

Donar a l'esperança fonament científic

Realitat

Sindicalismo del Futuro

Futuro del sindicalismo

*Número monogràfic
sobre sindicalisme i
moviment obrer,
amb textos de
Jordi Ribó,
J.L.López Bulla
Daniel Lacalle,
María Jesús Pinto,
Ernest Cañadas,
María Caprile,
Santiago Medina,
Josep Bel,
Jordi Miró,
Angel Crespo
i Gabriel Celaya*



Juliol Agost 1994

nº. 41

500 ptes



RELACIÓ DELS ÚLTIMS NÚMEROS

21 Madres de la Plaza de Mayo / Neo-liberalisme, keinesianisme, socialisme / Dades macroeconòmiques a Catalunya / Dependència estrangera i CE / ... etc.

22-23 Extraordinari: "Les Raons del Socialisme"

24 Reflexión sobre una política socialista de la Ciencia / Del neopositivismo al materialismo dialéctico / Surgimiento de las ciencias sociales y de la economía / Un problema nacional, avui /

25 Extraordinari: "Quo vadis, PCI?"

26 Significat de societat civil en Gramsci / La disponibilidad laboral de las mujeres / La impunidad, amenaza a la democracia / Informe sobre Maruecos / ...etc.

27 En el centenari de A. Gramsci / La mujer y sus esencias / La obra de Marx / Por qué es imprescindible la organización de los ciudadanos / La democracia como transición a la penuria / ...etc.

28-29 Extraordinari dedicat a Luckács

30 De los enemigos eternos y los amigos fugaces / El fin de la URSS y mi comunismo / Revolución en la revolución / En torno a un golpe de estado / Qüestió nacional: de la teoria a la pràctica / La transición congelada / L'encalç / ...etc.

31 ¿Qué cultura para qué política? / Las transformaciones mundiales / Refundar el comunismo / Ideas para un programa para la izquierda / Record de Geymonat / ...etc.

32 Cotxe, ciutat (i salut!) / Sobre los jóvenes / La des-economía de la perestroika / Repensar el partido / ...etc.

33 ¿Qué izquierda queremos? / La apuesta perdida / Regeneracionismo y pactos de la Moncloa / El estalinismo / ...etc.

34 Gramsci: Número monogràfic

35 Extraordinari dedicat a Latinoamérica

36 Entrevista a Marcelino Camacho, Intervención de A. Moreno en la Confª del PCE. Reflexiones sindicales sobre el toyotismo. Sobre el sindicalismo y la izquierda. De Marx a Gramsci. La integración de América Latina en el mercado mundial...etc.

Desitjo rebre els números endarrerits de Realitat que marco tot seguit:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39			

PREUS DELS EXEMPLARS:

Números del 1 al 20 100 Ptes. c/u

Números de 21 al 34 200 Ptes. c/u

NOM

ADREÇA:

D.P.:

POBLACIÓ:

TELÈFON:

SISTEMA DE PAGAMENT:

Faig efectiu l'import total (_____ Ptes.) mitjançant:

- Xec bancari adjunt pel total.
- Gir postal n° _____
- Segells de Correus

SIGNATURA:

Si desitgeu rebre algú número endarrerit de la nostra revista, retalleu o copieu el cupó adjunt i envieu-lo a:

REALITAT,

Portal de l'Àngel, nº 42, 2n

08002 Barcelona

Tel. 318 42 82

Artdirecto
indústria gràfica, S.L.

- Impressió de tot tipus
- Creació de dissenys
- Reproducció de logotips
- Composició de textos i filmació
- Fotomecànica
- Anuncis de revistes i diaris
- Enquadrament i maripulats
- Fotocòpies bl/ i color...

Comte d'Urgell, 286 - Tel. 321 63 62 - Fax 322 31 51 - 08036 Barcelona

Portada



Joven obrera de la construcción
Karlheinz Wenzel 1973

Juliol-Agost 1994

Director:

Joaquín Miras

Consell de redacció:

*Mercedes Álvarez
Antoni Barbarà
Josep Miquel Céspedes
Xavier Cutillas
Palmira Domenech
Fèlix Farré
Antoni Franco
Jordi Gasull
Jordi López
Joan Lou
Àngels Martínez
Jordi Miralles
Maria José Pardo
Marià Pere
Joan Planas
Jordi Ribó
Celestino Sánchez
Josep Serradell
Dolores Solís*

Secretaria de redacció:

*Fèlix Alonso
Alejandro Andreassi
Maria Caprile
Josep Miquel Céspedes
Manuel Domínguez
Agustín Marcos
Antonio Navas
Artur Obach
Joan Tafalla
Pep Valenzuela
Carlos Valmaseda*

Col.laboradors:

*Oriol Martí
Cristina Menier*

Composició Gràfica:

Rodrigo Marcos

Redacció:

*Portal de l'Àngel, 42, 2ª
Tel. 318 42 82
Fax: 318 48 35
08002 Barcelona.*

Edita: Realitat

Revista teòrica del PCC

Impressió:

ArtDirector

Dipòsit Legal:

B-46.492-88

Preu: 500 Ptes.

Índex

Presentació, per <i>Jordi Ribó</i>	5
¿Unidad de acción? ¿Unidad sindical? <i>José Luis López Bulla</i>	6
El futuro del sindicato. Hacia un sindicalismo de la diferencia <i>Daniel Lacalle</i>	11
...Igualtat, diversitat? <i>Maria Jesús Pinto</i>	16
Experiencias en torno al debate sobre la política sindical hacia la juventud <i>Ernest Cañada y María Caprile</i>	20
El sindicalismo de las nuevas realidades <i>Santiago Medina</i>	27
Tres notes breus sobre els funcionaris, la crisi i el sindicalisme <i>Jordi Miró</i>	30
Inmigración y movimiento sindical <i>Josep Bel</i>	33
Técnicos, profesionales i quadres i la renovació del sindicalisme <i>Angel Crespo</i>	38
Solidaridad <i>Gabriel Celaya</i>	42



Los animales de la hacienda*

*Grabado procedente de *Lecturas de Corrido, Curso Elemental*, por G.M. Bruño, París, s/f.

NOTA:

Todos los grabados que ilustran los diferentes artículos del presente número de *Realitat* proceden de dos textos escolares que, durante años, fueron utilizados por varias generaciones infantiles. Se trata de las siguientes obras:

- *Enciclopedia Cíclico-Pedagógica, Grado Medio*, por Dalmau Carles, Gerona, 1936
- *Lecturas de Corrido, Curso Elemental*, por G.M. Bruño, París, s/f.

Presentació

Amigues i amics lectors de Realitat:

Aquest número està dedicat als temes de Moviment Obrer, problemes del sindicalisme i de l'actual classe obrera. Pretenem que, avui que la precarització, l'atur, l'aplicació de la contrarreforma laboral votada per Felipe González, Aznar, Pujol, Arzallus, amb braç de fusta, es discuteixi, es busquin sortides i entre tots i totes donem una mica de llum.

El brutal atac al sindicalisme, a l'organització dels treballadors i treballadores, cal que sigui deturat, perquè s'hi juga molt la classe obrera. S'hi juga ni més ni menys que la possibilitat d'organitzar-se de forma alternativa, i això per tant no afecta només als comunistes. Afecta a totes les corrents del moviment obrer i sindical, a tots i totes les sindicalistes, i a la consciència de tota persona que es defineixi com a progressista.

No es pot ésser un home o dona de progrés i a la vegada estar a favor d'aquesta reforma, i no ens podem autoproclamar gent de l'esquerra si no estem disposats a continuar el combat per a restablir les conquestes de la classe obrera. Vull permetre una frase del company Laurentino González, membre de la Comissió Executiva Confederal que, sovint amb la seva paraula fàcil i compromesa ens diu:

"¿Qué nos van a decir nuestros jóvenes cuando comprueben que les entregamos peores condiciones laborales que las que nosotros recibimos de nuestra anterior generación? ¿Cómo os habéis dejado dilapidar las conquistas que recibisteis y que costaron tanto esfuerzo, incluso vidas de compañeros y compañeras?"

En aquest final de segle, és cert que han passat moltes coses i és cert que la classe obrera internacional ha sofert una derrota important. Ara el que cal fer es deixar de lamentar-se, el que és necessari és aixecar-se, reflexionar, reorganitzar-se, recomposar-se i no deixar la lluita, perquè la història no ha acabat. La gent d'esquerra, els comunistes no pensem com aquell que preconitza el fi de la classe obrera i per tant la desaparició de les classes socials. Només deixaran d'existir quan ningú exploti a ningú, i avui estem vivint cotes d'explotació com mai en els darrers anys. El capitalisme és pervers en sí mateix, perquè exalta l'individualisme, la insolidaritat i l'explotació. És un sistema caducat e injust que cal combatre fins la seva liquidació. Però l'hem de combatre no només els que ens sentim comunistes i tenim en compte les noves realitats de la classe obrera. Avui la classe obrera ni té la mateixa composició, ni les mateixes condicions que fa vint anys, i es per això que cal debatre i estudiar, per actuar millor i donar respostes als problemes.

Vull agrair a tots els companys i companyes que ens han aportat un valuós material i convidar-los a tots i totes a la nostra conferència nacional, que discutirà aquestes qüestions. Invitació que traslladem a totes aquelles persones que estiguin interessades en conèixer l'opinió dels comunistes sobre això. Moltes gràcies a tots i totes.

Jordi Ribó i Flos⁽¹⁾

(1) Jordi Ribó és Responsable de Moviment Obrer i Política Sindical del PCC.

¿Unidad de acción? ¿Unidad sindical?⁽¹⁾

José Luis López Bulla*

1.- En puertas del Congreso de UGT diversos dirigentes de dicho sindicato, algunos de ellos de notoria representatividad, están formulando la idea de la *unidad sindical* con CC.OO.

Aunque la dirección de UGT (y la mayor parte de sus dirigentes) han rechazado esta propuesta, conviene reflexionar sobre ella. Lo hacemos porque la propuesta bien merece unas consideraciones, y, porque -aunque sea como pretexto- podríamos actualizar nuestras concepciones sobre las cosas de la unidad.

Si hemos interpretado correctamente la propuesta, se trata de: 1) la constitución de una organización sindical, que sería la resultante de la *fusión* de las dos mayores centrales de nuestro país; 2) dicha propuesta no es exactamente la **unidad sindical**, dado que los sujetos susceptibles de fusión (CC.OO. y UGT) no son todos los sindicatos existentes en España, con independencia de la importancia de ambos. De todas maneras la propuesta es novedosa y, sin lugar a dudas, de una gran importancia. Efectivamente, es novedosa, especialmente porque proviene de algunos sectores de UGT, organización que siempre se mostró reacia a una operación de esta envergadura; y, a la vez, es importante dado que el nuevo sujeto (al menos en teoría) sería la resultante del sindicalismo confederal más representativo. Novedad e importancia, que se manifiestan en un contexto radicalmente diferente, también por la redimensión que expresan, en los centros de trabajo, las nuevas relaciones de poder, que se desprenden de las medidas laborales del Gobierno.

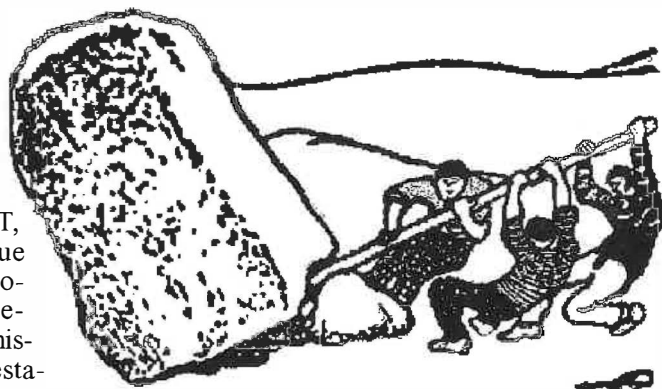
Aunque estas propuestas no vengán

oficialmente de UGT, parece oportuno que tengamos opinión sobre las mismas, especialmente cuando la historia de CC.OO. ha estado caracterizada por una notable búsqueda de unidad de los sindicatos. El objetivo de estas líneas es abordar el tema in extenso y con la mayor claridad posible.

Nosotros siempre hemos hecho pública nuestra **ambición de unidad sindical**. No hace falta citar toda la literatura al respecto, porque está en la memoria de todos. Conviene distinguir, sin embargo, que una cosa es la *unidad sindical* (que es nuestra propuesta) y otra cosa, bien diferente, es la *fusión de sólo los dos sindicatos*. La unidad sindical se refiere a la creación de un sindicato unitario, libremente aceptado por el conjunto asalariado de nuestro país, en cuya configuración tendrían un papel relevante —pero no en exclusiva— CC.OO. y UGT.; la fusión, como se ha dicho anteriormente, sería obra exclusiva de los dos. Así, pues, son dos cosas muy distintas.

En cualquier caso, tanto una opción como otra vendrían a redefinir el panorama sindical de nuestro país, superando no pocas dificultades —históricas y recientes— del sindicalismo confederal español. Pero una u otra opciones, precisamente **ahora**, deben ser rigurosamente meditadas. Que el avance fuera mayor no quiere decir, exactamente, que sea suficiente.

2.— La *realidad histórica* está forzando, objetivamente, que el conjunto asalariado disponga de un sujeto sindical unitario. Se ha entrado, defi-



nitivamente, en una nueva era de civilización, presidida por gigantescas innovaciones tecnológicas, que no han hecho más que empezar. Este escenario, radicalmente nuevo, está generando —dentro y fuera de los centros de trabajo— una dimensión distinta en las relaciones entre condiciones de vida y trabajo, de un lado, y tecnología, por otro lado; entre tecnología y poder en los centros de trabajo; también entre tecnología y derechos individuales-colectivos. Parece obvio que un sindicato unitario estaría, (al menos en teoría) en mejores condiciones para abordar esta nueva fase histórica. Más aún, la actual etapa de reestructuración de la economía y la necesidad de re-crear la solidaridad precisan un sujeto fuerte, que —también en teoría— podría ser el sindicato unitario, libre y plural, representativo de todas las diversidades del conjunto asalariado. El discurso de la utilidad histórica se completaría con la siguiente formulación: el nexo que une al conjunto asalariado es de **naturaleza social**; aquello que les separa (claro, de manera absolutamente legítima) es de **naturaleza política**³. Esto es, el conjunto asalariado tiene un nexo social, que le une, en relación a las condiciones de trabajo, la cuestión salarial y las políticas de Estado del Bienestar (entre otras) Este «nexo» es abundante en matices, diversidades, contrastes y diferencias. De manera intencionada se ha hablado de **nexo**, es decir: de la *relación que involucra a todo el conjunto asa-*

(*).- José Luis López Bulla es Secretario General de CC.OO. de CONC.

(1).- Conferencia-coloquio ante un grupo de estudiantes universitarios. Aunque ha transcurrido cierto tiempo desde que este escrito fue elaborado, hemos decidido publicarlo por considerar que el contenido no ha perdido interés ni actualidad. (N. de la R.)

(2).- Quiero aclarar que estamos ante una charla que intenta una reflexión que, aunque provocada por algunas importantes declaraciones de sindicalistas, no intenta proponer cuestiones para el *ahora mismo*. Eso sí, aquí expongo lo que pienso sobre el fondo de la cuestión unitaria más allá de su imposibilidad, desgraciadamente, de concretarla en un futuro más o menos próximo.

lariado. Ocurre, sin embargo, que una cosa es la existencia de dicha relación, y otra (muy distinta, por cierto) es la visibilidad de dicha relación, y más aún lo es la percepción por parte de la gente de la existencia de ese nexo. Más aún, también el sindicato puede ir deteriorando dicha relación con políticas uniformantes, igualitarias que no respondan a los intereses de las diversidades, que no necesariamente equivalen a corporativismos o conductas gremialistas. De ahí la necesidad de proceder a una formulación —en la teoría y, especialmente, en la práctica— sobre qué significa la solidaridad en el mundo contemporáneo, tema siempre fácil de enunciar y extremadamente difícil de formular y concretar. Cierto, es un tema extraordinariamente complicado, pero importantísimo para establecer una forma de ser del **sindicato general** más acorde con los anhelos de las gentes, también para que el sindicato general tenga más representatividad y representación; también para configurar una cohesión social en el seno del conjunto asalariado, de los desocupados y de los pensionistas.

El nuevo escenario —así el europeo como el regional— apunta a situaciones unitarias en el terreno sindical. En unos casos son realidades, como es la Confederación Europea de Sindicatos; en otros casos son importantes aspiraciones unitarias como la propuesta de nuestros amigos italianos que están empeñados en la construcción de su sindicato unitario. Me parece que tiene mucho interés esta experiencia italiana, y creo que deberíamos seguirla más directamente³. De manera que el discurso de la unidad —en sus diversas variantes— es algo sentido de manera profunda por importantes organizaciones sindicales o vectores de ellas. No hace falta decir que CC.OO. tuvo siempre presente su microsoma unitario.

3.— La construcción de la unidad —después veremos a qué nos estamos refiriendo— representa un importante desafío intelectual de primera mag-

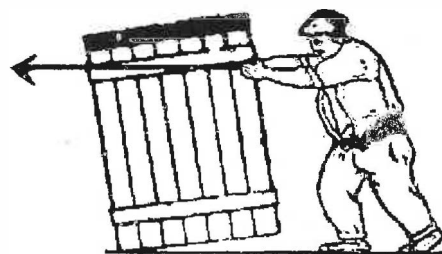
nitud, y también tiene unos retos no menos importantes en la práctica. Desafíos y retos, que no pueden involucrar sólo —aunque sí principalmente— al sindicalismo confederal *que ya está organizado*. Sobre esto volveré más adelante.

La propuesta de fusión —esto es, la construcción de un nuevo sindicato entre nosotros y U.G.T.— es importante, pero **claramente reduccionista**. 1) porque, aunque afecte a un amplio colectivo, no involucra a todos los trabajadores no afiliados a una y otra central, que son la mayoría; 2) porque no se refiere al resto de las organizaciones sindicales, confederales y sectoriales, más allá de su mayor o menor representatividad. Es decir, la propuesta de fusión no explica por qué se introduce una **discriminación** a millones de asalariados, y al resto del archipiélago sindical en esta **operación fundante**⁵. Estos últimos —asalariados y sindicatos confederales y sectoriales— en caso de querer la unidad no tendrían otro recurso que «apuntarse», o «negociar por arriba» su ingreso en el nuevo sindicato. Una opción estéticamente poco generosa como puede intuirse. En el hipotético caso —desde luego, sería muy probable— que no quisieran ni «apuntarse» ni «negociar», en pura lógica con las aspiraciones unitarias (y la bondad de las mismas) el nuevo sindicato debería proceder a la unidad de acción con aquellos a los que él mismo ha excluido. O podría darse el caso de que, tras la *fusión*, el nuevo sujeto no quisiera saber nada de los que han quedado fuera de él, operándose una división sindical con características de nueva confrontación entre los trabajadores y entre los sindicatos.

De manera que —además de precaria y tosca— esta operación sería francamente poco útil.

El proyecto de fusión tendría otro serio inconveniente añadido. Esto es, ¿la suma de CC.OO. y de U.G.T. daría como resultado la adición de, por lo menos, los sumandos de una y otra

organización? O, en otras palabras: ¿cien más cien darían doscientos? ¿o darían ciento y pico? Sobre el caso hipotético de que la suma fueran doscientos ya nos hemos referido anteriormente a todos los inconvenientes que arrastra. Pero ahora conviene que nos situemos en la hipótesis de que el escenario diera como resultado los «ciento y pico». En este caso la operación sería un auténtico fiasco y —con toda probabilidad— condicionaría más negativamente el necesario camino de la unidad sindical de los trabajadores y de la mayoría de las organizaciones sindicales, a menos que se renuncie al proyecto de auténtica unidad sindical orgánica una vez instalados en la «fusión» de CC.OO. y UGT.



Sucede, por otra parte, que —tanto en la hipótesis de que cien más cien sea igual a doscientos, como el resultado del «ciento y pico»— podría aparecer un **polo sindical moderado**, que sería la resultante de la suma (o algo más que la suma) de alguna de las organizaciones que han sido excluidas de la fusión, los «sindicatos-probeta» (cualesquiera que fueran éstos) y de organizaciones sectoriales de fuerte componente gremial y corporativa. El nacimiento de este «polo sindical» sería una respuesta —lógica, desde luego— a la fusión de CC.OO. y UGT. Pero, en cualquier caso, este referente moderado podría cubrir aquellos espacios (también moderados, ¿o no?) que están situados así en UGT como en CC.OO. Con independencia de que el «polo» quiera ser, o no, un sujeto subalterno, no cabe duda que tendrían un fuerte apoyo de nuestras contrapartes tanto privadas como públicas, tanto empresariales como de la Administración.

(3).- La cuestión religiosa no es ya, al menos en nuestro país, un motivo de separación en lo social. Por eso se obvia en esta formulación, que pretende diferenciar el “nexo social” de las diversas adscripciones (o ausencia de ellas) de naturaleza política.
 (4).- Las dificultades (que por otra parte son lógicas) en el movimiento sindical italiano aparecen cuanto D’Antoni, máximo dirigente de la Csil, ha expresado que Trentín, Secretario general de la Cgil, “le ha desilusionado”. La razón de esta desilusión radica en el hecho que Trentín ha expresado que la unidad sindical italiana no es “la suma de la Cgil, Cisl y Uil; sino una operación más vasta que tiene que implicar también al conjunto de los trabajadores italianos”. Bueno, ya se entenderán entre ellos.
 (5).- Para ser más exactos: discrimina a los más. Los *más* son todos los que no están inscritos en CC.OO. y Ugt, y los afiliados al resto de organizaciones confederales y sectoriales.

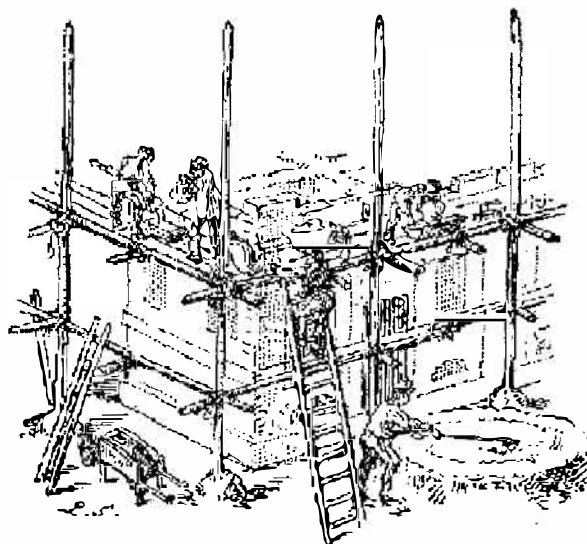
Así, pues, no es recomendable el planteamiento de la fusión entre CC.OO. y UGT, que han propuesto -todavía de manera deslabazada- algunos compañeros ugetistas.

4.— El planteamiento estratégico es la **unidad sindical** que tiene como sujetos activos al conjunto asalariado y al mayor número de organizaciones sindicales (confederales y sectoriales) que se empeñan en ese proyecto ex novo. Esta opción es radicalmente distinta de la fusión a la que nos invitan algunos amigos ugetistas.

Ahora bien, es cierto que el proyecto de unidad sindical cuenta en estos momentos también con notables dificultades de todo tipo. Constatar que es una desgracia nos sirve para desahogarnos, pero nada más. Conviene rechazar, por lo tanto, dos peligros en la construcción de la unidad sindical: uno, la visión *super-urgente* de la misma; otro, la *concepción asintótica* en la construcción de la unidad sindical. Más adelante se retomará el tema.

La unidad sindical en España vendría a suponer una **profunda discontinuidad** en la historia del movimiento de los trabajadores.

*España, a diferencia de otros países, jamás ha conocido la experiencia de un sindicato unitario, o —si se prefiere— de un sólo sindicato*⁶. De un lado esto nos diferencia de los países del norte de Europa, que siempre tuvieron un sólo sindicato; pero, también, nos diferencia de países como Italia y Francia que, aunque de manera más o menos breve, contaron con organizaciones unitarias. Efectivamente, la Cgil y la Cgt —como sindicatos unitarios— tuvieron una vida efímera, que duró hasta los primeros días del Plan Marshall; pero —más allá de tan exigua brevedad— fueron un punto de referencia unitaria, que (sin lugar a dudas) se ha ido comunicando de una a otra generación: “Ah, aquellos tiempos de la Cgil, nacida del Pacto de Roma” podría decir (orgullosa o nostálgicamente) algún obrero del



Piemonte a sus nietos. Pero lo cierto es que ningún abuelo nuestro nos ha transmitido ni siquiera una experiencia breve de unidad sindical. Y, sí, en cambio, nos han comunicado que “la C.N.T. en aquel Congreso de Zaragoza declaró a Ugt sindicato amarillo”, o que “Largo Caballero no pudo convencer a Angel Pestaña que se sumara a aquella movilización”... Nosotros somos —en parte, sólo en parte, lógicamente— los herederos de una dura confrontación entre anarcosindicalistas y ugetistas⁷ (Tal vez algún día se estudie que CC.OO., en su grandeza, es hija de los elementos osmóticos de una y otra organización; pero, de igual manera, CC.OO. ha sido, y es, la resultante de aquella tensión entre ugetistas y anarcosindicalistas. ¡Benditos problemas diría un servidor!) O sea, nuestros referentes no sólo no son las realidades unitarias, sino esencialmente los largos procesos de confrontación sindical, que afectaron a enteras generaciones del vétero movimiento obrero. Es decir, la unidad sindical orgánica no sería un re-encuentro, porque el movimiento sindical español nunca estuvo encontrado. La unidad sindical en nuestro país sería **un encuentro** entre los que siempre estuvieron en claves diferentes. Sin ir más lejos, en los primeros años de la Democracia española se conocen tensiones (en ocasiones de naturaleza fuerte) entre Comisiones Obreras y UGT: “Mientes, Marcelino” ... “Te equivocas, Nicolás”. Este drama adquirió más resonancia

porque la gente **lo vio** con sus propios ojos en las pantallas de televisión, o sea: no se lo explicaron a los trabajadores de nuestro país.

