



# Participar sindicalment

## La necessitat de bastir un sindicalisme sociolaboral, nacional i de classe

No sorprenem a ningú quan afirmem que la participació sindical dels i les joves és molt més baixa del que es podria esperar d'un col·lectiu amb un alt índex de precarietat, els i les quals renunciïn d'entrada a estructurar-se col·lectivament per canviar la situació en la qual ens veiem immersos/es, sociolaboralment parlant.

Cal trobar-ne els motius\* que porten cap a aquesta opció de no participar, més encara a nivell de Països Catalans, ja que el sindicalisme hauria d'esdevenir una eina de construcció nacional.

Que el país estigui sota administració espanyola i francesa (amb aproximadament un 16% i un 9% d'afiliació sindical respectivament) no afavoreix a primera vista a desenvolupar la cultura de sindicat-se. Un dels resultats és el cas dels sindicats espanyols, organitzacions on el poc pes de la militància respecte dels votants en les eleccions dels comitès d'empresa fa que tinguin consideració de maquinàries electorals més que d'organitzacions sindicals, el quals, juntament amb la dependència financera envers les Administracions públiques, incideix molt negativament en la seva força com organitzacions.

\* Motius:

- **El procés d'individualització de les relacions laboral:** a més de l'heterogeneïtzació dels llocs de treball (el pas del treball en cadena de grans indústries a una atomització de llocs de treball del tercer sector) que ha fet perdre la visió col·lectiva dels treballadors/res com a tal. L'àmbit laboral no és un subjecte aïllat, així que com en d'altres àmbits provoca que prevalgui la subjectiva millora personal per sobre de l'objectiva millora col·lectiva.

- **La tipologia de l'empresa i del sector on es treballa:** no existeixen les mateixes possibilitats per poder participar sindicalment en empreses grans que en petites, com tampoc en el sector de la indústria automobilística o el turístic, així com influeix l'efecte de les condicions i llocs de treball que, depenent del lloc de treball o les condicions, les possibilitats d'involucrar-se sindicalment dins de l'empresa passen a ser mínimes o inexistents. Només cal tenir en compte les possibilitats dels treballadors/res temporals, falsos/es autònoms/es, de subcontractes, etc. Són qüestions diverses però que acaben condicionant el que participem o no.

- **La bunkerització sindical:** hi ha la creixent percepció que el sindicalisme i la representació sindical existeixen per a només un col·lectiu de treballadors/es i aquest és insensible a d'altres, essent impermeables a les necessitats del conjunt la classe treballadora.





- **Les estrictament legals:** entenent com aquestes les de no reunir les condicions objectives per presentar-se a representant dels/les treballadors/res. Tot i que no hauria de ser una causa en si mateixa, desgraciadament la idea estesa és que només es pot fer sindicalisme essent representant dels treballadors/res.

- **La consideració dels sindicats com a empreses de gestió/servei:** l'ús que se'n fa dels sindicats com a empreses de gestió o prestació de serveis, ja sigui, entre d'altres, per tramitar les liquidacions, legalitzar "papers", per assessorament puntual o per poder accedir a algun curs de reciclatge amb descompte. Aquest ús és el reflex del descrèdit del sindicalisme com a tal i no deixa de ser el resultat de la voluntat dels sindicats majoritaris en l'Estat espanyol, un comportament totalment passiu i de gestió.

Comencem per anar enrera, en el punt que per a molts marca un abans i un després en el desprestigi del sindicalisme a l'Estat espanyol: els Pactes de la Moncloa (1977), moment que desmembra qualsevol possibilitat d'articulació del sindicalisme entès com a eina dels treballadors/res per a la defensa dels seus drets i per a la consecució de millores. Allò que no havia aconseguit el franquisme, la democràcia espanyola ho lapida de seguida.

***Pactes de la Moncloa:** pacte entre diferents forces polítiques i socials, on CCOO hi participa directament i l'UGT a través del seu braç polític, el PSOE.*

Ara, en el segle XXI, i més enllà de parlar de les traves que suposa l'estar per sobre o per sota de la línia de la representativitat sindical, el sistema sindical espanyol s'ha anat modelant per evitar la participació de col·lectius que poden arribar a ser molestos per l'habitual funcionament sindical. La construcció d'un model de representació sindical que ha significat l'anar diluint el sindicalisme, el qual ha passat de ser una eina de lluita i defensa dels treballadors i treballadores a un sistema de concertació instaurat en la resignació i el pragmatisme.

