

La participación en el movimiento obrero: una aportación desde el País Vasco

Xabier Anza Olarra^[1]

Introducción

Mucho se habla de la crisis del sindicalismo en la nueva economía. Desde los teóricos de la economía y la sociología del trabajo hasta no pocos sindicalistas, parecen haber asumido acríticamente la imposibilidad de desarrollar un sindicalismo, a la vez de masas, reivindicativo y no-corporativo en las nuevas coordenadas del mercado de trabajo y el modelo de sociedad impuesto por el neoliberalismo.

Sin embargo, esta proclamación de crisis para el movimiento obrero, fundada desde luego en datos objetivos sobre el descenso de la afiliación sindical de la población asalariada en occidente, puede constituir una interesada y derrotista coartada. Detrás de la llamada crisis del sindicalismo se oculta no pocas veces, en nuestra opinión, una legitimación consciente o inconsciente, de la incapacidad real que el sindicalismo occidental viene teniendo para adaptarse a unas nuevas coordenadas, definidas por una individualización de las relaciones laborales y la ruptura de los vínculos colectivos pregonada por el neoliberalismo.

Es cierto que nos encontramos ante un complicadísimo contexto para el sindicalismo, que no es sólo consecuencia del modelo económico y sus concreciones en forma de precariedad, desempleo y exclusión social; tampoco solamente de que los trabajadores y trabajadoras construyan su identidad en torno a valores que no son los llamados clásicos valores de clase. Sin embargo, esta situación, debe ser interiorizada por el sindicalismo como una llamada a la búsqueda de nuevas concreciones y proyectos para la vigencia de antiguos y permanentes valores en nuevos contextos. Los programas y las formas de lucha necesariamente también deben ser modificados en el futuro. No así sus valores tradicionales, que siguen plenamente vigentes, en cuanto al modelo de sociedad y la distribución de la riqueza.

Este artículo parte de una doble convicción. En primer lugar, que el contexto adverso para la clase trabajadora no explica en absoluto la tan manida crisis del sindicalismo. Esta, tiene más bien que ver, a nuestro parecer, con la incapacidad de adaptación a un nuevo escenario ajeno al pacto keynesiano en el cual el sindicalismo conoció su llamada «época dorada». En segundo lugar, situamos nuestra reflexión sobre la participación en el movimiento obrero en el contexto, precisamente, de los modelos sindicales dominantes en el sindicalismo occidental. El debate sobre el modelo sindical brilla por su ausencia y es preciso afirmar que no cualquier modelo sindical necesita de la militancia y la participación. El sindicalismo de acompañamiento, de gestión, de colchón frente a la ofensiva neoliberal, corporativo, institucionalizado y financieramente dependiente no necesita de la participación. Para tales lides basta la acomodación ideológica, la sanción legal de un sindicalismo de representación vs. afiliación, la adaptación institucional...

Al contrario, si se opta por un modelo sindical reivindicativo y de transformación, la participación militante se constituye en el verdadero motor del sindicalismo o de

cualquier otro movimiento por el cambio social. La participación puede ser, por tanto, un buen barómetro, quizá el mejor, de la salud del sindicalismo, al cual no le compete hacer tesis sobre las dificultades (aunque deba tenerlas en cuenta) sino aprovechar las posibilidades de las nuevas condiciones sociales, laborales y culturales en un contexto adverso.

La crisis de participación en el contexto de los modelos sindicales. Amenazas y dificultades

No podemos culpar al contexto para justificar las dificultades del sindicalismo para constituirse hoy en un agente de transformación real. Pero tampoco hemos de obviar esas dificultades. Excede las posibilidades de este trabajo abarcarlas con detenimiento, pero las citaremos en un orden que se nos antoja coherente: las dificultades externas (la generalización de las políticas neoliberales y el marco jurídico-laboral de acción sindical) y las internas de los propios sindicatos.

