

LO QUE QUEDA POR HACER

Ramiro Reig

Hace algunos años, tras el decenio de implantación del neoliberalismo y la caída del muro de Berlín, se dio por descontado que habíamos entrado en la época postmoderna. Consustancial a esta nueva etapa de la historia era la aceptación de un nuevo paradigma de comprensión de la realidad regido por el fin de los grandes relatos. La modernidad había estado pautada por el gran relato de la razón y del progreso y desde él interpretaban la realidad tanto liberales burgueses como marxistas. La historia del sindicalismo formaba parte de este relato como contrapunto, apoyo y correctivo de la revolución industrial. La lucha de los trabajadores por sus derechos había sido el motor de las conquistas de la humanidad por hacer un mundo más habitable y justo. Con la crisis de la modernidad saltó por los aires esta visión de la historia. El multiculturalismo, la proliferación de los nacionalismos, la multiplicación de colectivos con reivindicaciones particularistas, cada uno cargado con su razón y con su historia, han sustituido a los grandes paradigmas unificadores que provenían de la Ilustración, de las revoluciones burguesas y del socialismo. La ruptura del espejo nos ha dejado sin perspectiva arrojándonos a una realidad fragmentada y sin objetivos compartidos. Necesitamos recomponer el conjunto con ejes que lo articulen y con un relato que, partiendo del exigente legado del pasado, incorpore nuevas aportaciones y les dé sentido.

En el actual escenario de desconcierto y futuro ¿qué papel juega el sindicalismo? El sindicalismo que fue el eje que articulaba las luchas contra las injusticias del sistema parece condenado, según algunos, a convertirse en una fuerza marginal en medio de un bosque de protestas fragmentarias y muchas veces enfrentadas. Nosotros no creemos que deba ser así y en este artículo abordamos el papel que puede ocupar entre las fuerzas del cambio social. En la primera parte recordamos historias de luchas obreras que fueron configurando el relato sindical como referencia inexcusable de la transformación social. En la segunda parte analizamos la destrucción del discurso sindical que ha ido realizando el neoliberalismo y que contamina nuestra propia visión. En la tercera presentamos las piezas del rompecabezas, descomponiendo y analizando los elementos del entramado sindical. Y en la cuarta, que titulamos “el porvenir de una ilusión”, exploramos algunas experiencias renovadoras con la intención de configurar un nuevo relato.

Relatos que dieron vida a nuestros sueños

La cámara nos muestra a un hombre acercándose con paso decidido a un poblado minero en busca de trabajo. Estamos a principios del pasado siglo, en Francia, y las minas son lugares infernales. Por las oscuras galerías caballos ciegos arrastran las vagonetas que han ido cargando niños de diez años. Las bóvedas se desploman con facilidad, el grisú provoca explosiones y los accidentes mortales son frecuentes. En 1906 se produjo en Courrezes una terrible catástrofe en la que murieron 1549 personas. Todo por un salario de miseria. Etienne Lanter, el caminante del comienzo, trabaja en el fondo de un pozo, convive con las familias del poblado, trata de propagar sus convicciones socialistas y de formar un pequeño grupo de acción sindical. Tropieza con las pasiones humanas, el miedo a perder lo poco que se tiene, la desesperación de los condenados, la rabia de los que creen en la dinamita, la impotencia, la pasividad, las heridas de las ilusiones perdidas. Pero al final la huelga estalla y se prolonga durante muchos días asediada por sucesos dramáticos. Los huelguistas se enfrentan con los esquirols, son tiroteados por la fuerza pública, y la huelga termina con un trágico acto de sabotaje que produce el derrumbamiento de los túneles y la muerte de diez trabajadores que quedan apresados. La película, basada en la novela *Germinal*, de Zola, e inspirada en hechos reales termina aparentemente como empezó. Vemos a Etienne

caminando, alejándose del poblado minero, derrotado, proscrito. Pero no es así. La cámara va apartándose del paisaje desolado de la mina, siguiendo la mirada de Etienne que se extiende hacia un campo primaveral, mientras una voz murmura: *Echó a andar más aprisa, contemplando el espectáculo grandioso de la naturaleza, que a tal punto contrastaba con la vida sombría de aquel pueblo subterráneo de esclavos. Pero allí abajo también crecían los hombres, un ejército oscuro y vengador cuyos gérmenes no tardarían en hacer estallar la tierra.* No se equivocaba Zola. Los sindicatos crecieron y se consolidaron en las zonas mineras de Francia, Escocia, Gales, el Ruhr, Pennsylvania, convirtiéndose en la punta de lanza de los avances del movimiento obrero. En las minas de Asturias nacieron las Comisiones Obreras.

