

¿En qué consiste un sindicalismo del siglo XXI?

Por: OIHANA LOPETEGI | CARMEN MÁXIMO | RAÚL NAVAS | MIKEL NOVAL | MARI CRUZ VICENTE. 15/11/2022

Para dar respuesta a tan importante cuestión, quienes nos hemos responsabilizado de la edición de este **Plural** consideramos que es de gran interés pulsar la opinión directa de militancias sindicales pegadas al terreno de la actividad organizada del movimiento obrero en el Estado español. A tal efecto nos hemos dirigido a activistas y dirigentes sindicales de un amplio y plural abanico de opciones tanto de ámbito confederal del Estado español como a organizaciones sindicales de ámbito nacional. Contamos con las opiniones que nos han remitido por escrito al cierre de la edición las y los siguientes compañeros: Mari Cruz Vicente Peralta, miembro de la Comisión Ejecutiva de la Confederación Sindical de CC OO, secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo; Mikel Noval, responsable de Políticas Sociales, Medio Ambiente y del Gabinete de Estudios de Eusko Langileen Alkartasuna (ELA); Oihana Lopetegi, secretaria de Acción Sindical y Negociación Colectiva de Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB); Raúl Navas, secretario general de la sección sindical de Correos de Madrid de la CGT, delegado de prevención de riesgos laborales, autor de varias publicaciones sobre la evolución y problemas del movimiento obrero, y Carmen Máximo, ingeniera informática, profesora de enseñanza secundaria y militante de la Unión Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de Andalucía (USTEA), quienes respondieron al siguiente cuestionario:

Estamos reflexionando en este Plural de **viento sur** acerca de las caracterizaciones existentes sobre qué se entiende por sindicalismo alternativo. Os pedimos que desarrolléis las reflexiones o experiencias que desde vuestro sindicato se vienen elaborando y que pudieran arrojar pistas de cómo construir un sindicalismo alternativo.

viento sur: Se suele señalar que en el sindicalismo hay diferencias notables. Uno de los ámbitos clave es el tipo de reivindicaciones, en tanto que unas se alinean con fórmulas adaptativas, de conciliación de la empresa o de mera prestación de servicios, otras se limitan a transaccionar para alcanzar mejoras pequeñas de derechos económicos, y otras persiguen cambios de calado. Tenemos como referencia más reciente la aprobación de la última reforma laboral. ¿Podrías poner

de relieve, de manera breve, qué propuestas se encuadrarían hoy entre estas últimas, en materia de condiciones laborales, y cuáles en modo alguno no lo son?

Mari Cruz Vicente: Este gobierno progresista ha apostado por la negociación y el acuerdo para abordar los cambios legislativos en materia laboral. El exponente más relevante es la reforma laboral, pero a esta la han precedido acuerdos de gran importancia: la regulación del teletrabajo, la de las plataformas digitales de reparto, donde un importante colectivo de trabajadores y trabajadoras ha pasado a tener relación laboral, el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad en las empresas y el de registro salarial con perspectiva de género, ambas orientadas a terminar con las desigualdades y discriminaciones que aún hoy existen en el mercado laboral y que dan origen a las distintas brechas de género. No podemos obviar los seis acuerdos para hacer frente a la crisis inédita, originada por la pandemia covid-19, que han posibilitado salvar millones de empleos y miles de empresas, y han propiciado una mejor y más rápida recuperación económica y del empleo. La reforma laboral de 2021 es una reforma profunda, de mucha trascendencia, que está teniendo unos resultados muy positivos en materia de contratación y de mejora de la calidad del empleo; pero además ha recuperado el valor de la negociación colectiva y del convenio sectorial, y con medidas de protección del empleo; por eso hemos de ubicar esta reforma en la categoría de las grandes reformas laborales, con reconocimientos de derechos, acometidas en nuestro modelo de relaciones laborales.

Quedan cosas por hacer en esta legislatura para seguir avanzando en la mejora de derechos y libertades de la clase trabajadora. Actualmente estamos negociando el Estatuto de las Prácticas No Laborales, para dotar de derechos a quienes las realizan y evitar el fraude que se viene produciendo a la hora de desarrollar estas prácticas.

Para CC OO quedan materias por abordar: el uso y ordenación de los tiempos, la política de cuidados, la participación democrática de los trabajadores en la empresa, la mejora de las prestaciones por desempleo, o la regulación laboral de las personas que trabajan en el ámbito del hogar, por citar algunas.