Cierto, estamos en otra época distinta. Pero todos nos hemos educado en la **diferenciación**, en la **distinción**. Es más, todos hemos impulsado la una y la otra, porque —¿no es verdad?— diferentes y distintos somos. Estamos hablando de elementos que también se dan en los centros de trabajo. Es un dato que los rasgos de diferenciación (y los elementos de confrontación)

han atravesado al conjunto de las dos organizaciones, afectando —opino que más de lo que se cree— a amplias capas de trabajadores y trabajadoras en el interior de los centros de trabajo. El sistema de «lista versus lista» en las sucesivas elecciones sindicales (que no tiene precedentes en el sindicalismo europeo) ha consolidado los elementos diferenciadores de una y otra organización esencialmente en los centros de trabajo.

Por eso afirmaba más arriba que la unidad sindical en España sería una profunda **discontinuidad**, y no un re-encuentro. En cualquier caso es cierto que esta discontinuidad se presenta hoy en día más fácil porque CC.OO. y UGT han conocido un *cierto contagio mutuo* a lo largo de tantos momentos vividos en común y buena compañía. Y esta facilidad actual es la que, objetivamente, propicia una plausibilidad para la gran operación de la unidad sindical orgánica, referida a todos los trabajadores y a la mayor cantidad de sindicatos confederales y sectoriales de nuestro país. El hecho de convivir en el sindicato europeo también nos empuja a CC.OO. y a UGT a esa factibilidad.

Pero, *vamos a las cosas reales, a las cosas de la vida*. Lo cierto es que mayoritariamente en Ugt no está maduro el tema; más aún, cualquier discurso de unidad sindical orgánica le provoca algunos sarpullidos. Cierto, ya no existe el discurso ideologicista; ni

(6).- Es rigurosamente cierto lo que se dice. Es verdad que UGT es anterior a CNT, pero esto no quiere decir que UGT fuera el único sindicato antes del nacimiento de la central anarcosindicalista. Aunque UGT era la central más importante coexistió con sindicatos confesionales más o menos amarillos, y también con sindicatos profesionales unos gremiales y otros de mayor o menor inspiración revolucionaria.

(7).- Pero tampoco las primeras luchas de CC.OO. hicieron de aquel movimiento sociopolítico el único referente sindical o parasindical. Que fuera el más importante no quiere decir que fuera el único. Recuérdese la importancia de UGT en Asturias y en Euskadi, por ejemplo.

tampoco las prevenciones de antaño. Hogaño el razonamiento es más laico. Pero... todavía hay una determinada prevención; de ello, lógicamente, conviene partir. Interesa, además, saber exactamente cual es el nivel de aspiración unitaria realmente existente en Comisiones Obreras. Me estoy refiriendo a **las ganas de construir** nuevo sindicato unitario, es decir: la unidad sindical orgánica. Sinceramente, no creo que — hoy por hoy — nosotros nos conozcamos bien en relación a esta cuestión. No es que hayamos olvidado el planteamiento programático, sino que más bien hemos ido consolidando nuestra particular forma de ser. De manera que no todo es exclusivamente responsabilidad de los sarpullidos, que le salen a no pocos ugetistas cuando se habla del tema.

¿Qué es lo real, lo plausible? 1) dejar que UGT — tras su importante Congreso — encuentre un clima de sosiego, hoy quebrado por diversas variables; 2) consolidar los rasgos y las frecuencias de la unidad de acción; 3) que ésta, la unidad de acción, se vaya desplazando desde los centros hasta las periferias; 4) situar códigos de comportamiento comunes ante cuestiones «externas» (que se refieren a la relación con los trabajadores), e «internas», aquellas que se derivan de las relaciones entre los dos sindicatos en tanto que tales; 5) conseguir escenarios unitarios estables entre las dos organizaciones.

Es decir, parece responsable que se recorra — antes de la gran operación de la discontinuidad — un cierto camino más unitario, que nos vaya proporcionando una mayor experiencia en común. La experiencia a la que aspiramos (inérita en nuestro país, como se ha dicho antes) podrá ser posible si previamente hemos establecido un iter de unidad de acción programática, de prácticas contractuales unitarias más avanzadas, de instrumentos comunes más estables, de vivencias inter-personales más comprometidas. Es decir, de unidad de acción *más extendida*. Quiero decir: de unidad *más visible*, más palpable y más cercana a todo el conjunto asalariado.

5.— Como mínimo, las cinco consideraciones anteriores son imprescindibles para construir un proyecto unitario razonablemente fundamentado. Ello es así porque se parte de la siguiente cuestión: la unidad sindical orgánica se hace con UGT, cosa que excluye obviamente que se haga sin ella. Pero, como se ha dicho anteriormente, *la unidad sindical orgánica va más allá de CC.OO. y de UGT, pues nos estamos refiriendo al conjunto asalariado y al resto de organizaciones sindicales — confederales y sectoriales — que deseen construir esa discontinuidad.*



La discontinuidad de la que hablamos precisa que discutamos no pocas cuestiones: 1) el carácter del nuevo sujeto; 2) las características de las políticas contractuales; 3) el papel de los sujetos, individuales y colectivos, en la construcción del nuevo sindicato; 4) las normas que regulen la vida del sindicato tanto hacia el exterior como en la intimidad de la organización.

O, lo que es lo mismo: se está descartando una construcción de corte administrativo-burocrático, que sería la gran tentación en la que podríamos instalarnos todos. Simplemente, el genoma fundante debe estar claro, y debe ser transparente.

El primer razonamiento quizá sea el siguiente: ¿quiénes son los sujetos a los que se dirige la unidad sindical orgánica? Parece obvio, es el conjunto asalariado. Esto es, **todas** las personas que, con uno u otro estatus, for-

man parte del trabajo dependiente. Pero, ocurre que estas personas deben adscribirse libre y voluntariamente⁸ al nuevo sujeto sindical, al nasciturus. ¿Por qué se insiste en la aparente obviedad de «libre y voluntariamente»? Porque una cosa es estar en CC.OO., o en UGT (o en cualquier otra organización) y otra, bien distinta, estar en el nuevo sindicato que se pretende construir. Quiere decirse, lisa y llanamente, que CC.OO., por ejemplo, **no transfiere** sus afiliados al nuevo sindicato, sino que las personas afiliadas **deciden ellas mismas** la afiliación a la nueva organización. Esto es así por dos razones esenciales: 1) porque no es lo mismo ser afiliado ahora que la condición de futuro afiliado a lo que se pretende construir; 2) porque, de esta manera, se equipara la tarea constructora de todas las personas: tanto las afiliadas ahora, como las que, no siéndolo ahora, pretenden formar parte del nuevo edificio. Se trata, efectivamente, de una construcción **inter pares**.

No me importa explicar el porqué de mis razones. Primero, estoy convencido que el acto fundante del nuevo sujeto debe contener el mayor grado de *densidad participativa*; segundo, no puede tener ninguna gota discriminante por razón de estar o no estar afiliado con anterioridad a tal o cual organización; tercero, porque — a partir del momento constitucional — no hay «cristianos viejos, ni cristianos nuevos» que se «dividan» o se «referencien» por una antigüedad en relación a un sindicato anterior al nuevo que se construye⁹; cuarto, porque (también de esta manera) la «buena nueva» aparece como obra de todos.

Todo lo anterior tiene un sentido también práctico. Si el acto fundante es de todos — con independencia de si unos y otros son sindicalistas «de toda la vida» o recién allegados — al menos en teoría todos están en la misma disposición para acceder a puestos de dirección del nuevo sindicato; es una cuestión que deberá quedar explícitamente referida en las normas estatutarias y estar presente en los có-

(8).- Las fórmulas “técnicas” de cómo se harían estas adscripciones al nuevo sindicato por parte de la gente son secundarias; lo importante es el método.

(9).- No parece que la división entre “cristianos viejos y cristianos nuevos” afecte únicamente a una organización. Me da la impresión de que ese patrimonio está en la piel de todas las organizaciones. Yo, por ejemplo, fui testigo de caras de pocos amigos en cierta organización territorial de la CONC porque salió elegido como Secretario general un “cristiano nuevo” frente a unos que tenían cuatro quinquenios de antigüedad.

digos de comportamiento no escritos. También de esta manera la vida democrática española —el sistema democrático, quiero decir— conocerá un verdadero impulso. Es decir, nuestro país será más densamente democrático; o, si se prefiere, más participativo. En suma, si eso es así, estaremos en la perspectiva de un considerable «terremoto democrático».

Todo esto —las gentes discutiendo un acto fundante *ex novo*— precisa de una nueva fase de UGT, y también nuestra. Nuestros amigos ugetistas precisan un cierto tiempo de sosiego, y ahora mismo no estamos nadie en condiciones de saber cuánto durará la recuperación y el sosiego¹⁰. Por otra parte nosotros necesitamos tener claro qué nivel de aspiración unitaria nos caracteriza en estos momentos.

He puesto un especial énfasis en la responsabilidad y protagonismo de las personas en el acto fundante. Un protagonismo de *millones de personas* —muchas de las cuales conocerán por primera vez en su vida lo que significa estar, formar parte, pertenecer a algo en común— con las cuales dialoga también por primera vez el sindicato.

Mi pasión se justifica porque tengo ciertos miedos a una determinada arquitectura administrativista, y no creo que estos miedos sean infundados. Sin embargo, debe quedar claro —y lo digo con no menor apasionamiento— que la construcción del nuevo edificio debe ser también resultante de la capacidad de proyecto del sindicalismo confederal —el mayormente representativo y el que no lo es— y de todos los sindicatos sectoriales que se empeñen en esa discontinuidad histórica. Sin esta condición **tampoco hay nueva construcción**. De manera que son inescindibles la participación de todas las personas (en tanto que tales) y la capacidad proyectual de los sindicatos. Estos deben establecer todo tipo de mediaciones entre sí en un itinerario que será posiblemente

farragoso, desesperante (pero no desesperanzado) y siempre apasionante. En todo caso el nuevo sindicato podrá constituir un patrimonio humano, cultural y político como nunca se ha visto en nuestro país; podrá organizar la fuerza estable, nunca conocida en el terreno social, más importante de la historia de nuestro país. Esta nueva agregación de voluntades —millones de personas en un sindicato unitario— impulsará necesariamente al sindicato a un profundo cambio de metabolismo, a una reforma permanente tanto en su proyecto como en sus modalidades organizativas. No digo que sea imposible ahora hacer proyectos de autorreforma sindical, tampoco creo que haya que dejar la renovación hasta el momento del nuevo sindicato unitario; no, estas cosas hay que ponerlas en marcha, también ahora, con o sin proyecto unitario. Lo que pretendo transmitir es que esa millonaria fuerza estable (encuadrada en el sindicato unitario) obligará al sindicalismo a proponer nuevas síntesis de los intereses —particulares y colectivos— de ese océano multitudinario de mujeres y hombres. O, en otras palabras: lo que actualmente es el *sindicato-agrupación de intereses, en etapa unitaria se tenderá al sindicalismo-pacto de solidaridad entre el conjunto asalariado, ya encuadrado*. Evidentemente, las cosas no serán fáciles; nadie descarta que continuarán existiendo expresiones corporativas (e incluso de carácter autista) en el sindicato unitario. Pero la presión de masas será importante para la definición de nuevos objetivos de cohesión social, de elaboración de un nuevo cemento solidario.

6.— Resulta un tanto difícil hablar del protagonismo que, en la dirección de la unidad sindical orgánica, deberían tener otros sindicatos confederales y sectoriales¹¹. Es un tanto complicado porque tenemos una considerable precariedad de relaciones con ellos. A pesar de todo ello una cosa parece clara (y obvia): o se consigue implicar al mayor volumen del archi-

piélago sindical en esos objetivos, o no habrá unidad sindical. Aquí no se discute que la mayor responsabilidad en la construcción de la discontinuidad deberá ser obra de UGT y de CC.OO., sino qué relaciones deben establecer CC.OO. y UGT con el resto de los sindicatos para que la unidad sindical sea obra de todos y vista de esa manera por todos¹². Parece lógico que esto no tenga nada que ver con la forma de cómo se han convocado, por ejemplo, las huelgas generales en nuestro país. Las huelgas generales se han convocado —más o menos— de la siguiente forma: primero, acuerdo entre CC.OO. y UGT; segundo, que «se apunten» los que quieran. Eran, por así decirlo, «dos tiempos». La unidad sindical orgánica no debe, no puede ir por ese camino. Repito: no se discute el nivel de mayor responsabilidad del sindicalismo mayoritario, cosa lógica. Lo que se desprecia es el rechazo a toda concepción subalterna e (incluso) instrumental en relación los otros sindicatos confederales y sectoriales. El sindicalismo confederal mayoritario debe huir como de la peste de toda prepotencia; y el sindicalismo minoritario debe obviar, de igual manera, cualquier práctica exasperante (repito: exasperante) de sentirse pieza indispensable para la operación.

7.— En resumidas cuentas, la unidad sindical orgánica debe tener sus **tiempos históricos**; unos tiempos que ya no se miden con la misma ausencia de velocidad de antaño, ciertamente. Este gobierno del tiempo histórico puede evitar las fugas inmediatistas, que se derivarían de lo super-urgente (y de cualquier manera) Pero también dicho gobierno debe evitar la concepción asintótica, que se desprendería de hacer la unidad sindical cuando la curva de Ugt y la recta de CC.OO. se juntaran en el infinito. No, esto tampoco, pues sería igualmente perjudicial que la precipitación en las cosas de la unidad. ●



(10).- Habrá que esperar no sólo el desenlace del Congreso de la sucesión de Nicolás, sino un tiempo determinado para ver en qué dirección se mueven las conclusiones de dicho Congreso.

(11).- Más dificultades concita un discurso acerca del papel de sindicatos nacionalistas como ELA, por ejemplo. He obviado esta cuestión de manera intencionada porque no dispongo de los suficientes elementos. Debe quedar claro que no estamos hablando, en este caso, de un "problema técnico" -que podría ser la percepción de algunos- sino de algo de otra envergadura.

(12).-Al resto de sindicalismos -los que no son CC.OO., ni Ugt- debería hacerles pensar no poco las "cosas europeas", de un lado, y, de otro, las políticas de las multinacionales. Hoy día no estar en los comités sindicales de las grandes empresas, ni en la Ces, es un handicap de consideración. No parece, sin embargo, que exista una tarea explicativa por parte de nosotros, ni de Ugt hacia el resto de sindicatos haciendo la necesaria pedagogía sobre el tema.

El futuro del sindicato.

Hacia un sindicalismo de la diferencia

*Daniel Lacalle**

SE puede definir a los sindicatos, y desde luego en este trabajo me referiré de forma exclusiva a los llamados sindicatos de clase, como organizaciones voluntarias de asalariados cuyo objetivo es la defensa de sus intereses por medio de la acción y organización colectiva y para mantener y mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

Ello supone, en primer lugar, que estas organizaciones deben ser capaces de trascender, en cierta medida, a las demandas primarias, a corto plazo, de sus afiliados, que por otra parte son quienes mantienen vivo al sindicato con su participación y su sostén, para ir a planteamientos universalistas, que abarquen a toda la clase, o a todo el conjunto salarial, como se prefería.

Esta tensión entre corporativismo y universalismo no es nueva, ha sido permanente a lo largo de la historia del movimiento obrero, y se ha ido resolviendo satisfactoriamente, a veces desde luego de forma traumática, pero parece haber entrado en nuestros días, a partir de la década de los 80, en un fase extremadamente aguda, convirtiéndose en uno de los elementos claves para la comprensión de los sindicatos, en un hecho central de su supuesta o real crisis.

Ello supone también, en segundo lugar, que debería haber una cierta homogeneidad de intereses entre todos los grupos de asalariados para que puedan ser colectivamente defendidos; pues bien, es precisamente la puesta en cuestión de esta homogeneidad, o la salida a flote de multitud de intereses contrapuestos, lo que hace surgir un segundo grupo de tensiones, no ya entre una parte y el todo, sino entre las diferentes partes de un todo al que incluso se le niega entidad real. Aquí sí parece estar el núcleo de la supuesta crisis sindical, y en su correcto enfoque se encontraría la clave para su necesaria renovación y remodelación.



El objeto de este trabajo es intentar profundizar en toda esta problemática, hasta aquí solo esbozada en líneas muy genéricas. Y ello a partir de una constatación que para mí es fundamental: los sindicatos son, y han demostrado ser a pesar de todas sus deficiencias, el principal elemento de racionalidad en la actual etapa del capitalismo; son, además, la más importante garantía para la defensa y avance de la democracia, económica, social y política.

1.- La fragmentación del conjunto salarial.

En otros trabajos he mostrado cómo el mercado de trabajo en la actual etapa pierde su homogeneidad y, yendo más allá de la dualización (sector regulado, sector desregulado), se puede considerar fragmentado en multitud de segmentos. Esto incide muy directamente sobre las situaciones de clase, y en especial manera sobre las actuaciones y las consciencias, para diferentes grupos de asalariados. No se trata de descubrir aquí los distintos fragmentos, y menos de hacer una relación detallada de todos y cada uno de ellos con sus especificidades, pero creo que hoy en día nadie duda ya que existen peculiaridades y diferencias importantes entre lo que se ha venido en llamar el núcleo central de la clase obrera y otros colectivos de asalariados, estando ese núcleo central formado, en esencia, pero no de forma exclusiva, por trabajadores masculinos, de la industria, la minería o determinados servicios (transporte, por ejemplo), entre 25 y 50 años de edad, con contratos estables (no necesariamente fijos e indefinidos) dentro del llamado estado social o del bienestar y con oficios y profesiones de una cierta cualificación.

Alrededor de este núcleo, y como ya se ha indicado, con peculiaridades propias que les distinguen, se encuentra un conjunto de grupos de trabajadores, tales y como jóvenes, mujeres, precarios, marginales, sumergidos, parados, jubilados, jubilados anticipadamente, profesionales y técnicos, etc., que a su vez, junto con los pertenecientes al núcleo central, ocupan posiciones en el trabajo claramente diferenciadas y que inciden de forma muy di-

* Daniel Lacalle es sociólogo.

recta en sus actitudes de clase y frente a los sindicatos; poseen también peculiaridades importantes los terciarios del llamado post-industrialismo y los terciarios de los servicios marginales, además de administrativos, trabajadores de los servicios estatales (sobre todo en la sanidad y en la educación), pseudo-autónomos (de alta, media y baja cualificación), agricultores, jornaleros y otros.

No es mi intención desarrollar aquí todos y cada uno de estos posibles grupos, su situación sindical, las posibles soluciones, que desde el sindicato deben darse para su problemática, y qué formas organizativas y de acción sindical deben seguirse para la mejor o más adecuada defensa de sus intereses. Pero sí quisiera dar unos apuntes sobre lo que considero las características básicas del actual sindicalismo, en primer lugar, para a partir de ahí detenerme en analizar a los jóvenes, las mujeres, los precarios-sumergidos, las administraciones públicas y los servicios (fundamentalmente la banca y los grandes almacenes), es decir aquellos sectores de actividad y grupos de asalariados en los que todos los analistas e interesados están de acuerdo en que los actuales sindicatos de clase encuentran dificultades para su implantación.

Deliberadamente no trataré aquí el caso de los llamados técnicos, profesionales y cuadros, y remito para ello al lector interesado a los trabajos que sobre el tema he publicado en los últimos quince años en las revistas de CC.OO «Gaceta Sindical», «T.P.C.», «Transporte, Comunicación y Mar» y varias otras.

2.- Un sindicalismo para el núcleo central.

El sindicato de clase actual, por tradición, por experiencia, por su organización y por lo fundamental de su acción sindical está dirigido, en esencia, hacia lo que aquí he denominado núcleo central del conjunto salarial, o lo que también se llama clase obrera tradicional. Basado en los sectores productivos más tradicionales y en las grandes empresas industriales de los mismos (sectores y centros productivos hoy en día en crisis, o al menos puestos en cuestión por su pérdida de dinamismo) y nutrido, en lo que se refiere a afiliación, implantación, seguimiento, precedencia de los dirigentes, etc., desde esos sectores y empresas, este tipo de sindicato, cuyo origen está en la Europa del cambio de siglo y cuya consolidación se da a partir de la segunda guerra mundial ha obtenido durante ese período de tiempo logros inmensos para los trabajadores de los países industrializados, de los cuales los más importantes están ligados al estado del bienestar.

La crisis de éste último, la crisis de los sectores y centros productivos antes indicada, la extensión prácticamente universal de la asalarización y la ya señalada fragmentación del conjunto salarial con el surgimiento de grupos y colectivos alejados y diferenciados del núcleo central llevan a lo que podría denominarse crisis de ese tipo de sindicalismo (que no tiene nada que ver con una inexistente puesta en cuestión y pérdida de legitimidad, e incluso de necesidad del sindicalismo que preconizan algunos teóricos, incluso desde autodenominadas posicio-

nes socialdemócratas, de la modernización), que se concreta, desde perspectivas muy generales, en una doble problemática sindical.

Por un lado, un recrudecimiento de las tendencias a la burocratización de la organización, con un progresivo centralismo en favor de la cúpula dirigente (en parte justificada por la necesidad de planteamientos para todos los asalariados y para la consecución de logros en el campo del salario diferido) y una más que marcada tendencia hacia la acción institucionalista. Esto choca con unos afiliados y unas tradiciones muy autonomistas y de democracia participativa, remarcando esa crisis de modelo del que hablaba.

Por otro lado, un recrudecimiento de las tendencias al corporativismo de los afiliados, agravadas en un período de pérdida de derechos de todo tipo y de disminución de su peso, cuantitativo y cualitativo, dentro del conjunto de los asalariados, tendencias que tienen la consecuencia de incrementar las diferencias en condiciones de vida y trabajo de los distintos fragmentos de la clase y a expulsar de los logros obtenidos a los grupos marginales más desfavorecidos.

3.- Los jóvenes y la nueva cultura del trabajo y del ocio.

No creo que se pueda poner en duda que los jóvenes, y sobre todo los menores de 25 años, están situados fuera del aquí llamado núcleo central del conjunto salarial. Desde el punto de vista del mercado laboral esto es más que evidente, la tasa de paro de los menores de 25 años es superior al doble de la media estatal, y de esos parados el 90% lo son de larga duración, es decir, llevan más de un año intentando encontrar un empleo sin conseguirlo, a ello se añade el que el porcentaje de precarios entre los que sí tienen empleo es superior al 80%; esto quiere decir que, con la actual tasa de paro, situada alrededor del 20%, de cada 10 jóvenes en el mercado de trabajo, o sea, ni estudiantes ni desanimados, más de 4 están en paro y casi 5 con trabajos precarios.

Pero no es solamente la situación en el mercado de trabajo la que marca las dificultades de los sindicatos para implantarse entre el sector de asalariados. De hecho estamos asistiendo a dos fenómenos sociológicos de particular importancia que afectan sobremanera a las actitudes de clase de los jóvenes.

El primero de ellos es el de la desaparición, o su radical modificación, de los enclaves de asentamiento de la clase obrera tradicional; la desaparición o modificación de amplios barrios y poblados obreros, cuna y sostén de planteamientos solidarios que son la base fundamental del sindicalismo, y la aparición de otros planteamientos distintos, como los de la «tribu» o «pandilla», no menos solidarios pero que no están relacionados con el tiempo de trabajo, sino con el del ocio.

Y esto último afecta a un cambio cultural que yo consi-

dero crucial, el sindicalismo de clase, tradicionalmente, ha estado ligado a una hipervaloración del trabajo, que para los obreros del capitalismo no era otro que el trabajo asalariado, que había pasado de maldición bíblica («ganarás el pan con el sudor de tu frente») a pieza angular de la liberación del género humano («el trabajo libera al hombre») y de su autorrealización («el instinto del trabajo bien hecho» frente a «la clase ociosa» en Thorstein Veblen, por poner un ejemplo ilustre). Esta cultura que podría denominarse «del trabajo» ha entrado en crisis, sin por ello desaparecer, pero sí perdiendo su carácter crucial, para ser progresivamente sustituida por una nueva que podríamos denominar «del trabajo y del ocio», en donde este último adquiere su verdadera dimensión (se pretende trabajar para vivir, cuando antes la pretensión era que se viviera para trabajar). Todo ello va acompañado con un enorme fortalecimiento de las tendencias individualistas, en la vida y en el trabajo, el desvanecerse de comportamientos solidarios ligados al trabajo remunerado y, como aspecto positivo, el reforzamiento de la solidaridad ligada a trabajos voluntarios y no retribuidos.