Tot aquest procés va en consonància amb l'ofensiva neoliberal favorable a la flexibilització del món del treball i a l'extensió de l'individualització de les relacions laborals, que no és res més que desregular les condicions de treball fins al nivell de treballador/a- empresari/ària, establint la desigual relació (força de treball – capital) com la font d'on naixen els drets i deures dels treballadors/res.

*Queda clar qui en surt beneficiat de la individualització de les relacions laborals.*

Tornem endarrera, per veure que aquest context a l'Estat espanyol i de retruc els Països Catalans és un fenomen condicionat, ja que les relacions laborals a l'Estat espanyol venen fortament desnaturalitzades pel fet que durant la dictadura franquista les relacions laborals eren dictades via decret i unidireccionals (de dalt a baix). I no és fins els últims anys de la dictadura que el moviment sindical/





obrer agafa un paper molt rellevant (sense desmerèixer les lluites anteriors), arribant a poder posar en entredit la modèlica transició espanyola, quan, i com ja passa en d'altres àmbits molestos, es fa passar als sindicats espanyols per l'adreçador. Això sí, el premi és concedir a canvi de les renúncies la bicefàlia representativa per als dos sindicats hegemònics espanyols (concepte de majoritaris).

*Segons la legislació, s'entén com a sindicat majoritari aquell que té un mínim del 10% de la representació a nivell estatal. En canvi, es demana un 15% i un mínim de 1.500 delegats/des per esdevenir representatiu a nivell de comunitat autònoma, dos barems que mostren la preferència de l'estat. A part, no es concep la suma de Comunitats Autònomes: o s'és representatiu a nivell estatal o a nivell de comunitat autònoma.*

És en aquest punt des d'on les centrals sindicals espanyoles desenvolupen la seva acció sindical: control dels sectors més conscienciats i l'acontentament, mitjançant les millores en la negociació de les condicions de venda de la força de treball, del segment de treballadors "estàndards". En un temps representaven el gruix de la mà d'obra a l'Estat espanyol, però a partir de la incorporació a l'àmbit laboral de nous col·lectius, noves realitats sociolaborals i la desregulació del mercat de treball, amb la destrucció del naixent estat del benestar espanyol, esdevenen cada cop més una minoria, una situació que comporta la bunkerització sindical, que fomenta encara més la segregació entre treballadors.

**Treballadors "estàndards":** són aquells treballadors masculins de mitjana edat amb un contracte estable.

La percepció que la funció de les organitzacions sindicals és el d'empresa de gestió, si es vol amb cert caràcter social, també ha contribuït a provocar el descrèdit de les mateixes i ja no es veu necessari el fet d'entrar a formar part de l'organització sindical paral·lelament al fet d'entrar al món laboral.

Amb aquesta política de terra cremada, ser empreses de gestió, les organitzacions sindicals hegemòniques han aconseguit sobreviure, però amb la hipoteca de desvirtuar-ne el sentit d'existència. Aquesta qüestió ja l'assenyalàvem al principi, el fet que les organitzacions sindicals s'han convertit en una maquinària electoral (buscar la representació sindical) i no una organització de defensa dels treballadors/res i, arribats al cas, ni dels seus i les seves pròpies afiliades.

Malgrat aquesta situació en la qual ens trobem, no seria bo evadir-nos de la realitat i no ser conscients que l'agenda sindical i la representativitat continua estan en les mateixes mans. No per ser crítics hem d'obviar que els principals sindicats espanyols al Principat representen més d'un 85% del total de representants dels treballadors/res, el que són uns 45.208 delegats/des (segons dades del 2006 del Departament de la Generalitat de Catalunya). Aquest fet contrasta amb els discursos crítics, juntament amb les lluites efímeres, que en el seu sentit d'existir evidencien una mancança, però no aporten un veritable canvi.





*A nivell de l'Estat espanyol és UGT la més representativa, però a nivell de Principat ho és CCOO.*

No ens ha de fer por reconèixer en quina situació ens trobem. Ara, això no s'ha de traduir en resignació, ni per activa ni per passiva. A favor nostre queda el poder parlar que, malgrat s'han fets nombrosos intents per a fer reeixir un sindicat d'obediència nacional (SOC, CCTT, COLL, CSTC, CTC, etc.), mai no s'ha acabat per fer-ne una aposta clara.