Carmen Máximo: El sindicalismo, normalmente, dedica casi todo el tiempo a las cosas *pequeñas*. Yo no haría tanta diferenciación entre las cosas *pequeñas* y las de *calado*. Yo sí haría una diferenciación, de partida, entre *sindicalismo* y *sindicalista revolucionario*. Yo no soy *sindicalista* a secas, sino comunista, marxista,

revolucionaria. Defendiendo cosas pequeñas o grandes, debemos tener siempre en perspectiva la lucha anticapitalista. El arte del sindicalista revolucionario es entender que, partiendo de cosas pequeñas, por ejemplo, la lucha contra la inflación hoy en día, podemos llegar a conclusiones revolucionarias. Partiendo de la subida del precio de las latas de atún podemos llegar a que nuestra oyente entienda quién paga la crisis. Partiendo de la subida del precio de la electricidad podemos, y debemos, llegar a quién debe controlar la electricidad, etc. Y, por otra parte, una lucha, por muy victoriosa que sea (que son las menos), sirve para poco si no logramos que haya una nueva capa de compañeros y compañeras que entiendan que todo es política, que detrás de las reivindicaciones sindicales está el entender cómo funciona el mundo.

Raúl Navas: En los últimos años hemos visto prácticas nefastas por parte de los sindicatos mayoritarios. En la transición y los años 80, los sacrificios se reconocían bajo la premisa de un futuro mejor que, por cierto, nunca llegó. Por el contrario, desde los años 90 parece que solo se aceptan sacrificios que, para colmo, son presentados como éxitos. Se ha instalado la mentalidad de que únicamente es posible negociar que en vez de diez bofetadas, recibamos siete. Llevamos años en los que se habla más de las reivindicaciones de la patronal que de las de los trabajadores. A su vez, históricas reivindicaciones laborales se guardan bajo llave en el baúl de los recuerdos: prohibición de las ETT, la semana laboral de 35 horas, la jubilación a los 60 años, etc.

Si hablamos de reivindicaciones de mayor calado, el panorama es aún peor. En la transición, e incluso en los años 80, los sindicatos mayoritarios defendían (al menos teóricamente), y aunque fuese en un difuso horizonte lejano, una perspectiva de transformación social. Hoy en día, nada se dice al respecto, ni siquiera en abstracto o para el futuro. También se ignoran y/o rechazan reivindicaciones más avanzadas como nacionalizaciones, control obrero, autogestión, democratizar las empresas, organización del trabajo, etc. Por el contrario, los sindicatos mayoritarios han aumentado su profesionalización en el denominado sindicalismo de servicios, impartiendo cursos de formación, firmando convenios con clínicas dentales, hoteles y empresas para ofertar descuentos para la afiliación, etc. Sobra decir que este no es el sindicalismo que necesitamos, y que así no se ganan conflictos a la patronal.

Mikel Noval: ELA trabaja por un cambio radical del sistema, bajo la premisa de la transformación social, ecológica, feminista y democrática. Nuestro planteamiento reivindicativo da una importancia central a los contenidos. Los convenios que

firmamos tienen que cumplir unos requisitos mínimos (incrementos salariales, atajar la precariedad, cláusulas de inaplicación...). Y tratamos de organizar a las y los trabajadores para que se movilicen, ya que sin organización y lucha es imposible lograr lo que queremos.

Respecto a la reforma laboral, ELA se ha movilizado y presionado para que fuese mucho más allá de lo que finalmente se aprobó. Se prometió la derogación de las reformas anteriores, pero la realidad se quedó muy lejos de ello. No se ha modificado nada de lo que tiene que ver con las medidas que han hecho el despido más fácil y más barato. Tampoco la inaplicación de los convenios. Y se ha mantenido una estructura de negociación colectiva centralizada, que permite que convenios estatales impidan mejorar las condiciones de trabajo en los territorios. La estatalización es parte de las políticas de empobrecimiento.

La principal baza que tiene el sindicalismo es la movilización y la huelga. Y consideramos que esta reflexión no ha perdido ni un ápice de su valor. Desde hace ya mucho tiempo estamos asistiendo a una ofensiva neoliberal, y lo fundamental de los movimientos alternativos es construir poder. El resultante de la confrontación de intereses depende de la correlación de fuerzas. Es necesario cuestionar las políticas que se aplican, poner encima de la mesa alternativas claras y poner una agenda de movilización y de lucha para conseguir nuestros objetivos. En este sentido, el diálogo social (tal y como hoy se produce y se entiende) es una estrategia que solo es útil para que la ofensiva neoliberal se aplique con paz social.

Con orgullo, decimos que ELA es responsable de que el mayor nivel de huelgas de Europa esté en nuestro territorio, que nuestra aportación principal como sindicato feminista está en las luchas que se están dando en sectores feminizados (que son la mayoría de las huelgas que lidera ELA) y que esto solo se explica por la opción del sindicato de no aceptar ser mero gestor del expolio social y porque contamos con una caja de resistencia que permite garantizar unos ingresos a las trabajadoras y trabajadores en huelga. Sin esa Caja sería imposible que las huelgas se alarguen y lleguen a durar incluso un año o más, como es el caso de sectores como Residencias o empresas como Novaltia.