Las políticas neoliberales

Con una perspectiva temporal cada vez más prolongada, el modelo de crecimiento económico basado en el incremento del comercio internacional y de las nuevas tecnologías, ha ido acompañado de mayores niveles de desigualdad social y explotación laboral. Es lo que llamamos globalización neoliberal. Sólo en Europa son 50 millones las personas sin trabajo. Este proceso, que se presenta como justo, inevitable y hasta benéfico, se ha visto legitimado aún más por una subordinación de la vida política a la económica. No poco de esto observamos, asimismo, en las propuestas de las llamadas terceras vías.

En el plano nacional también constatamos la pérdida de posiciones de la clase trabajadora. La parte de la renta global que va a parar a las rentas de trabajo ha caído de forma espectacular en Euskal Herria desde 1994, año en que se inicia una fase de crecimiento económico por encima de la media europea. Por otra parte, mientras los beneficios empresariales se disparan, los incrementos salariales son muy escasos.

El paro sigue siendo un problema de gran magnitud (sobre todo si miramos la tasa de actividad femenina), a pesar de la creación de empleo asalariado en ese mismo período. A finales de 2000, en Euskal Herria hay 150.000 asalariados y asalariadas más que en 1994, pero el empleo generado es casi en su totalidad precario, temporal, a tiempo parcial y fundamentalmente en el sector servicios. El incremento de la siniestralidad laboral oscurece aún más, si cabe, el panorama.

No menos sombrío resulta el evidente retroceso social de las políticas públicas, tanto en el ámbito competencial vasco como en el del Estado español. En el periodo que estamos considerando ha descendido la cobertura de las prestaciones del INEM, así como la parte de la renta destinada a pensiones. En el ámbito del autogobierno, ha descendido el peso del gasto en Sanidad y Educación con relación a la renta; se ha hecho un escaso esfuerzo en la lucha contra la pobreza; los servicios sociales son muy deficientes; se ha producido una pérdida de centralidad de la política industrial y, para colmo de males, el Concierto Económico viene utilizándose en favor de las empresas y las rentas más altas, tolerando abiertamente el fraude fiscal y perjudicando a los trabajadores y trabajadoras.

Este proceso que apuntamos escuetamente pasa factura. El contexto global, regional y nacional apunta a la atomización de empresas, a la división de la clase trabajadora, al incremento de las desigualdades en lo que se refiere a distribución y oportunidades. No es éste un contexto propicio para la participación, en absoluto.

El marco jurídico laboral (centralismo, institucionalización, falta de politización). Representación vs. participación

La acción sindical viene condicionada durante los años ochenta y noventa, tanto en el Estado español como en Euskal Herria, por diversos factores que, en nuestra opinión, no propician la consolidación de un sindicalismo de participación, sino más bien lo contrario.

El estatuto de los trabajadores aprobado en el Estado en 1980, primó un modelo de relaciones laborales centralizado, lo cual favoreció la consolidación de las cúpulas sindicales y patronales en el centro con un modelo pacifista. El sindicalismo de Estado, sindicalismo de cúpula desde los Pactos de la Moncloa de 1977 (y rechazados por el sindicalismo de ámbito vasco).se acomodó a la lógica de unos pactos sociales —AMI, ANE, AI, AES— que encorsetaron al movimiento obrero estatal hasta 1988.

Ese marco jurídico sancionó asimismo un sistema sindical que prima la representación en detrimento de la afiliación, como herencia del sindicato vertical. La elección de los representantes de los trabajadores no se hace en función de la afiliación sino del voto, y la aplicación a no afiliados de los acuerdos (buenos o malos) alcanzados por las centrales desanima, lógicamente, a la afiliación.

Ese modelo se ha saldado a finales de siglo en el Estado con la tasa de afiliación sindical más baja de Europa y la ausencia de autonomía financiera de los sindicatos mayoritarios en el Estado. El ANE introdujo el principio de la subvención pública a los sindicatos y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) agravó el centralismo del Estatuto de los Trabajadores de 1980. Estos grandes déficits estructurales del sindicalismo español explican su asunción del centralismo, así como la falta de enfrentamiento directo actual de CCOO y UGT con el Gobierno del PP.

