# Refundar, repensar, renovar el sindicato

**Revista:** Pasos a la izquierda Nº5 (Junio 2016)

Por **ENRIQUE M. JIMÉNEZ GARCÍA**

**Seguramente opinar desde mi posición una vez que no tengo responsabilidad en ningún órgano de dirección, más aún desde mi posición actual, como trabajador asalariado de una gran empresa, aunque siempre comprometido sindicalmente, sobre una polémica en la que han participado dirigentes históricos y pensadores del sindicalismo con mayor conocimiento de la trayectoria histórica social, es un atrevimiento que me puedo permitir. No obstante, desde esta posición se pueden aportar ideas, que aunque siempre estén navegando entre la duda y la reflexión, están en las bases mismas de la representación y de la militancia.**

Cierto es que la crisis, económica y financiera en sus inicios, ha puesto en duda no sólo el funcionamiento de las instituciones financieras, sino todo el aparato institucional. Pero no es menos cierto que esa crisis institucional no es una consecuencia natural de la crisis financiera, sino más bien un proceso interesado incentivado por las entidades financieras para salir airosas y reforzadas de este proceso. Las entidades financieras están tratando de desviar la crisis de la que son responsables a efectos económicos, sociales y políticos, para que se traduzcan en una oportunidad para fortalecer su posición en el futuro debilitando a las de sus adversarios y, más aun, de quienes pueden y deben limitar o regular sus actividades. No es que no hubiera motivos para el descrédito y el desapego de la ciudadanía respecto a las instituciones, pero estos no son más que los que ya había hace algunos años, aunque ahora lo que sí tienen es mayor publicidad y llegados a este punto habría de preguntarse por qué. A mayor debilidad de las instituciones participativas y democráticas, a mayor desconfianza del conjunto de la ciudadanía hacia sus representantes en todos los ámbitos, mayor margen de maniobra para quien valora como negativo cualquier regulación y límite de sus actividades.

Las instituciones de participación de la ciudadanía, en cualquier campo, pero mucho más en aquellos que limitan el poder del dinero y las finanzas, no es más que una campaña interesada para debilitar el control que estas pueden ejercer sobre las instituciones financieras, mucho más después de una crisis con consecuencias desastrosas para la ciudadanía de la que son culpables estas últimas, aunque haya responsabilidad por falta de control por parte de los poderes políticos, debilitados cada día más frente a ellas. Y ese discurso lo ha hecho suyo la ciudadanía en cierta medida sin cuestionarlo, sin siquiera preguntarse de dónde venimos y hoy no es difícil encontrar a alguien que valore positivamente las actitudes empresariales en grandes corporaciones de dudosa legitimidad, frente a la crítica radical y sin resquicio siquiera al beneficio de la duda de todo aquello que representa lo público o lo hasta ahora representativo. La población ha asumido el discurso de la descalificación interesada, que aunque tenga algunos o muchos motivos, no son ahora más que

antes.

---

**El impacto de la crisis en las organizaciones sindicales ha sido menor y mucho más tardío que en otros ámbitos de la sociedad. […] pretender mantener la afiliación en un momento donde la población trabajadora está sufriendo el desempleo, la desprotección y la pobreza, es mucho más complicado y desde luego, imposible crecer, aunque se pretenda**

---

A este proceso están también sometidas las organizaciones sindicales, porque no se podía permitir que voces discrepantes, con autoridad moral, salieran indemnes de un proceso de debilitamiento general. No obstante los efectos de esta campaña de desprestigio no pueden exagerarse y, en mi opinión, sin que sirva para evitar analizar los errores que sin duda se han cometido, deben analizarse objetivamente, con autocrítica pero sin autodescalificación.

El impacto de la crisis en las organizaciones sindicales ha sido menor y mucho más tardío que en otros ámbitos de la sociedad. Es cierto que siempre debe aspirarse a aumentar la afiliación sindical, y en ello ha estado CCOO y el resto de fuerzas sindicales desde siempre, incrementándose la afiliación y la representación de manera exponencial desde la Transición Democrática y especialmente en las últimas décadas (1980-2007); pero pretender mantener la afiliación en un momento donde la población trabajadora está sufriendo el desempleo, la desprotección y la pobreza, es mucho más complicado y desde luego, imposible crecer, aunque se pretenda.