Los intereses de clase van más allá de las condiciones laborales concretas. Por eso, ELA da también mucha importancia a otras cuestiones, como la defensa de los derechos sociales (pensiones, sanidad, cuidados, vivienda...), la crisis ecológica, la reforma fiscal fuerte y progresiva o la auditoría de la deuda. Nos parece importante

ser capaces de articular las luchas locales con las globales.

Oihana Lopetegi: LAB es un sindicato sociopolítico, por tanto, nuestra labor, además de la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los y las trabajadoras, se basa en la lucha en contra del capitalismo heteropatriarcal, siendo nuestro objetivo estratégico la consecución de un Estado independiente en Euskal Herria, un Estado que sea ecosocialista, feminista, euskaldún y antirracista. Por tanto, nuestras reivindicaciones van más allá de conseguir mejoras laborales, como lo pusimos de relieve en el debate y presentación de nuestro renovado programa socioeconómico. Consecuentemente, todas nuestras propuestas *pequeñas* van encaminadas a perseguir cambios de calado. Por ejemplo, si planteamos la reducción de la jornada laboral a 30 horas semanales, esto responde a mejorar las condiciones de trabajo, a repartir el empleo, atender a las necesidades de cuidado y hacer una aportación a la transición ecologista, por lo que entendemos que las fórmulas que ayudan a mejorar las condiciones laborales y de vida de hoy en día siempre deberían de ir encaminadas a la consecución de un proyecto más estratégico, a la vez que, en el corto plazo, conseguir unas mejores condiciones de trabajo y vida para la clase trabajadora.

v. s.: Suele afirmarse que el sindicalismo alternativo es un sindicalismo de combate. ¿Podrías referirnos qué prácticas de combate consideras más apropiadas, firmes y consistentes para abordar el conflicto? ¿Por qué? A título de ejemplo: la economía *productiva* es compleja y abarca toda una cadena de valor, desde la extracción, el transporte, la elaboración industrial, la comercialización o los servicios posventa. También hay nuevas formas de empresa articuladas en red (principal, filial, franquicia, subcontrata, pymes que son instrumentales de los grandes grupos, etcétera) o la aparición de las empresas de plataforma... ¿Cómo parar la producción hoy?

C. M.: Es complicado. Este trabajo político, el sindical, es un trabajo paciente, muy paciente, a medio y largo plazo, generando confianza entre nuestros compañeros. Un sindicalista revolucionario es un psicólogo de masas. El sistema nos dice “no se puede lograr lo que pides, soluciona tus problemas de forma individual”, y nosotros decimos “sí se puede, confía en tus compañeros”. O “aprende a entender por qué ellos han logrado que unos desconfíen de otros”. En ese sentido, se necesita tener ideas, ideas sólidas, para que un activista sindical durante años sea un incorruptible defensor de sus compañeros. El sindicalismo sin orientación política es pan para hoy y hambre para mañana.

En las formas articuladas en red el trabajo es más difícil al estar los trabajadores separados. Creo que es clave el trabajo que se haga desde la empresa principal hacia las auxiliares, desde los trabajadores que tienen más derechos a los que menos tienen. El sindicalismo de clase constantemente debe preguntarse cómo combatir toda clase de separación y división en cada centro de trabajo.

R. N.: La contrarrevolución neoliberal impuso dramáticas realidades laborales: precariedad, subcontratación, etc. Los avances tecnológicos no se traducen en mejores empleos. Por el contrario, los ritmos de trabajo se intensifican, se perfeccionan nuevos métodos de explotación laboral, se impulsan nuevas y agresivas estrategias empresariales que empeoran las condiciones de trabajo y dificultan la organización sindical. Hoy, ya no solo es la subcontratación y surgen fenómenos como los falsos autónomos, el trabajo a distancia, uso de algoritmos como arma empresarial, videovigilancia, etc. En todo caso, las prácticas de combate y la paralización de producción pueden ser más o menos complejas según la empresa o el sector. No es lo mismo una cadena de montaje que un sector como el de las empleadas del hogar sin disponer de negociación colectiva. Pero es indudable que en una batalla no solo es necesario atacar a la producción y conseguir un amplio seguimiento. También es muy importante conseguir el mayor apoyo social posible mediante una labor de difusión, concienciación, contrainformación y solidaridad. Por otro lado, para evitar abusos empresariales y actos de esquirolaje se requiere de sindicatos fuertes. Se requieren nuevas formas de movilización y resistencia, pero también recuperar algunas de las *viejas* y tradicionales.