Con todas las taras de ese marco jurídico el desarrollo sindical en Euskal Herria ha conseguido marcar una trayectoria diferente en algunos aspectos que deberemos considerar más adelante. Diversos factores explican este desarrollo, (a) La existencia de un sindicalismo ya a tres en Gipuzkoa (ELA-LAB-CCOO) y a cuatro (más UGT), en los otros tres territorios, ha tensionado desde la transición a todos los sindicatos en la búsqueda de la representación y el logro de la negociación colectiva incluso en las PYME (algo inaudito en Europa), (b) El hecho de que el 95% de los asalariados y asalariadas vascas estén sujetas a un convenio colectivo de ámbito vasco, según las mayorías de sus territorios, ha conseguido vincular una parte notable de la clase trabajadora a un ámbito más cercano, más controlable y más influenciado. (c) La aún débil pero real consolidación de un marco propio de relaciones laborales (en virtud de la modificación del Artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores de 1994) propició un acuerdo propio de resolución de conflictos (PRECO) y ha impedido, entre otras cosas, por el acuerdo de formación continua (Hobetuz) una financiación pública de los sindicatos, (d) Finalmente, debemos citar un aspecto que entendemos de importancia capital en la consolidación de un sistema de acción colectiva más «a ras de suelo» en el

ámbito vasco: el desarrollo de una acción sindical territorial y comarcal de tipo interprofesional (campaña por el empleo, salario ciudadano, 35 horas) que ha primado a menudo los intereses del conjunto de la clase trabajadora más allá de los legítimos intereses de los sectores profesionales.

Creemos que son éstas y algunas otras características del marco propio de relaciones laborales las que han permitido que la tasa general de afiliación en el ámbito vasco sea del 22%. Lejos, ciertamente, de los referentes sindicales del centro y norte de Europa, pero muy superior al de nuestro entorno español (10%) y francés (5%), así como los países del Mediterráneo que han pasado gran parte del siglo XX bajo sistemas dictatoriales sin libertad sindical (Portugal, Grecia...).

Los problemas internos del sindicalismo

Finalmente, de un modo escueto, debemos pasar revista a algunas de las dificultades internas de los propios sindicatos.

Una situación sociolaboral tan deteriorada unida a las dificultades evidentes para la negociación colectiva requeriría un mayor desarrollo de las organizaciones de base. Transformar una realidad laboral de rasgos tan duros y lograr un modelo de sociedad basado en la justicia social y la igualdad de oportunidades, exige tener una correlación de fuerzas más favorable que sólo es posible con unas organizaciones de base más fuertes. En no pocos núcleos de población o empresas importantes ni siquiera están formalmente constituidas las secciones y uniones sindicales; las constituidas a menudo carecen de capacidad analítica suficiente, de propuesta y respuesta en su propio ámbito.

La subproletarización creciente en sectores como los jóvenes, las mujeres y los parados de larga duración constituye una dificultad creciente para incorporar a la militancia y la acción sindical a esos colectivos. Sin embargo, no todo se explica desde el contexto. No se dedica, hoy por hoy, el suficiente tiempo y trabajo a la captación, la formación y la motivación de la militancia sindical ni a preparar y dinamizar reuniones y equipos. Este trabajo, que debería ser absolutamente prioritario, queda relegado por otras cuestiones que tienen fecha de caducidad y parece que nunca llega el momento de abordarlo.

La ausencia de autonomía financiera del sindicalismo estatal es asimismo un factor (quizá el primero) fundamental de debilitamiento. Sus gravísimas consecuencias son más que conocidas: incapacidad de articular un discurso propio (opuesto al sindicalismo de acompañamiento); ausencia de un análisis político propio; necesidad de pactos de cúpula para la propia autolegitimación, etc.

Hay también una relación directa entre falta de autonomía financiera y la gestión de los recursos humanos en los propios sindicatos. El uso y abuso de los «liberados de empresa» como cuadros de las organizaciones (incluso de las ejecutivas) es un factor de debilitamiento importante.