El retroceso de la afiliación en números absolutos es un hecho innegable, como también lo es que en general, en casi todos los sectores se ha incrementado la tasa de afiliación respecto a la población ocupada. Esto es lo que nos dicen los datos objetivamente, aunque no sea consuelo para la organización ni contrarreste el proceso de desprestigio, como tampoco que según el parecer del sindicato seguimos aspirando a organizar a un mayor número de trabajadores tanto en términos absolutos como relativos. Es el desempleo, pero sobre todo la desprotección y la pobreza, lo que hace que los trabajadores y trabajadoras causen baja en las organizaciones sindicales en las que confiaron para la defensa de sus intereses y todo ello por tres causas principales: la falta de recursos económicos (que hace recortar los gastos de cualquier tipo, incluso aquellos que puedan parecer insignificantes), la falta de utilidad (pensando que el sindicato es prescindible al no estar ocupado) y la falta de soluciones a sus problemas (las organizaciones sindicales no tienen capacidad de dar alternativas de esperanza en la solución de su principal problema, el empleo, al menos de manera individual e inmediata).

El sindicato, los sindicatos en general pero CCOO en particular, no ha dejado nunca de

repensarse, de actualizarse y de hecho, en mi opinión hoy CCOO no es la misma organización que en su día dirigió Marcelino Camacho, tampoco la de Antonio Gutierrez y desde luego es bastante diferente a la que dirigió Jose María Fidalgo hace solo unos pocos años. Hoy CCOO es una organización que se conoce a si misma mucho mejor, donde cada vez es más difícil que se utilicen pequeños espacios de poder para ocultar realidades al conjunto de la estructura, más transparente, con mayor cohesión y coherencia… y esto sin perder esencia y orgullo por su pasado, ni pluralismo interno, ni autocrítica y discusión interna que garantiza minimizar errores, aunque estos sean inevitables en cualquier actividad humana. No estoy de acuerdo en todos los cambios que se han producido y seguramente tampoco lo estaré con todos los que se produzcan en el futuro próximo, pero en términos generales estos han sido y estoy convencido que serán positivos de cara a fortalecer a CCOO, no como un objetivo en sí mismo sino como mejor forma de defender los intereses de la clase trabajadora en su conjunto.

---

**Hoy CCOO es una organización que se conoce a si misma mucho mejor, donde cada vez es más difícil que se utilicen pequeños espacios de poder para ocultar realidades al conjunto de la estructura, más transparente, con mayor cohesión y coherencia…**

---

Llegados a este punto, cabría preguntarse si dentro de este proceso, en mi opinión permanente, de repensar el sindicato (no ha habido un congreso tranquilo, sin discusión de fondo, que yo recuerde) es conveniente objetivamente la unidad orgánica de las dos principales organizaciones sindicales de este país que algunas personas han llegado a plantear.

Hay que partir de la base que una organización más grande y hegemónica, no estaría exenta de críticas aún mayores, sobretodo de alejamiento de sus bases y representados, además de ser mejor objetivo para los interesados en desprestigiar y difamar, con o sin razón.

La competencia (frente a la cohesión y la coordinación), no siempre es buena, pero en ocasiones fomenta la actividad. En las actuales condiciones legales de representación sindical, la competencia entre dos organizaciones que aspiran a representar a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de este país, les obliga a estar siempre a pie de tajo, a visitar incluso las empresas más pequeñas, donde actualmente se disputa la mayoría de la representación sindical de nuestro país, dado que nuestro tejido productivo básicamente está compuesto por pymes y micropymes. La hegemonía de una gran organización y la falta de competencia entre organizaciones sindicales, especialmente en los pequeños centros de trabajo, a los que no llegan, ni quieren, las pequeñas organizaciones sindicales, especialmente aquellas de rango corporativo, dejaría a su suerte a una gran cantidad de trabajadores y trabajadoras que solo se acercarían al sindicato si ellos toman la iniciativa, dado que para el nuevo sindicato carecería de interés y sería una carga que requiere