M. N.: Las empresas transnacionales (ETN) han conseguido un marco normativo en el que priman los intereses del capital y un reconocimiento de derechos que se

ponen por delante de los derechos humanos, económicos, sociales o medioambientales. ELA aboga por el Tratado de los Pueblos a nivel internacional y por la creación de un Centro Vasco de Derechos Humanos y Empresas Transnacionales, para que estas empresas den cuenta y asuman responsabilidades de las vulneraciones de derechos que cometen, tanto en nuestros territorios como en otras partes del mundo. Trabajar por ello es parte de nuestra aportación. Como es la sensibilización y el posicionamiento de las secciones sindicales de ELA en ETN, denunciando esas vulneraciones y exigiendo la creación del centro.

Hoy estamos viviendo un conflicto en una gran empresa, Mercedes Vitoria-Gasteiz, en el que se ve que el sindicalismo debe confrontar y rechazar los chantajes empresariales. Estas empresas están acostumbradas a eso, y una parte del sindicalismo les hace el juego. Nos parece que lo primero que tenemos que hacer es luchar para defender los derechos laborales y las condiciones de trabajo de nuestra gente. El caso de Mercedes también permite ver cómo las instituciones (en este caso el Gobierno vasco y la Diputación de Araba) se ponen sin rubor al servicio de la estrategia de la empresa, presionando para que se acepten condiciones de trabajo más precarias.

Los comités europeos no funcionan. Hay culturas sindicales muy diferentes, ELA es una *rara avis* que no acepta el juego multinacional de la competencia interna entre diferentes filiales, por lo que resulta muy difícil buscar marcos de colaboración con quienes aceptan que las condiciones de trabajo son un elemento de competencia interna y, por lo tanto, se acepta rebajar condiciones para que las matrices den carga de trabajo. La solidaridad, en ocasiones, se ha conseguido desde la acción, sobre todo para defender a personas en huelga de otras plantas.

El capitalismo muta continuamente y se va difuminando la figura del patrón del siglo XIX. Las pymes que trabajan para empresas de mayor tamaño son parte de ese proceso, ahora está tomando forma de economía colaborativa, pero sigue la misma lógica de buscar la autoexplotación como forma de tener trabajo (la pyme compitiendo con otras pymes, o el ciclista de Glovo siendo autónomo y compitiendo con otros ciclistas). Puede haber colaboración con pymes que quieran romper con esa lógica, pero, de no hacerlo, el sindicato no puede convertirse en cómplice de una devaluación salarial como forma de lograr la competitividad; sería tanto como acompañar el proceso de pauperización de las condiciones de vida, y la lucha por unas buenas condiciones de trabajo es nuestra primera palanca movilizadora en favor de un modelo social más justo. Es necesario hacer un gran trabajo sindical

para poder llegar a las pequeñas empresas. En muchas pymes se están produciendo luchas, huelgas, para reivindicar la mejora de sus condiciones de trabajo y medidas para que la precariedad no sea la norma. Este es uno de los grandes retos que tenemos como sindicato. Es necesario que el marco normativo regule la economía colaborativa desde el punto de vista de la defensa de los intereses colectivos, tanto del conjunto de la sociedad como de los intereses de quienes realizan su actividad en esos sectores. Para ELA, la consideración de trabajadores y trabajadoras es esencial. Y la estrategia que estamos llevando combina la defensa jurídica con la organización y la incorporación de colectivos diversos a los convenios sectoriales de actividad.

O. L.: Nosotras llevamos varios años reflexionando sobre cómo organizarnos y sobre cuál es el sindicalismo que necesita la clase trabajadora de hoy en día, en un contexto en el que, como consecuencia de la estrategia de readaptación del capital y de la patronal, los y las trabajadoras están más divididas y atomizadas. Desarrollamos una estrategia de reconstrucción de la clase trabajadora, tejiendo redes entre trabajadoras y trabajadores que antes no tenían relación entre sí (trabajadoras de la misma empresa en diferentes centros, trabajadores de la empresa matriz y de sus subcontratas, etc.), para poder desarrollar un sindicalismo más eficaz, por un lado, y por otro, para que sectores que históricamente no se han organizado en sindicatos –la mayoría sectores feminizados y/o con alta presencia de trabajadoras y trabajadoras migradas y/o racializadas– entiendan el sindicalismo como una herramienta útil para mejorar sus condiciones de vida y trabajo. Por tanto, creo que la estrategia a llevar en los casos que me planteas es exactamente la misma, entender a la clase trabajadora como una y no dividida y con intereses contrapuestos, tejer redes entre los y las trabajadoras y llevar a cabo un sindicalismo solidario con una estrategia única en sectores o secciones relacionados entre sí.

Creo que es imprescindible buscar nuevas formas de organización más allá de las que nos ofrece la legislación de elecciones sindicales mediante, por ejemplo, la organización de asambleas en polígonos industriales, centros comerciales, etc. Sería interesante aunar fuerzas en la problemática común y poder conocer la realidad de cada centro de trabajo para construir puentes solidarios entre todos y todas. Todo ello abriría la puerta a activar luchas comunes o coordinar movilizaciones, facilitando la apertura de dichas luchas a los pueblos y barrios, más allá de los centros de trabajo.