Creemos asimismo que se ha dado una asunción acrítica de un derrotismo ideológico y sindicalismo de acompañamiento. El neoliberalismo dominante, más que una doctrina económica, es un programa de destrucción de todo vínculo colectivo y sindical: recorta el espacio de acción sindical, rompe la memoria obrera y difumina las ideologías de transformación. Con la colaboración de poderosas industrias culturales, muestra el

resultado como demostración del «consenso social», y el statu quo actual de la sociedad del trabajo como si fuese natural, inevitable, benéfico e incluso justo.

En este contexto, el riesgo de que surja un neocorporativismo sindical es más que evidente. A poco autocríticos que seamos podemos observar deslizamientos significativos en no pocas empresas del país. Los sindicatos corren el riesgo de convertirse en un grupo de interés para un grupo restringido de la clase trabajadora, incluso compatible con unos servicios garantizados para el conjunto de la afiliación.

Unas primeras conclusiones

Tras- este atrevido y escueto elenco de problemas internos y externos para el sindicalismo hoy, no es difícil concluir las tremendas dificultades para la participación en el movimiento obrero. Tanto en el nivel de la organización sindical, como en la empresa y la sociedad.

Sin embargo, insistimos, creemos que no hay una relación determinista entre la precariedad de los contextos y el grado de adhesión sindical. Rechazamos de plano los discursos fatalistas, que pretenden justificar los saldos negativos de afiliación y de militancia en las dificultades de los contextos socioeconómicos, jurídico legales y culturales. Es cierto que estos constituyen un factor en contra pero la experiencia nos dice que el grado de implantación real de las organizaciones depende mucho más de su capacidad, dinamismo y voluntad de adaptación a las nuevas situaciones. Por ello, renovar la ilusión y adecuar los métodos de trabajo van a constituir el factor clave del incremento de esa adhesión.^[2]

Crear las condiciones para un sindicalismo más participativo

El análisis de las amenazas y dificultades realizado hasta el momento, viene a marcar el guión de lo que deben ser nuestras propuestas, que agruparemos en tres apartados: las tareas que deben abordar los sindicatos en cuanto actor que promueve la participación en la política y en la sociedad en general. En segundo lugar, en lo referido a la dimensión participativa interna. Y por último en lo que se refiere a estrategia participativa y de negociación en la empresa.

Generales

La primera tarea a abordar por un sindicalismo que pretende ser un agente de cambio social consiste en adecuar la organización a las nuevas realidades del mercado de trabajo, marcadas por la atomización de empresas, el uso y abuso de la subcontratación y la subproletarización de masas crecientes de trabajadores y trabajadoras. Las federaciones profesionales sectoriales que conocieron su auge en un modelo fordista de producción con grandes industrias y tenían como principal tarea la negociación colectiva sectorial y de empresa, deben abordar una reconversión a fondo para conseguir tomar cuerpo en la pequeña (muy pequeña) y mediana empresa y, para ello, una dinámica interprofesional, de apoyo intersectorial sin el cual los sectores más desprotegidos (fundamentalmente servicios) no podrán ser atendidos. Esto requiere nuevas políticas de gestión de personal en los sindicatos y acabar con los «reinos de taifas» en que pueden convertirse las grandes centrales, que ya suficientemente cargadas de problemas a gestionar, pueden acabar siendo ajenas a las políticas de las

confederaciones y a los intereses generales. Es un error pensar que se gana en correlación de fuerzas «regando el propio tiesto» y despreocupándose del resto.