demasiados recursos económicos y humanos, siendo esto último algo de que debe corregirse ganando en eficiencia como expresaré más adelante. Hoy se visitan las pequeñas y muy pequeñas empresas porque existe esa competencia entre los dos grandes sindicatos, mañana en un hipotético escenario de continuidad del sistema de representación y con una única organización sindical, estaríamos en un escenario de “sindicalismo a demanda”, lo que derivaría en un sindicalismo probablemente con gran capacidad de influencia, siempre puesta en duda, y de propuesta interesante a nivel general, pero con poca acción sindical y una clara vocación de “sindicalismo de servicios” (jurídicos especialmente) para resolver los conflictos laborales individuales y colectivos. En pocas palabras, corremos el riesgo de pasar de un sindicalismo de clase confederal a un “sindicalismo de servicios clientelar”.

---

**En las actuales condiciones legales de representación sindical, la competencia entre dos organizaciones que aspiran a representar a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de este país, les obliga a estar siempre a pie de tajo**

---

No obstante hay asignaturas pendientes para lo que se ha venido en llamar la refundación (reinventar, repensar…) del sindicato o al menos una reforma profunda de algunos aspectos fundamentales para adaptar nuestra organización a la realidad y poder dar respuesta a las personas que nos necesitan:

- Flexibilizar nuestras estructuras evitando organizaciones estancas que compitan entre sí, cuando lo que se necesita por parte de los representados es que se colabore de forma más efectiva desde todos los ámbitos del sindicato, ya sea de forma inter-federal, interterritorial o entre federaciones y territorios. En pocas palabras, ganar en eficiencia. A la vez, establecer métodos y protocolos de colaboración en la unidad de acción entre organizaciones sindicales en determinados conflictos, priorizando la defensa de los intereses de las personas afectadas frente a los intereses de incremento de representación de cada una de las organizaciones.
- Resolver el binomio entre profesionalización del sindicalismo y el sindicalismo militante. Hay que ser completamente transparentes en las condiciones de trabajo y retribución de los dirigentes y militantes sindicales que dependen económicamente de la organización, y analizar hasta donde llegar en la transparencia de los gastos de profesionales y estructuras administrativas. Distinguir entre actividades profesionales y asesoramiento profesional, del asesoramiento sindical y militante, sin que por ello este segundo implique menor calidad. Para ello hay que garantizar un proceso e itinerario formativo para cualquier militante y dirigente, de acuerdo a la responsabilidad y la actividad que vaya a realizar.
- La afiliación, en contra de lo que se cree, se analiza periódicamente (mensualmente), su

evolución y los datos están completamente desagregados por edad, genero, territorio, sector, tipo de empresa, sección sindical… pero no existen planes de actuación para aprovechar estos datos con actuaciones claras para revertir los desequilibrios. Es completamente necesario establecer protocolos de actuación para fomentar la afiliación y la militancia de colectivos sub-representados: jóvenes, mujeres e inmigrantes fundamentalmente. A la vez debe darse valor al acto de afiliarse, estableciendo protocolos de bienvenida que fomenten el orgullo de pertenecer a la organización provocando fidelidad afiliativa, contrarrestando así uno de los problemas como es la rotación afiliativa (aun hoy se producen casi tantas altas como bajas, el problema es que muchas de las altas afiliativas se traducen en bajas una vez finalizado el conflicto laboral o en todo caso a los pocos meses).