Creo que el sindicalismo debe desarrollar una estrategia global y actuar en cada

centro de trabajo según su particularidad. Es obvio que la acción sindical en una gran corporación y en una empresa pequeña no puede ser igual, pero creo que pueden ser complementarias y muy positivas si acertamos a crear sinergias y trabajamos de forma coordinada. Respecto a la organización de los y las trabajadoras en pymes sin derecho a representación sindical por no llegar al mínimo legal de plantilla, las organizaciones sindicales tenemos un deber para ofrecerles cauces y espacios para su organización. En LAB lo hacemos mediante la estructura de acción social, ofreciendo a toda la afiliación espacios de coordinación y lucha más allá de su centro de trabajo.

La realidad es que se están creando nuevas formas de explotación y precarización que hace unos años ni nos las imaginábamos. Al respecto, la línea de actuación que llevamos a cabo en LAB se basa en la unión y organización de dichos trabajadores, participando en asambleas o creando secciones sindicales para asesorarles y tratar de combatir los problemas que padecen. También les ofrecemos asesoría y acompañamiento jurídico con resultados muy positivos, como por ejemplo en Glovo, ya que nos han reconocido varias veces el carácter de trabajador o trabajadora por cuenta ajena de la plantilla. Ante el impulso por parte patronal e institucional de la individualización, desde LAB hacemos apología de la colectivización. Organizar a la clase trabajadora por centros o más allá de estos es esencial para poder realizar una acción sindical efectiva. Ésa es la línea que estamos llevando adelante en todos esos colectivos.

Hay una ofensiva muy fuerte por parte de la patronal y de los partidos que hoy en día gestionan las instituciones para desacreditar, criminalizar y desactivar el instrumento más eficaz que tiene la clase trabajadora para conseguir sus reivindicaciones, la huelga, mediante imputaciones a trabajadoras y trabajadores en huelga, servicios mínimos abusivos, traslado ilegal de la producción a otras plantas o sustitución ilegal de trabajadores, etc. Aún y todo, creemos que la huelga no puede ser reemplazada por otras formas de lucha, ya que la experiencia nos demuestra que la huelga, acompañada de movilizaciones o nuevas formas de activación, es la más efectiva para poder arrancar acuerdos y derechos a la patronal. Por tanto, creo que la reflexión no debería ir encaminada únicamente a parar la producción, sino a conseguir formas de lucha eficaces para tensionar a la patronal.

Cada conflicto necesita una planificación propia en base a las posibilidades de organización y lucha de sus trabajadoras/es, y a partir de ellas, ir dando pasos *in crescendo*

. Las formas de lucha también deben ir adaptadas a cada colectivo e ir evolucionando.

M. C. V.: El principal reto del sindicalismo de clase es poner freno al capitalismo y avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria. Avanzando en derechos laborales y sociales, y a través de la negociación y la movilización cuando sea preciso.

El proceso de globalización económica y la mundialización de las cadenas de valor han llevado a un cambio incuestionable en el modelo productivo. Todo ello ha tenido una afectación al hecho sindical, lo que nos ha llevado a pensar y a ejecutar transformaciones en nuestra forma de ejercer el sindicalismo desde el cuestionamiento de este modelo. Desarrollar el hecho sindical es más complejo, también, porque es un modelo que potencia el individualismo, que supone una dificultad objetiva para la identificación de intereses colectivos comunes y eso incide en los procesos de movilización. La dispersión y descentralización tiene su lado negativo, pero también positivo. La dependencia en esas cadenas de valor hace que, por ejemplo, una huelga en el sector del transporte puede parar la producción en determinados sectores de la industria y los servicios. Una huelga en el de la limpieza puede paralizar el funcionamiento de determinados establecimientos hosteleros o que, en el caso más reciente de la huelga en el sector del metal en Cantabria, que afectaba a las pequeñas empresas, tenga una afección decisiva en las grandes empresas.

v. s.: Con la crisis ecológica se plantea un desafío para conciliar la defensa del empleo y la sostenibilidad ecológica. ¿Qué criterios se pueden seguir para casar ambas dimensiones?