Es urgente asimismo limitar mediante la negociación colectiva la dinámica perversa de la «representación» e ir introduciendo cláusulas que inviten a la afiliación. En este sentido valga como ejemplo de interés lo recogido en la ley de Policía Vasca que estipula que la mitad de los y las representantes deben elegirse en un proceso electoral (similar al de cualquier empresa) y la otra mitad en función de la afiliación.^[3]

Las organizaciones representativas de los trabajadores, para legitimar su participación, deben evolucionar también incorporando en su seno y representando a nuevos sectores asalariados con características particulares: desde cuadros medios, hasta nuevas profesiones pseudoliberales (falsos autónomos), pero sujetas a relaciones laborales precarias y comunes, así como a los trabajadores de empresas temporales, etc.

Asimismo, es preciso que los sindicatos se responsabilicen y comprometan en el reforzamiento de todos los elementos de la cohesión social. Las organizaciones sindicales deben ser garantes, a través de la participación en los procesos de toma de decisión política, no sólo de los derechos de los trabajadores, sino de colectivos sociales desamparados excluidos o con una situación laboral precaria.

Efectivamente, las organizaciones políticas de izquierda, por la lógica democrática de la búsqueda de espectros sociales amplios que les otorguen mayorías, tienden a centrar sus posiciones, dejando, a menudo, la defensa de los intereses de colectivos que, incluso en ocasiones y debido a su situación de exclusión social, ni siquiera participan en procesos electorales.

En este sentido, la experiencia reciente en el País Vasco en torno a la Iniciativa Legislativa Popular a favor de una Carta de Derechos Sociales (que demandaba una política de reparto del trabajo y una renta básica) ha constituido una experiencia muy positiva tanto en lo que significa de compromiso social y político de los sindicatos, como en el grado de complicidad lograda entre nuevos movimientos sociales y «viejos» movimientos obreros (ELA, LAB, ESK, el sindicato de la enseñanza STEE y el agrario EHNE). En honor a sus promotores, es preciso recordar que fue una iniciativa de personas y movimientos no sindicales.^[4] Fueron recogidas más de 80.000 firmas a favor de esa carta en la CAPV, 50.000 más de las necesarias para iniciar el trámite parlamentario.

En la experiencia de los últimos años del sindicalismo vasco con los movimientos sociales hemos observado que las organizaciones sociales de Euskal Herria, en sus diversos ámbitos de actuación, valoran muy positivamente la predisposición del sindicalismo a la coparticipación y el apoyo, aunque en ocasiones sólo sea para servir de altavoz, a demandas muy concretas. La insumisión, la oposición a grandes obras públicas que agreden de manera irreversible nuestro patrimonio natural, la lucha contra todo tipo de discriminación, la propia Carta de Derechos Sociales, la Marcha Mundial de las Mujeres, etc. han constituido algunos ejemplos de estas alianzas. Y no podemos olvidar, asimismo, aquellas colaboraciones dirigidas al proceso de pacificación y

normalización política del país en las que el sindicalismo vasco ha sido y sigue siendo parte muy activa.

La experiencia realizada enseña que la fuerza de la organización sindical debe valorarse también por la influencia social que tiene. Por ello, con los ritmos y equilibrios que convengan, con la dedicación que sea posible, la militancia sindical debe legitimarse también hacia fuera del propio sindicato, ocupando su tiempo en vincular el sindicato a la sociedad.

La ruptura de los vínculos sociales propiciada por la ideología neoliberal dominante, nos urge a propiciar estrategias de reconocimiento de lo colectivo como fundamento de la transformación social. Además, hace ya un tiempo que ha quedado claro que las consecuencias de estas políticas no se pueden aislar. No hay medidas sólo contra los trabajadores y trabajadoras o, por ejemplo, sólo contra un modelo agrario tradicional o contra la libertad de expresión. El modelo de sociedad neoliberal genera, por tanto, una amplia problemática. La consciencia de esta realidad exige la búsqueda de un trabajo en común de colectivos diversos.

