se hacen mucho más fáciles los despidos procedentes. De tal manera que, de hecho, se desvirtua la tutela judicial efectiva, lo que supondrá una gran facilidad para que aumenten los despidos justificados. Al mismo tiempo, se establece un contrato indefinido con un año de período de prueba. Ello va a suponer tres cosas: 1) la sustitución de trabajadores con más antigüedad por otros más jóvenes, con menores cargas sociales y menores salarios; 2) menor poder sindical en grandes empresas, donde se elimina la autorización administrativa de los despidos colectivos y la negociación con los sindicatos; 3) el período de prueba de un año en contratos indefinidos de apoyo a los emprendedores implicará la práctica eliminación de la utilización de los contratos temporales con lo que, a efectos estadísticos, se reducirá la temporalidad, aunque en realidad todos los trabajadores pasan a ser precarios. En el ámbito de la negociación colectiva se da prevalencia a los convenios de empresa y se elimina la ultraactividad de los convenios. Y los empresarios, si se dan ciertas condiciones de pérdidas, etc, puede modificar unilateralmente las condiciones esenciales de trabajo, incluidos los salarios pactados.

Estas son sólo algunos aspectos de una reforma que desmantela el derecho del trabajo. Todo ello implicará la necesidad de nuevos cambios en las formas de estrategia, de organización, y de respuesta por parte de las organizaciones sindicales. A título de ejemplo, las organizaciones sindicales que se han

desenvuelto en gran medida en ámbitos centralizados de negociación colectiva y de interlocución institucional van a tener que cambiar radicalmente sus estrategias, formas de organización y de respuesta sindical por el hecho de que el centro de la negociación colectiva pasa de los ámbitos sectoriales o provinciales a ser el de las empresas (que en más del 90% son tienen menos de cincuenta trabajadores y donde la implantación sindical es muy menor), los convenios colectivos tendrán, en muchos casos, que perder materias adquiridas y partir de cero. Y muchas empresas podrán modificar unilateralmente, en determinadas circunstancias, condiciones esenciales del convenio colectivo. Otros elementos se van a derivar de tales reformas, como la campaña contra los sindicatos y algunos de los derechos que tienen adquiridos como, por ejemplo, en lo que hace a las subvenciones de formación, los derechos de los delegados sindicales, etc.

Termino agregando un nuevo elemento de estrategia sindical: el nuevo escenario también trae requerimientos al sindicalismo europeo en el espacio internacional. La respuesta al ataque a los derechos sociales sólo puede darse a escala europea. La unión federal de los países de Europa es un objetivo indispensable para resolver la crisis y para salvaguardar el modelo social europeo. Tal federalismo no debe ser neoliberal, como pretenden algunos gobiernos encabezados por el alemán, sino "keynesiano". Los cambios no hacen más que incidir en algunas de las cuestiones que se plantean y que la respuesta a estos ataques a los pilares del estado social, incluidos el derecho del trabajo, las relaciones laborales y la protección social exige, cada vez más una respuesta en el ámbito supranacional. Claro está que, también, se repotencian los intercâmbios de solidaridad en el campo directamente iberoamericano.