R. N.: Interesante pregunta. Vemos cómo gobiernos con conductas antisindicales, como el polaco, el de Trump o Bolsorano, han argumentado en nombre de los sindicatos y/o trabajadores que no se deben tomar medidas contra el cambio climático. Por el contrario, es posible, compatible e incluso necesario conciliar la lucha sindical con la medioambiental. Hablamos de un grave problema político, social, ecológico y también laboral. La lucha contra el cambio climático debería ser una de las prioridades del sindicalismo. Es necesario concienciar sobre la relación entre cambio climático y el aumento de los accidentes laborales y enfermedades profesionales. Los efectos del calentamiento tienen efectos negativos en los ecosistemas y también en nuestras vidas y condiciones de trabajo. El sindicalismo

no puede quedarse al margen en esta batalla y debemos reclamar empleos dignos, de calidad y socialmente útiles. Debemos exigir empleos públicos en energías no contaminantes, agricultura ecológica, transporte colectivo, etc., y reclamar la supresión de la producción de agentes tóxicos y contaminantes para los trabajadores y el propio planeta. Además, un sindicalismo revolucionario y de combate debería defender alternativas anticapitalistas y democráticas de producción y consumo, convergiendo en esta batalla con otros movimientos sociales.

M. N.: ELA ha optado por ser una organización con un programa ecosocialista. Hace mucho tiempo que hemos superado la idea de que la sostenibilidad ecológica va en contra del empleo. Ante la crisis ecológica, climática y de límite de materiales que estamos afrontando, lo peor que se puede hacer es pretender dar continuidad a un modelo de producción, distribución, movilidad y consumo que va a hacer *crack*, antes o después. En una transición ecosocial habrá sectores que tienen que decrecer, mientras que otros, sobre todo los más relacionados con la sostenibilidad y el cuidado de la vida, tienen que crecer. En el empleo todo esto va a tener una repercusión, por lo que nos parece que es fundamental que la clase trabajadora sea capaz de determinar la orientación del cambio de modelo que se va a producir para que se haga con un componente social y de clase y no se convierta en una nueva oportunidad de acumulación del capital en unas pocas manos.

O. L.: Nosotras reclamamos una transición ecológica justa, con control y planificación pública y social, en la que ningún trabajador o trabajadora quede al margen. Creemos que urge dicha planificación, en la que, por un lado, se diseñe qué sectores lesivos ecológica o socialmente deberán decrecer en favor de otros sectores necesarios para el sostenimiento de la vida, como puedan ser el reciclaje, los cuidados o la salud, y, por otro, se concreten medidas como la reducción de la jornada laboral o la protección social. Proponemos la creación de comités para una transición justa, con participación institucional y de organismos políticos, sindicales y sociales para la elaboración y seguimiento de dichos planes.

M. C. V.: La transición justa debe basarse en la defensa y la protección social de las personas trabajadoras. Es necesario que los gobiernos aporten alternativas reales y potencien políticas de formación y recualificación profesional y adopten políticas estructurales para afrontar los procesos de transformación hacia un desarrollo más sostenible.

La clave está en la planificación. Estos procesos requieren de un tiempo para

preparar, adaptar, formar, diagnosticar y financiar los procesos y un control técnico y financiero de todos los proyectos a desarrollar. No es tiempo de ahondar en las cosas que no se han hecho bien, pero hay que aprender de esas experiencias para que no se vuelvan a repetir y que no tengan una afección en el empleo.

C. M.: Hay que explicar que primero está el planeta y después los beneficios. Acabar con el consumismo devorador del planeta que lleva aparejado no es una opción, es una necesidad. Mientras más tarde se haga, más daño irreparable se hará al planeta.

Pero, en el corto plazo, mientras los socialistas no seamos una amenaza seria al sistema, para hacernos de una base de masas debemos dar una alternativa coherente a los problemas de existencia material que tienen las masas. Muchos piensan “ya hemos alcanzado un bienestar básico para los trabajadores”. Ah, ¿sí? Vete a ver cómo viven en los barrios que rodean la principal urbe de Marruecos, que no es precisamente el país más pobre de África... O aquí, en el Estado español. Esos trabajadores son aquellos que deben luchar por arrebatarnos el poder a los capitalistas. Y nosotros debemos luchar porque tengan un nivel de vida digno. ¿O se los dejamos de carne de cañón para los nacionalistas de cada país? Para garantizar en el largo plazo la subsistencia del planeta y que el ser humano pueda devolverle a la naturaleza todo lo que le arrebató, ahora debemos defender una salida ecosocialista, empezando por dar una solución a los problemas más básicos. Si de una fábrica depende una comarca, nos oponemos al cierre de la misma mientras no haya una alternativa económica para la comarca. Otra cosa es que el capitalista debe pagar, mucho más de lo que paga hoy, por contaminar. Y otra cosa es que, en la medida de nuestras fuerzas, en esa pugna, mientras tanto, podamos conseguir el máximo de alternativas sostenibles a la creación de puestos de trabajo que respeten el medio ambiente.

v. s.: Otro rasgo que suele atribuirse al sindicalismo alternativo es contar con un modelo de democracia más participativo. ¿Qué obstáculos cabe superar para conectar con la base sindical para una toma de decisiones más democrática?