- La participación y composición de los órganos de dirección debe flexibilizarse sin dejar de aprovechar los recursos humanos sin coste económico de los que pueda disponer el sindicato. Es cierto que los límites de mandatos (existente en CCOO desde hace años e incluso décadas para algunas responsabilidades) fomentan y han fomentado la renovación de los órganos de dirección, pero esto no debe llevarse al extremo hasta que el sindicato venga obligado a renunciar a su mejor activo, que son las personas comprometidas con él desde la militancia, con una trayectoria temporal que además se ha traducido en una formación por la vía práctica, entre otras, en la gestión de conflictos, en la negociación, en relaciones institucionales, en comunicación y en relación con los medios de comunicación,… que nuestra organización no debe desaprovechar, sin que ello signifique que se petrifique de por vida las estructuras organizativas del sindicato. Hoy, con el actual escenario de gran descentralización productiva y la disminución de las plantillas de las grandes empresas y secciones sindicales de muchos sectores y la reducción de las coberturas de liberados de las distintas administraciones públicas, que tradicionalmente han aportado al sindicato numerosos recursos humanos, estos se han visto reducidos, pero no se puede renunciar a ellos, porque son el mejor activo, el más representativo, el más cercano (siempre que mantengan su vinculación al centro de trabajo, cosa que debe promoverse) a los trabajadores y trabajadoras que representamos. Aun así, esto no debe estar reñido con nuevas incorporaciones que no tienen por qué tener las mismas condiciones, pero ninguna debe ser excluyente.
- El sindicato, sin renunciar a la forma típica y tradicional del boca a boca, del contacto personal y por supuesto que también el asambleario, debe abordar una verdadera política de comunicación con unificación y uniformidad (lo está haciendo ya) de su marca en todos los medios de comunicación, especialmente los derivados de las nuevas tecnologías. Las redes sociales son hoy por hoy un elemento a aprovechar, pero no puede haber tantos focos de difusión que al final hagan que se pierdan todos en un seguimiento muy discreto de cada uno de ellos, cuando si se concentraran serían menos costosos y podrían tener un seguimiento espectacular. De nuevo se hace necesario un equilibrio entre la eficiencia y la autonomía de los distintos ámbitos del interno del sindicato. Esta política de comunicación debe estudiar también nuevos métodos de participación de los afiliados y afiliadas, y de consulta a trabajadores y trabajadoras en general, con un tratamiento profesional

adecuado de la información que esta actividad nos puede proporcionar. Por otro lado debe huirse de los discursos grandilocuentes excesivamente alambicados y con jerga sindical que son en ocasiones utilizados de manera inadecuada dependiendo del auditorio. Debe implantarse un discurso sencillo, claro, directo y didáctico.

En conclusión, tenemos mucho margen de mejora en el funcionamiento de nuestras organizaciones sindicales, pero la recuperación e incremento de la afiliación y de la representación de los sindicatos confederales de clase solo vendrá de mano del aumento del empleo y de la actividad económica, aunque no dependa exclusivamente de ella. Es eso lo que se quiere evitar por otros para el futuro de manera interesada. Nada mejor que una buena campaña de desprestigio incluso alabando al pasado como si entonces no se hubiera criticado a las organizaciones sindicales, y a la vez enviar el mensaje que deben modernizarse, cuando son las organizaciones sindicales quienes más han evolucionado desde la Transición en lo organizativo, en sus formas de afrontar los problemas, en su funcionamiento interno, en sus estructuras, en sus órganos de dirección, en el control de sus finanzas, en su autonomía, en la transparencia de su funcionamiento, en participación de las bases… Y en eso debemos seguir de manera constante.

Unos últimos apuntes para aclarar que todo esto no es más que una opinión personal y que, cuando hablo de CCOO, hablo en primera persona, no porque represente a la organización sino porque me siento parte de ella; por otro lado, unos días después de acabar de escribir esta opinión he tenido conocimiento de un documento que se está abriendo a la participación y la discusión dentro de la organización, por lo que habremos de estar atentos a lo que nos depare el futuro que seguro será apasionante.

_____

**Enrique Jiménez**. En la actualidad es trabajador de AIRBUS D&S en su Factoría de San Pablo (Sevilla). Ha sido representante de los trabajadores en su centro desde 1989 a 2015 y ha ejercido distintas responsabilidades en la estructura de CCOO desde 1995 a 2015.