Estamos a miles de kilómetros de distancia, en USA, medio siglo más tarde. Pongamos que fuera en 1950 cuando el sindicato principal, el AFL-CIO, lanzó una gran campaña de afiliación en los Estados del sur. A las puertas de una fábrica textil donde trabaja un centenar de hombres y mujeres, un propagandista del sindicato reparte panfletos en los que se invita a una reunión. Muchos pasan de largo, no quieren problemas con la fábrica, la principal fuente de trabajo en aquel pueblo perdido de la América profunda. Pero una mujer joven, Norma Rae, se acerca al sindicalista, recoge el panfleto, pregunta y decide unirse a la campaña iniciada por aquel propagandista solitario y valiente para conseguir la sindicalización de la empresa. Norma está atravesando una crisis personal, siente que se le está escapando la vida en pequeñas aventuras, que es el momento de hacer algo que valga la pena. Acompañada del sindicalista visita a los compañeros casa por casa, les habla, les convence, les arrastra. El día señalado se dirige, rodeada por los jefes que la amenazan, al tablón de avisos para poner el anuncio de la asamblea, va hacia su máquina, la para y se sube a ella con un cartel en el que con grandes letras está escrito *¡union!* (que en inglés quiere decir sindicato). Los trabajadores se miran, no sabemos qué harán, su amiga que está al lado para, el viejo negro que la conoce desde niña para, otros cinco paran, ya son doce, veinte, mientras Norma sigue subida a la máquina sosteniendo el cartel y entra el sheriff llamado por la empresa y se la lleva detenida. Pero ya han parado todos y todas. A continuación se celebra la asamblea para decidir sobre la sindicalización de la empresa que gana por una amplia mayoría. A partir de ahora la pequeña fábrica del viejo sur podrá participar de las ventajas de los convenios firmados por el sindicato general, unas ventajas conseguidas en una larga y dura lucha que comenzó años atrás y ha continuado hasta nuestros días.

Demos un salto a la actualidad, a la ciudad de Los Ángeles en el año 2000. Las protagonistas son Rosa y Maya dos mujeres mejicanas que cruzaron la frontera clandestinamente y trabajan sin papeles en un enorme edificio de oficinas y despachos. El título de la película es *Pan y rosas* en alusión a una huelga de trabajadoras del textil, en Lawrence 1910, donde se acuñó por primera vez la frase. Esta de ahora es una lucha muy diferente a las de antaño. No encontramos aquí grandes fábricas, ni el martilleante ruido de las máquinas, ni aglomeraciones de trabajadores. Los equipos de limpieza trabajan aislados en el silencio de la noche, con contratos precarios, la mayoría son mujeres emigrantes amenazadas con el despido y la deportación. ¿Cómo va a haber un sindicato en estas condiciones? Pues lo hay precisamente para hacerles frente. Existe un sindicato de servicios, el SEIU, con más de dos millones de afiliados, que a finales de los 80 creó un movimiento, *Justice for janitors*. A la huelga de las trabajadoras de la limpieza iniciada en el Century Center de Los Angeles e impulsada por este movimiento se refiere la película personalizándola en las dos muchachas emigrantes, Maya valerosa, Rosa cobarde, ambas unidas en un mismo destino de explotación y de lucha. La huelga no solo obtuvo resultados positivos sino que, más allá de la película, se extendió a otras ciudades, Houston, Florida y Nueva York, demostrando que hay vida sindical más allá de las fábricas.

Estas historias, basadas en hechos reales, y otras muchas que podrían citarse forman parte de un gran relato centrado en la dignificación del trabajo. La cuestión es ésta: ¿qué valor tienen? Las gestas de los mineros, la tenacidad de los sindicalistas, la combatividad de las mujeres que tanto arriesgaron luchando contra la explotación en el trabajo ¿pertencen a un pasado venerable, pero obsoleto, o forman parte de una historia que continúa y que nosotros asumimos?

La deconstrucción del discurso

El argumento más contundente contra el discurso sindical es que ya no hay obreros, afirmación intencionadamente exagerada pero en parte correcta. El obrero arquetípico, el obrero industrial, ha desaparecido arrastrado por el cierre de empresas y la desertificación de los polígonos y las zonas donde se ubicaban las grandes fábricas. La mítica margen izquierda de la ría de Bilbao, donde estuvo la gran industria siderúrgica y naval, ocupada ahora por el Guggenheim; en París, Billancourt y Javel, donde se reunían diariamente miles de trabajadores de la Renault y Citroen, convertidos en zonas de ocio; en Detroit, la capital del automóvil, las gigantescas fábricas que fueron el espejo de la prosperidad configuran hoy un fantasmal paisaje. Y así sucesivamente. Las nuevas tecnologías han permitido la sustitución de mano de obra por máquinas y propiciado la deslocalización hacia países donde el trabajo es más barato y está menos regulado. El repetido mantra sobre el fin del trabajo, acuñado hace unos años por J. Riffkin, tiene más de ciencia ficción que de realidad, pero no cabe duda que en los países avanzados el trabajo industrial ha caído en picado sustituido por una espectacular ampliación del sector servicios.

Este desplazamiento afecta al sindicalismo ligado históricamente, no en exclusiva pero sí con preferencia, a la industria. El problema se agrava porque la pérdida de peso de la industria se ha visto acompañada de un predominio absoluto y brutal del sistema financiero, que exige rentabilidades desmesuradas, y por el cambio de modelo productivo motivado por el agotamiento del sistema fordista. La producción standarizada de mercancías para un mercado de masas requería un flujo productivo continuo que, a su vez, propiciaba empleo fijo. La saturación de la demanda de bienes de consumo duradero llevó, primero, a un estancamiento y, después, a una aparición de mercados diversificados y cambiantes a los que debía adaptarse la oferta con una gran agilidad. El modelo fordista, caracterizado por la estabilidad, dio paso a un modelo de producción flexible, en continuo ajuste, que afecta gravemente el sistema de relaciones laborales construido gracias al sindicalismo a lo largo de los años. Para que el nuevo modelo funcione sin contrapeso alguno que garantice las conquistas sociales es necesario desacreditar a los sindicatos presentándolos como organizaciones ancladas en el pasado.