M. N.: A nuestro entender, la participación de los trabajadores y trabajadoras es esencial para poder llevar a cabo una acción sindical adecuada. Hay que tener en cuenta las reivindicaciones, las necesidades de las y los trabajadores, para que las plataformas sean construidas de manera participativa. De otra manera, no es posible construir una dinámica de lucha y de acción adecuada. En este contexto, es importante también añadir la necesidad de que el sindicalismo sea capaz de articular

los sectores más precarizados y feminizados de la sociedad, que por su propia situación tienen más dificultades para articularse y organizar de manera colectiva sus luchas.

O. L.: En LAB defendemos que el sujeto protagonista y activo de una lucha deben ser las y los trabajadores de la misma y que el sindicato debe ser un instrumento que ayude a esos y esas trabajadoras a desarrollarla. Dentro de esa idea, debemos impulsar la participación de la plantilla en el diseño, planificación y desarrollo de la lucha, empezando por las y los delegados, siguiendo por la afiliación, hasta llegar a todos y todas las trabajadoras del centro, poniendo los mecanismos necesarios que lo hagan realidad.

M. C. V.: La participación es un concepto amplio que va desde procedimientos de información-consulta hasta la intervención de las y los trabajadores en la empresa. Llevar la democracia a las empresas en un tema, en parte, pendiente. Para hablar de participación, es necesario que las trabajadoras y trabajadores estén en situación de ejercer cierta influencia en los asuntos de la empresa, de ahí el debate reflexivo necesario sobre la empresa participada. Los sindicatos somos el principal agente social para introducir la democracia en las empresas; de ahí la apuesta por fortalecer las secciones sindicales y una mayor y mejor participación de las y los trabajadores en la toma de decisiones.

C. M.: Estoy en USTEA, que es asambleario. Dejé UGT porque en casi todos lados no trabajan con las bases ni hacen asambleas. Es evidente que debe haber una dirección que tome decisiones, incluso iniciativas. Pero luego debe volver siempre a la base a informar de ellas y a que estas sean refrendadas, no podemos vivir en una asamblea permanente.

R. N.: Actualmente nos enfrentamos a muchos obstáculos, el primero de ellos es la ausencia de sindicatos en numerosos centros de trabajo. Las empresas se aprovechan de esta situación. Otro obstáculo lo encontramos en la escasa participación y vida interna en los sindicatos. Por tanto, es necesario incentivar los debates sobre problemáticas laborales, impulsar las secciones sindicales y fortalecerlas. Hay que dejar claro que no todos los sindicatos son iguales, y que en un sindicalismo de clase y combativo los *sindicalistas* no son personas que vegetan en despachos sin contacto con los trabajadores.

Se ha naturalizado que las cúpulas de los sindicatos mayoritarios pacten acuerdos

sociales y firmen convenios colectivos sin debate y consulta, no solo entre los trabajadores y trabajadoras, sino entre la afiliación e incluso las y los delegados. Urge conectar con grandes mayorías de trabajadores, rompiendo con estas inercias burocráticas. Debemos impulsar el debate y la participación a todos los niveles. Hay que hablar colectivamente de todos los problemas laborales: salario, jornada laboral, conciliación, seguridad y salud en el trabajo, igualdad, organización del trabajo, riesgos psicosociales, etc. Decidir democráticamente qué se reivindica, qué se pacta o se rechaza, qué movilizaciones se convocan, etc. Por otro lado, ante la fragmentación de colectivos, jornadas y horarios, es necesario recuperar reivindicaciones históricas como el derecho retribuido a asamblea en horario laboral.

v. s.: Como apuntamos, viene diciéndose que la economía abarca una dinámica en la cadena de valor intersectorial y global que presenta una paradoja: una mayor presencia fragmentada de sindicatos de empresa, de sector, y grandes centrales sindicales, que suelen concentrar la representación sectorial en la negociación colectiva. ¿Cómo podrían cambiarse las reglas de juego para que hubiese una representación plural y justa? ¿Cabe concebir algún tipo de línea de colaboración entre sindicatos para tener una línea unitaria? ¿Cómo contribuir a que en los grandes sindicatos puedan desplegarse también prácticas sindicales alternativas?

O. L.: Desde la realidad propia de Euskal Herria, la pluralidad sindical que existe se concentra principalmente en los sindicatos más representativos, los *pequeños* y, en algún sector (enseñanza y salud), algún sindicato corporativo.

Desde LAB impulsamos el trabajo con todos ellos, siempre siguiendo dos premisas: por un lado, la defensa del ámbito de Euskal Herria y, por otro, una acción sindical combativa basada en la lucha. Aquellos sindicatos que defiendan ambas premisas, encuentran en LAB un sujeto con el cual poder desarrollar un camino en defensa de las condiciones laborales y el empleo.

No vamos a ocultar que para nosotras es más fácil trabajar con los sindicatos que basan su acción en la lucha, pero también tenemos colaboración y compartimos espacios y luchas con el resto. Por tanto, no es el tipo de sindicato lo que marca las alianzas, sino la acción sindical que desarrolla y cómo la desarrolla.