Per canviar aquesta dinàmica, s'ha de trencar amb el pensament d'abstractes conceptes com a horitzó, és necessari evidenciar la imperiosa necessitat d'un sindicalisme nacional i de classe i aquest s'ha de destacar en la seva tasca sindical tant des de les empreses com des de fora, que compti amb l'ampli suport dels treballadors i treballadores catalanes. No ens podem permetre l'organització aliena a la realitat de la classe treballadora catalana, que no aconsegueixi contribuir en la millora de la situació dels i les treballadores del país.

Tampoc es pot caure en discursos eufòrics, i menys en el context actual. Cal deixar de creure que des de les espurnes d'heterogènies lluites es pot conformar un canvi; tot i saber de la seva utilitat com a reacció, entenent que no hi ha d'haver cap agressió als interessos dels treballadors/res sense resposta, ja que l'únic que s'aconsegueix és entrar en un cercle on sempre es parteix del mateix punt per acabar-hi tornant.

Aquestes espurnes molts cops estan fomentades en què més enllà dels grans sindicats existeixen una multitud de sigles sindicals que responen a criteris ideològics i en d'altres, pràctics, que conformen el nostre complex i enrarit mapa sindical, una situació que narcotitza davant la possibilitat d'una alternativa real.

*Seria bo, davant l'objectiu de l'autodeterminació dels Països Catalans, destriar aquells que poden fomentar una majoria social per aconseguir-ho.*

Reprement l'inici i en referència a la baixa participació sindical del jovent, cal tenir present que, en un temps de pèrdua de la consciència col·lectiva, s'ha d'aconseguir tornar a dotar de contingut el sindicalisme, que esdevingui un eix comú dels treballadors i treballadores, reconstituir el paper d'organització implicada tant a dins de l'empresa com a fora, mostrant que la vida del treballador/a va més enllà de la jornada laboral.

Davant la manca d'un marc de referència sociolaboral propi, és convenient que usem aquells mecanismes que actualment tenim a l'abast per poder plantejar les nostres demandes i que sigui des d'aquest àmbit (de moment) que aprofitem per poder articular la defensa i millora de les condicions laborals dels treballadors i treballadores, portant ja a la pràctica els fonaments que volem que siguin desenvolupats en el futur marc.





No pot ser que essent dels col·lectius més perjudicats per la precarietat, es vegi els mecanismes de representació com a òrgans de control. Davant d'aquest escenari és quan s'ha de mostrar (i treballar perquè així passi) que aquests òrgans de representació són necessaris per al conjunt de treballadors i treballadores, convertint-los en veritables àmbits de defensa i millora dels drets laborals i socials dels treballadors i treballadores, però sense confondre-ho amb què la participació sindical és exclusiva d'aquest òrgans.

En tal cas, s'ha de trencar amb l'induïda creença que l'única manera de fer sindicalisme és essent representant electe dels treballadors/res i que quan no existeix aquesta possibilitat no es pot fer res. Aquesta situació dista molt de la realitat, ja que el ser representant no deixa de ser el resultat de la feina realitzada anteriorment, sense ser cap fita, sinó un mitjà que dota d'una certa legitimitat enfront l'empresari/ària, però no envers els companys i companyes, ja que aquesta legitimitat ve donada pel dia a dia.

Punt i a part és la necessària rehabilitació i reforçament del paper de la negociació col·lectiva com a àmbit d'establiment de les condicions de treball. En un context contrari a tot allò que no sigui la unilateralitat de decisió per part de la Patronal, es fa més necessari que mai i no es pot perdre la part d'influència dels treballadors i les treballadores en les seves condicions de treball.

Aquest rang tan important que donem a la negociació col·lectiva també se li ha de donar a la plasmarció d'aquestes. Així, és vital la importància de condicionar els convenis col·lectius, ja que en el sistema espanyol existeix l'extensió d'aquests a tots els treballadors de referència del conveni, més enllà de la seva possible afiliació sindical. Són treballadors i treballadores que sense veu es veuran afectades per aquests convenis i és on des de la nostra opció s'ha de poder acostar-nos i fer-los partíceps i part implicada.

És important fer una especial referència a la feina fora del centre de treball, amb un paper actiu per a la promoció de l'organització sindical, el foment dels principis del sindicalisme: solidaritat, justícia, lluita, igualtat, assemblearisme, etc., a través de la multiplicitats d'accions per fer-ho arribar a la totalitat de les classes populars catalanes.

A part, cal una implicació en tot allò que pugui perjudicar o millorar els drets i llibertat dels treballadors i treballadores, així com en les seves condicions de vida: l'habitatge, les migracions, el medi ambient, el territori, la cultura, l'alliberament nacional, social i de gènere, han de ser qüestions indestriables del sindicalisme.