El ataque frontal, la deregulación de las relaciones laborales, se justifica como la llave maestra que da paso al crecimiento económico. Se trata de abolir la normativa sobre salarios y formas de contrato, un empeño que se ha ido cumpliendo con creciente éxito impulsado por los orates del FMI como medida imprescindible para el buen funcionamiento del mercado de trabajo. Estimulados por estos sabios se ha llegado a extremos en que se contrata por un día, o por unas horas, como se hacía en el campo o en los puertos a principios del siglo pasado. Como muestran con claridad los datos oficiales, la precariedad se ha convertido en ley, el contrato indefinido es la excepción. Para facilitar la arbitrariedad se recurre a la subcontratación. La empresa matriz guarda las apariencias y subcontrata servicios dejando a las empresas subsidiarias que aprieten las tuercas. Cuando las grandes cadenas de la moda, a raíz de una campaña de prensa en su contra, realizaron una investigación sobre sus subcontratistas se encontraron con redes tan enmarañadas que era

imposible controlar. Pero no vale decir que esto ocurre con las cadenas que operan en el misterioso oriente. Operando en España ocurre algo parecido. Si investigáramos todas las furgonetas y motos que circulan un día cualquiera en la ciudad al servicio de Amazon, o cualquier otro rey de la venta a domicilio, encontraríamos que no pertenecen a Amazon ni a alguna conocida empresa de reparto que figura como subcontratista principal sino a una red de trabajadores autónomos a los que se va contratando sobre la marcha según las necesidades del servicio.

A pesar de sus perniciosos efectos la liberalización total del mercado de trabajo se ha convertido en la “doxa” de las relaciones laborales y en el eje de los discursos modernizadores. Cada vez que ha aparecido uno de estos líderes modernizadores (Blair, Schröder, el flamante Macron) prometiendo con el aplauso mediático acabar con las rigideces que entorpecen el sistema, su primera medida ha sido la reforma laboral. Poco importa que sus repercusiones en el aumento de la competitividad sean escasas y que sus consecuencias sociales resulten demoledoras, con un aumento alarmante de la desigualdad y de la deriva neofascista. Por más que los hechos demuestren lo contrario quien se opone al discurso dominante, o siquiera se atreve a ponerlo en duda, es arrojado al pelotón de los torpes. Los sindicatos aparecen ante la opinión pública como cerrados grupos de interés, empeñados en la defensa de los *insiders*, los que tienen trabajo, en detrimento de los *outsiders*, los que lo buscan y podrían encontrarlo si se flexibilizara más la contratación.

Es necesario insistir en la falsedad de estos axiomas y los sindicatos disponen de competentes economistas para argumentarlo. Existe suficiente evidencia empírica para demostrar que facilitar la salida de los *insiders* no aumenta la contratación de *outsiders* sino que lo que pretende y consigue es rebajar las condiciones de trabajo de todos. Según los datos del Eurostat, sobre el 2016, el 90% de los nuevos contratos fue temporal (con una media de duración de 51 días) y de ellos menos de uno de cada diez se consolidaron como indefinidos. Lo que significa que la precariedad se va extendiendo de forma imparable sobre el mercado de trabajo convirtiéndose en condición normal y generalizada. La contundencia de los datos es innegable, pero la hegemonía del pensamiento neoliberal condiciona de tal manera la discusión que al final corremos el riesgo de quedar atrapados en la trampa de la pretendida racionalidad económica. Es cierto y lamentable, se nos dirá, pero no hay otra salida. Llegados a este punto ya no cabe argumentar que la postura de los sindicatos es más razonable, competitiva y eficiente, sino simple y llanamente afirmar que es más justa. Luchamos por las personas, por su dignidad, su bienestar y su futuro. “Así no se puede vivir, este modelo de sociedad no es justo”, esas fueron las palabras que dieron origen a los primeros sindicatos, que los han acompañado a lo largo de una larga historia de luchas y esperanzas, y sobre las que debemos reafirmar su razón de ser.

Which side are you on? de qué lado estás tú, la legendaria canción de la huelga minera de Harlan County, popularizada por Pete Seeger, es nuestra tarjeta de presentación. Porque no hay una, única y verdadera, teoría económica a la que debemos plegarnos, sino dos bandos, el de los que se enriquecen y el de los que son explotados, es así, hay que escoger y el sindicalismo está de esta parte. Es un discurso que puede parecer demagógico o trasnochado, pero de contar las cosas de una manera o de otra cambia la comprensión de la realidad y en ello nos jugamos el futuro. En el relato puro y duro del mercado, que es el que el neoliberalismo impone, el sindicalismo tiene siempre las de perder reducido a elemento extemporáneo, ajeno al buen funcionamiento del sistema. La ofensiva antisindical se centra en neutralizar y desacreditar el discurso emancipador presentándolo como una utopía sin sentido. Y, por lo mismo, el sindicalismo debe recuperarlo y adaptarlo a los tiempos.