Todo lo visto tiene su clara repercusión en la afiliación sindical; así en el estudio del CERES sobre Cataluña se muestra que los menores de 25 años son sólo el 5'5% de los afiliados a la CONC; pero son el 17'5% de la población ocupada, es decir, la subrepresentación en la afiliación es enorme, por no hablar de la que se da cuando se pasa a niveles de dirección, incluso intermedia (desde delegados para arriba).

3.- Las mujeres y la doble jornada.

El sindicalismo de clase actualmente existente, incluso con las puestas al día y adaptaciones que en él se hayan realizado, es un sindicalismo de hombres y para hombres. En la historia del movimiento obrero las mujeres aparecen generalmente como apoyo al conflicto entre hombres, como madres y compañeras, en un papel secundario; su papel principal de protagonistas y responsables en la reproducción social y de la clase apenas es considerado en esa «cultura del trabajo» de la que hablaba. Y esto todavía se arrastra.

Por su situación en el mercado de trabajo la mujer asalariada se sitúa en los márgenes del núcleo central, como en el caso de los jóvenes, desde luego no todas, pero sí la inmensa mayoría, configurando un grupo de características específicas. Su tasa de actividad es, en nuestro país, bastante más baja que la media, y desde luego que la de los hombres; a pesar de los indudables avances en los últimos años, las cifras son del 28% para las mujeres y del 50% para el total, con una tasa de feminización de la población activa del 27%. Estos datos refuerzan el carácter «masculino» del sindicato, dado que se está hablando de

un grupo en crecimiento, pero minoritario.

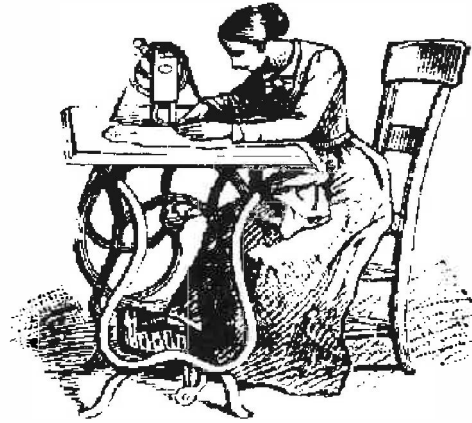
En lo referente al empleo, la tasa de paro femenina está 5 puntos por encima de la media y 8 sobre la de los hombres; en el paro de larga duración las cifras son 8 y 16 puntos, respectivamente, y para el trabajo precario 10 y 25 puntos; es decir, de cada 10 asalariadas 2'5 están en paro y 5 trabajan en precario; si nos fijásemos en las menores de 25 años se podría decir que de cada 10 mujeres jóvenes 5 están en el paro y 5 en precario. Y a ello hay que añadir la economía sumergida, que afecta en su gran mayoría a las mujeres, hasta el punto de que si se conociesen las cifras reales probablemente la tasa de actividad femenina no estaría tan lejos de la de los países de nuestro entorno, pero en muchas peores condiciones; y eso debido a que las actividades sumergidas están sobre todo en industrias y sectores con mano de obra mayoritariamente femenina (servicio doméstico, confección, calzado, etc.).

Finalmente está la discriminación salarial. Ni tan siquiera la reivindicación histórica de «a trabajo igual, salario igual» ha sido plenamente conseguida por y para la mujer, a pesar del carácter anticonstitucional de su no cumplimiento. A grandes rasgos las mujeres tienen un salario que es el 87% del de todos los asalariados y el 81% del de los hombres; las mujeres con empleo fijo están algo mejor, es el 98% de la media y el 82% del de los hombres, y en cuanto a las mujeres con contratos precarios, su salario no llega al 60% de la media. Esta situación se mantiene porque a fin de cuentas todavía se considera el salario de la mujer como complementario en la unidad familiar, incluso desde el propio sindicato.

Y luego está, yo creo que de forma clave, el tema de las responsabilidades en el hogar, todas las referentes a la reproducción, dejadas de manera casi exclusiva sobre las mujeres, lo cual, por omisión, deja las responsabilidades de otro tipo, entre ellas las sindicales, en manos de los hombres, en una división sexual del trabajo no remunerado que opera en contra de las mujeres y que si no está explícitamente reconocida e impulsada por los sindicatos, sí lo está implícitamente. Ello explica el que las mujeres se afilien menos que los hombres, a pesar de los crecimientos de los últimos años, y participen todavía menos en la actividad sindical, haciendo crecer la brecha; por poner un ejemplo, en el estudio de la CONC y Cataluña las mujeres son el 35'5% de los asalariados, pero solo el 27'9% de los afiliados, y el 76% de éstas últimas nunca ha desarrollado ninguna actividad de responsabilidad o representación.

5.- Los precarios y sumergidos.

Si hay algún grupo cuyo análisis lleva directamente a la afirmación de que el sindicato actual es, básicamente,



un sindicato para el núcleo central, éste es el de los sumergidos y precarios, de los cuales la gran mayoría son mujeres y jóvenes, no debe olvidarse. Los trabajos sobre estos colectivos realizados por el Gabinete Técnico Confederado de CC.OO muestran claramente cómo los propios trabajadores de estos grupos se sienten fuera del sindicato, ajenos al mismo, en todas y cada una de las facetas de sus relaciones laborales, y muestran también las dificultades que los sindicatos van a encontrar para acercarse a los mismos y recoger y encauzar su específica problemática.

Habida cuenta las dificultades de medición de la sumersión, y considerando que la precarización, siempre en aumento, se sitúa por encima del 40% y que el paro es del orden del 20%, podría decirse que más de 7 de cada 10 asalariados podrían encontrarse fuera de la órbita de los sindicatos, por su condición laboral más inmediata.

6. Otras situaciones.

La implantación de una tímida y limitada negociación colectiva en las Administraciones Públicas, acompañada de un sistema de representación y las consiguientes elecciones ha supuesto una presencia sindical significativa en éste ámbito laboral, hasta el punto de considerarse que el principal peso de la recuperación de los sindicatos de clase en los últimos años puede recaer en este sector de actividad.

De hecho, difícilmente puede hablarse de falta de legitimidad de los sindicatos en las Administraciones. En las últimas elecciones sindicales (1990) la participación fue del 62'3% (60% en las estatales y autonómicas, 80% en las locales), los dos principales sindicatos de clase obtuvieron el 55'3% de los delegados y el total de los sindicatos de clase (incluyendo los nacionalistas, por supuesto), el 61'7%.

El estudio sobre la CONC aquí citado varias veces muestra que el 9'6% de los afiliados a este sindicato desarrollan su actividad en las Administraciones. Por otro lado, la existencia de Federaciones específicas en cada una de las grandes centrales señala la existencia de una acción y un tipo de organización peculiar para estos trabajadores, que dentro de una estrategia global muy amplia tienen la posibilidad, y efectivamente la ejercen, de desarrollar su actividad con la autonomía suficiente para cumplir ese objetivo que definíamos de defensa de intereses, sin que hasta el momento se haya producido ningún tipo de choque entre el conjunto del sindicato y las organizaciones de funcionarios, mostrando aquí la capacidad de adaptación a realidades diversas de los sindicatos de clase, y señalando la viabilidad de estos últimos para resolver los problemas, o superar la crisis, si se prefiere, a los que se enfrentan.

Relativamente similar es la situación en el caso de la banca, sector que posee condiciones de trabajo claramente diferentes a las del núcleo central del conjunto salarial (como era el caso de los funcionarios) y cuyos trabajado-

res obedecen también a un perfil de origen y cualificaciones enormemente dispares a los de esa clase obrera tradicional. Con porcentajes de afiliación, e implantación sindical de todo tipo, algo inferiores a los de los enclaves tradicionales del sindicalismo, en las últimas elecciones sindicales CC.OO obtuvo el 37% de los delegados, UGT el 31% y el conjunto de los sindicatos de clase el 76'4%. Aquí también existen en los sindicatos formas y vías organizativas y de acción particularizadas que permiten englobar en un proyecto del conjunto de la clase a colectivos de asalariados que se separan claramente de la base tradicional del sindicato.

Sin embargo, por ir ya a un último ejemplo, es muy diferente el caso del comercio, y muy en particular el de los trabajadores en grandes superficies. Aquí se suman muchas peculiaridades ya vistas: las de los jóvenes, las de las mujeres y las de los precarios sobre todo. Y a ello se añade la particularidad de la patronal, mucho más proclive a prácticas antisindicales manifiestas (probablemente acapara la mayoría de denuncias, y condenas, por discriminación a afiliados a sindicatos, delegados y representantes), y es casi seguro que es la patronal que desarrolla una mayor actividad de apoyo a sindicatos amarillos que el resto. En este marco, los sindicatos de clase no han sido capaces de implantarse con la suficiente fuerza, enfrentándose a una serie de problemas de no fácil solución.

7.- Hacia un sindicato de la diversidad.

Como ya he indicado, la aproximación realizada en este trabajo no pretende ser exhaustiva, por lo tanto no cubre todas las diversidades que se presentan dentro del cada vez más fragmentado conjunto salarial. Ya he mencionado a los técnicos, profesionales y cuadros, que, desde situaciones de vida y trabajo que en gran parte de los casos se pueden considerar de semiprivilegiadas, y a veces altamente privilegiadas a secas, son entre el 12 y el 15% de los asalariados, superando el 20% en las grandes empresas y siendo absoluta mayoría en sectores específicos (salud, enseñanza, ingenierías, consultoras y otros). También están los jornaleros y campesinos, colectivo en franca regresión pero importante en determinadas autonomías (Andalucía, Extremadura, Galicia, partes de las Castillas, Cataluña, Asturias y Cantabria, por ejemplo) si bien con enormes diferencias en las condiciones de trabajo, el acceso a la propiedad y las formas de vida de un sitio a otro.

Pero creo que esta aproximación sí cubre muchos de los colectivos que muestran los problemas básicos a los que se enfrentan los sindicatos de clase en nuestro país aquí y ahora, así como cuáles son los grupos con los que más dificultades encuentran para implantarse y consolidarse (jóvenes, mujeres, precarios, muchos terciarios, TPCs, por no hablar de parados y jubilados, de los que hasta aquí nada se ha dicho). La tesis básica es que el conjunto salarial es plural, siempre lo ha sido, es cierto, pero en las actuales circunstancias esa pluralidad y diversidad es mucho más importante y decisiva que antes, y que a esa pluralidad el sindicato no puede enfrentarse como

institución monolítica, con un modelo único de organización y unas formas únicas de acción sindical.

Los sindicatos de clase se enfrentan a la necesidad de reconvertirse, desde sindicatos por y para el núcleo central del conjunto salarial, a sindicatos de la diversidad por y para todos los diferentes grupos del conjunto salarial, o al menos de la gran mayoría de ellos. Eso implica inventar una pluralidad de esquemas organizativos y una pluralidad diferenciada de maneras de acción sindical; e implica, a su vez, conjuntar todo eso, primando la actuación hacia los grupos en donde la entrada y la consolidación es más difícil, primando a su vez la acción sindical que favorezca a los más marginados y desfavorecidos, haciendo la travesía en la cuerda floja entre el corporativismo y el universalismo, entre la actividad participativa y la tentación hacia una especie de despotismo ilustrado desde las cúpulas directivas.

Dos huelgas generales de indudable éxito y otras de dudoso, todas ellas sobre aspectos universalistas (reformas del mercado laboral claramente lesivas para todos los asalariados, pero sobre todo para los más desfavorecidos, elementos del salario diferido de importancia clave como las pensiones, la seguridad social y otros) y los planteamientos frente a colectivos no tradicionales (administraciones, sistema financiero, en gran parte la sanidad y la enseñanza), hacen ver con optimismo el futuro del sindicato. Pero las dificultades frente a los jóvenes, las mujeres, los TPCs, los sumergidos, los precarios, los parados, los jubilados, los empleados de comercio (grande y pequeño), lo que po-

dría llamarse el terciario de contratos basura (hamburgueserías y similares, servicio doméstico, etc.) demuestra que todavía queda un largo camino por hacer, un durísimo trabajo que llevar a cabo y unas enormes dosis de imaginación que derrochar.



8.- Referencias.

Sobre las transformaciones en el conjunto salarial, casi toda la exposición se basa en las distintas aportaciones a D. Lacalle (Ed.) «Nuevas tecnologías y clase obrera» (Fundación de Investigaciones Marxistas, Madrid, 1989) y «Trabajo y clase obrera hoy» (Fundación de Investigaciones Marxistas, Madrid, 1991) y en dos compilaciones de trabajos míos «Clases sociales y capitalismo» (Endymión, Madrid, 1990) y «La estructura de clases en el capitalismo» (Fundación de Investigaciones Marxistas, Madrid, en prensa). He utilizado datos de otros dos trabajos míos, «Retos al sindicalismo por la ampliación del conjunto salarial», que aparecerá en una obra colectiva en la Colección Politeia del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, y «Algunas características esenciales del mercado de trabajo en España (1984-1994)» a aparecer probablemente en la revista del P.C.E. «Nuestra Bandera». El estudio utilizado sobre Cataluña es C.E.R.E.S., «El sindicalismo a través de sus protagonistas» (CERES, Barcelona, 1993). Para Thorstein Veblen ver «Teoría de la clase ociosa» (Fondo de Cultura Económica, México, tercera edición, 1963). ●

Associació Catalana d'estudis Gramscians

Butlleta d'inscripció

En/na
 Carrer..... Núm..... Pis.....
 Població..... C.P..... Telèfon.....
 Desitjo inscriure'm a l'Associació Catalana d'Estudis Gramscians en qualitat de
 Soci de la ACEG..... 2.000 pts/any
 Soci de la ACEG y de la International Gramsci Society 3.000 pts/any
 Soci protector d'ambdues..... 10.000 pts/any

Dades bancàries

Compte/Llibreta núm..... Banc o Caixa.....
 Agència o Sucursal.....
Autoritzo el càrrec del rebut corresponent al compte esmentat.

Signatura del titular:

Envieu aquesta butlleta a:

Associació Catalana d'Estudis Gramscians
 Ronda de Sant Pere, nº.44, pral. Barcelona 08002. Tel.315 11 06

... Igualtat, diversitat?

Maria Jesús Pinto*

EM SEMBLEN necessàries unes consideracions inicials abans d'abordar aquestes notes al voltant del sindicalisme i les dones.

Els nostres plantejaments sobre la igualtat i la diversitat entre dones i homes tracten d'aconseguir que no es negui cap dret a les dones, però sobretot intenten d'acabar amb la dualitat masculí/femení, acabar amb la dualitat de tasques socials en funció del sexe, acabar amb l'existència dels gèneres. No volem veure les dones en el paper social dels homes. El que proposem és, precisament, la superació d'ambdós papers socials, dels sexes socials, dels gèneres. La nostra aspiració no es limita al fet d'assolir els mateixos drets que els homes; no demanem només que s'obrin parcel·les fins fa uns anys prohibides; no exigim, sense més, els mateixos drets que els homes. I és que, en realitat, ja no acceptem l'home com a prototip de l'ésser humà, l'home com a universal.

Replantejament del sindicalisme

Parteixo de la convicció que cal una replantejament profund del sindicalisme si es vol actuar, representar i organitzar la gent treballadora en la seva complexitat. En aquest sentit, el sindicalisme està necessàriament abocat a un qüestionament d'allò que van ser els seus eixos principals d'actuació al llarg de dècades passades.

En primer lloc, cal una adequació del sindicalisme a la realitat de la



El hombre encuentra en la familia los más puros afectos**

classe obrera. La base de l'acció sindical no pot ser avui la mateixa que en el passat: la població treballadora masculina blanca amb ocupació fixa, del sector industrial i de la gran empresa. La realitat social està travessada per diversitats com el gènere, la identificació nacional, l'ètnia; també és diversa la realitat de la gent treballadora quant a les condicions de la seva inserció al mercat del treball: es pot pertànyer a un sector deteriorat o, ben al contrari, formar part de l'anomenat primer mercat de treball. El sindicalisme ha d'adaptar-se a aquesta base fragmentada i diversa.

En segon lloc, aquest replantejament ha d'aspirar a conformar un sindicalisme que no es redueixi a la problemàtica dels llocs de treball -a la trinitat de la millora de les condicions de treball, la millora salarial i la millora de les prestacions socials. Aquesta acció és imprescindible, sense ella no pot haver-hi sindicalisme real, però també és radicalment insuficient. L'acció sindical està obligada a sortir del taller i a fer-se present en la societat. Per fer-ho, ha de forjar visions de la societat, la

naturalitat i el món més multilaterals que en el passat. Ha d'incorporar realment al seu pensament i a la seva acció els continguts de la lluita feminista, els de la defensa de la natura o la solidaritat internacionalista...

Per últim, la tasca d'abocar-se veritablement als problemes que s'originen en aquesta base infinitament múltiple i diversa exigeix un sindicalisme més lleuger d'equipatge, sense la pesada càrrega burocràtica que avui arrossega. I també, un sindicalisme que actuï, que eviti la passivitat, que no es refugii en les lamentacions del temps present i que s'afirmi com a factor de dinamització social.

La situació en què homes i dones treballen és ben diferent

Les dones han treballat sempre i ho continuen fent en totes les societats, però també podem dir que la seva situació està marcada per unes condicions de segregació per raons de gènere. Així, tot i que la classe obrera està composta per dos gèneres, podem dir que l'espai on trobem

* Maria Jesús Pinto és membre de la C.E. de la CONC

** Grabado y texto procedente de la *Enciclopedia Ciclico-pedagógica, grado medio*, Dalmau Carles, Pla, S.A., 1936

més noms de dones és a la feina domèstica i al treball precari.

Les dones treballen. Un percentatge rep un salari quan ho fa fora de casa, però la gran majoria treballa gratuïtament en les tasques domèstiques a canvi simplement de la supervivència, que serà millor o pitjor en funció del marc familiar en què visqui. Aquest treball de les dones atén necessitats socials bàsiques -alimentació, cura dels nens i nenes i de la gent gran, vestit, habitatge... Una mena de necessitats presents en tota societat però que cap comptabilitat nacional no reconeix. És, per tant, un treball no considerat, invisible. Una invisibilitat, o més ben dit, una ocultació, que suposen la «desaparició» de la major part del treball de les dones.

La tradició sindical ha estat poc sensible a aquesta ocultació. La cultura sindical predominant ha parat atenció únicament a un concepte del treball que en prioritza l'accepció com a treball assalariat. Canviar aquesta concepció és una qüestió bàsica per entendre la segregació sexual del treball i elaborar alternatives organitzatives i reivindicatives.

De fet, les diferències entre el col·lectiu masculí i el femení són profundes, sigui quin sigui l'àmbit en el qual ens centrem. Tan sols unes dades: més d'un 65% de dones inverteix en el treball domèstic més de sis hores diàries; cap home abandona la feina assalariada per tenir cura de les feines domèstiques; quasi bé el 83% dels contractes a temps parcial pertanyen a dones; un 67% de dones té com a feina el treball domèstic. Aquesta situació agudament diferent de la dels homes influirà en totes les esferes de la seva vida, i per tant, també en la feina assalariada.

En aquest manteniment de la situació domèstica es pot mesurar el fraccàs a l'hora de redefinir els rols masculins en forma comparable a com es van redefinir els rols femenins. De

fet, doncs, des del punt de vista de les dones, més que d'una redefinició hauriem de parlar de l'agregació d'un nou paper (participació en la força de treball) als anteriors (mare i mestressa de casa), els quals s'han mantingut sense gairebé modificacions.

Els canvis que s'han donat abonen la idea que les dones han de fer el mateix que els homes, però no que els homes han de fer el mateix que les dones. És a dir, malgrat els canvis progressius en els costums i en la imatge social de la dona -que gaudeix d'una consideració més gran- es pot dir que la major part de dones assalariades del nostre país segueix essent responsable de les feines domèstiques.

És en aquest sentit que afirmem que el temps per als homes no té la mateixa mesura que per a les dones. Això vol dir manca de temps material per a una mateixa, per a l'oci, per a la promoció cultural i professional... No es tracta però només d'un problema del temps extern; cal considerar també com es viu i es valora aquest temps; en la dona gira al voltant de les feines domèstiques i en l'home en funció del seu treball. En termes generals es considera que hi ha un temps útil, el masculí, i un temps inútil, el femení.⁽¹⁾

L'alliberament de les dones: una tasca complexa

A la incorporació de les dones al treball assalariat, se li havien atribuït unes virtuts que el nou feminisme dels anys seixanta va començar a qüestionar a partir de l'experiència dels països on s'havia donat una incorporació important de la dona al món laboral i s'havia proclamat la igualtat entre les sexes. El punt de partida inicial era senzill: La incorporació de les dones al món laboral comportaria un reconeixement d'igualtat amb l'home i, a la vegada, que les responsabilitats domèstiques ja no els podrien recaure en exclusi-

va. Tenir un salari propi proporcionaria la independència necessària per viure autònomament. A més a més, amb la incorporació al treball assalariat vindria la integració en el món públic (polític, cultural...). Aquesta projecció resultava excessivament unilateral atès que posava l'accent en els factors econòmics i desconsiderava els factors dels ròssecs culturals, socials, psicològics...

Avui podem contemplar aquesta qüestió amb nous matisos. D'entrada, perquè encara resulta difícil la realització de la hipòtesi inicial: avui les dones no s'incorporen al món laboral en les mateixes condicions que els homes. Malgrat el discurs igualitari, les dones representen un alt percentatge de l'atur; treballen amb contractes temporals i en sectors precaris; segueixen ocupant les categories més baixes; estan discriminades en el lloc de treball, en salari i promoció; estan marginades de determinades feines, destinades una gran part a aquelles que tenen més relació amb les de la llar... Com més pública i de més responsabilitat és la feina, més davalla la presència de dones. L'alta participació femenina en treballs precaris fa que, en general, les dones siguin particularment vulnerables i que qualsevol eventualitat laboral o familiar les precipiti a una situació d'extrema pobresa. Hi ha una pobresa travessada, entre d'altres factors, per les diferències de gènere.



¹⁾ «La divisió sexual del treball no és un mer principi organitzatiu de la societat sinó un sòlid canemàs en el terreny simbòlic i en el terreny cultural que pressuposa la subordinació de tot el que és femení a tot el que és masculí i que fa que només en aquests termes es concebi la diferència entre els sexes. Conseqüència d'aquesta divisió no és només una organització social sinó també la valoració del que és important i del que no ho és, o ho és menys, del que és públic i del que és privat, del temps dominant (el dedicat al treball) i del temps que no compta (el que es dedica a cuidar els altres o una mateixa)» Elena Grau «El tiempo es un perro que muerde sobre todo a las mujeres». Revista Mientras Tanto

No es pot ignorar, tanmateix, que la situació de les dones presenta una més gran diversitat que en el passat: Cada cop més dones opten per incorporar-se a la feina assalariada i no abandonar-la en casar-se o tenir fills. Moltes dones han accedit a sectors i professions on fins fa poc temps no hi havia pràcticament cap presència femenina. Fins i tot, cada cop són més les dones que aporten l'únic sou de la casa. En ocasions, perquè la resta de la gent amb qui conviu estan en atur, però també perquè amb els canvis en les relacions familiars i socials, cada cop hi han més llars monoparentals.

Però també, les diferències entre unes dones i altres són substancials. No és el mateix fer neteja, que ser administrativa o enginyera; a més alt nivell es poden alleugerir més les feines domèstiques (les dones de categories salarials altes són les que menys es dediquen als treballs domèstics i a la vegada són les que dediquen més hores al treball remunerat). La manca d'infraestructura social en serveis col·lectius, transports, escoles bressol etc., pesa quotidianament, si bé de manera més aguda i punyent en les dones amb menys recursos.

La incorporació de la dona al treball remunerat incideix també en les relacions personals, en el medi de convivència. Algunes dones són reconegudes i més valorades per aquest fet, mentre que d'altres pateixen el rebuig i fins i tot el qüestionament per abandonament de la llar.

Certament, tots aquests són matisos i consideracions a fer en relació a l'antiga visió que associava automàticament el treball assalariat amb la igualtat. En aquests darrers anys hem après que, en l'anàlisi més concreta, és inevitable apreciar que les dones, igualment que els homes, es situen en relacions personals i socials complexes. Les seves identifications són múltiples i tenen a veure amb el fet d'ésser home o dona, però també amb les seves creences, opció sexual,

nivell cultural, econòmic...

Les polítiques neoliberals: Un atac important a les dones

Les polítiques neoliberals no han fet sinó accentuar la precarització de col·lectius importants de gent treballadora, sobretot d'aquells que es troben més mal situats en el mercat de treball: afecten d'una manera molt determinant les dones.



La «Reforma del mercat de treball» tindrà efectes molt negatius: augment de les taxes de temporalitat, de la rotació en el treball precari, nivells més alts d'explotació, disminució de salaris, augment de l'atur...