La experiencia muestra las posibilidades reales que genera la creación y desarrollo en Euskal Herria de una amplia red social. Resulta evidente que la fragmentación de los movimientos sociales reduce la influencia que puede tener la acción colectiva. Los sindicatos, las ONG, los colectivos de inmigrantes, el movimiento feminista, el movimiento juvenil, el de la lucha contra la exclusión social, etc., hemos luchado por nuestros respectivos intereses de forma fragmentada. Esta situación debe corregirse, ya que los movimientos que trabajan por un modelo de sociedad alternativo al actual, conformando un contrapoder, tienen más cosas en común que las que pueden parecer a primera vista. El trabajo conjunto es necesario y, además, compatible con las acciones propias.

Este trabajo es posible además sin perder las propias señas de identidad. Esta participación en una red social más amplia, lejos de distraer al sindicato de su propio ámbito, le ayudará a situar mejor su especificidad en el conjunto de dinámicas de transformación social abiertas en el país.

Esa colaboración amplía el horizonte sindical, abriéndolo a cualquier forma de opresión económica, sea cual sea su caracterización (raza, género, opción sexual, medio ambiente, militar...) y urge una atención y acción sindical más amplia. Los sindicatos pueden aportar asimismo, la convicción experimentada de que el proceso de construcción de una sociedad más justa es una práctica dura y a largo plazo, necesitada de compromisos sostenidos, más allá de campañas de corto alcance por reivindicaciones concretas.

Muchos de los nuevos movimientos sociales están compuestos por colectivos muy concienciados y militantes que, a pesar de la modestia de sus medios, han conseguido resultados francamente positivos. Constituyen un potencial social transformador, lugares para articular una sensibilidad en clave progresista muy importantes para la construcción del país. Nos ayudan a que las organizaciones sindicales sean más ricas en valores y en compromisos novedosos y enriquecedores. Y hacen por tanto que la cercanía y disposición de apoyarlos se convierta en un capital importante para los propios sindicatos.

No deben magnificarse los niveles de colaboración por lograr, que no pueden tener ni la dimensión, ni la centralidad exigible hoy por hoy a las alianzas intersindicales. Pero el reconocimiento mutuo entre sindicatos y movimientos sociales como aliados, va abriendo nuevas dinámicas, también en clave de suma, cuyas posibilidades futuras es preciso explorar conjuntamente.

Aspectos internos a los sindicatos

En el plano interno, queremos comenzar destacando que los últimos años han sido años de creación de empleo, en condiciones precarias en gran medida, pero creación de empleo en definitiva, fundamentalmente juvenil y femenino. El sindicalismo debe hacer autocrítica y reconocer que no ha dado la centralidad que merece al reto de incorporar jóvenes y mujeres a la actividad sindical.

Un sindicalismo con capacidad de adaptarse y responder a los nuevos retos que el mercado de trabajo plantea, necesita el aporte cuantitativo y cualitativo que un refuerzo generacional y de género posibilita. La incorporación de jóvenes y mujeres a los órganos de las confederaciones no se dan a la altura necesaria. Hoy es posible hablar de una verdadera gerontocracia sindical, incluso en el ámbito internacional.

Un sindicalismo que no incorpora entre su militancia y cuadros gente joven y mujeres será, en consecuencia, a lo máximo, una organización con capacidad de propuesta, pero no de respuesta: un sindicalismo débil, que pierde referencialidad en el mundo del trabajo día a día.

La autonomía financiera constituye una prioridad absoluta en el sindicalismo, conditio sine qua non para la independencia política (capacidad del sindicato para hacer un análisis propio) y la independencia de los cuadros de las organizaciones. Un sindicato dependiente acaba siendo esclavo de sus propios pactos, de la política mediática y de los foros bipartitos y tripartitos (CRL, CES) de participación institucional, amortiguadores del statu quo.

El debate de la autonomía financiera está ausente, incluso en el sindicalismo internacional, y mucho más aún la estrecha relación entre dependencia y participación. Sin independencia financiera, la participación de los sindicatos tanto en los foros institucionales citados como en las propias empresas constituye una trampa mortal, pues se verán abocados a divulgar como «compromisos» o «beneficio para la clase trabajadora» lo que no es sino fruto de la debilidad y la impotencia. Hay ejemplos numerosos y evidentes de estos deslizamientos (reformas laborales pactadas, pactos de pensiones, y no digamos en las negociaciones de empresa.) como para seguir obviando el debate.