Las piezas del rompecabezas

Las perspectivas de la acción sindical están condicionadas por la estructura que la sustenta. Como en cualquier otra organización, el tamaño y la fortaleza, la pesadez o agilidad de su funcionamiento, la legitimidad y presencia social que se le reconoce, son elementos a tener en cuenta antes de hablar de posibles orientaciones y estrategias.

Un sindicato, en su definición más elemental, es una organización de trabajadores para defender sus derechos. R. Solow explica su formación como una reacción contra un juego a la baja en el mercado de trabajo. En un mercado de bienes el comprador puede ir bajando el precio mientras la oferta supere la demanda. Pero en el mercado de trabajo a lo que se pone precio es a las personas y éstas pueden ponerse de acuerdo para plantarse y no entrar en el juego. Solow lo presenta como una decisión racional porque lo que pretende es refutar el planteamiento simplista del individualismo metodológico (utilizando su metodología) pero reconoce que para dar el salto y ponerse de acuerdo hace falta algo más que la pura lógica. Alguien que empuje a los otros, que ponga en evidencia algunas ideas fuerza (la miseria en que se vive, los abusos que se padecen) que aúne el “cabreo” general y dirija la acción reivindicativa. En la vida real no basta con plantarse y decir no, hay que conducir la protesta (mantener la huelga, ocupar la fábrica, salir en manifestación) y conseguir unos acuerdos con la empresa. Y como remate de esta secuencia inicial hay que plantearse la cuestión de cómo continuar unidos.

Así se formaron los primeros sindicatos y así nacieron las Comisiones Obreras. Con un pequeño grupo, un comunista dispuesto a jugársela, un compañero de la Hoac, un chaval que está hasta el gorro de que lo puteen, un enlace del antiguo Vertical combativo y honrado. Luego la reunión a la hora del bocadillo, convencer a la gente, fijar un objetivo, vale, dejamos de hacer horas hasta que las paguen como toca. Al cabo de quince días la empresa cede. El pequeño grupo inicial acuerda seguir reuniéndose y que uno vaya a la coordinadora de las Comisiones Obreras de otras fábricas para poder actuar de una forma más amplia. Así empezamos, y luego vino la huelga de todo el sector por la cuestión del Convenio y la patronal que aceptó negociar con nuestros representantes. Y más tarde pasaron otras muchas cosas, pero así fue el comienzo.

Una vez formado el sindicato lo importante es que éste pueda negociar sin necesidad de recurrir de nuevo a acciones de fuerza, es decir, que se le reconozca *poder contractual*. Con el tiempo la capacidad contractual de los sindicatos ha pasado a ser reconocida en las democracias consolidadas como una parte del equilibrio de poderes necesario para el buen funcionamiento de la sociedad. En algunos países (Alemania) participan en órganos de elaboración de la política social y tienen voto en los consejos de las grandes empresas (mitbestimmung) y en los Estados Unidos han suscrito con las empresas amplios acuerdos sobre sanidad y pensiones. Este sindicalismo de gestión o business unionism, que algunos critican, ha proporcionado sustanciosos beneficios a los trabajadores y representa la cristalización de sus objetivos. Pues ¿qué otra cosa pretende el sindicalismo sino mejorar las condiciones de vida y trabajo de la clase obrera? La imagen peyorativa que tenemos del contractualismo, frente a la imagen heroica de la lucha, nos hace olvidar que la estrategia de CC.OO desde los comienzos se asentó sobre la combinación de lucha y negociación. El problema actualmente no está en si el sindicato debe negociar sino en que este concepto no entra en el paradigma neoliberal. Al igual que es el mercado el que asigna los recursos económicos, es también el que asigna los recursos humanos, es decir, las condiciones de vida y trabajo de las personas. Al menos eso se pretende y a los sindicatos se les pide que ratifiquen los desastres de semejante descontrol. En este contexto, para recuperar el poder contractual (la capacidad de hablar de tu a tu a la patronal y el gobierno) los sindicatos deben poner en evidencia los desmanes del sistema encabezando o acompañando las protestas de los más desfavorecidos.

La fortaleza organizativa del sindicato se asienta en dos elementos: *la afiliación y la representación*. La afiliación es el compromiso por el que uno decide apoyar al sindicato. En su célebre libro sobre la formación de la clase obrera británica cuenta Thompson las reuniones que los primeros sindicatos celebraban escondidos en el bosque para recibir a los nuevos miembros. En aquellos tiempos, principios del XIX, estaban prohibidos, afiliarse era dar un paso que entrañaba riesgo y que se rodeaba de misterio y solemnidad. A lo largo del siglo las sociedades obreras, camufladas muchas veces como mutuas, fueron aprobadas y de nuevo prohibidas según tiempos y lugares. A finales del XIX, cuando comenzaron a asentarse en toda Europa, se las persiguió, acusadas de pertenecer a la Internacional y de querer subvertir el orden establecido. Pertenecer a un sindicato era un acto de valor y de militancia. Olov Enquist cuenta en una bella novela, *La partida de los músicos*, la odisea de un sindicalista en Suecia, actualmente uno de los países con mayor afiliación, que se adentra en el interior del país para sindicalizar a los trabajadores de los aserraderos y, al ser reconocido, es apaleado y expulsado. En el siglo XX la situación se fue normalizando, con la excepción de los períodos de Dictaduras y de la contumaz intransigencia de algunas grandes empresas. En 1937 una foto, captada en el puente de entrada a la fábrica Ford, en Detroit, ocupó la primera página de los periódicos americanos. En ella se veía cómo una pandilla de matones apaleaba a cuatro sindicalistas que repartían panfletos. La Ford no era la única empresa que practicaba el “yellow dog contract” que obligaba a no estar afiliado para ser contratado. Todo ello nos indica que la afiliación tuvo durante un tiempo una connotación militante y de signo de identidad que el interesado llevaba con orgullo.