Les reformes en marxa aboquen a la disponibilitat gairebé absoluta de la mà d'obra per part de l'empresari. Tot gira al voltant del treball productiu i s'exigeix una disposició sense límit per al treball assalariat, cosa que referma encara més el rol masculí. S'afegeixen més dificultats per a les dones ja que es dona per fet que hauran de seguir cobrint com sempre, o més encara, el treball domèstic.

Aquesta estratègia està ben lluny de les nostres propostes d'adequar i reestructurar la societat i els temps de les persones sobre la base dels di-

versos treballs (assalariat, domèstic) i qüestionar, així, la divisió sexual del treball.

També les polítiques de reducció de despeses socials que estan portant a terme, i les que s'anuncien, per part del govern i les administracions públiques incideixen negativament.

La reducció de les prestacions socials farà que la demanda agregada de treball no mercantil augmenti. Els subjectes demandants -infància, gent gran, malalts- cada cop tindran menys possibilitats de resposta a les seves necessitats fora del marc familiar o, més ben dit, fora de l'obligat treball de les dones en l'esfera domèstica.

Entendre per part dels sindicalisme la profunditat d'aquestes reformes, plantejar un enfrontament total a aquestes polítiques és bàsic per defensar els interessos de la gent treballadora, però és fonamental des de la perspectiva de la lluita contra la segregació per raó de gènere.

Sota la fórmula del «repartiment del treball» avui se solen presentar propostes que impliquen inevitablement la disputa entre la gent del poc treball que hi ha disponible, una mena de repartiment de la misèria. El sindicalisme no pot acceptar sense tergiversar profundament la idea de solidaritat la bondat d'aquestes propostes. De fet, aquesta acceptació legitimaria l'augment de les desigualtats entre la gent treballadora, cosa que tindria conseqüències especialment negatives per a les dones. Enfront d'això, ¿no és més lúcida lluitar per arribar a relacions més igualitàries i qüestionar el repartiment de les rendes?

Com a il·lustració d'això anterior, podem veure les nefandes repercussions que pot tenir la generalització del treball a temps parcial. Hi ha interès a destinar aquest tipus de feina a les dones i amb aquesta intenció se li adrecen missatges específics per tal que l'accepti. Hi ha qui des de ja

²⁾ «No cal creure en miracles. El canvi de papers en la divisió del treball dins de la família no és per demà. És important no perdre de vista, tanmateix, l'atractiu que exerceix el temps parcial sobre els esperits. Exerceix tant d'atractiu perquè constitueix una forma de «temps escollit» enfront d'una altra de «temps forçat» i perquè augmenta el marge de llibertat i d'iniciativa individual en la gestió del propi temps. En un món cada cop més rígid i limitatiu, tan sols se li pot preveure un gran futur.» - Cita de Jallade que apareix al llibre «Capitalismo y formas de contratación» de Albert Recio.

fa temps hi dona cobertura ideològica, tot teoritzant des de la «modernitat» sobre el temps «escollit» i el temps “obligat”⁽²⁾

Està molt bé escollir el propi temps i no viure tan sols per a treballar assalariadament. Això seria realment fantàstic sempre que el temps fos realment escollit, amb feines que aportessin els diners necessaris per viure (deixo a part el debat sobre què entenem per necessitats), i es disposés de possibilitats de desenvolupar el temps de lleure. Però la realitat no hi té res a veure. De fet, aquest treball s'està plantejant a les dones com un complement de la seva obligació central que no és altra que el treball domèstic i la seva consideració del seu salari com a «ajut»; canviant jornades completes per temps parcial, precaritzant al màxim el seu treball. No deixa de ser un sarcasme, doncs, que es pretengui que les dones «escullin» allò que ha estat la seva obligació tota la vida.

Ja hem assenyalat abans les greus deficiències de temps de les dones pel fet que el desigual repartiment de les tasques aboca a una doble jornada, a una fam permanent de temps. El que cal és una nova reestructuració de les feines i dels paper d'homes i dones, un qüestionament del model productivista i consumista, sobre la base d'alternatives socials i de relacions interpersonals diferents de les actuals, més solidàries, més igualitàries, amb temps per a l'afectivitat i la cura de les persones per part d'homes i dones. Amb temps per al desenvolupament personal, per al treball col·lectiu...

Per un sindicalisme transformador

Moltes dones fa temps que plan-tegem aquestes reflexions dins de l'àmbit del sindicalisme ⁽³⁾. La necessitat de provocar canvis profunds en les anàlisis sindicals, en les maneres de fer del sindicalisme, en les fórmules organitzatives que cal adoptar per respondre a les variades necessitats dels subjectes que com-

posen la gent treballadora.

Si les situacions són diverses, diverses han de ser també les propostes i respostes. S'han d'analitzar amb deteniment les conseqüències de la segregació sexual del treball en tots els àmbits i treballar per transformar-les. Cal replantejar el concepte de treball, associat fins ara tan sols al treball productiu, i per tant cercar noves interrelacions i distribucions sobre la base de tots els treballs realment existents.

Els sindicats no són il·les enmig de la societat. Dintre seu es reproduïxen moltes de les discriminacions, també les de gènere, però això no pot ser acceptat com a immodificable. Com a col·lectiu amb voluntat transformadora ha de ser un lloc on experimentar des d'ara mateix canvis profunds per anar eliminant-les.

Caldria esbossar una política de canvis culturals interns en el sindicalisme. Canviar l'home com a subjecte principal de l'acció i desterrar el masculí com model universalitzador, en els seus valors, en els seus temps i en les seves disponibilitats basades precisament en una distribució desigual dels treballs. Si no es fa això difícilment es podrà arribar a comptar amb una participació activa de les dones. Les dones han de ser cada cop més protagonistes també en el sindicalisme però per això cal que els homes ho siguin en altres esferes com la domèstica. Això vol dir, entre d'altres coses, atendre els horaris de les reunions per facilitar l'assistència, organitzar el sindicat per valorar i donar cabuda a diferents dedicacions i no tan sols la de sindicalistes a «temps total» i d'alliberats.

Per arribar on són les dones assalariades el sindicalisme s'ha d'adreçar a sectors on avui no té presència: sectors de treball precari, petita empresa, persones en atur. Això vol dir un sindicalisme més horitzontal i participatiu, que vagi a buscar i organitzar la gent allà on es troba, malgrat les dificultats que això suposa.



Cal reivindicar, també, mesures que realment s'orientin a trencar la divisió sexual del treball, que impugnin l'actual model de relacions socials i laborals, que qüestionin els fonaments sobre els quals es basen les diverses opressions que patim la gent treballadora.

I cal fer-ho perquè la diversitat és la realitat de la gent treballadora sobre la qual el sindicalisme ha de basar la seva acció. Tots aquests sectors tenen, sens dubte, interessos comuns, però també resulta clar que tenen interessos i necessitats diferenciades, particulars. Desenvolupar una acció sindical que atengui a aquests interessos particulars i, alhora, s'orienti amb decisió a la defensa dels interessos del conjunt de la classe obrera no és una feina fàcil. Per plantejar-la caldrà fer front a dificultats de consideració. Serà necessari temptejar el terreny un i altre cop, fer experiències que ajudin a perfilar una línia d'actuació encertada.

La voluntat de lluitar per transformacions d'envergadura, com les que aquí es reclamen, es troba lluny d'un sindicalisme basat en la concertació com estratègia. L'actual societat està construïda sobre un entramat d'interessos contraposats i fins i tot antagònics, i està fora de lloc invocar un consens que abasti la societat en el seu conjunt. Això és tan evident que no cal fer gaire filigranes argumentals per donar un altre color a la realitat. ●

³. Concretament a CC.OO. es van crear fa temps les secretaries de les dones com una necessitat de donar resposta específica a la problemàtica de les dones. Des d'aquestes s'han anat plantejant anàlisis, propostes reivindicatives i organitzatives. Els avenços aconseguits, encara que minsos, són fruit en bona mesura de la seva obstinació i perseverància.

Experiencias en torno al debate sobre la política sindical hacia la juventud

Ernest Cañada* y Maria Caprile**

HOY por hoy no es ninguna novedad afirmar que la relación entre sindicatos y jóvenes es una relación, cuando menos, difícil. En un momento en el que el debate sobre el futuro de las organizaciones sindicales se está generalizando, la reflexión en torno a las relaciones de los sindicatos con los jóvenes - así como con otros colectivos de trabajadores y trabajadoras - está ganando protagonismo, aunque no siempre todo el que sería necesario.

Jóvenes, pero también mujeres, emigrantes, mayores de 45 años, inactivos forzosos, jubilados, trabajadores de las pequeñas empresas, trabajadores precarios, trabajadores sumergidos, parados... Y la lista todavía podría ser todavía más larga. «Colectivos» en definitiva que tienen en común desviarse por una u otra razón de la «norma»: ser hombre, adulto, occidental y trabajador estable, a ser posible en una gran o mediana empresa industrial. Con todos ellos los sindicatos tienen, hoy por hoy, una relación más que problemática. Porque en definitiva esta larga enumeración de «colectivos» no expresa otra cosa que las dimensiones que está adquiriendo en las sociedades occidentales el proceso de dualización laboral y social, resultado de la ofensiva capitalista que se inicia a mediados de los setenta. La dualización laboral que avanza con la extensión del paro y la precariedad laboral se traduce en dualización social e incide fundamentalmente entre los jóvenes, las mujeres, los emigrantes y las personas de edades avanzadas. Y uno de los principales problemas con los que hoy se encuentran los sindicatos es cómo organizar, representar y defender a los colectivos que ocupan las posiciones más débiles, no sólo en el mercado de trabajo, sino en la propia sociedad.

Los jóvenes ocupan en esta lista

una posición peculiar: algún día dejarán de ser jóvenes. Y esto es algo más que una cuestión de sentido común: de hecho, los elevados niveles de paro juvenil y la extensión de la precariedad entre los jóvenes se soportan mejor si se ven como algo transitorio. A principios de los ochenta, cuando el paro juvenil alcanza en toda Europa niveles de escándalo, este fenómeno todavía se concibe como algo coyuntural. Muy pocas voces, desde las organizaciones políticas y sociales de la izquierda, y más concretamente desde los sindicatos, tuvieron la suficiente lucidez como para plantear que la crisis que se iniciaba a mediados de los setenta era algo más que una recesión coyuntural. Desde entonces hemos atravesado etapas de crecimiento económico y de recesión, pero hoy por hoy son muy pocos - y muy neoliberales, además - los que se atreven a negar que la persistencia del paro y la extensión de la precarización laboral están vinculados a las importantes transformaciones estructurales que se están operando en la estructura productiva y el mercado de trabajo, más allá de la coyuntura económica. Con los jóvenes, sin embargo, la cosa no está tan clara: el paro y la precarización laboral juvenil todavía se ven, en gran medida, como algo transitorio y ligado a la edad. ¿Es esto realmente así? ¿Las dificultades con que se encuentran los sindicatos para acercarse a los jóvenes se resuelven sencillamente con el tiempo, esperando que los jóvenes dejen de ser jóvenes?

Los jóvenes y la transición al trabajo

Para intentar dar una respuesta a estas cuestiones vale la pena profun-



dizar un poco en el concepto de juventud y los rasgos que hoy por hoy caracterizan la transición de los jóvenes al trabajo.

Lo primero que hay que plantear es que el concepto de «juventud» es un concepto histórico y relativamente reciente. En todas las sociedades han existido, evidentemente, personas de todas las edades, pero no «jóvenes» en la acepción actual. En las sociedades precapitalistas no tenía sentido alguno hablar de juventud: la inserción en la sociedad de los adultos era un proceso gradual y continuo, sin rupturas, que se caracterizaba por la progresiva asunción de responsabilidades laborales adultas en el ámbito de la propia estructura familiar de origen. Con la revolución industrial y el desarrollo del capitalismo se produce una escisión entre los ámbitos de la familia y el trabajo que permite ya hablar de «juventud» como un proceso de transición desde el «no trabajo» (la familia) al «trabajo» (la fábrica). Si en los primeros tiempos del capitalismo todavía se empieza a trabajar a los 7 u 8 años, la prohibición del trabajo de los niños y la implantación de la escuela

* Ernest Cañada es historiador

** Maria Caprile es socióloga

obligatoria de masas acaban por configurar definitivamente la juventud como una etapa de transición entre la niñez y la adultez en la que juega un papel central la transición al trabajo. La transición a un trabajo que permita la autonomía económica de la persona, y, por tanto, la posibilidad de independizarse de la familia de origen y constituir una unidad de convivencia propia será así el rasgo central de la etapa de juventud.

Si la juventud se define básicamente a partir de la transición al trabajo, es obvio que la situación de la juventud dependerá en gran medida del conjunto de condiciones sociales y económicas que configuran la inserción laboral. En este sentido, para caracterizar cuál es hoy por hoy la situación de los jóvenes, es de utilidad compararla con el periodo inmediatamente anterior.

El periodo de los años sesenta y primeros setenta están marcados por el crecimiento económico, el pleno empleo y la estabilidad laboral. La gran mayoría de los puestos de trabajo, además, son poco o nada cualificados y el nivel educativo requerido es mínimo o nulo. En estas circunstancias, la juventud es una etapa breve y la transición al trabajo se realiza de forma temprana, rápida y segura. Con la crisis de los años setenta se abre un nuevo período de crecimiento económico lento e inestable e importantes transformaciones en la estructura productiva y el mercado de trabajo. El primer rasgo a tener en cuenta es la creciente terciarización de la economía y el empleo. Paralelamente se experimentan, al hilo de los procesos de racionalización empresarial, importantes cambios en la estructura del empleo. El mercado de trabajo se diversifica y segmenta. Por un lado, emergen nuevos perfiles profesionales y aparecen nuevas necesidades en términos de cualificación; por otro, los procesos de flexibilización del mercado de trabajo promueven la extensión del mercado secundario y el empleo precario, en un contexto en el que el paro, y en

concreto el paro de larga duración, continúa siendo un problema persistente y de manifiesto carácter estructural. En este contexto de escasez de puestos de trabajo, el nivel de cualificación se convierte en un criterio fuertemente selectivo para acceder al empleo, aunque no siempre esté relacionado con el nivel de cualificación realmente necesario para realizar el trabajo. De todo ello se desprende que la etapa de juventud se alarga y la transición al trabajo se realiza de forma tardía, lenta e incierta. Por un lado, la etapa de formación se alarga y diversifica; por otro, la precariedad en los primeros años de la vida laboral se convierte en una pauta al tiempo que el paro juvenil se dispara.

Algunos datos pueden contribuir a clarificar estas cuestiones. El alargamiento de la etapa de formación es una realidad en todos los países desarrollados. En la práctica totalidad de los países se ha prolongado la enseñanza obligatoria y un porcentaje creciente de jóvenes continúa sus estudios después de esta etapa. Una buena muestra de ello es que en España las tasas de escolarización han pasado, entre 1977 y 1992, del 37% al 66% para los jóvenes de 16-19 años y del 14% al 35% para los jóvenes de 20-24 años (1). En lo que se refiere a la situación laboral, el paro y la precariedad son dos rasgos básicos. En 1980, en el momento más álgido del «paro juvenil», el 45% de los parados de la Unión Europea tenía menos de 25 años y en 1985 la tasa de paro juvenil se sitúa en torno al 23%, más del doble que la tasa de paro general. Lo más significativo es que en 1990, a pesar de la intensa creación de empleo de los 5 años anteriores, la tasa de paro juvenil sigue siendo más del doble que la tasa general de paro, situándose en torno al 17%. Y ni que decir tiene que con la recesión que se inicia en los 90 las tasas de paro juvenil vuelven a incrementarse. En todos estos años, los países del sur de Europa, con España a la cabeza, son los que presentan niveles de paro juvenil más elevados (2).



Lo mismo ocurre con la precarización laboral. Las medidas que se han adoptado para «flexibilizar» el mercado de trabajo han afectado especialmente a los jóvenes: obviamente este tipo de medidas incide especialmente en el colectivo de los que se están incorporando al mercado de trabajo, y más si se trata de un colectivo poco organizado y con pocas posibilidades de defenderse. Las pocas estadísticas (3) que comparan este fenómeno a nivel europeo señalan que en 1990 en torno a un 30% de los jóvenes que trabajan lo hacen en situación precaria y estas cifras se disparan en el caso de los países del sur de Europa y, muy especialmente, en España, con más del 60% de los jóvenes con contratos temporales. Se trata, por otra parte, de un hecho poco sorprendente, pues España es el país de la Unión Europea en donde el paro y la precarización laboral han alcanzado niveles más altos.

Alargamiento y diversificación de la etapa de formación, persistencia de un elevado paro juvenil y extensión de la precarización laboral: estos son los rasgos básicos que hacen que la transición al trabajo sea tardía, lenta e incierta. Pero estos rasgos no inciden de forma homogénea en el conjunto de los jóvenes. También en este punto las cosas han cambiado mucho respecto al periodo anterior. Los años sesenta y primeros setenta se caracterizaban por

(1) Prieto, C. (1994) *Trabajadores y condiciones de trabajo*, HOAC, Madrid.

(2) Datos procedentes de:

- Comunidades Europeas, Comisión (1990) *El empleo en Europa-1989*, Bruselas, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

- (1991) *El empleo en Europa-1990*, Bruselas, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

- (1992) *El empleo en Europa-1991*, Bruselas, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

- (1993) *El empleo en Europa-1992*, Bruselas, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

(3) Datos procedentes de:

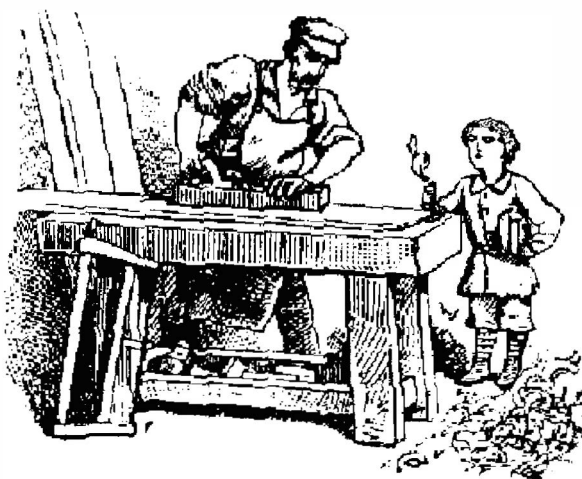
- Comunidades Europeas, Comisión (1991) *Les jeunes européens en 1990*, Bruselas.

un fuerte crecimiento económico y la extensión del Estado del Bienestar. En esas circunstancias, la transición al trabajo no sólo era temprana, rápida y segura, sino que además estaba prácticamente asegurado mantener las condiciones de vida y trabajo de la familia de origen y se abrían por otra parte posibilidades de movilidad social ascendente. Hoy las perspectivas son mucho más inciertas: las importantes transformaciones que se están operando en la estructura productiva, la creciente segmentación del mercado de trabajo y la crisis del Estado del Bienestar abren una etapa de creciente inseguridad para los jóvenes, y muy especialmente para los que proceden de los sectores obreros y populares, para quienes los procesos de movilidad social descendente son hoy por hoy algo más que una posibilidad. También en este punto las estadísticas son coincidentes: el paro y la precariedad laboral tienen una incidencia muy distinta entre los distintos sectores juveniles. Entre los jóvenes se reproducen claramente las pautas de desigualdad existentes a nivel de género: las mujeres tienen invariablemente niveles de paro y precariedad laboral muy superiores. Y lo mismo ocurre con el origen social: el sistema educativo sigue reproduciendo en gran medida las desigualdades sociales y los jóvenes con niveles de cualificación más bajos, en su mayoría procedentes de sectores obreros y populares, son los que registran mayores niveles de paro y precarización laboral. Ni que decir tiene que todo indica que si los procesos de dualización laboral y social continúan avanzando, estos jóvenes serán mañana trabajadores adultos en precario.

Sindicatos y jóvenes: una relación difícil

Con la crisis de los años setenta comienza a hacerse evidente la existencia de una problemática específica de los jóvenes en relación al trabajo y emerge a nivel sindical la necesidad de establecer una política propia hacia la juventud. No tanto en el ámbito económico-laboral (la negociación colectiva, básicamente) ni en el plano organizativo (la afiliación de jóvenes)

sino el plano político: el «paro juvenil» y la necesidad de tomar medidas para paliar las dificultades que encuentran los jóvenes en la transición al trabajo comienza a ser a partir de la crisis de los años setenta un tema cen-



tral y recurrente en los procesos de concertación. La reforma de los sistemas educativos y el establecimiento de medidas específicas para la contratación de jóvenes han sido la tónica general durante estos años en Europa. Los sindicatos han intervenido en este proceso de forma muy diversa, dependiendo de su grado de implantación social y de la tradición de concertación existente en cada país.

En lo que respecta a España, es el momento de recordar la fragilidad del proceso de concertación y la debilidad sindical en este terreno, que se ha puesto de manifiesto en la dificultad de impulsar sus propuestas y controlar y seguir los acuerdos. En lo que se refiere a los jóvenes, esta debilidad se ha traducido en un nivel de intervención muy bajo de las organizaciones sindicales en las políticas dirigidas a la juventud: a mediados de los 80 la consigna «socialista» de que más vale un trabajo precario que el paro caló hondamente entre muy amplios sectores de trabajadores y los sindicatos poco pudieron hacer para frenar la precarización del mercado laboral, que afecta especialmente a los jóvenes. En 1988 la huelga del 14-d pudo frenar el «Plan de empleo juvenil», pero unos años más tarde otra huelga general fue incapaz de frenar la irrupción en España de los contratos-basura (contratos de aprendizaje) para los

jóvenes. Y para acabar, la reforma del sistema educativo no sólo se está aplazando por la falta de dotaciones presupuestarias, sino que además se está llevando en gran medida al margen de los sindicatos y de otras organizaciones sociales, desaprovechando la oportunidad de introducir un amplio debate sobre la enseñanza en España.

En definitiva, la experiencia de estos años ha sido muy diversa a nivel europeo, pero la situación de la juventud ha estado, con mayor o menor fortuna, muy presente en la vertiente «política» de los sindicatos. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que no basta con actuar políticamente respecto a la juventud, con actuar «para los jóvenes» pero «sin» los jóvenes. A nivel sindical se es cada vez más consciente de la existencia de un gran distanciamiento entre los jóvenes y las organizaciones sindicales. Diversos estudios comparativos sobre las políticas sindicales hacia la juventud entre diferentes países europeos (4) ponen de manifiesto que los sindicatos apuntan a tres tipos de factores para explicarse este distanciamiento.

En primer lugar, la propia situación de los jóvenes en relación al mercado de trabajo. Para empezar, son cada vez más los jóvenes que no se encuentran en situación activa porque están estudiando. Por otra parte, los niveles de paro juvenil son muy elevados y el paro de larga duración persiste, generalmente entre jóvenes con niveles de cualificación más bajos y procedentes de las zonas económicamente más deprimidas. Pero a ello hay que añadir que las distinciones entre inactividad, paro y ocupación se difuminan para un gran sector de jóvenes. Son jóvenes que combinan la formación con trabajos más o menos eventuales. Lo mismo ocurre con una gran parte de los jóvenes que han finalizado ya sus estudios y se ven obligados a alternar durante años diversos trabajos con períodos de paro. Durante estos años los jóvenes, cuando trabajan, están empleados en sectores con poca presencia sindical o en pequeñas y medianas empresas donde generalmente el sindicato no llega. Su situación, además

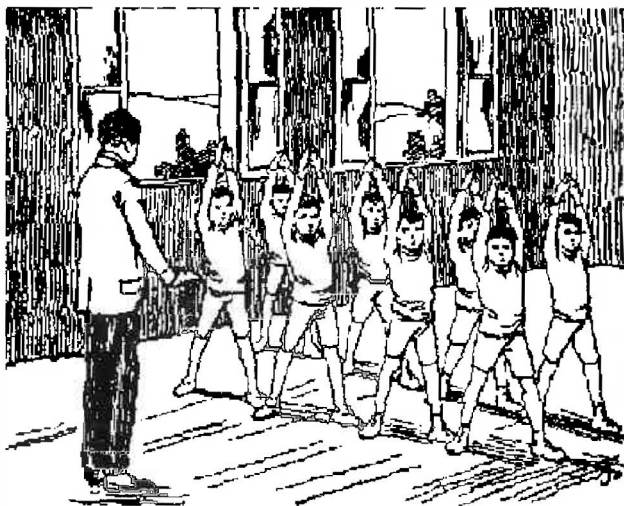
(4) Argimon, G; Paul-Kohlhoff, A; (1991) *Los jóvenes en la transición hacia la vida activa y la independencia como objeto de la política sindical en España y Alemania*, SFS-CIREM; Paul-Kohlhoff, A; Caprile, M; (1993) *Los jóvenes en la transición hacia la vida activa y la independencia como objeto de la política sindical en Europa*, SFS-CIREM.

de transitoria, es muy vulnerable y dificulta extremadamente su acción sindical en la empresa. En estas condiciones es obvio que el acceso de los jóvenes al sindicato por la vía tradicional de la afiliación en el centro de trabajo resulta extremadamente difícil.