Finalmente, es preciso «crear» nuevas formas de participación y militancia en el seno de los sindicatos. La figura tradicional del militante y representante de los trabajadores, varón, de empresa grande, industrial ya no es ni mucho menos la hegemónica.

El desarrollo de la negociación colectiva, en forma de convenios y pactos en empresas cada vez más pequeñas y con una mayor posibilidad de adaptación a los procesos productivos y problemáticas concretas, debe incrementar la capacidad propositiva de los sindicatos, así como nuevas fórmulas de vinculación y participación del militante en el

sindicato, probablemente, más en un proceso de territorialización (comarca-localidad) que de federación profesional tradicional.

Nuevas formas de militancia deben crearse asimismo en torno a problemáticas interprofesionales y de condiciones de vida de los trabajadores, así como de aquellas luchas en complicidad con otros movimientos sociales. La militancia no puede ser el tiempo de las horas sindicales si el sindicato quiere ser un agente social referencia!.

Empresa

Mucho se habla de la necesidad de modernizar el sindicalismo en la empresa. Cada vez con más fuerza, se subraya que la riqueza de las economías ya no son tanto los recursos naturales y el trabajo bruto, sino el conocimiento y, por tanto, la capacidad de formación y adaptación.

En este sentido se propone la necesidad de la formación continua de los trabajadores y la bondad de impulsar nuevas formas de cogestión entre trabajadores-sindicatos y empresa.

Lo referido a la formación continua es evidente, siempre y cuando no sea una formación exclusivamente enfocada a la productividad. En la discusión del modelo vasco de formación continua, la patronal (Confebask) pretendió imponer un modelo exclusivo de formación de oferta, es decir, dar formación continua sólo a aquellas empresas que solicitan planes de formación concretos. También lo hizo el sindicalismo estatal, que veía en la formación continua vasca un becerro de oro suplementario al Forcem. La postura de la mayoría sindical (ELA-LAB) consiguió imponerse, aunque con muchas dificultades: debe haber también formación de oferta, de tal modo que puedan acceder a ella aquellos trabajadores cuyas empresas no están interesadas, de tal modo que la formación constituya también una forma de autopromoción y posibilidad incluso de abandono de las empresas para los trabajadores. Por otra parte, esa formación continua (no reglada) deberían darla los centros de formación reglada, de tal modo que la formación no sea. ocasión para la financiación de los sindicatos y permitiendo optimizar, la infraestructura y los recursos formativos existentes, así como la complicidad entre procesos productivos y escuelas profesionales. La postura patronal es clara, y la sindical también. La formación debe servir al beneficio de todos, empresas, trabajadores y trabajadoras.

En segundo lugar, tenemos las formas de participación, compromiso e incluso cogestión en la empresa. Es un debate interesante, pero en lo que se refiere a nuestra experiencia inmediata, un debate aún demasiado teórico. La experiencia nos dice que se busca la adhesión al proyecto empresarial pero siempre en busca de los intereses de una parte. Son contadas las empresas donde la experiencia, el saber, el conocimiento de los trabajadores y trabajadoras se constituyen en un factor determinante en la gestión de la producción.

Sería bueno, incluso necesario, encontrar espacios de eficiencia compartida (incluso a niveles superiores a la empresa, en clave nacional) y fácil en la medida en que el trabajador es el primer interesado en la buena marcha de las empresas. Pero como decíamos más arriba el consenso social está roto desde la base. La precariedad, la sensación de riesgo en que viven instaladas una parte cada vez mayor de la clase

trabajadora, la temporalidad, la exposición a los riesgos de accidente, las prácticas sutiles o no de acoso creciente en los puestos de trabajo... no son tierra fértil para el compromiso, sino para la confrontación.