En el período de entreguerras, caracterizado por el protagonismo de las organizaciones de masas, los sindicatos intensificaron su apertura facilitando la afiliación. Para ello en la mayor parte de lugares se abandonó el modelo cerrado de las sociedades de oficio por el de sociedades de industria. Esta cuestión provocó una escisión en la AFL, la confederación de sindicatos americanos, y el nacimiento del CIO que con el lema “organizar a los no organizados” muy pronto puso en pie imponentes sindicatos en el automóvil y la siderurgia. Al facilitarse la afiliación, la pertenencia a un sindicato se banalizó. Continuó habiendo gente que se afiliaba para luchar por la clase obrera, con espíritu militante, y otros muchos que lo hacían por los beneficios que podían recibir y que se desapuntaban o dejaban de pagar las cuotas por falta de interés. Como explica M. Olson los incentivos selectivos, y por lo tanto el cálculo egoísta del beneficio, fueron aumentando en importancia como motivo para la afiliación, pero han seguido pesando causas políticas, sociológicas y culturales. El boom afiliativo de la UGT y la CNT durante la República es indudable que estuvo impulsado por motivos políticos. La elevada tasa de afiliación de los sindicatos franceses e italianos en los años de la postguerra (1945 y ss.) se debió en gran parte a la cultura idealista de renovación del país generada durante la resistencia y canalizada después por partidos comunistas vigorosos y activos. Lo mismo que la caída en picado de los últimos años tiene más que ver con un desencanto general de lo político que con el acierto o torpeza de los sindicatos. Si queremos abordar el problema de la afiliación no podemos soslayar la doble cara con la que se presenta, la pragmática y la ideológica. No sé si entre nuestros potenciales afiliados abundan más los que en el sindicato buscan una simple inversión o una estimulante compromiso, pero necesitamos militantes.

La afiliación no es el único dato a tener en cuenta a la hora de valorar la consistencia de un sindicato. La representación es también un indicador significativo que muestra los que confían en él. En las elecciones para delegados de empresa, celebradas desde 1978 cada cinco años, un 70% de los elegidos pertenece, como media, a CC.OO y UGT, con pequeñas diferencias entre ambos favorables a UGT en los años 80 y a CC.OO desde el 95. El resto de delegados se lo reparten de

forma desigual sindicatos nacionalistas o de tipo profesional. Teniendo en cuenta que la participación electoral es muy elevada (un 80%) hay que concluir que el grado de confianza otorgado por los trabajadores a los sindicatos de clase es muy alto. La legitimidad obtenida por las elecciones faculta a los sindicatos a participar en diversas comisiones de rango institucional y negociar los convenios colectivos de rama o sector.

Este modelo de funcionamiento ha sido criticado calificándolo de sistema electoralista en el que se delega la responsabilidad separando a los elegidos de la base. No es así sino todo lo contrario pues si seguimos con el simil electoralista habría que añadir que se apoya en distritos reducidos (de cincuenta personas como término medio) donde el delegado mantiene con su base una relación de proximidad muy estrecha. Estamos ante un modelo semejante al de los *shop stewards* británicos alabado por la cercanía de los representantes sindicales a sus electores, o del modelo de los *delegati di reparto* impulsados por los izquierdistas del otoño caliente italiano en su empeño por democratizar y revitalizar las estructuras sindicales, asumido por la CGIL. Los miles de delegados de CC.OO, repartidos por centenares de empresas, son los eslabones que posibilitan de una forma realista el modelo asambleario defendido por el sindicato. Están en contacto y se reúnen con los trabajadores de su empresa y son convocados por la dirección del sindicato a asambleas de todos los delegados de una rama o sector para discutir y decidir sobre los problemas que les afectan. Creo que CC.OO ha mantenido este modelo de sindicalismo convocándoles con frecuencia aunque es posible que la inevitable tendencia a la institucionalización y jerarquización del funcionamiento haya ahogado su vitalidad. En todo caso es en los delegados donde habría que buscar la renovación del sindicato. Constituyen su principal activo. Todavía quedan viejos luchadores curtidos en muchas batallas que aportan su experiencia, pero muchos son nuevos, jóvenes que apenas conocen el sindicato, gente de base “combativa y honrada”, como decía Camacho de los primeros que se unieron a Comisiones, simples afiliados con ganas de ser militantes que han decidido dar el paso y presentarse a las elecciones sabiendo las molestias que les va a reportar. Sobre ellos descansa el sindicato.