Junto a estos factores ligados a la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo existen otro tipo de factores ligados a la emergencia de nuevas culturas laborales y nuevas expectativas en torno al trabajo. No sólo la situación objetiva de los jóvenes en el mercado de trabajo ha cambiado: también están cambiando los valores en torno al trabajo. No es un tema sencillo de abordar ni se pueden realizar afirmaciones contundentes pero sí vale la pena señalar que a nivel sindical son dos los aspectos que se recogen. De un lado, el valor relativo y transitorio que se otorga al trabajo en el itinerario de la precariedad laboral. El recorrido de la «precariedad» se caracteriza generalmente por una incorporación bastante precoz al mercado de trabajo, generalmente ligada a niveles de cualificación bajos, y la alternancia entre el paro, el trabajo y en ocasiones la formación durante un período prolongado. Los jóvenes que inician este recorrido no han tenido la oportunidad de optar por otro camino y su orientación hacia el trabajo es predominantemente transitoria.

La inserción en el mercado laboral significa conseguir un «curro» lo mejor posible, que permita desarrollar otros ámbitos de la vida, al tiempo que las condiciones de inestabilidad e inseguridad, hasta cierto punto asumidas, acentúan los comportamientos individualistas en el plano laboral. El recorrido de la «proyectualidad», por el contrario, se caracteriza por la posibilidad relativa de proyectar la propia incorporación al trabajo, entendida más en términos de inserción profesional que de acceso a un empleo, y suele estar ligado a un período de estudios más prolongado, la adquisición de niveles de cualificación más altos y una inserción profesional plena en un período de tiempo más breve. Entre estos jóvenes aparecen, junto a los aspectos más tradicionales del bienestar y la seguridad material, nuevas expectativas respecto al trabajo: el trabajo se concibe más en términos de profesión que de empleo y la calidad del

trabajo se relaciona con las posibilidades que ofrece de formarse y expresar las propias capacidades. Emerge así una afirmación nítida de la propia individualidad en relación a un trabajo que se concibe como un ámbito más de la vida que se desea proyectar y vivir con la misma satisfacción y dignidad que el resto. En uno y otro caso, en definitiva, las organizaciones sindicales tienen problemas para incorporar a los jóvenes a las formas más tradicionales de acción colectiva en los centros de trabajo: se encuentran no sólo con situaciones laborales mucho más complejas y diversificadas, sino con expectativas e inquietudes muy diversas entre sí y alejadas de las reivindicaciones sindicales más clásicas.



En el debate sindical europeo se sitúan finalmente los cambios que experimenta el asociacionismo juvenil de izquierdas. Concretamente se tiene muy presente la crisis de las organizaciones políticas juveniles, y más en general de un asociacionismo muy politizado, así como el lugar tan secundario que ocupa el trabajo en el conjunto del asociacionismo juvenil. Pero por otro lado se constata también la emergencia de un asociacionismo impregnado de valores de izquierda, aunque sin un referente político claro, que toma formas mucho más participativas, no jerárquicas, en el que los aspectos más vivenciales y la afirmación de la propia individualidad se combinan con la acción colectiva.

En cualquier caso este conjunto de factores pone de manifiesto que el distanciamiento de los jóvenes respecto al sindicato está muy lejos de ser un fenómeno unilateralmente determina-

do. Intervienen aspectos objetivos y subjetivos que no tienen una respuesta fácil por parte de las organizaciones sindicales. Posiblemente sea Italia el país europeo donde esta reflexión se ha llevado más a fondo y los tres sindicatos italianos, la UIL (de origen socialista), la CSIL (de origen democristiano) y la CGIL (de origen comunista) han emprendido recientemente diversas iniciativas para crear en el sindicato un espacio propio de organización y representación para los jóvenes. En 1987 se crea la UIL-Joven, una organización sindical juvenil con un elevado grado de autonomía que se dirige prioritariamente a los jóvenes no ocupados, los estudiantes y los parados. A principios de los años 90 se pone en marcha en la CISL el «Proyecto-Joven», que tiene como

objetivo posibilitar el acceso al sindicato de jóvenes estudiantes, parados o en situación precaria, evitando cualquier compartimentación según la situación en el mercado de trabajo. Finalmente, en 1992 se constituye la asociación «Tiempos Modernos», una asociación juvenil autónoma y dirigida a todos los jóvenes, sea cual sea su situación, que está vinculada al sindicato CGIL.

De todas estas experiencias, posiblemente sea la de «Tiempos Modernos» la más cercana y la que mejor expresa las nuevas tendencias de la política sindical hacia los jóvenes, aunque se trata de una iniciativa que no está plenamente consolidada y que ha generado -y todavía genera- un intenso debate en el sindicato. «Tiempos Modernos» no pretende ser un «sindicato de jóvenes», sino que se define como una asociación juvenil de carácter político, sindical y cultural. Su margen de autonomía respecto a la CGIL es muy amplio, pues es una asociación ligada al sindicato por un acuerdo que se renueva anualmente. Su ámbito de actuación es vasto: cuestiones como la solidaridad o el combate contra el racismo y la xenofobia están muy presentes, aunque el trabajo es su eje central. Los círculos de base se crean generalmente a partir de iniciativas muy pegadas al terreno y la mayoría se han organizado en centros de estudio, combinando las actividades de información y debate sobre la situación la-

boral de los jóvenes con iniciativas y movilizaciones más concretas. También se han realizado actividades más generales, como una campaña de sensibilización sobre los problemas de los jóvenes en el acceso al trabajo, realizada en las discotecas y los barrios más deprimidos del sur de Italia.

Las experiencias italianas, aunque son diversas, tienen muchos puntos en común que interesa resaltar. El debate sobre la relación entre jóvenes y sindicatos se ha abordado recientemente en las tres confederaciones italianas, implicando en cada caso al conjunto del sindicato. Todos los sindicatos han coincidido en la necesidad de ir más allá de la elaboración de políticas hacia la juventud y pretenden ensayar nuevas formulas organizativas que permitan asociar y representar a los jóvenes. Se trata de un debate que en gran medida se ha visto ligado a opciones estratégicas de más alcance, que persiguen el objetivo de emprender nuevas líneas políticas y buscar nuevas fórmulas organizativas para organizar y representar a colectivos que ocupan un lugar precario o marginal en el mercado de trabajo. Es el caso de la UIL, con la apuesta de crear el «sindicato de los ciudadanos», pero sobre todo es el caso de la CGIL, que desde hace algunos años ha optado por desarrollar en lo concreto el «sindicato de los derechos y de la solidaridad» y se encuentra actualmente inmersa en un debate sobre la creación de una nueva estructura organizativa, los «Comités para el trabajo», con el objetivo de organizar y representar territorialmente a todos aquellos que, en la medida en que no trabajan de forma estable, no pueden hacer del centro de trabajo un ámbito de actuación: inactivos forzosos, parados y trabajadores en precario.

Aunque el debate de fondo sea éste, las iniciativas que se han emprendido en el ámbito juvenil han encontrado muchas dificultades para organizar a los jóvenes en tanto que trabajadores. Por el contrario, es entre los estudiantes donde estas iniciativas han tenido más éxito. Los centros de estudio se están convirtiendo en uno de los puntos de referencia centrales para el asociacionismo juvenil, sea o no estudiantil. La autonomía de las organizaciones sindicales juveniles respecto a los sindicatos permite ensayar fórmulas muy diversas de actuación, que van desde las campañas de sensibili-

zación, combinadas con servicios de información y orientación profesional, a formas más activas de organización de los estudiantes y participación en el asociacionismo juvenil. Los estilos y formas de trabajo intentan romper con los moldes tradicionales del sindicato, deslizándose hacia formas más flexibles de organización, muy vinculadas a la puesta en marcha de iniciativas muy concretas. Y paradójicamente estas iniciativas, incorporando ámbitos de actuación mucho más amplios que el del trabajo, están contribuyendo a introducir la problemática del trabajo en el seno del movimiento estudiantil y, más en general, en el conjunto del asociacionismo juvenil. Queda todavía mucho camino por recorrer y es pronto para realizar un balance, pero no cabe duda de que los sindicatos en Italia han realizado una apuesta importante por promover el asociacionismo juvenil, establecer vínculos entre sindicato y asociacionismo juvenil e impulsar en su seno la problemática del trabajo.

Con ello no se pretende resolver el problema de cómo organizar a los trabajadores en precario, por más que una gran parte de ellos sean jóvenes. En el caso de la CGIL y «Tiempos Modernos» se puede ver que la asociación juvenil se concibe más como una asociación puente, orientada sobre todo a los jóvenes que todavía son estudiantes y que apenas si empiezan su inserción en el mercado de trabajo. Su objetivo es crear un espacio para que estos jóvenes puedan organizarse y abordar colectivamente la problemática laboral. Pero la organización y representación del conjunto de los trabajadores en paro o en precario exige respuestas más globales y cambios organizativos que afectan al conjunto del sindicato, tal y como la CGIL está debatiendo en la actualidad.

El interés del caso italiano estriba en que se ha profundizado mucho en el debate, aunque las experiencias concretas aún sean muy limitadas. En otros países de Europa el debate se ha visto muy condicionado por las propias iniciativas de los jóvenes desde fuera del sindicato, como se ha visto recientemente en el caso de Francia, en donde los sindicatos han ido a remolque de los estudiantes, que han sido los verdaderos protagonistas en la lucha contra los contratos-basura para los jóvenes.



En Catalunya la iniciativa contra la reforma del mercado laboral ha estado en manos de los sindicatos, pero la participación de los jóvenes ha generado un debate sobre la organización de los jóvenes que se incorporan al trabajo que va mucho más allá del debate sindical. El análisis de la experiencia concreta de cómo se está produciendo este debate puede ayudar a concretar algunos de los aspectos que anteriormente se han señalado.

Las «Plataformas Juveniles por un Trabajo Digno»

En lo que respecta a Catalunya, la presencia del sindicato entre los jóvenes y, en general, en el conjunto del movimiento juvenil, asumiendo el riesgo de ser excesivamente duros, es extremadamente precaria y poco significativa, más allá de la vinculación de algunos jóvenes ya afiliados al sindicato o la participación en algunos espacios de coordinación institucional, como los consejos de juventud. Esta situación, cada día más problemática, no parece deberse fundamentalmente a una falta de medios materiales o de efectivos personales, cuando existe un buen número de personas capacitadas dedicadas a estas secretarías de juventud. A nuestro entender uno de los problemas centrales puede venir de haber puesto excesivamente el acento en el intento de organizar a los jóvenes que ya estaban dentro del sindicato, en el empeño de «hacer Secretaría», sin advertir que estos jóvenes trabajadores afiliados, a menudo en una situación de cierta estabilidad laboral, tienen básicamente los mismos problemas que el resto de trabaja-

dores de su empresa y que no por ser jóvenes, «por su edad», necesitan un tratamiento específico diferenciado. El problema es que los jóvenes que se encuentran en esta situación son cada vez los menos pues la mayoría de los jóvenes de los sectores obreros y populares se debaten en esa situación de entrar y no acabar de situarse en el mercado de trabajo, de estudiar y de trabajar en precario a la espera de mejorar su cualificación, en una situación que se va alargando sin que se estructure claramente su identidad como trabajadores, lo que hace mucho más difícil su vinculación sindical.

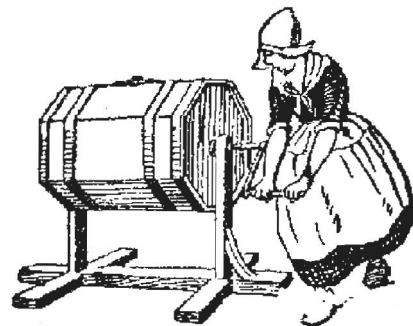
Pero tampoco existen al margen del sindicato asociaciones juveniles que hagan de la cuestión laboral su eje de actuación principal (al margen de alguna asociación de raíz cristiana que trabaja el tema entre sus asociados) y que pudiesen indicar otras alternativas o formas de trabajar. Sin embargo, en las dos ocasiones en que se han abierto cauces de participación para los jóvenes, como han sido las dos huelgas generales del 14-D de 1988 y la pasada del 27-E de 1994, la respuesta ha sido muy amplia y a raíz de la última huelga general se ha extendido un movimiento de «Plataformas Juveniles por un Trabajo Digno» en diferentes barrios de Barcelona y en localidades próximas que, nacidas como un elemento de extensión de la huelga entre los jóvenes, han querido mantenerse y han llevado a cabo diferentes actividades, coordinándose entre ellas y llegando incluso a extenderse a otros lugares. A pesar de las limitaciones de este movimiento, todavía muy incipiente, las «Plataformas» constituyen hoy por hoy un buen ejemplo de las limitaciones de la acción sindical desarrollada en el ámbito juvenil, así como de la presión que se está ejerciendo desde fuera de los sindicatos para que se adecuen a las transformaciones brutales que se han producido en el mundo del trabajo desde mediados de los años setenta.

Como decíamos, las «Plataformas Juveniles por un Trabajo Digno» nacieron impulsadas por la dinámica de la preparación de la huelga general en Catalunya. En un primer momento diferentes asociaciones juveniles de carácter progresista se coordinaron para constituir una plataforma que integrase al mayor número posible de asociaciones juveniles, como ya había suce-

dido en otras ocasiones, y que ayudase a extender la movilización en los centros de estudio y en los barrios, organizando actos informativos, actividades de agitación y aportando gente en los piquetes el mismo día de la huelga. Entidades como la JOC, la AEP-ASE, la CAF y diversos colectivos asamblearios y del movimiento de solidaridad de la UAB, Joves Solidaris, los jóvenes de la CGT, Joves amb Iniciativa, los Col.lectius de Joves Comunistas, así como la misma Secretaria de Joves de CCOO, con un papel muy destacado, estuvieron en el inicio del proceso. En esta etapa preparatoria de la huelga se crearon plataformas juveniles con ese ánimo de querer pararles los pies en diferentes barrios de Barcelona (Gràcia, Les Corts, Zona Franca, Sant Martí, etc) y de otras localidades como Sabadell, Girona, Cerdanyola, Cornellà o en la misma universidad. Acabada la huelga, con una muy destacada participación de la gente joven, tal y como pudo verse en la manifestación de Barcelona y en los piquetes que actuaron desde aquella madrugada, diferentes factores hicieron inviable el mantenimiento de una Plataforma Nacional sin un objetivo y un proyecto claro asumido colectivamente. Aún así, jóvenes de algunas plataformas, en gran medida sin afiliación política, reclamaron el mantenimiento de sus plataformas (otras se disolvieron inmediatamente), así como la necesidad de establecer formas de coordinación entre ellas. El desencuentro con el sindicato, que no tuvo capacidad de ayudar a organizar a todos aquellos jóvenes a los que previamente se había ilusionado y, no podemos olvidarlo, necesitado para el éxito de la huelga, no tardó en producirse. La propia estructura sindical dificultaba su incorporación o una vinculación más o menos estrecha. Pero también ciertas dosis de estrechez de miras y miedo a que se desarrollasen estructuras antisindicales, cuando éste no era precisamente el problema que expresaban aquellos jóvenes.

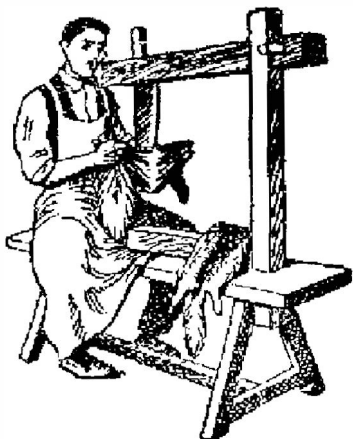
Así las cosas, las «Plataformas» se mantenían a lo largo de las semanas entre el asombro de muchos y la incomodidad de algunos. En este período han desarrollado una coordinación estable entre ellas, y al margen de las actividades de dinamización que hayan podido realizar en sus respectivos ámbitos de influencia, han realizado algunos actos destacados como la tapia-

da de las puertas de una serie de locales del INEM en protesta por la puesta en marcha de la reforma laboral, la organización de un pasacalles por el centro de Barcelona, alguna butifarrada popular y diversos actos lúdico-informativos, o el boicot y prácticamente cierre durante dos días de un bar de la UAB que había amenazado a una trabajadora con no renovarle el contrato debido a su reciente incorpora-



ción a CC.OO. Durante el mes de julio, cerca de treinta jóvenes de estas «Plataformas» se reunieron en un seminario organizado por el «Aula Jove» sobre la reforma del mercado de trabajo y la precarización del trabajo juvenil en el que participaron los profesores Julia López y Albert Recio. En el debate que cerraba este seminario algunos jóvenes manifestaron su sentimiento de frustración, tanto personal como de los propios grupos que habían dedicado varias semanas a preparar la huelga, organizando charlas en institutos, centros cívicos, etc., y en muchas ocasiones, teniendo que contradecir la opinión generalizada de que no había nada que hacer, que después de la huelga nada cambiaría y otros argumentos similares cuando, pasados unos días de la huelga, los dirigentes sindicales emplazaron la lucha a la negociación de los convenios colectivos. A pesar de lo justo de este emplazamiento ellos volvían a quedar fuera del proceso, no tenían dónde negociar, no estaban integrados de forma estable en el mercado de trabajo. Hasta cierto punto se sentían utilizados, se les había necesitado para sacar a la gente a la calle en muchos ámbitos en donde el propio sindicato no podía llegar y, de nuevo, se les dejaba sin voz.

Obviamente las dimensiones de este movimiento no son nada extraordinario, ni ha supuesto un revulsivo en la organización de cientos de jóvenes. Pero a pesar del reducido ámbito de influencia de estas siete u ocho «Pla-



taformas» activas implantadas en diferentes barrios y localidades alrededor de Barcelona, y de su aparente debilidad, no podemos obviar su significación, y en ningún caso menospreciarlas. En primer lugar muestran claramente la inquietud de un conjunto de jóvenes que se organizan fuera del sindicato porque no encuentran cauces de participación satisfactoria en él, manteniendo, al mismo tiempo, una actitud positiva respecto a una posible colaboración con el sindicato. En ninguna medida destaca globalmente el querer ser una alternativa de carácter antisindical. Las «Plataformas», con esa inquietud organizada y dispuesta a seguir funcionando evidencian claramente las limitaciones de un modelo sindical como el actual y son una muestra palpable de un problema a resolver; cómo organizar hoy a los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo.

Es posible que las «Plataformas», en una muestra más de la debilidad actual del movimiento juvenil progresista, puedan ir desapareciendo en el transcurso del año si no encuentran una dinámica adecuada que les permita seguir desarrollándose, ni apoyos y colaboración suficientes. Pero lo que parece cierto es que, si no se hace nada, en las próximas movilizaciones de una cierta dimensión los jóvenes de izquierda, organizados o no, se encontrarán necesitados de nuevos espacios desde donde actuar. En el mejor de los casos, si el pesimismo y el desánimo no pesan demasiado, se volverán a crear estructuras parecidas. Que las relaciones con el sindicato se mantengan tan cordiales, y hasta cierto punto asumiendo sin problemas su dirección y protagonismo, como en la última huelga general, no parece tan claro.

Algunas conclusiones en torno a la política sindical hacia la juventud en Catalunya

Que las orientaciones y el esfuerzo del sindicato en materia de juventud deben cambiar, marcándose como objetivo fundamental la organización de esa gran mayoría de jóvenes procedentes de los sectores obreros y populares que no tienen una situación estable en el mercado de trabajo parece a estas alturas algo obvio. En este proceso, el debate concreto de qué papel pueden jugar las Plataformas no debe diluirse en la discusión de modelos ideales, en todo caso constituyen una experiencia concreta y activa que no puede despreciarse. Que los cambios pueden generar inquietudes o resistencias es algo, hasta cierto punto, bastante lógico, pues en este caso la iniciativa ha venido desde fuera y no desde dentro del sindicato. A nuestro entender el ámbito central de organización de los trabajadores sigue siendo el sindicato, pero los problemas que en relación al mundo del trabajo hoy es necesario abordar son enormemente amplios y consecuentemente es necesario que el sindicato se vincule estrechamente a otros muchos movimientos sociales e iniciativas diversas de la propia sociedad civil, sumando, en definitiva, el máximo número de esfuerzos. Concretamente, en el caso de los jóvenes, puede ser adecuado el desarrollo de un movimiento muy flexible y arraigado allí donde los jóvenes se «encuentran» y construyen su identidad, como los centros de estudio o los propios barrios y que tenga como eje central la cuestión laboral. Las «Plataformas», o un movimiento de este tipo, que se desarrolle con una elevada autonomía real y con formas diversas de colaboración con el sindicato podría permitir, entre otras cosas, un proceso paulatino de vinculación del joven con éste.

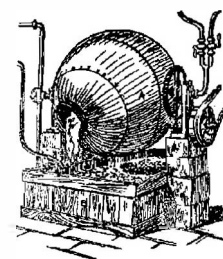
Las actividades a realizar pueden ser múltiples, desde la información a ellos mismos y otros jóvenes de las condiciones del mercado laboral, de sus derechos como trabajadores, etc; actividades de «contención democrática» en el sentido de oponer resistencia colectiva ante agresiones o arbitrariedades que se produzcan a jóvenes en sus mismas condiciones en los centros de trabajo próximos; o dinamiza-

ción sociocultural partiendo de un eje de tensión moral crítico con la realidad existente, así como un largo etcétera que la misma iniciativa de los jóvenes vaya construyendo.

Para la consolidación de este tipo de actividades es importante la colaboración del sindicato, aportando información, asesoría jurídica, haciéndose cargo de las denuncias expresadas por los jóvenes, recogiendo sus preocupaciones y elaboraciones o ayudando en la consolidación de una infraestructura mínima para las tareas a desarrollar (desde la impresión de carteles al acceso a la prensa desde sus propios gabinetes, por ejemplo).

En definitiva, las «Plataformas» pueden jugar un papel de puente, ofreciendo un marco colectivo para abordar los problemas de inserción laboral e inseguridad que muchos jóvenes enfrentan en un momento en que tienen por delante la construcción de su propia identidad. El desarrollo de un movimiento asociativo de este tipo, centrado en las cuestiones laborales, puede jugar, también, un papel muy importante ante la actual recomposición del movimiento juvenil, que obedece, en buena medida, a la ofensiva de la derecha nacionalistas en múltiples ámbitos de la sociedad civil.

De todas formas el desarrollo de este tipo de iniciativas tampoco puede sustituir la necesidad de afrontar un problema que sigue siendo central: la situación laboral de los jóvenes responde a transformaciones mucho más generales del mercado de trabajo y es más que probable que la precarización laboral continúe avanzando. Nada asegura a estos jóvenes que cuando dejen de serlo se encontrarán con un trabajo fijo y estable. El debate sobre el modelo sindical que sea capaz de organizar y representar a la amplia gama de colectivos que ocupan las posiciones más débiles del mercado de trabajo sigue todavía pendiente. ●



El sindicalismo de las nuevas realidades

Santiago Medina*

El mercado laboral: Análisis de los cambios en el mercado laboral

Es necesario partir de la contextualización de algunos de los cambios y tendencias más relevantes que parecen manifestarse en el proceso de trabajo y en la relación salarial de los países más desarrollados.

Cambios que se observan a partir de principios de la pasada década

Cambios tecnológicos y proceso de trabajo

Desde principios de los años ochenta, en el seno de un fuerte proceso de internacionalización económica y reordenamiento productivo, venimos asistiendo a la creciente extensión de nuevos servicios. La constitución de una economía post-industrial caracterizada por un importante desarrollo tecnológico, ha impuesto una creciente robotización de los procesos de fabricación y a la informatización generalizada de las actividades productivas en la prestación de servicios y en la gestión de las empresas.

Esta transformación cualitativa se ve complementada por otra característica cuantitativa que introduce el cambio tecnológico: *Los incrementos de productividad que genera la innovación tecnológica tienen, al menos en corto plazo, un impacto negativo sobre los niveles de empleo.*

Los procesos de innovación tecnológica y las nuevas formas de producción están determinando una transformación acelerada en la estructura de las empresas tradicionales y en la división del trabajo entre ellas. El doble fenómeno de concentración de capital en pocas corporaciones financiero-industriales y la descentralización y descon-



centración productiva es uno de los rasgos más importantes en la caracterización de la nueva situación.

El efecto de la división del trabajo entre empresas, supone la existencia de condiciones de trabajo muy segmentadas en el sector, aunque gran parte de ellas pertenezcan al mismo grupo que la empresa matriz.

La concentración de las fases de producción que requieren mayores inversiones en I+D en los países y empresas más desarrolladas y la externalización de fases menos complejas tecnológicamente a países de desarrollo intermedio o a empresas subcontratadas pero controladas por el grupo matriz es una de las características del modelo post-fordista. Esta diversidad se aprecia en la segmentación de las cualificaciones, en las condiciones de salud laboral, en las estructuras de contratación de las plantillas, en la cobertura de marcos de negociación colectiva y en la implantación de los sindicatos de clase.

En el plano internacional, la automatización permite producir cada uno de los componentes allí donde sea menos costoso. Los intercambios mercantiles no sólo son de bienes y servicios, sino de componentes, lo que además de aumentar la dependencia reforzará el poder de aquellos países que se reservan la elaboración de los componentes claves.

Transformaciones en la estructura social

En la actualidad se ha generalizado una situación de los mercados de trabajo donde reina la incertidumbre, la inseguridad, los contratos eventuales y el paro. Desempleo y precariedad se convierten, de esta manera, en los elementos que definen en mayor medida esta dinámica social, derivada de la elección de una vía de «ajuste social» en la salida de la crisis.