M. C. V.: Cabe recordar que el modelo de legitimación de los sindicatos en España es un modelo representativo, es decir, se basa en el resultado de las elecciones sindicales que se realizan en las empresas de más de 6 personas trabajadoras,

llevadas a cabo bajo una legislación garantista que permite que todas las organizaciones puedan participar en igualdad de condiciones.

La participación en las mesas de negociación corresponde a todos los sindicatos que tengan el 10% de representatividad en el sector correspondiente, y su composición es proporcional a los resultados obtenidos en dichas elecciones; por tanto, se garantiza de forma justa y equitativa la participación sindical en las mesas de negociación.

Las organizaciones sindicales mayoritarias lo son porque su implantación parte de su presencia en los centros de trabajo, que es donde se desarrolla la acción sindical, donde se evalúa el trabajo realizado y se vota en las elecciones sindicales. Un sindicato alternativo es el que es capaz de analizar los cambios que se producen en los modelos de empresa, en el modelo productivo, o los impactos de la transición digital o ecológica y, tras el análisis, es capaz de proponer alternativas, de buscar soluciones a través de la negociación y de la organización de las movilizaciones cuando son precisas. También un sindicato alternativo es aquel que, como CC OO, actúa sobre el reparto de la riqueza generada a través de la negociación colectiva y en el ámbito macro de la acción sindical a través del diálogo social. Esa es la alternativa de CC OO y en eso venimos trabajando, y es por eso que las trabajadoras y trabajadores lo han convertido en la primera fuerza sindical en España, superando los 100.000 delegadas y delegados, donde además el 46% son mujeres. Esa es la fortaleza de un sindicato de clase alternativo.

C. M.: Todo lo que ayude a que diferentes sindicatos colaboren en defensa de la clase trabajadora es positivo. No solamente cabe concebir la colaboración, sino que es estrictamente necesario para nuestros intereses de clase generar siempre una alternativa que busque el oído de la mayoría de la clase trabajadora. Por mucho que los burócratas sindicales pongan trabas para ello hay que hacer lo posible, y lo imposible, por salvarlas. Sin eso no habrá cambio social.

R. N.: Son temas y preguntas muy interesantes. Por supuesto que ha habido y hay honrosas y esperanzadoras excepciones, pero es innegable que el sindicalismo ha perdido protagonismo, presencia pública e influencia social. Ahora bien, ¿cómo recuperarla? Es una pregunta de difícil respuesta. En parte es complicado por las actuales realidades laborales en polígonos industriales, centros comerciales, etc., donde conviven trabajadores precarios en empresas de todo tipo con convenios colectivos y empleos diferentes. Creo que una herramienta útil en este contexto

pasa por fomentar y visibilizar el sindicalismo a nivel local, dentro y fuera de los centros de trabajo. Promover puntos de atención jurídica sobre temas laborales para combatir abusos empresariales, impulsar plataformas reivindicativas comunes amplias y unitarias, y cooperar en movimientos como la lucha por la vivienda digna, en defensa de los servicios públicos, contra el paro, fascismo y racismo, etc. También es necesario un trabajo de impugnación al sistema, planteando batallas ideológicas, fomentando ejercicios culturales de contrapoder, etc. Por otro lado, se echa de menos mayores agrupaciones y encuentros colectivos de carácter internacional, porque la patronal está organizada mejor que el proletariado a nivel mundial. En un contexto de deslocalizaciones y gigantes empresariales presentes en todo el mundo, como Amazon, resulta imperiosamente necesario aumentar la cooperación y solidaridad internacional entre la clase trabajadora.

M. N.: ELA está acostumbrada a sufrir un castigo político por defender un modelo sindical que no es del agrado del *establishment*. Por ejemplo, en Navarra hemos estado excluidos de la mayor parte de los espacios de participación institucional. Por su parte, el Gobierno vasco ha ido tomando medidas para que la representatividad de nuestro sindicato sea atribuida en diversos organismos a organizaciones minoritarias (CC OO y UGT, que entre las dos no llegan al 30% de representatividad, por más del 40% de ELA). Nos parece que es un comportamiento profundamente antidemocrático y que da la espalda a la representatividad otorgada por las y los trabajadores. Este tipo de actuaciones no hacen sino ratificarnos en lo acertado de nuestro modelo de sindicalismo *alternativo*, sabiendo que nuestro caso es un ejemplo de que se puede ser a la vez alternativo y mayoritario. Alternativo al sistema (lo que llamamos contrapoder) y mayoritario entre los y las trabajadoras.

[LEER EL ARTÍCULO ORIGINAL PULSANDO AQUÍ](#)

Fotografía: Viento sur

Fecha de creación

2022/11/15