El porvenir de una ilusión

Hay momentos en que está bien visto hablar, con un toque de cinismo balzaquiano, de las ilusiones perdidas. Para Frederic Moreau, el personaje flaubertiano, el desencanto es la culminación de su educación sentimental. Atrás han quedado los sueños de triunfo, la vida bohemia, las discusiones políticas, las barricadas del 48, el gran amor de su vida. Pasó página. Viajó, escribe Flaubert, conoció la melancolía de los veleros y los amaneceres tristes, olvidó, y cuando se le presentó la ocasión de revivir el pasado se dio cuenta de que estaba muerto. A no pocos de los revolucionarios 'sesantayochistas' les pasó algo de esto. Abandonaron las ilusiones de cambiar el mundo, condenaron las ideas en las que habían creído y se convirtieron en campeones de la reacción. Con la caída del muro de Berlín se produjo una desbandada de dimensiones aún mayores. Los ideólogos de izquierdas abjuraban no solo del comunismo sino también de la revolución francesa que con el radicalismo jacobino había abierto la puerta a los totalitarismos. Hemos vivido engañados y será mejor que no volvamos a hacernos ilusiones, nos repetían.

Comenzamos estas páginas con la constatación del desengaño que nos rodea, y que amenaza con contagiar el sindicato. ¿Acaso también nosotros tenemos que renunciar a nuestros sueños y plegarnos a la cruda realidad? Un repaso sucinto a nuestra historia nos dice que están vivos. Como escribió Louise Mitchell después de la Comuna, del tiempo de las cerezas llevamos una herida abierta, y como repetía Marcelino, no nacimos para la rendición sino para el combate. La ilusión no se ha quedado en los paraísos perdidos del pasado, tiene un futuro y depende de nosotros. Los sindicatos son conscientes de los problemas que les afectan y han impulsado iniciativas renovadoras.

Mencionaremos algunas que podrían servirnos de estímulo.

Los más activos han sido los de USA donde, en contra de lo que se cree, siempre han existido grupos muy críticos. La propuesta que ha obtenido mejores resultados es la de las llamadas *Community-Labor Coalitions*. Se busca que el conflicto laboral no quede aislado y aparezca como un problema corporativo recurriendo, para evitarlo, a la tradición comunitarista tan arraigada en el país. El ejemplo más destacado, citado al comienzo, es la huelga de las limpiadoras de despachos, en Los Angeles (2000) que ha terminado convirtiéndose en un poderoso movimiento, *Justice for janitors*, con unos doscientos mil adherentes en veintinueve ciudades. Comenzó en un gran edificio de oficinas, protagonizado en su mayoría por mujeres inmigrantes, mexicanas y centroamericanas, y se extendió por toda la ciudad con el apoyo de diversos colectivos sociales, activistas de parroquias cristianas y estudiantes de la UCLA. La originalidad del conflicto y la razón por la que, al cabo de tres semanas, consiguió sus reivindicaciones estuvo en la variedad de recursos utilizados, marchas pacíficas, sit-ins, piquetes reforzados por los simpatizantes, colectas, presencia en los medios, contactos con líderes institucionales (el cardenal de Los Ángeles se pronunció a su favor) y, por supuesto, el apoyo del sindicato de empleados, el SEIU, al que estaba adscrito el movimiento. La lucha se reprodujo con éxito en Houston y Miami, y el movimiento se consolidó como una de las ramas más activas del sindicato.

Algunas líneas básicas cabe destacar de esta experiencia. 1) que, aún partiendo del sindicato, busca configurarse como un movimiento abierto a todos, afiliados/as y no afiliados/as, y es impulsado desde la base por líderes naturales que se dan a conocer en la lucha. 2) que sus principales participantes pertenecen a categorías poco integradas hasta ahora a la actividad sindical: limpiadoras (del sector servicios) mujeres y emigrantes. Y 3) que, planteado como una lucha económica por la subida del salario hora, inmediatamente adquiere un tono de exigencia moral en defensa de la dignidad de las personas y es esto lo que le confiere mayor fuerza y popularidad. Esta elevación del tono se veía favorecida por el hecho de que las protagonistas eran inmigrantes que luchaban por ser respetadas. El lema del movimiento, *justice for janitors*, indicando que lo que se pedía no era dinero sino justicia, lo emparenta con los movimientos por los derechos civiles de los años 60.

Estas características encajan a la perfección con la cultura de CC.OO. En la definición que daba Comisiones de sí misma en los primeros tiempos se hacía hincapié en que era un movimiento socio político. Movimiento no porque renunciara a ser un sindicato sino porque aspiraba a construir un sindicalismo integrador que fuera más allá de los estrictamente afiliados. Y socio político no porque pretendiera sustituir a los partidos políticos sino porque en los problemas laborales hay una componente política que se tiene que asumir y defender. En la Transición hubo que encajar el movimiento en estructuras sindicales estables y dejar que los partidos asumieran las tareas de la política, pero se hizo a condición de mantener los rasgos originales. Veinticinco años más tarde de la histórica Asamblea de Barcelona en la que se había dado ese paso, Marcelino Camacho, en el discurso de recepción del título de Doctor Honoris Causa por la Universidad Politécnica de Valencia, recordaba con su habitual contundencia y optimismo el compromiso de CC.OO de llevar adelante un *sindicalismo de nuevo tipo*, participativo y transformador. Aunque el paso del tiempo haya introducido rigideces y maneras del sindicalismo tradicional, CC.OO es un organismo vivo capaz de corregirlas.