En gran medida se están consolidando dos universos bien diferenciados y delimitados. Una capa social media-alta constituida en torno a trabajadores y trabajadoras estables, con un cierto nivel de cualificación, con un tipo de empleo más o menos cualificado y altamente remunerado.

Por otro lado, encontramos a la par amplias capas de la población expulsadas del mercado de trabajo, o sobreviviendo en condiciones de subempleo y profunda precariedad.

Así el capitalismo de los ochenta tiende a conformar una sociedad dual, donde se crean barreras insalvables para un sector que está siendo el chivo expiatorio de la vía escogida para la superación de la crisis.

Entre este colectivo encontramos amplias capas de la antigua clase obrera, así como de las viejas clases medias: parados de larga duración, trabajadores de edad avanzada, falsos trabajadores autónomos, trabajadores reconvertidos y pre-jubilados.

Paro y pobreza

Como indican recientes estudios,

* Santiago Medina es Responsable de Empleo de la Unión de Sindicatos de CCOO del Barcelonés (USCOB)

los nuevos pobres que oculta la sociedad actual son madres solteras o separadas, son jóvenes con problemas de integración laboral, son personas en paro de larga duración, son los expulsados de sus empresas con veinte años de cotización o más que les faltan 15 años para jubilarse.

La nueva pobreza está compuesta por personas que han tenido un puesto de trabajo, incluso muy cualificado y estable, que son despedidas de empresas que quiebran. El acta del 8 de julio de 1992 del Parlamento Europeo señala: «las personas afectadas por la pobreza en la comunidad en 1989 han aumentado a casi 50 millones».

Trabajo sumergido

Datos recientes publicados por la revista *The Economist* adjudican a España un 25% de economía sumergida en relación al PIB; sólo Grecia supera a España con un 30%, seguida de Italia y Portugal con un 20%. Según unos datos publicados por el Ministerio de Economía en 1985 cerca de tres millones trabajarían en condiciones irregulares y el 80% no cotizaban a la seguridad social.

En el sector de trabajadores/as autónomos

Nos encontramos con un total de 294.296 personas, el 74% del total en sector servicios, el 16% en la industria, un 9,5% en la construcción, 0,5% en la agricultura (Datos extraídos en la Provincia de Barcelona).

Trabajo temporal

Los trabajadores y trabajadoras temporales en relación al número total de asalariados se han duplicado en el período 1987-1991, pasando del 15,6% al 32,2% según fuentes de la OCDE. En la actualidad podríamos situarlo en tono al 34,87% (datos EPA).

Mientras en 1985, teníamos 2.339.730 trabajadores temporales, en 1992 llegaban a 4.206.546 personas. De los datos INEM de febrero de 1994 (Provincia de Barcelona) se extrae que sólo 2.431 contratos, el 5% de los 48.626 contratos registrados en ese mes son de carácter indefinido.

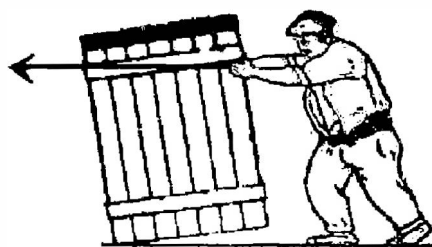
Con estos datos y extrapolándolos se podría afirmar sin que nos acusaran de catastrofistas que el contrato indefi-

nido es una especie a extinguir que representará un % insignificante del total, si excluimos las administraciones públicas, en un plazo de tiempo reducido.

Tasa de la cobertura económica

Siguiendo con los datos provinciales de febrero de 1994, del total de paro registrado el 89,98% estaría percibiendo algún tipo de prestación económica.

La media de los ingresos brutos por persona y mes estaría en 77.000 ptas. en 1993, la percepción mínima es la que resulta del subsidio de paro, 43.897 en 1993. En Catalunya perciben únicamente el subsidio el 33% de los que reciben prestación económica.



La contrarreforma laboral

Nuestro ordenamiento laboral se ha visto afectado en la última década por un extraordinario proceso de flexibilización en materia de contratación que ha contribuido a un deterioro en las condiciones de trabajo: precarización, temporalidad, dualización, etc.; así como una derogación de hecho de los principios de estabilidad en el empleo y de la causalidad en la contratación.

La presente reforma, aprobada ya, en su totalidad, incorpora en materia de contratación, mayores niveles de precariedad (aprendizaje, contratos marginales a tiempo parcial). Introduce por primera vez en nuestro ordenamiento laboral figuras contractuales y formas de interposición en materia de contratación (oficinas privadas de colocación, ETT) que consolidan y amplían los efectos precarizadores y de inseguridad para los trabajadores y trabajadoras.

Consecuencias psicosociales

Comparando grupos de trabajadores/as que acaban de perder el empleo con otros que ya llevan en paro largos períodos, se ha encontrado como indicadores de salud mental; estados de depresión, stress, ansiedad, insatisfac-

ción, infelicidad, insomnio, etc...

A la pérdida del puesto de trabajo normalmente le siguen tres fases:

- 1.- Negación de la situación. La nueva persona en paro muestra un sentimiento de vacaciones, se dedica a arreglar las cosas pendientes.
- 2.- Situación de stress, después de sucesivas gestiones fracasadas para encontrar un nuevo empleo. El pronóstico de pobreza relativa para el parado y los que dependen de él se convierte en un problema obsesivo.
- 3.- El trabajador o trabajadora deprimidos y resignados se acomodan al estilo de vida del «parado». Pasan largas horas ante el televisor, aislados del propio núcleo familiar. Se reducen las relaciones sociales.

Los nuevos retos del sindicalismo

La amplitud y profundidad de las transformaciones en la estructura social, implica para los sindicatos un redoblado esfuerzo de análisis para adecuar su acción sindical y su estructura organizativa a las nuevas realidades sociales.

Ante la dualización de las relaciones sociales, cada vez se amplían más los sectores sociales que no se encuentran bajo la tutela de los sindicatos (trabajadores y trabajadoras inmigrantes, a domicilio, subcontratados, precario, temporal, ciertos sectores de autónomos y muy especialmente las personas en paro).

Las centrales sindicales se sitúan en muy difíciles condiciones de actuación, pues la sola presencia generalizada de estos colectivos fragmentados, implica la quiebra del poder contractualizador de los sindicatos al impedir que exista la mínima cohesión, interés común o incluso disciplina entre sus miembros.

De la capacidad de los sindicatos de crear nuevos vínculos sociales y de solidaridad, de ir estableciendo una nueva cultura sindical que de respuesta a la fragmentación e individualismo creciente, dependerá en gran medida el futuro del sindicalismo de clase.

El sindicato de las personas en paro y empleo precario

La desregulación experimentada en el último decenio en el mercado de trabajo (20% de parados/as, 40% de em-

pleo precario), plantea unas exigencias sindicales nuevas a las que hay que buscar alternativas organizativas y de acción sindical.

La estructura sindical ha estado pensada y sigue estándolo, como era lógico por otra parte, de cara a los trabajadores con un nivel de estabilidad en el empleo relativamente alto y empresas medianas y grandes. (Solo el 2,3% son empresas mayores de 50 trabajadores en la Provincia de Barcelona).

Los derechos sindicales conquistados, elección de delegados de personal, comités de empresa, derecho de huelga, negociación colectiva, etc..., quienes de una forma u otra los han ejercido han sido este tipo de trabajadores, de este tipo de empresa. Los y las trabajadores en precario en la mayoría de las ocasiones no tiene derecho ni a elegir ni a ser elegidos y los parados y paradas ni pueden hacer huelga ni negocia convenios colectivos.

Es por ello que esta gente es, objetivamente, la más necesitada del sindicato, no tiene comité de empresa que les tutele ni delegado de personal que les represente, sólo el sindicato puede hacerlo.

Abrir el sindicato a sectores desprotegidos

El sindicalismo debe perder el «miedo» a iniciar experiencias de acción sindical y plataformas específicas en estos sectores, por no ser con los que normalmente ha trabajado el sindicalismo de clase.

La experiencia del CITE es una gran aportación del sindicalismo que CC.OO debe reforzar.

La organización específica de pensionistas o las secretarías de la *dona* y *joves* son instrumentos valiosos para que el sindicalismo de las «nuevas realidades» se vaya abriendo camino en el sindicalismo confederal y de clase.

Algunas actuaciones del sindicato de CC.OO muestran, más lentamente de lo que sería necesario, que se ha comenzado a pensar en qué hacer sindicalmente con aquellas personas que no volverían a tener una sección sindical de empresa donde organizarse o sencillamente no llegaran a conocer esta organización de base del sindicalismo en toda su vida laboral.

El documento aprobado por la ejecutiva de la CONC, «*CC.OO també el sindicat de les persones en atur, política sindical, reflexions i propostes*», debe ser en base de una experimentación práctica de cómo organizar y afiliarse a las personas en paro, a los colectivos que dependerán de las ETT; qué hacer con los trabajadores y trabajadoras autónomos que acceden a esta salida por la posibilidad de encontrar un trabajo asalariado, etc...

La diversidad de procedencias y situaciones de estos colectivos es a todas luces importante.

Parados/as que buscan su primer empleo, (jóvenes).

— Parados/as que deciden volver a insertarse en el mundo del trabajo, (mujeres).

— Parados/as de más de 45 años.

— Parados/as de larga duración.

— Trabajadores asalariados reconvertidos en autónomos.

— Trabajadores dependientes de E.T.T.

Por lo tanto las dificultades de articular una acción sindical en estos sectores a nadie se le escapa.

Cómo ejercer el conflicto social en este campo

Plantearnos como impulsar y gobernar el conflicto social en los temas de desempleo o empleo precario, nos obliga a buscar aquellos elementos que puedan ser comunes a la diversidad de situaciones.

Cada vez se plantea con más fuerza la demanda del derecho a un *salario social mínimo* para todas las personas que están en el paro, no cobren ninguna prestación o no tengan unos ingresos mínimos garantizados. Esto debe ir acompañado de la exigencia del derecho a una *actividad socialmente útil*.

En una sociedad que es incapaz de garantizar el pleno empleo a partir fundamentalmente de la iniciativa privada y que en el futuro lo garantizará menos, es necesario buscar nuevas fuentes de empleo que garanticen la plena actividad socialmente útil, en el sector público.

Es necesario dotarnos de una *Declaración de los derechos de las personas en torno al empleo* que partiendo del Art. 35.1 de la Constitución garantice:

A) Derecho a una actividad productiva o socialmente útil.

B) Derecho a un salario social mínimo.

C) Derecho a la formación profesional y al reciclaje.

D) Derecho a un servicio público de inserción laboral.

Algunas experiencias organizativas y de movilización

Después de la Huelga general del 27 de Enero la USCOB impulsó, a partir de afiliados/as del sindicato que se encontraban sin trabajo, Comisiones de Parados/as en diversas localidades de la comarca, (Barcelona, Badalona, L'Hospitalet).

Estas comisiones han sido un instrumento sindical que ha dinamizado la acción colectiva de las personas en desempleo.

Estas comisiones entre otras cosas han puesto en marcha la campaña «*Dimecres contra l'atur*». Todos los miércoles entre el 11 de Mayo y el 8 de Julio se han celebrado manifestaciones en la plaza san Jaume.

Los y las protagonistas de estas acciones han sido los compañeros/as en paro afiliados al sindicato.

Las comisiones organizadas en torno a la secretaría de empleo de la Comarca son una plataforma abierta y flexible cuyo objetivo es ser un instrumento útil para el impulso de campañas en torno al empleo.

De poco serviría en la actualidad enfrascarse en una discusión «organizativa» sobre si los parados/as deben organizarse «específicamente» en el exterior de los sindicatos o no.

El objetivo hoy es dotarse de los instrumentos útiles para impulsar aquellas iniciativas de movilización que se acuerden y que a la vez faciliten la vida sindical de personas que no tienen ámbitos reguladores de participación sindical.

A partir de lo que enseñen estas experiencias podremos perfilar con mayor acierto los cambios organizativos que el sindicalismo necesita para que tengan presencia en él de una forma significativa todas las nuevas realidades que las transformaciones en la estructura social están planteando. ●



Tres notes breus sobre els funcionaris, la crisi i el sindicalisme

Jordi Miró *

AQUESTA aportació al debat suggerit des dels articles centrals d'aquest número de "Realitat", al voltant de les transformacions ocorregudes en el si de les classes assalariades, i els reptes que això planteja per al sindicalisme confederal, té la modesta pretensió d'oferir un punt de vista sobre la qüestió des de la perspectiva del sindicalisme a la funció pública.

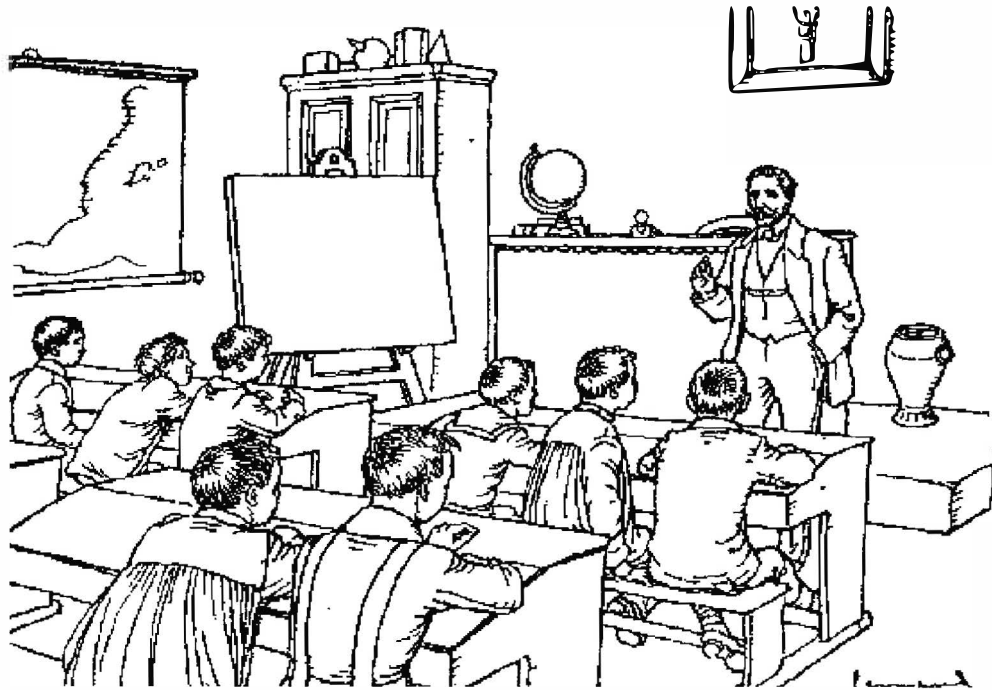
Com es veurà, aquesta òptica, lluny de ser corporativa i tancada, es planteja problemes de general interès per al conjunt dels treballadors i per a la majoria de la població, perquè, en el fons hi ha la qüestió de l'Estat i el seu paper, les seves funcions, el seu tamany, i el seu funcionament.

Primera nota: els funcionaris:

Cal aclarir, per començar, que faig una opció inicial gens innocent. En parlar aquí de "funcionaris" i de "funció pública", estem parlant del nucli dur de l'activitat burocràtica i de serveis de l'Estat: des de la policia fins als conserges, passant per tota la gamma d'activitats administratives i de serveis. Però sense entrar en dos sectors de professionals públics extraordinàriament específics i complexos: els personal docent i el personal sanitari. Bàsicament perquè les limitades pretensions d'aquest article obliguen a limitar -igualment- l'univers de la reflexió.

La progressiva terciarització de la nostra societat en els darrers 15-20 anys també ha tingut una expressió pròpia en el sector econòmic públic. L'aparell de l'Estat ha crescut, ha absorbit més i més esferes d'actuació i això, juntament amb el desenvolupament anàrquic i absolutament irracional del model constitucional de l'Estat autonòmic, ens ha col·locat davant d'un aparell administratiu enormement complex, amb estructures i funcions solapades i duplicades (com a mínim), i sense una clarificació de les competències pròpies de cada nivell d'administració (central, autonòmic i local).

Quant al personal, la democratització consegüent al



canvi de sistema polític ha comportat una entrada massiva de nous recursos humans a la funció pública durant deu o dotze anys, caracteritzable per tres línies bàsiques:

a) Ingrés a la funció pública de treballadors amb experiències professionals prèvies del sector privat, que passen al públic com a conseqüència dels efectes sobre l'activitat econòmica i el mercat de treball de les dues crisis econòmiques conjunturals (1973/75 i 1981/83).

b) Utilització clientelar i sectària dels mecanismes d'ingrés a la funció pública per tal de donar entrada en el sistema a persones o grups d'afinitat ideològica o d'interessos mercantils i personals amb el grup polític que detenta el poder en cada institució o parcel·la de poder públic.

c) Extraordinària diversificació de les activitats professionals en l'administració pública, lligades a les noves demandes que sorgeixen de la pròpia societat i a les expectatives generades pel sistema polític democràtic. Pèrdua de pes (en termes relatius i en termes de poder fàctic dins de l'organització) dels col·lectius inespecífics (cossos generals de tasques administratives), front els col·lectius especialitzats (per les funcions, o per les destreses i els coneixements professionals: titulats mitjans i superiors, tècnics i professionals en general).

De l'apartat a) se'n deriven conseqüències sobre la composició sociològica actual de la funció pública, algunes d'elles gens alienes a la implantació majoritària (contra pronòstic) dels sindicalismes de classe a tots els processos electorals fets des del 1987. També se'n deriven conse-

* Jordi Miró es Secretario General del Sindicato de la Generalitat de CC.OO.

qüències en relació a una predisposició socio-ideològica inicial (i, hores d'ara, en molts casos anorreada) per part d'importants capes de treballadors públics, en ordre a un compromís personal i un esforç per la millora del funcionament de l'administració i els serveis públics en general.

L'apartat b) apunta cap la perversió de les previsions constitucionals de l'ingrés a la funció pública (art. 103.3 CE: “*La llei regularà... l'accés a la funció pública d'acord amb els principis de mèrit i capacitat*”). Totes les forces polítiques, amb major (gairebé totes) o menor (alguna?) intensitat han violentat la transparència dels mecanismes de selecció i de provisió per col·locar a llocs de responsabilitat administrativa, o a vegades simplement dins de l'administració, persones fidels als seus dictats, sense tenir en compte l'interès general, la professionalitat i l'observança dels principis democràtics.

Aquest fet ens ha d'ajudar a no oblidar el component partidari i sectari de determinades persones o col·lectius dins de les administracions públiques, cosa que en certes administracions i àmbits és una dada clau per entendre el per què de moltes coses, fins i tot de determinats comportaments sindicals i també, cosa que ja és més greu, de determinades concepcions de la relació amb els ciutadans.

Per finalitzar, el punt c) ens orienta cap una nova concepció interna de la funció pública i a noves formes d'organització del treball. Una funció pública cada cop també més tecnificada, en què les feines purament burocràtiques (en part a causa dels avenços tecnològics: informàtica personal, correu electrònic, xarxes i bases de dades) perden pes específic i son ocupades per personal cada cop més polivalent i en el límit del rol “tècnic”, mentre que creix el paper funcional i jeràrquic de les tasques tècniques, al voltant de grups professionals molt cohesionats i especialitzats (des de bibliotecaris, passant per tota mena d'inspectors financers, de salut públic, de consum, etc., fins els veterinaris o els científics que fan investigació aplicada, per exemple en relació a la indústria de l'automòbil o a la producció agrícola-ramadera, o de suport a les activitats industrials en general).

També cal tenir en compte, com a conseqüència organitzativa d'aquest fenomen, la satelització de les activitats, que passen a ser desenvolupades per consorcis, patronats, instituts, organismes o ens autònoms, empreses públiques, etc., que giren al voltant del centre administratiu clàssic, ja sigui ministeri, departament, conselleria o regidoria.

Segona nota: la crisi.

Evidentment, la crisi econòmica. En allò que té de conjuntural i en allò que té d'estructural.

Hores d'ara sembla que hi comença a haver un cert acord entre els analistes en què el que li dona a la crisi econòmica uns trets estructurals absolutament nous és el fenomen descrit com a “internacionalització dels mercats mundials”. És a dir, proteccionismes puntuals a part, estem en

una economia mundial totalment oberta i interactiva com mai no havia passat. I com a conseqüència directa d'aquesta situació, la competència es dona en gran part en clau nacional o estatal (digueu-ho com vulgueu); o sigui, que la competència es fa entre estats, i això comporta que les nacions són més o menys competitives segons determinats paràmetres del que en podríem anomenar costos o “inputs” propis de cada sistema nacional.

Un d'aquests “inputs” és el cost, el pes, la dimensió, els recursos absorbits, per la maquinària burocràtica estatal (incloent-hi la totalitat de la despesa, des de la derivada del finançament del deute, passant pels salaris del personal, fins al cost últim de cada servei social prestat). Aquesta sembla ser una dada, posicionaments personals a part, incontestable.

És en aquest context que cal entendre el que està succeïnt a les administracions públiques des del primer semestre del 92 ençà: congelació de salaris i de plantilles, o fins i tot reducció, apogeu de tota mena de formes de gestió pre-privatitzadores o directament privatitzadores d'importants àrees de l'activitat pública, desagregació pressupostària, i creixent manca de control polític democràtic, etc.

Aquest marc estructural i que jo considero irreversible, és molt possible que ja des d'ara i en els propers anys tingui impactes negatius sobre el funcionament general de les administracions públiques en relació als tres eixos apuntats a la primera nota: ingressarà poca gent nova i segurament que amb una mentalitat menys compromesa (endogàmia), hi haurà una major pressió de la demanda en relació als llocs de treball que es puguin generar al sector públic (atesa la reducció de plantilles), i per tant augmentarà el perill de politització i el sectarisme de les estructures orgàniques, i en darrer terme, les activitats dels professionals i dels tècnics cada cop estaran més “orientades” des del poder i és probable que es concentrin cap a les activitats econòmicament rendibles en termes monetaris o comptables, sense tenir en compte la rendibilitat social o les possibles externalitats. Per tant, existeix el risc cert i greu que els professionals qualificats perdin autonomia (quant a criteris, actuacions i organització de la feina), i que siguin progressivament més instrumentalitzats per qui detenti el poder polític.

Tercera nota: el sindicalisme.

Ja he apuntat més amunt la realitat indiscutida de la implantació del sindicalisme de classe a la funció pública, de manera generalitzada a les diferents administracions. Crec que les organitzacions sindicals confederals s'han de sentir legitimament orgulloses d'aquesta situació. Però al tant amb el cofoïsme, perquè podrà ser que no fos una situació irreversible.

Algunes de les tendències evolutives indicades a les notes anteriors, tant pel que a les plantilles com pel que fa a les noves formes organitzatives, contenen el germen del sindicalisme corporatiu, a la defensiva, aïllat de la resta dels assalariats., tancat a les demandes de la societat, i

defensor de privilegis socialment injustos i políticament regressives.

Per tot això, el sindicalisme de classe ha d'estar molt dependent de com van canviant les coses i actuar en conseqüència. En aquest nivell de la reflexió m'atreveixo a plantejar dos eixos de futur de l'activitat sindical a les administracions públiques, en consonància amb les mutacions sociològiques de la plantilla i de les formes d'organització del treball ja comentades.

El primer eix se situa en el terreny del que clàssicament en diem l'acció sindical. L'orientació central del sindicalisme en la funció pública en els propers anys ha de posar l'accent en el bon funcionament dels serveis públics i, correlativament, en la seva defensa com a tals. Això vol dir que no tenen cabuda dins del sindicalisme de classe en aquest sector les reivindicacions que hagin de ser satisfetes en contra de la qualitat dels serveis i de llur funcionament, o a costa d'un increment innecessari de la despesa.

Com a desdoblament lògic d'aquest enfocament, el moviment sindical dels funcionaris ha d'estrènyer els llaços amb la societat i en concret amb els usuaris organitzats dels propis serveis públics. A més, els sindicats han de contribuir de forma sensible a què es produeixi un canvi cultural en la mentalitat dels funcionaris perquè prenguin consciència del seu rol de "servidors públics".

I, en darrer lloc, cal mantenir una actitud d'obertura sense apriorismes a tot el que pugui comportar la introducció d'indicadors de gestió i de control en el funcionament dels serveis públics en els diferents nivells, sempre posant l'accent en la transparència dels processos i dels circuits, i fomentant la participació tant del personal com dels usuaris dels serveis en la determinació del funcionament dels mateixos.

El segon eix forma part del que tradicionalment en diem "propostes organitzatives". La millor vacuna contra les malalties corporatives és saber dotar, dins de la confederalitat i d'una manera flexible, a cada col·lectiu de treballadors de la seva eina organitzativa més adequada per resoldre els seus problemes específics, i contribuir a la solució dels problemes generals. En aquest sentit, cal superar les barreres clàssiques dels col·lectius uniformats, i saber dotar a cada grup de professionals o de tècnics del marc organitzatiu adient perquè se senti a gust dins del sindicat, i perquè pugui organitzar més i en millors condicions els seus companys d'activitat.