Sin embargo, pueden irse dando pasos intermedios, al menos en asuntos que pueden interesar en el corto plazo a las partes. En los últimos años, de hecho, la negociación colectiva (tanto de empresa como sectorial) ha venido enriqueciéndose con diversas propuestas y acuerdos que van más allá de los tradicionales capítulos de jornada, calidad de los contratos y salarios. Cabe citar, en este sentido, los pasos dados en el ámbito vasco en la integración de cláusulas sobre higiene y salud laboral en la propia negociación colectiva; el desarrollo de entidades de previsión en virtud también de la negociación colectiva, con participación de las empresas y los empleados y empleadas; o todo lo referido a la igualdad entre hombres y mujeres tanto en el acceso al empleo como en el desempeño del proceso productivo.

Este progresivo enriquecimiento que puede interesar de modo inmediato a las partes se hace desde esa lógica llamada del ganar-ganar, pero es otra la lógica dominante: lo que gana una parte lo pierde la otra.

A modo de conclusión

Quizá algún lector haya echado en falta unas reflexiones más teórico-propositivas sobre escenarios posibles con vistas a la participación. No ha sido este, desde luego, el tenor del artículo, que ha querido situarse más a ras de tierra, partiendo de las tareas concretas, bien concretas, a las que el sindicalismo tiene que hacer frente en este principio de siglo.

Creemos que el sindicalismo, si no quiere renunciar a la tenacidad y a la capacidad de transformación que le ha caracterizado desde su origen, debe sobre todo, ser honesto en sus análisis y profundamente autocrítico. Debe en definitiva llamar a las cosas por su nombre, haciendo rigurosos exámenes sobre todos los factores que determinan su correlación de fuerzas..

No son las apelaciones a los grandes principios quienes pueden hacer del sindicalismo un contrapoder eficaz en el futuro, sino una reflexión rigurosa sobre su propia praxis real, plagada de glorias y miserias. Su capacidad de encantamiento, de concitar la creciente participación de la nueva clase trabajadora y de lograr nuevas adhesiones en los sectores sociales alternativos se juega, en nuestra opinión, en la capacidad de generar un sindicalismo de valores.

«Langíleon garaia»: ^[5] este siglo puede ser también una oportunidad para los trabajadores y trabajadoras, sí sus organizaciones son capaces de hacer verdad sobre su propia situación y sus retos de presente y de futuro.

[1] Manu Robles-Arangiz Institutua, fundación vinculada al sindicato ELA.

[2] Como dato en defensa de esta tesis, queremos aportar los datos de afiliación activa registrados en nuestro sindicato entre 1993 y noviembre de 2000. En este período, el número de asalariados y asalariadas se ha incrementado en la Comunidad Autónoma Vasca en 150.000 (pasando de 673.283 a 824.100), Casi la totalidad de estas nuevas colocaciones corresponden a mujeres (60%), han sido

temporales (77%) y en el sector servicios (70%). En este mismo período, la afiliación ocupada de ELA ha pasado de 63.497 a 76.106. Ello significa que la tasa relativa de afiliación de este sindicato sobre población activa, que era del 9,43% se haya resentido solamente en dos décimas en este periodo. La conclusión es clara: la nueva economía no significa el fin del sindicalismo.

[3] Valga como ejemplo formal, pues ese segundo grupo de representantes a elegir en función de la afiliación nunca ha podido elegirse, por el boicot que UGT, CCOO y ErNE (sindicato corporativo de la Ertzaintza) han venido realizando a la realización del escrutinio.

[4] La Carta fue rechazada en el Parlamento de la Comunidad Foral de Navarra y aprobada tras una profunda desnaturalización en la Comunidad Autónoma del País Vasco por... ¡PNV-PP-PSOE! Contra lo que pueda parecer, en lo que al modelo de sociedad se refiere, el nacionalismo de derechas vasco y el nacionalismo español no presenta fisuras.

[5] «Langileon garaia» (Tiempo-oportunidad de los trabajadores y trabajadoras) ha sido el lema de; X Congreso Confederal de ELA, celebrado el pasado 1 -2 de diciembre de 2000.