El empeño en potenciar la doble estructura de federaciones y uniones locales muestra el deseo que hubo en los comienzos de mantenerse próximos a la gente. El esquema no es muy original ya que responde a la división entre Bourses de Travail o Camaras del Lavoro y Federaciones mantenida desde los inicios en el sindicalismo francés o italiano. En nuestro caso

remite a una experiencia más próxima, la oposición en los años 70 entre CC.OO de rama y CC.OO de zona provocada por pugnas de poder entre diversos grupos comunistas que dio pie a una interesante teorización de las CC.OO de zona, luego trasladada a las uniones locales. La demostración más clara de la potencialidad de las Comisiones de zona (o de barrios y fábricas, como las llamaban sus defensores) la encontramos en la huelga general del Baix Llobregat, en 1974. A partir de la huelga en dos empresas (Elsa y Solvay) se desarrolló un conflicto que se extendió a todas las empresas de la comarca durante dos semanas y al que se unieron los pequeños comercios, las parroquias, colectivos juveniles y culturales, en fin, toda la población, en un ejemplo único de Community-Labor Coalition.

Cuando en el I Congreso se aprobó el esquema organizativo, basado en las Federaciones y Uniones Locales, se argumentó la complementariedad de ambas estructuras. La federación se encargaría de negociar los convenios y los grandes asuntos de la rama mientras que la unión local atendería los problemas que ligan las empresas al territorio y a la vida cotidiana de los trabajadores. Luego ocurrió que en la práctica la mayor parte de los asuntos se canalizaban por las federaciones y que los del territorio no tenían suficiente entidad (salvo en casos excepcionales, como por ej. la IV planta de Sagunto) para dar protagonismo a las uniones, con lo que éstas fueron languideciendo y desapareciendo (a esto se ha unido el elevado coste de mantenerlas). Incluso las que subsisten carecen de proyección local y tienden a resolver los asuntos jurídicamente a través de la rama. Si una mujer emigrante que trabaja para una subcontrata de limpieza acude a la Unión local de su comarca con un problema de salarios la atenderán como si fuera una cuestión del Convenio de la rama. Pero es mucho más ya que en esa comarca hay un numeroso grupo de mujeres emigrantes que trabaja en las mismas condiciones, a las que se podría unir y movilizar con el apoyo de los colectivos y ONG relacionados con la emigración. Este es el sentido de las Community-Labor Coalitions, buscar nuevas formas de agregación que saquen el trabajo de su aislamiento. El término “community” se emplea en sentido amplio para referirse a los colectivos relacionados con el conflicto, no solo por proximidad geográfica sino también por afinidades ideológicas o relaciones administrativas, como los profesores y estudiantes en el caso de la reciente huelga de los empleados/as de la Universidad de Harvard (octubre 2016).

En el otro extremo encontramos el sindicalismo francés marcado por la cultura de los grandes acontecimientos, las jornadas revolucionarias, las grandes manifestaciones. Cuando suena el tocsin despiertan los sindicatos, se movilizan en masa los trabajadores y renace el París proletario. Llama la atención que, habiendo caído de forma espectacular la afiliación a un 7%, mantengan los sindicatos tan alto poder de convocatoria y movilización. Es lo que hace temible y respetable a la CGT. En diciembre de 1995 tuvo lugar una impresionante movilización a lo largo de tres semanas contra la ley Juppé que endurecía las condiciones de la jubilación. Comenzó y giró en torno a la huelga de los “cheminots” que era a los que de momento atañía la ley, aplicable después a todo el sector público. La huelga se extendió a Correos y fue sobre todo secundada por un desbordante apoyo en las calles de las principales ciudades, especialmente en París. Siendo así que las huelgas de transporte provocan molestias, irritación y protestas contra los huelguistas, en este caso ocurrió lo contrario. La población se volcó en su apoyo considerándola una huelga “vicaria” que trataba de poner freno a una amenaza que se cernía sobre todos. Como símbolo de la relación entre huelguistas y población civil apareció la figura de Pierre Bourdieu, profesor del College de France y famoso sociólogo, dirigiendo la palabra a los huelguistas en el andén de una estación, imagen que la prensa se encargó de popularizar y comparar a la de Sartre en las puertas de la Renault de Flins en mayo del 68. *Estoy aquí para mostrar nuestro apoyo a todos los que luchan contra la destrucción de una civilización asociada al servicio público, la civilización de los valores de igualdad de la república.*

Las protestas multitudinarias se han repetido en diversas ocasiones. A finales del 2016 tuvieron lugar durante varias semanas una serie de movilizaciones en las principales ciudades del hexágono, coronadas, como es habitual, con espectaculares manifestaciones en París. El motivo en esta ocasión era la ley de reforma laboral con la que se pretende, al estilo de lo realizado en España, la liberalización (léase, precarización) del mercado de trabajo. Hay algunos aspectos que merecen destacarse de estas poderosas protestas.