Cal un posicionament confederal

Aquestes breus reflexions esquemàtiques, fetes amb la voluntat de promoure el debat més que no pas de tancar-lo, necessiten de major aprofundiment i concreció. Però també necessiten d'un altre element que ha de ser aportat pel conjunt del sindicalisme confederal.

Des de la realitat del sindicalisme a la funció pública es poden fer propostes interessants, aportar dades valuosíssimes sobre la realitat interna del funcionament de l'administració, i apuntar algunes tendències que s'observen. Però cal un posicionament confederal, perquè a l'hora de definir quin model d'Estat volem, gran o petit, que gastí molt o que gastí poc, o que gastí més en unes coses o en d'altres, i que tingui un tamany determinat (en termes de % sobre el PIB), hi ha d'opinar tothom: els assalariats de la construcció, i els de la química, i els del metall, i els sanitaris i els qui treballen amb contractes precaris, o s'estan sense feina. Els dels nuclis urbans i els treballadors dels àmbits rurals. I els estudiants. I els autònoms. Tothom.

Aquest és, potser, un dels reptes més importants del sindicalisme de classe en els propers anys. ●

Subscripció a Avant

*Preu de la subscripció anual
(45 números)*

Catalunya i Espanya	4.500.-
Resta del món	5.300.-
Subscripció d'ajuda	6.000.-

Nom i cognoms.....

Adreça.....

..... Districte postal.....

Població..... Telèfon.....

Títular del compte / Llibreta.....

Oficina.....

Número del compte / Llibreta

Signatura:

Ompliu la butlleta amb totes les dades i no oblideu de signar-la.

Envieu-la a:

Avant, Av. Portal de l'Àngel, núm. 42 2^a. 08002 Barcelona.

Tels. 318 42 82 i 318 45 50

Inmigración y movimiento sindical

* Josep Bel

El abismo creciente

Vivimos en un mundo en el que la mayoría de las personas del llamado Sur o Periferia, sufren unas condiciones de vida cada día más difíciles.

El modelo de desarrollo que se ofrece como única vía o que se impone es el capitalista, con mayores niveles de concentración de capital, más destructor del medio ambiente y con unos valores consumistas que dificultan la solidaridad que podemos ejercer.

En este contexto, estamos asistiendo a grandes movimientos migratorios, que tienen su raíz en la dramática situación en la que viven o en el deseo a acceder a unas condiciones de vida dignas en los países del centro del sistema, aunque sean tan distintos culturalmente.

Las culturas son distintas, pero los gobiernos del Norte no son precisamente inocentes, ni imparciales, sino responsables de la deuda externa, del expolio en materias primas, del envío de armas, del apoyo a dictaduras y de no cumplir ni tan solo con la recomendación (hace 25 años) de la ONU del 0,7% del PIB para cooperación.

Actualmente, los gobiernos ofrecen recursos de la llamada «cooperación al desarrollo» a los países de los que procede la inmigración, con el mensaje, no de justicia ante el abismo creciente, sino de frenar la invasión de nuestro pastel obtenido sin decir a costa de quiénes.

Ciertamente, la interdependencia es inevitable, pero no es menos evi-



dente que en lo socioeconómico no encontraremos soluciones dentro de este sistema que impone el llamado «libre» mercado.

Por todo ello, sin profundizar en el contexto general, resulta claro la necesidad de intervención del sindicalismo de clase. Esta deberá potenciar no solo los valores humanistas del socialismo (igualdad, justicia y redistribución de la riqueza, democracia participativa, respeto a los derechos de las personas y de los pueblos, etc.), sino que deberá potenciar una cooperación al desarrollo de forma horizontal, que permita a los trabajadores de los sindicatos del Norte y del Sur conocerse, y reivindicar conjuntamente el cambio de las relaciones económicas imperantes. Es decir, construir el nuevo internacionalismo multiétnico.

El internacionalismo y la solidaridad son pilares de nuestra tradición en el movimiento obrero, tradición que debemos refundar con la situación ac-

tual, eliminando la versión obrera de la caridad o del clientelismo político y haciendo de esta nueva cooperación solidaria, el tejido de organizaciones que pueda hacer frente al reto de la internacionalización del capital, por un modelo de sociedad sostenible, más austero pero más justo y humano frente al creciente abismo norte-sur.

La Europa amurallada

La Unión Europea y los gobiernos de sus países han venido desarrollando una política liberal también en cuanto a la inmigración. Desde la falta de información de estos temas en el Parlamento Europeo hasta el contenido de los Acuerdos de Trevi, el Convenio de Dublín y los Acuerdos de Schenguen, siempre desde la perspectiva policial y ligando este tema al narcotráfico y terrorismo.

Esta política tiene por objetivo amurallar Europa. Cerrar las fronteras a los extracomunitarios y retrasar la li-

* Josep Bell es Responsable de Pau i Solidaritat de CC.OO. y miembro del Comité Central del PCC

bre circulación por la CEE (sólo) para los comunitarios, ha sido la característica de las reuniones de Ministros de Exteriores e Interior de esta construcción europea.

Desde los Gobiernos de la UE, se vende un sentimiento de amenaza como mensaje, que es del todo injustificable. En esta línea, el endurecimiento de las leyes de Asilo en muchos países (Alemania, España, etc.), es el complemento de esta insolidaria política y llevan a las dramáticas situaciones que se han venido sucediendo con albaneses, ex-yugoslavos, pateras en el estrecho, etc.

Al mismo tiempo, este irracional egoísmo contrasta con la mayor cantidad de refugiados que soportan los países del llamado tercer mundo entre sí, donde países como Irán, Pakistán, Etiopía o Malawi que superan el millón de refugiados procedentes de países vecinos, o el más reciente de éxodo de Ruanda a Zaire.

En este marco, la acción del movimiento sindical debe centrarse en desmontar el falso temor. De Europa emigraron más de 60 millones de personas a otros continentes hace un siglo, mientras que hoy, solo son 10 millones los inmigrantes extracomunitarios que están en Europa y tienen los peores trabajos y condiciones de vida en general.

No podemos repetir la historia de la I Guerra Mundial, donde el sindicalismo se vio invadido por mensajes nacionalistas irracionales y apoyó la actitud imperialista de los partidos socialistas y otros. No fue solo una trai-



Raza blanca

ción de dirigentes, sino que había prendido en muchos trabajadores el argumento fácil del chivo expiatorio.

La responsabilidad fundamental hoy es de los dirigentes de multinacionales, del Fondo Monetario o de los que acuerdan en el GATT el comercio. Esa es la amenaza que debemos cambiar.

Hoy la actitud de los sindicatos europeos es clara en cuanto a la lucha contra la xenofobia y el racismo, pero es confusa y negativa cuando se da un conflicto como el del Golfo Pérsico.

El mayor prejuicio actual es ese sentimiento etnocéntrico, de superioridad, de considerar como el mejor nuestro modelo de sociedad con muchos progresos científicos, jurídicos y políticos, cuando esos éxitos llevan consigo mucha injusticia e inestabilidad.

El sindicalismo europeo tiene el reto de potenciar una cultura de relación de igual a igual, de transformar las causas de esta situación, las económicas y las culturales. Por ello, el compromiso de la CES debe ser de sindicato multiétnico, eliminar paternalismos, comprometerse en la lucha por la seguridad en el empleo y las conquistas sociales, lucha conjunta de trabajadores autóctonos y extranjeros. Comprometerse en la defensa de los derechos socioeconómicos de los inmigrantes extracomunitarios hasta lograr la plena igualdad de derechos y una integración laboral y social que respete y fomente la diversidad cultural.



Raza negra

España: La frágil memoria histórica

No es necesario recordar las recientes emigraciones de este país, por motivos políticos o económicos. Aun hoy, quedan más de 1.600.000 personas que viven y trabajan fuera, frente a los más de 900.000 inmigrantes que residen en España. Lo importante realmente es analizar cómo nuestros gobernantes han respondido al cambio de país emisor a receptor.

Una vez reconocido el fracaso de la primera regularización (por las exigencias burocráticas) para inmigrantes irregulares que llevaban tiempo residiendo y trabajando aquí, se produjo un consenso político, a partir de Abril del 91 en el Congreso de los Diputados, el cual es necesario analizar, para tener una visión más general de la situación.

La política europea se reproduce a nivel nacional mediante un consenso bajo el predominio de ideas neoliberales (a las que en el Parlamento solo se enfrentó I.U.), aprobándose los 11 puntos siguientes:

- 1) Desarrollar una política activa de inmigración para canalizar flujos migratorios.
- 2) Modernizar las entradas de fronteras
- 3) Ampliar la exigencia de visado
- 4) Hacer un proceso de regularización extraordinario para irregulares.
- 5) Luchar contra la explotación del trabajo clandestino.
- 6) Desarrollar un amplio programa de integración social.
- 7) Potenciar mecanismos judiciales para autorizar la expulsión de inmigrantes.
- 8) Crear oficinas administrativas de inmigración
- 9) Reformar el sistema de solicitud de asilo y refugio
- 10) Potenciar la cooperación con los países emisores de emigrantes para crear empleo allí.
- 11) Adhesión a los acuerdos de Schengen.

La aplicación de estas propuestas políticas ha tenido un desarrollo negativo en todo lo referente a medidas de integración social y laboral, al tiempo que se ha puesto el acento en el desarrollo de las medidas más relaciona-



Raza cobriza

das con el control policial.

En lo que se refiere a corregir el fracaso de la anterior regularización, siendo cierto que permitió sacar a la luz 110.000 inmigrantes y al mismo tiempo se le denegó el permiso a más de 30.000. Al año siguiente sólo se renovaron 80.000, dejando a otros 30.000 en la irregularidad, dadas las exigencias burocráticas que en todos estos procesos impone discrecionalmente la Administración. Ahora volverá a darse una renovación en la cual quedarán descolgados varios miles más. De esta forma se van acumulando decenas de miles de irregulares y no se logra nunca la estabilidad.

Con esta situación es imposible desarrollar lo referente a integración social. Ello demuestra el acierto de las exigencias del movimiento sindical, que plantea como prioritario cambiar



Raza amarilla

la ley de extranjería y su reglamento. Debemos acabar con este Guadiana de regular-irregular al que están sometidos los trabajadores inmigrantes extracomunitarios.

En cuanto la canalización de flujos migratorios ha sido un fracaso la política de contingentes o cupos anuales. Los sindicatos, desde un principio, exigimos que sirviera para regularizar a los que ya llevaban tiempo aquí, pero el gobierno planteó que los empresarios podían contratar a inmigrantes para el campo, la construcción y el servicio doméstico que estuvieran en su país de origen y pidieran el visado.

Finalmente, se ha demostrado el fracaso, puesto que casi nadie contrata a trabajadores que no ve, y el Ministerio del Interior, tuvo que aceptar que podía ser una vía para regularizar algunos de los que ya estaban aquí, aunque su orgullo ministerial les llevó a exigir que el inmigrante recogiera la documentación en su país de origen, obligando a unas vacaciones forzosas y graves costes en avión o barco.

Los puntos más rápidamente desarrollados, son aquellos más regresivos y que tienen que ver con el control fronterizo y las facilidades de expulsión. De esta forma, vemos cómo en los aeropuertos y puertos el control es tan rígido que no se permite ni la asistencia jurídica ni una correcta atención humanitaria y nos encontramos con titulares de prensa por haber devuelto a deportistas o hasta algún exdiplomático en el avión sin explicaciones jurídicas correctas. También se producen casos tan dramáticos como el de los niños marroquíes que viajaron como polizones hasta el puerto de Barcelona, y que fueron devueltos a Marruecos (algunos de ellos a las cárceles del dictador Hassan), sin permitir a las ONGs hablar con ellos.

A pesar de todo, la inmigración ilegal continúa y continuará produciéndose por diversas vías, una vez la nueva Guardia Civil del mar en estrecha colaboración con la autoridad marroquí ha reducido las pateras. Los cupos no solucionan nada si no se arreglan los problemas estructurales de origen.

Actualmente, se exige visado de entrada a más de 120 países que antes no lo necesitaban y estos no se conceden casi nunca, aunque demuestres la

existencia de las condiciones exigidas.

Por otro lado las garantías jurídicas para defenderse de la expulsión son pocas, y se continúa expulsando cada año a varios miles de personas. Además hay unos 5000 contenciosos administrativos interpuestos contra la administración, que llevan esperando casi 3 años en los sótanos de un tribunal que argumenta no tener medios ni obligación de resolver. Mientras tanto,



Raza malaya

estas personas no pueden trabajar ni salir a la calle sin el miedo a detención de 48 horas.

El desarrollo de temas tan importantes como el control del trabajo clandestino o los programas de integración social, son insignificantes o inadecuados. Las pocas intervenciones de la inspección de trabajo para poner a flote el trabajo clandestino están coordinadas con la policía que promueve la expulsión al juez. Los sindicatos exigen repetidamente la regularización como solución a esta explotación y que no se castigue a las víctimas del tráfico de mano de obra.

Todo lo concerniente a integración social está siendo muy poco desarrollado por el Ministerio de Asuntos Sociales y su DGM (Dirección General de Migraciones) antes dependiente de Trabajo.

A raíz de las presiones de los Sindicatos, asociaciones de inmigrantes y ongs, se ha decidido crear un FORO sobre inmigración, que con escasas competencias, tiene por objetivo de debatir las problemáticas y buscar soluciones, y en el que participaran las

diferentes administraciones (local, autonómica y central), junto a las mencionadas organizaciones. También se ha conseguido la coordinación entre los Ministerios afectados y la creación de un observatorio permanente con la participación de ongs para demostrar la realidad cotidiana que sufren los inmigrantes y cómo evoluciona.

Pero la realidad es que no hay voluntad de orientar medios y medidas legislativas para la integración social. Continúa el predominio policial en toda la política de inmigración, y los cambios en Interior promovidos por Belloc no son esperanzadores, con lo que proseguirán las identificaciones masivas por el color de piel y no se logrará estabilidad jurídica ni laboral, con este reglamento de la ley de extranjería.

En lo referente a los temas de asilo o refugio, cada vez es más difícil su solicitud con la nueva ley y por lo que se refiere a la cooperación al desarrollo con esos países a través de gobiernos no democráticos, no podrá solucionar ni parchear el desequilibrio estructural, ni crear empleo.

Sobre la creación de oficinas únicas, que unificaran y facilitaran todos los trámites, se han retrasado más de 3 años en el caso de Barcelona y aún no funciona bien.

Por lo que se refiere al último proceso de reagrupación familiar, este no ha permitido a muchos inmigrantes traer a su familia a pesar de llevar aquí años instalados. Las exigencias de contratos de alquiler ante notario y otras discrecionalidades más no han permitido avanzar lo suficiente.

De todas formas, la discriminación que sufren los inmigrantes que residen en este país no sólo es legal por la limitación de derechos que hace la ley de extranjería. Es una discriminación cotidiana, con la policía parando por la calle, cuando necesitan alquilar un piso, cuando les ofrecen la peor categoría en el trabajo, cuando desean entrar en un bar y se lo prohíben, cuando la mirada del autóctono habla de forma xenófoba, o cuando ven las elecciones políticas como algo extraño, ya que no se les permite votar en ningunas.

Después de este repaso a la política de consenso aplicada, la realidad

muestra con toda su crudeza que es necesario otro consenso, basado en una mayor participación social para transformar la actual situación.

Se está dando una gran unidad de criterios entre todas las organizaciones sindicales, ongs cristianas y laicas, AA.VV., grupos de juristas democratas y partidos de la izquierda transformadora, con I.U. a la cabeza, que sitúan entre sus puntos prioritarios estos temas. Esto, nos permite creer que la incidencia sería mayor si hubiera una voluntad unitaria y movilizadora, que dejara a cada organización desarrollar sus campañas y actividades, pero que se centrara en exigir el cambio de la ley de extranjería y medidas para la integración social.

Catalunya: Más de lo mismo

En Catalunya los sindicatos han intentado negociar con la Generalitat, una plataforma con todos los temas en los que tiene competencias, a la cual daban soporte ongs y asociaciones de emigrantes. Se creó una Comisión Interdepartamental presidida por el Sr. Comas con la cual no fue posible el acuerdo al no dedicar partidas concretas en Treball (Formación Ocupacional), B. Social, Vivienda, Sanidad, Cultura, etc.

En cambio, sí que hubo algunas concreciones de filosofía resumidas en un plan Interdepartamental de inmigración y la creación de un órgano de participación llamado Consell Asesor d'Inmigració, que tenía una composición tan descompensada que a partir de las presiones realizadas, han tenido que modificar el decreto en Julio del 94 y ampliar su composición.

El principal problema es la política neo-liberal imperante. Desde las olimpiadas son 3 años de recortes sociales, y resulta imprescindible por lo tanto, acumular más fuerzas para movilizar y presionar de forma sostenida por un cambio de política económica y social a la izquierda. Apenas hay espacio para la negociación sindical, el dialogo existe, pero las medidas son impuestas unilateralmente además de inadecuadas. Las últimas huelgas generales no han sido escuchadas y ahora van por las pensiones.

Sólo en un contexto de movilización social podrá avanzar la situación

de los y las inmigrantes en nuestro país, a la vez que la del resto de los trabajadores y trabajadoras.

El sindicalismo de la diversidad y la inmigración

En esta línea de ser más fuertes para romper el consenso liberal, deben darse una serie de avances en el sindicalismo de clase para abrirse más e incorporar a los trabajadores/as inmigrantes.

Se está avanzando, especialmente en CC.OO, con la declaración congregual de sindicato multiétnico como rasgo constitutivo de la voluntad de agrupar a todos los trabajadores y trabajadoras, con la incorporación de las principales preocupaciones de los inmigrantes en algunas plataformas reivindicativas y la extensión de la actuación asistencial a partir de la red de oficinas del CITE (Centre d'informació a treballadors estrangers).

De todas formas, es necesaria una mayor adecuación del trabajo sindical, teniendo en cuenta la realidad propia de los y las inmigrantes (horarios de trabajo, costumbres, idioma, formación, y otras necesidades), que permita incorporar a la mayoría de los más de 100.000 que existen en Catalunya.

El CITE, ha desarrollado un gran papel en cuanto a la atención y asistencia a las persona inmigradas, prioritariamente en el tema de trámites de legalización que urge a todo inmigrante y de contacto de los inmigrantes con el Sindicato.

En el futuro, el CITE, habrá que re-dimensionarse, para a partir del mismo crear una red de Centros en todas las comarcas de Catalunya. Hemos de ser conscientes, que si ya es difícil para un trabajador de pequeña empresa o de economía sumergida ver la utilidad de organizarse en el sindicato, será más difícil para un inmigrante al añadirse desconocimiento de nuestra cultura, lengua, organización de las Administraciones o incluso de nuestra doble estructura organizativa.

Seguramente sería más fácil, no solo adaptando horarios a sus posibilidades (asambleas fin de semana), sino adaptar organismos como el Cite y sus oficinas, para que en cada comarca encontrasen el espacio, lugar de en-

cuentro, convivencia y actividad intercultural, con grupos de trabajo que se organizasen en torno a los principales puntos reivindicativos de las plataformas (laborales, vivienda, sanidad, educación, etc...) y que son comunes a todos los sectores. Estos grupos estables podrían incorporar a trabajadores y trabajadoras autóctonos y extranjeros que trabajen desde el sindicalismo, para conquistar la igualdad de derechos hasta la plena integración laboral y social.

También resulta imprescindible avanzar en la organización de cursos adecuados a las necesidades de los inmigrantes, que por una parte cubren una imperiosa necesidad de formación integral (idioma, conocimiento entorno y profesional) y que al mismo tiempo facilitan un acercamiento al propio Sindicato.

En los ámbitos territoriales, es muy importante que el Sindicato se relacione con las asociaciones y colectivos de inmigrantes, así como el organizar actos informativos y fomentar su organización y participación en el sindicato.

Por otra parte, existe un gran reto de trabajo para nuestra organización sectorial, para tutelar los derechos, organizar a los inmigrantes en torno a las problemáticas derivadas del trabajo concreto que realizan, combatir todo tipo de discriminación (contrataciones sólo para los del país, etc...) y llevar sus reivindicaciones a la negociación colectiva.

Existen algunas experiencias, como la Federación de Alimentación-Campo, que ya ha incorporado a la mesa de negociación del convenio a representantes elegidos por los inmigrantes del Maresme, o la Federación de Actividades Diversas que está realizando una buena tarea con las inmigrantes del sector servicio doméstico, pero es necesario incorporar a los equipos de trabajo en un futuro inmediato a filipinas, peruanas, etc., representativas entre sus compañeras. Debe tenerse en cuenta que cada año son unas

2000 personas inmigrantes que llegan nuevas a este sector solo en Barcelona.

También a niveles territoriales existen avances en el Maresme, Vallés Or. y Occ, Baix Llobregat, Osona, Lleida y Penedés. Es importante el trabajo desarrollado en la campaña de la vendimia (Vilafranca) y en la fruta de Lleida.

Algunos sectores tienen más densidad de población activa inmigrante, pero la población inmigrante se distribuye por el mismo tejido productivo existente, es decir, la mayoría no está en el campo y la construcción, sino en los servicios, que es lo predominante en Cataluña y no sólo la Hostelería.

En las próximas elecciones sindicales, deben significar un salto cualitativo para la incorporación de delegados inmigrantes, al igual que todo el proceso de incorporación al sindicalismo, deberá reflejarse también en el futuro en su presencia en el conjunto de las estructuras del Sindicato, si no queremos quedarnos en la mera formulación teórica de inter-culturalismo.

El otro sector que puede evolucionar de forma creciente es el de los trabajadores migrantes de la Unión Europea. Hasta hoy han sido sobre todo directivos y ejecutivos, pero cada vez son menos estos y más los técnicos profesionales y cuadros asalariados. La experiencia desarrollada por los profesores de idiomas en CC.OO debe tenerse en cuenta para extender a

otros grupos o sectores específicos.

Además, otra tarea importantísima del sindicalismo está en el terreno cultural, promoviendo el respeto a las otras culturas en esa convivencia sindical o vecinal. El trabajo de sensibilización es fundamental, a partir de talleres contra la xenofobia para delegados/as y afiliados/-as deben incluir iniciativas de intercambio cultural con inmigrantes.

En este terreno, no debe reproducirse el paternalismo ni la asimilación, sino gozar de la diversidad humana. Conocer otras músicas o gastronomías o tener compañeros cristianos es más fácil que ver como compañero de una lucha a islámicos o indús. No forzar los cambios de costumbres, ni de hábitos culturales, porque podría ser contraproducente. Si además de las discriminaciones existentes le añadimos un medio hostil puede producirse una reafirmación obstinada en vez de una evolución más de intercambio.

Alertar pues del peligro que supondría para el movimiento sindical no afrontar con decisión los retos que plantea la inmigración fundamentalmente extracomunitaria.

Todos y todas debemos sentirnos comprometidos y responsabilizados, actuando en consecuencia en nuestro ámbito, eliminando las burlas xenófobas y apostando por la riqueza de la interacción cultural, publicando los materiales en varias lenguas para facilitar la comunicación, difundiendo los derechos conquistados y experiencias de lucha para convencer de la necesidad de organización.

Ejemplos como las últimas elecciones europeas en las que a iniciativa de CC.OO. se organizó una campaña unitaria por el derecho a votar de los inmigrantes, son pasos en la línea pedagógica de ir incorporando, a autóctonos y extranjeros, a la misma lucha de clases, la de todos los trabajadores. ●



Tècnics, professionals i quadres i la renovació⁽¹⁾ del sindicalisme

Angel Crespo*

Un nou sindicalisme per a una nova realitat.

Quan es parla de la necessitat d'un nou sindicalisme, es pot caure en el parany de pensar que el que s'ha fet fins ara no serveix, o bé que el que es pretén és fer una renúncia dels valors i senyals d'identitat col·lectives. El sindicalisme ha estat, amb tots els seus errors i defectes, un element fonamental per l'avenç en les conquestes socials i laborals de la classe obrera, i es tracta d'actualitzar i millorar el sindicat en funció de les noves realitats perquè sigui més útil als treballadors i treballadores.

Ara, ens trobem davant d'un escenari de futur completament nou i potser encara no acabem d'adonar-nos de la profunditat dels canvis en que estem immersos i dels reptes que ens generen política i sindicalment.

Els canvis, com ara la terciarització de l'economia, el creixement de les administracions públiques, la reorganització de la producció, els canvis en l'organització del treball, etc., es sustenten en un creixent desenvolupament tecnològic, tenen un caràcter estructural, i afecten a la producció, al conjunt d'activitats de les persones i també al propi caràcter del conflicte social.