1) su carácter turbulento y turbador. Un río de gente desborda los boulevares haussmanianos coreando consignas, voceando el amenazador *ça ira, ça ira, a la lanterne, a la lanterne*, sintiéndose sansculottes entonando la Marsellesa, ocupando la ciudad como en las jornadas revolucionarias de la Gloriosa o del 48, descritas por Hugo y pintadas por Delacroix. No son desfiles simbólicos sino actos de fuerza. Evitando la violencia inútil (el eficaz servicio de orden de la CGT cuida de ello) se busca provocar, desafiar al poder.

2) la capacidad agregadora del movimiento. Lo que se plantea afecta a colectivos limitados (los que están en edad de jubilación, los que buscan empleo) pero se presenta y es interpretado como un problema que afecta a todos los ciudadanos. Esta implicación de la ciudadanía, que en Francia siempre aparece como defensa de los valores republicanos, es de suma importancia para rebatir el tópico de que los sindicatos solo defienden a los trabajadores con empleo.

3) el objetivo final de la lucha. Son manifestaciones que se plantean para ganar, para conseguir los objetivos propuestos. Muchos de los que participan tienen sobrada experiencia para saber que tal vez haya que pactar un arreglo, que a lo mejor se pierde, pero de entrada apuestan por la victoria. Por eso las movilizaciones se prolongan durante días, a veces semanas, tratando de doblegar al adversario, hasta que se comprende que se ha tocado techo.

Estas demostraciones de fuerza con las que el sindicalismo francés vuelve de tanto en tanto al escenario social para reafirmar que sigue vivo a pesar de los problemas, induce a pensar que es aquí donde nosotros fallamos. No es del todo cierto. Es erróneo afirmar, como se hace desde el radicalismo izquierdista, que los sindicatos españoles no movilizan, o como se repite desde el centrismo neoliberal que solo lo hacen para defender a grupos privilegiados. El número de huelgas generales y los motivos, que siempre han girado en torno al empleo y los servicios sociales, así como las incontables convocatorias en defensa de estos objetivos, desmienten las acusaciones de pasividad o de gremialismo. Me atrevería a decir que no hay pocas sino demasiadas y por eso a veces pecan de rutinarias, convocadas sin demasiada convicción. Parece que creamos que las cosas no pueden cambiar, esa es la diferencia. Las movilizaciones de los sindicatos franceses se inscriben en una tradición revolucionaria, reivindican el liderazgo de los movimientos sociales, capitalizan un gran apoyo ciudadano, son vistas como una amenaza al poder político y, derrotadas o con éxito, tensan las energías de los participantes. Es mucha ventaja, pero podemos intentar aproximarnos.

Hemos visto en medio de la crisis de nuestro tiempo dos formas de abordar la renovación del sindicalismo, una que podríamos calificar de micro, las Community-Labor Coalitions, practicada por los sindicatos americanos, y otra macro dirigida a revitalizar las grandes movilizaciones propias del sindicalismo francés. No son las únicas. Los sindicatos alemanes han optado por fortalecer las estructuras y aumentar el tamaño, base de su poder contractual. En el año 2000 se constituyó el sindicato Ver.di fruto de la fusión de cinco sindicatos ya existentes, los de empleados, correos, comercio, banca y seguros, medios de comunicación y transporte público. El nuevo sindicato, con más de dos millones de afiliados, supera al todopoderoso IG Metall y ha obtenido buenos resultados en las negociaciones con la administración. Es un buen ejemplo y no se puede negar que la renovación estructural y organizativa es necesaria, pero creo que es más

importante reencontrarnos con los valores que dieron vida al sindicalismo: la solidaridad con los explotados, la confianza contagiosa en que otro mundo es posible, el coraje en la acción y el compromiso militante.

Una de las líderes de la huelga de limpiadoras de Los Ángeles, citada al comienzo, nos ha dejado el relato de su vida para que podamos cerrar nuestro artículo con la emoción de la verdad. De origen campesino, muy baqueteada por la vida, tuvo que trabajar desde pequeña para ayudar a una familia numerosa a la que abandonó el padre. A los veinte años cruza la frontera a los Estados Unidos y encuentra trabajo en una empresa que está sindicalizada, aunque ella no lo sabe. Al recibir la paga y comprobar que es superior a la de amigas de otras empresas, pregunta y le dicen que eso es por la Unión. ¿Y eso qué es? Sorprendida y agradecida por lo que otros han hecho por ella sin conocerla visita el local del sindicato y se apunta como voluntaria. “Yo quería hacer por otros lo que habían hecho conmigo”, dice. La actividad sindical le absorbe cada vez más, participa en primera fila en la huelga, la despiden, da mil tumbos, pero sigue firme en su puesto. “Yo sin la Unión no puedo vivir. Porque donde haiga (sic) un explotado, pues allí estaré yo”, concluye. Tal vez no sepa que hace más de un siglo, en el lejano campo de Jerez, por mujeres como ella se cantaban estas coplas: *Le pregunté a mi morena, que porqué me despreciaba, y me contestó serena, que en la Asociación entrara.* Entre una y otra hay miles de relatos de generosidad y lucha contra la injusticia. Todos ellos forman el gran relato del sindicalismo que CC.OO trata de seguir escribiendo.

Ramiro Reig