Els mencionats canvis d'una banda, i la profunda crisi econòmica del sistema capitalista, estan en la base de la ruptura del mercat de treball, amb l'existència d'altíssims nivells d'atur i precarietat, que influeixen directament en un nou equilibri entre

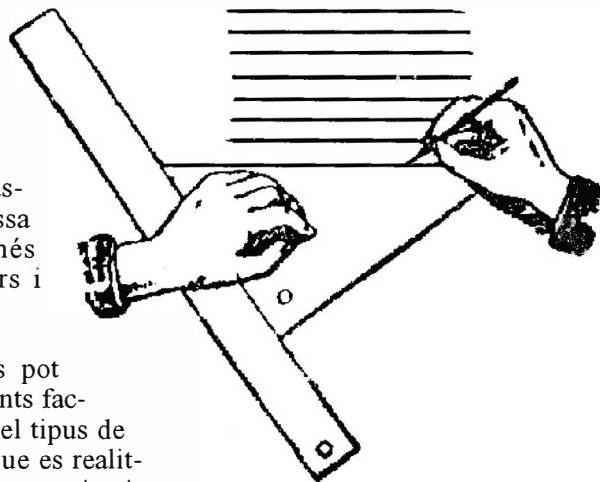
els subjectes del treball assalariat. Aquest s'expressa amb una composició més diversa dels treballadors i treballadores.

Aquesta diversitat es pot donar en funció de diferents factors: la situació laboral, el tipus de contractació, la funció que es realitza, el caràcter de les empreses o institucions on es treballa i sector al que pertanyen, les edats, els sexes o els països de procedència.

Així, els reptes del sindicalisme al llindar del segle XX (un sindicalisme que s'ha mostrat força útil en la defensa dels interessos de la classe obrera tradicional formada per treballadors manuals industrials) són organitzar i representar la diversitat de subjectes del treball assalariat, en uns moments de transformació, amb una profunda desestructuració i fragmentació i on cal donar respostes al repte de donar pistes que permetin la convergència de les reivindicacions i mobilitzacions partint de les particularitats i la diversitat realment existent.

Cal doncs, tornar a pensar el sindicalisme en profunditat, pel que fa al model i també a la línia sindical, redimensionant els valors que han fet del mateix un gran instrument de defensa i d'identitat col·lectiva, com són la solidaritat, la igualtat, la justícia, la llibertat i la democràcia, i incorporant d'altres que arriben de moviments socials com el feminista o l'ecologista.

També suposa, per part del movi-



ment sindical, trencar amb l'assumpció acrítica de la lògica del sistema a nivell de producció, consum i formes de vida en general i les formes concretes entorn de les que construeixen el seu discurs ideològic (mercat, competitivitat, Maastricht, pacte social, etc.).

D'altra banda, cal crear espais d'elaboració i intervenció sindicals específics des del protagonisme de les i els propis afectats posant la democràcia i la participació al centre del projecte, al temps que es rectifiquen tendències burocràtiques/tecnocràtiques que tendeixen a supplantar la democràcia per l'eficàcia al si de les pròpies organitzacions sindicals.

En definitiva, cal un canvi de cultura i pràctiques molt fort en el si del moviment sindical, que ha de passar des d'una concepció industrialista a una més general, des d'una visió homogenitzadora de les realitats laborals al coneixement de les petites realitats, i des d'unes organitzacions centralistes a unes fortament descentralitzades i participatives. En cas contrari entrariem en un camí perillós pel sindicalisme, que aniria cap a una centralització de la contractació, una

* Angel Crespo és Responsable de la Secretaria de Tècnics, Professionals i Quadres de la CONC.

¹ Utilitzo la paraula renovació en el sentit d'actualització, d'investigar com adaptem els ideals, valors i aspiracions tradicionals del moviment obrer a l'actualitat, eliminant allò que hagi caducat i enriquint-los amb importants aportacions d'altres moviments socials com el feminisme i l'ecologisme, però sense perdre la seva perspectiva transformadora. Faig aquesta observació ja que sovint la paraula renovació ha estat i s'utilitza per justificar la renúncia als principis emancipadors i/o per iniciar una deriva cap a posicions de subalternitat en relació al poder.

verticalització dels poders, la moderació reivindicativa i la renúncia a participar en projectes alternatius.

El repte és unificar (que no uniformar) els interessos del món del treball, recomposar la solidaritat i buscar propostes que sumin voluntats. Per això no es pot autolimitar a intervenir en la producció, també ho ha de fer en els àmbits de la reproducció i el consum.

Des de la seva independència, el sindicalisme forma part d'un moviment més ample, el moviment obrer on juntament amb altres organitzacions de la classe treballadora, ha d'assumir responsabilitats en la redefinició d'un projecte amb voluntat de superació del capitalisme, i contribuir a crear teixit social i referents culturals alternatius. La falta de perspectives i de projecte global, contribueix a instal·lar-se en el possibilisme i en la lògica del sistema.

En aquest marc, el propòsit del present article és intentar aproximar-nos a la realitat d'un sector específic, les i els treballadors intel·lectuals², i intentar donar algunes pistes del que al meu entendre s'ha de fer des del moviment sindical per desenvolupar un sindicalisme específic, que incorpori les problemàtiques i reivindicacions de les diversitats professionals i també als seus protagonistes.

Qui son i on estan les i els tècnics professionals i quadres

Definir exactament qui són i què pensen les i els tècnics, professionals i/o quadres, resulta summament complex, ja que sota aquesta definició es troben grups professionals força heterogenis, com poden ser encar-

regats i contramestres, caps administratius, tècnics mitjos o enginyers i llicenciats.

Sobre la seva situació concreta influeixen multitud de factors, com la funció que desenvolupen i la posició en l'escalafó jeràrquic, l'àrea funcional on treballen (administració, producció, etc.), el nivell de formació i titulació acadèmica, la professió, el tipus de contracte, les dimensions de l'empresa i el sector de la mateixa (públic o privat) i l'activitat (indústria, serveis, etc...).

En general la referència més acceptada es la definició de treballadors intel·lectuals que fa l'OIT³, ja que és el suficientment àmplia per donar cabuda a la diversitat de situacions.

Cal tenir en compte, que quan es parla de treballadors intel·lectuals es fa d'una forma àmplia i cal diferenciar-ho de la forma reduïda a que ens referim al parlar d'intel·lectuals.⁴

L'objecte del present article són precisament els tècnics, professionals i quadres que treballen en qualitat d'assalariats i que són la gran majoria dels mateixos, sent precisament un dels segments de treballadors ocupats amb major taxa de salarització (86%).

De totes maneres des de l'àmbit sindical no es pot oblidar el 8,5% d'autònoms i empresaris sense assalariats, entre els quals hi ha realitats molt diverses, des dels professionals lliberals més d'élite a casos d'encobriment de la relació laboral mitjançant subcontractació.

El número total de TPQ a l'Estat Espanyol pot oscil·lar entre 1.800.000

i 2.100.000, és a dir, aproximadament un 16% de la població activa assalariada, que a les grans empreses pot superar el 20-25%. Tenen una alta taxa d'ocupació (92%). Majoritàriament estan en el sector públic (60%), en els serveis (85%) i concentrats en les àrees de més gran desenvolupament econòmic i densitat poblacional.

Les dones tècniques i professionals (sense comptar els quadres), superen lleugerament en número als homes, i trobem fortes diferències entre unes i altres. Les dones troben moltes dificultats per accedir als llocs de més responsabilitat, es concentren més que els homes en el sector públic i especialment ensenyament i sanitat, hi ha un grau de formació més elevat globalment, encara que les titulacions mitjanes són les més freqüents i les de caràcter tècnic les més masculinitzades. A nivell salarial podem trobar que cobren al voltant d'un 60% menys que els homes en els mateixos nivells professionals.

En l'actualitat i de cara al futur, la formació (especialment universitària), es constitueix en un requisit gairebé imprescindible per començar a treballar com TPQ. Això fa que des dels sindicats s'hagi de donar una creixent importància a tot el referit a la formació de professionals, intervenint més com a Sindicat Confederal des del disseny dels plans d'estudi fins a l'orientació sobre possibles sortides professionals. També cal una estratègia específica de treball sindical vers els i les estudiants universitaris i de formació professional.

Com viuen i pensen

El fet professional, les professions, estan adquirint un nou prota-

² Per precisar el concepte de treballador intel·lectual (TI), em semblen útils les acotacions que fa Daniel Lacalle, «Trabajadores intelectuales, sistema social y acción política» (FIM, Madrid 1992). En el present article em centraré en els TI assalariats, als que des del sindicat de CCOO s'els ha definit com a Tècnics, professionals y quadres (TPQ).

³ «a> tota persona amb estudis i formació superior finalitzada o que tingui una experiència reconeguda com equivalent, en un terreny científic, tècnic o administratiu, i

b> que exerceix, en qualitat d'assalariat, funcions amb caràcter predominantment intel·lectual, que comporten l'aplicació a un alt nivell, de facultats de judici i d'iniciativa que impliquen un nivell relativament elevat de responsabilitat.»

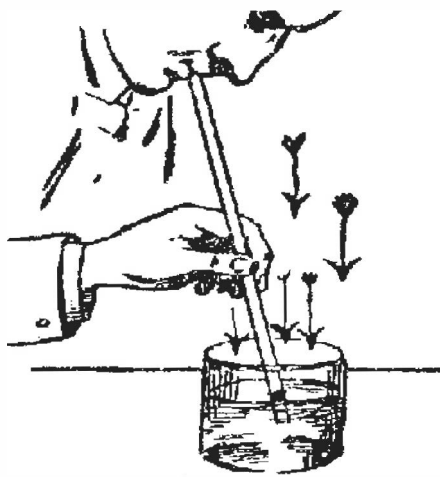
S'inclou també a aquelles persones que responen a les característiques indicades i « assumeixi, per delegació de l'empresari i sota la seva autoritat, la responsabilitat de preveure, dirigir, controlar i coordinar les activitats d'una part de l'empresa o institució amb la facultat de comandament corresponent, excloent els directius amb àmplia delegació de l'empresari.»

Recopilación de principios y «buenas practicas» relativos a las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores intelectuales. OIT Noviembre 1977. En Yves Delamotte. El personal jerárquico de las empresas en un mundo en transformación. Informes OIT. Ministerio de Trabajo y S.S. 1989

⁴ Veure la delimitació dels termes que es fa a: Daniel Lacalle, TRABAJADORES INTELLECTUALES, SISTEMA SOCIAL Y ACCION POLITICA (pag.469-470). En perspectivas del socialismo hoy II. FIM (1992). En general me parece muy interesante todo el artículo.

gonisme com a element d'identificació col·lectiva. Aquest fet no es limita a les professions més tradicionals com podrien ser les vinculades al dret o la medicina, amb una gran tradició corporativa. Cada cop més, les noves ocupacions aspiren a crear elements d'identitat professional, a regular l'accés acadèmic a la professió (preferentment a nivell universitari) i a adquirir alguns símbols del «status» de les professions com poden ser les organitzacions professionals.

L'exercici lliure de la professió (ja sigui individual o col·lectiu), tot i sent molt minoritari (poc més de l'1% de la població ocupada i el 10%



del total de TPQ) i de difícil accés, exerceix una gran atracció sobre el conjunt de professions, inclús per aquelles on la pràctica lliberal pràcticament no existeix.

Les élites professionals, (constituïdes principalment per professionals lliberals), juguen un paper de referent en quant a les formes de vida, nivells de consum i pautes de comportament del conjunt de tpq, dels que una bona part s'autoconsideren com a «classes mitges» i tenen aspiracions de mobilitat ascendent en l'escala social.

Cal destacar també que els tècnics, professionals i quadres, són dels sectors amb més alta participació política i social, d'una banda impulsant i recolzant diversos moviments socials progressistes i d'altra a través de la xarxa de relacions de poder institucional i econòmiques on hi ha algunes professions i professionals fortament implicats.

A nivell de treball, la revolució tecnològica i les mutacions en les formes de produir i treballar afecten al conjunt de treballadors i treballadores, però de forma molt especial a aquells que exerceixen com a tècnics, professionals i quadres, ja que ocupen un paper central en relació al potencial tècnic, industrial i científic del país. Les funcions que exerceixen en la recerca, l'educació, la gestió o la producció de bens i serveis tenen repercussions sobre el conjunt de la societat.

Des del sindicalisme cal oferir-los espais on a més de tractar les seves problemàtiques i reivindicacions materials i professionals, puguin aportar els seus coneixements, les seves capacitats i esforços per contribuir a l'elaboració de propostes alternatives mobilitzadores, front aquesta societat basada en l'explotació de les persones, l'expoliació de l'entorn, el consum, la injustícia i insolidaritat.

Situació laboral

Una diferència clau dels tpq respecte a d'altres treballadors i treballadores, és el paper que juguen en els processos d'investigació, producció, gestió i comercialització de bens i serveis, així com el lloc que ocupen en l'escalafó jeràrquic.

Aquest fet condiona el conjunt de situacions i problemàtiques dels tècnics, professionals i quadres, genera un relatiu privilegi en comparació amb la resta del personal, i sovint els fa aparèixer com a part de la direcció de l'empresa.

Malgrat algunes opinions que els situen com una subclasse de privilegiats amb interessos equidistants d'empresaris i treballadors, comparteixen moltes de les problemàtiques de la resta de treballadors i treballadores, alhora que tenen d'altres específiques. Això es dona encara més, en el marc d'un procés generalitzat de precarització dels llocs de treball, del que els TPQ no estan exclosos, assolint nivells d'atur, precarietat i subocupació desconeguts fins fa poc temps, especialment entre els joves, les dones i els més veterans.

Un element central alhora de par-

lar sobre la seva situació laboral, és la desregulació, ja que cada cop, son més els que en la pràctica, estan exclosos de la negociació col·lectiva.

Els sistemes de retribució, els horaris i la jornada de treball son cada cop més individualitzades, sovint sotaconceptes com el de «plena dedicació». Els sistemes de promoció i carrera professional a la pràctica no existeixen, i queden a expenses de la lliure designació empresarial.

D'altra banda, un tema molt important per la majoria de tpq com és la formació i actualització de coneixements professionals, no està suficientment regulat i sovint han de fer-ho pel seu compte i en el seu temps lliure.

També tenen problemes específics en el terreny de la salut, la mobilitat, les discriminacions per raó de sexe i/o d'opinió, les responsabilitats derivades del seu treball o els drets de propietat intel·lectual, etc.

De fet cada cop més, estant inserits en engranatges burocràtics molt jerarquitats, amb una parcel·lació de tasques que els fan perdre visió global sobre els processos i autonomia en el seu treball.

Un esment especial cal fer en el cas de les dones. Constituïnt una part molt important del conjunt de TPQ (més del 40% tenint en compte que en general els quadres són homes), estan pràcticament relegades dels llocs de comandament, en general ocupen categories que podríem anomenar femenines i en funcions similars poden arribar a cobrar fins un 60% del sou dels homes. En general pateixen d'uns sistemes de valoració del treball força impregnats de valors masculinitzats com poden ser la competitivitat, la plena dedicació, etc., així com la presumpció per part dels empresaris que no tenen els mateixos nivells de disponibilitat que els homes.

El cert és que els i les tècnics, professionals i quadres, tenen cada cop un major pes en el món del treball assalariat i que estan afectats per multitud de problemes, uns comuns a la resta de treballadors i treballadores i

d'altres específics, vinculats al seu paper i les seves funcions en les empreses.

Actituds sindicals

Els tècnics, professionals i quadres, són més proclius a posicions corporatives i individuals que al sindicalisme de classe, encara que en parlar d'adhesió sindical, el problema avui, no se situa tant en un dilema entre sindicalisme de classe i sindicalisme corporatiu i si com un rebuig al sindicalisme, o millor dit de l'oferta sindical actual.

Les actituds sindicals de les i els treballadors intel·lectuals, estan condicionades per la seva posició en l'empresa, pels alts nivells d'individualització i per la desconfiança vers els sindicats, als que veuen com a representants dels sectors més dèbils i tenen la percepció de que les seves reivindicacions no les consideren prioritàries.

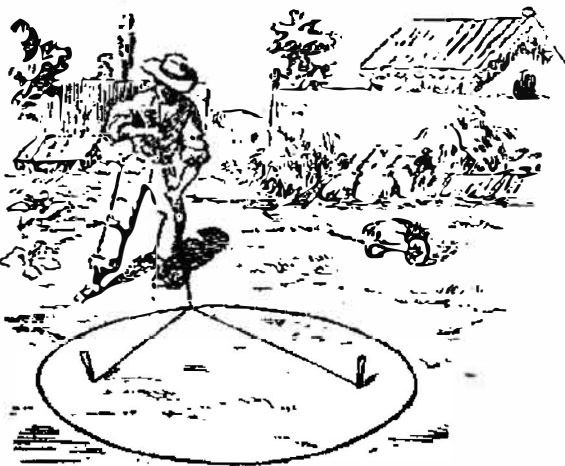
Això fa que la negociació col·lectiva només la vegin com una de les seves estratègies per millorar les seves condicions materials, però, donant més importància a la negociació individual. De fet, cauen en el parany de pensar que per aquesta via poden arribar als privilegis de les élites professionals i aquests fet actua de disgregador de l'acció col·lectiva.

El sindicalisme ha d'estar més atent i sensible als canvis que es produeixen i els efectes que tenen sobre els i les TPQ, de les noves problemàtiques i nous reptes. Cal que des dels sindicats es presti més atenció a aquests sectors si no es vol deixar-los de fet en braços dels empresaris.

Crear espais específics, per fer sindicat general

Resulta evident que és necessària una acció sindical específica sobre aquests grups professionals, ja que la seva situació en els processos productius, les seves problemàtiques i la percepció que tenen de la seva realitat laboral, fa que sigui diferenciada de la resta de treballadors i treballadores.

Mitjançant aquesta acció, s'ha de buscar la reunificació dels interessos de tots i totes les assalariades i mostrar els límits reals que té l'acció individual. La diferència es un fet constatable i el sindicalisme enloc de negar-la ha de procurar que no es converteixi en contraposició o conflicte, sinó que sigui el punt de partida per la col·laboració i la construc-



ció de la nova identitat de la classe treballadora.

Un projecte sindical de classe, avui no es pot desenvolupar sota pressupostos d'altres moments històrics, representant només a una part dels treballadors (homes, fixes, mitjana edat, oficials industrials, etc.), i haurà de ser més flexible i superar vells prejudicis a l'hora de tractar les problemàtiques de TPQ, alhora que cal implicar-los en l'elaboració i defensa de les seves reivindicacions, sense que les mateixes es dilueixin en les generals.

S'ha de partir de la seva funció en els processos productius i les seves responsabilitats professionals, juntament amb la defensa d'una ocupació estable, de qualitat i remunerada d'acord amb les funcions i la qualificació.

També resulta essencial la lluita per la democràcia en l'empresa, entès com a element de participació, igualtat d'oportunitats, transparència, però també com a redistribució de poders lligat a les realitats concretes i reptes que ens planteja la renovació del procés productiu.

Les i els tècnics, professionals i quadres són imprescindibles, pel seu número i pel seu paper, a l'hora de conformar qualsevol alternativa de poder sindical en l'empresa i per tant cal fomentar la seva participació i capacitat de decisió en les organitzacions sindicals en el marc d'empresa, als òrgans unitaris dels treballadors i a les comissions negociadores, el que de bon segur contribuirà a facilitar la seva identificació amb les problemàtiques tractades.

Es un repte del moviment sindical impulsar una nova cultura de classe i sindical, que concebi la diversitat de realitats i experiències i el pluralisme de les seves idees com una font d'enriquiment i no pas de dificultats, que signifiqui un veritable impuls a un sindicalisme que pretengui connectar i representar al conjunt assalariat, en definitiva mantenir la voluntat de fer un sindicalisme general partint de la diversitat.

Per això es necessari concebre l'organització no com una eina rígida i definida per sempre, sinó com un instrument flexible, al servei d'una acció sindical cada cop més operativa i eficaç, incorporant al conjunt de protagonistes de la mateixa.

En aquest sentit és necessari establir espais que permetin la reflexió i l'acció específiques a diferents nivells, d'empresa, sectorial, intersectorial i professional que serveixin per anar construint identitat sindical d'aquestes professions i categories i també amb la resta de treballadors i treballadores.

En definitiva ens cal un sindicalisme que permeti a tots els i les treballadors (independentment del tipus de contracte, color, sexe, empresa...) identificar-se com a components d'un grup social i construir un subjecte conscient i crític, amb capacitat de projecte alternatiu: la classe treballadora. ●





Solidaridad

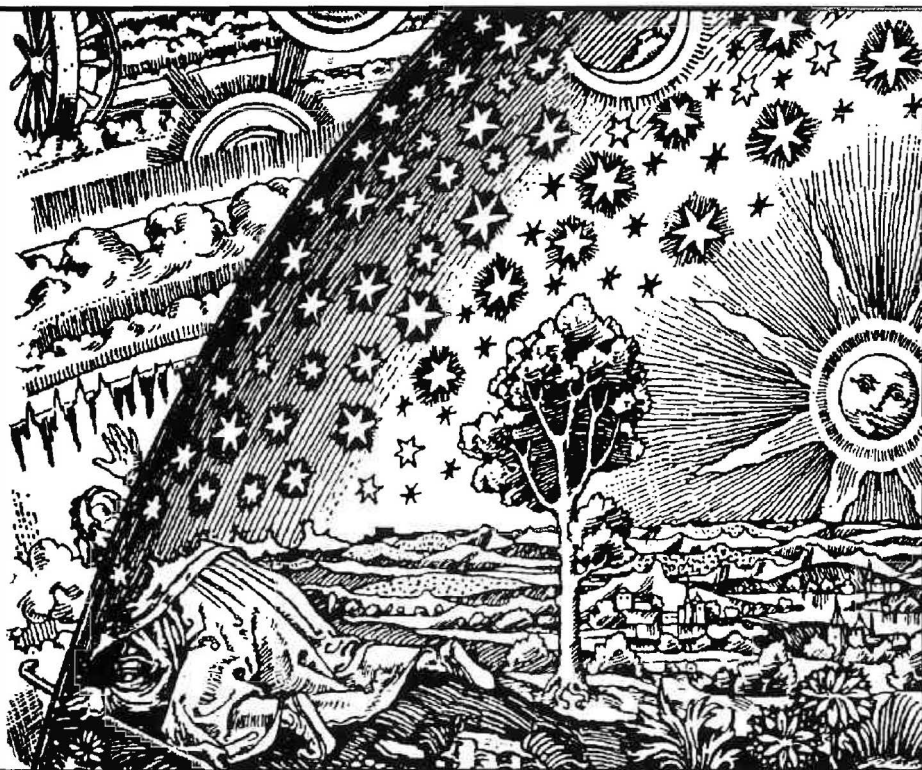
Los mineros están locos,
locos, locos, tralará.
El Gobierno les ha dicho:
- *Qué pretenden, tralará?*
Los mineros locos, locos,
ya no quieren contestar
porque a todas sus razones
contestan: -*Se estudiará
lo que ustedes nos proponen.*
Y todo es más esperar.
Los metalúrgicos dicen:
- *Nos tenemos que sumar.*
Tralará.
Y crece la primavera
de la solidaridad.
- *Pero ustedes, ¿qué pretenden?,*

les dicen los mandamás.
*Cursen sus reclamaciones
por el conducto legal.*
Tralará.
Los metalúrgicos dicen:
- *Ya se puntualizará.*
*Ahora vamos a la huelga
por amor y lealdad.*
Tralará.
- *Expóngannos sus razones.*
- *No hay razones, tralará.*
- *Es una broma?*
- *Es el canto
de la solidaridad.*
Tralará.

Gabriel Celaya

Subscriu-te a Realitat

Per descobrir
la part oculta
i essencial
dels fets
històrics,
socials,
econòmics
o culturals...



Si actualment gaudeixes d'una subscripció a la nostra revista, renova-la i estimula a d'altres per a que es suscribeixen.

Y si encara no ets subscriptor, anima't. Retalla o copia el cupó adjunt i envia'l a:

REALITAT,
Portal de l'Àngel, 42, 2^{on}
08002 Barcelona.
Tel. 318 42 82

Així podràs rebre REALITAT directament al teu domicili i contribuiràs a millorar i ampliar la potència d'una veu que, segurament, té resonàncies de la teva pròpia veu.

Subscripció

- Desitjo subscriure'm a la revista REALITAT.
- Faré efectiu l'import de la subscripció que assenyalo, mitjançant domiciliació bancària.

PREUS DE LES SUBSCRIPCIONS:

- Catalunya i Espanya, anyal 3500.-
- Resta del món, anyal 5000.-
- Subscripció semestral 2000.-
- Subscripció d'ajuda, anyal 5000.-



NOM: _____

ADREÇA: _____

D.P.: _____

POBLACIÓ: _____

TELÈFON: _____

DADES BANCÀRIES:

TITULAR (Compte/Llibreta): _____

BANC/CAIXA: _____

AGÈNCIA NÚM.: _____

NUM. Compte/Llibreta: (Omplir les 20 xifres)

Entitat

Oficina

DC

Nº cuenta

a

de

de 199

SIGNATURA: _____

Envieu-lo a: Realitat, Portal de l'Àngel, nº 42, 2^{on} 08002 Barcelona

“Para que una civilización científica sea una buena civilización, es necesario que el aumento de conocimiento vaya acompañado de un aumento de sabiduría.

Entiendo por sabiduría una concepción justa de los fines de la vida. Esto es algo que la ciencia por sí misma no proporciona. El aumento de la ciencia en sí mismo no es, por consiguiente, bastante para garantizar ningún progreso genuino, aunque suministre uno de los ingredientes que el progreso exige”.

Bertran Rusell.

La Perspectiva Científica

