

# El modelo sindical de la nueva Confederación



## El modelo sindical predominante

La aceptación de la lógica de la competitividad y la subordinación al crecimiento económico, por parte de determinados sindicatos (sobre todo los autodenominados mayoritarios) conduce a un consenso general entre sus objetivos últimos y los de la patronal y las instituciones del Estado. Este consenso parece que ha sustituido, en gran medida, al tradicional conflicto entre personas trabajadoras y patronales/aparatos del estado. Supone una institucionalización de las organizaciones sindicales que implica frenar, contener y suavizar los efectos de los conflictos inherentes al capitalismo. Al mismo tiempo, este amortiguamiento de los conflictos y la búsqueda de salidas basadas en el consenso básico de objetivos, entre los que deberían ser antagonistas, está produciendo una importante disminución del potencial de movilización de las clases trabajadoras.

La institucionalización ha supuesto una serie de privilegios: la entrada en organismos públicos, liberaciones sindicales, subvenciones, propiedad de inmuebles, etc., con repercusiones de importancia sobre estos sindicatos. La firma de acuerdos y la toma de decisiones por parte

de los dirigentes, necesita de una capacidad de control del aparato burocrático para que puedan disponer de una autonomía de acción con respecto a la opinión de sus bases. Se utiliza la adhesión inquebrantable a unas siglas para asegurar a los Gobiernos la "Paz Social" con la aceptación de acuerdos sin someterlos a debate entre su afiliación y mucho menos entre los trabajadores y trabajadoras afectados.

La profesionalización de técnicos sindicales en las negociaciones provoca una pérdida de contacto con las bases y crea la conciencia de ser parte del poder. La reiteración en la firma de acuerdos muchas veces no explicados a los trabajadores y trabajadoras, así como su espectacularización en los medios de comunicación produce el reconocimiento de pertenencia a esa clase virtual de "tecnócratas" que gobiernan el país, desligándose de los intereses que representan.

La institucionalización refuerza el poder de interlocución, pero no tiene como consecuencia el fortalecimiento interno con afiliación y con estructuras sólidas en la base. Una legitimación institucional puede devenir en una progresiva deslegitimación social y en una potenciación de una cultura de delegación. En líneas generales se potencia un sindicalismo de gran

La característica principal que define el modelo de La Confederación Intersindical es su naturaleza asamblearia y participativa. La práctica asamblearia es la garantía de hacer un sindicalismo pegado a la realidad.



También hubo espacio para la reivindicación. Concentración en la estación de Salamanca en apoyo al paro de estaciones convocado por el SF

aparato y conciliador, en vez de uno reivindicativo y alternativo.

Otra característica del modelo sindical predominante es que cada vez más su ámbito de actuación se dirige a ciertos sectores de la clase obrera que se encuentran en una situación de mejores condiciones laborales que a los realmente más necesitados. Cada vez tienen más peso en estos sindicatos los trabajadores de las grandes empresas y sobre todo los del ámbito de las Administraciones Públicas: Enseñanza, Sanidad, Administración Central, Local, Autonómica... Mientras que apenas se atiende a los sectores más desprotegidos como los de las pequeñas empresas, los de trabajo precario sobre todo las mujeres, las personas en paro, inmigrantes... En el caso de nuestra organización es algo lógico por el origen sectorial del que procedemos y el mayoritario en la actualidad, pero debemos de ir, en la medida de nuestras posibilidades, interviniendo en la defensa de estos sectores más discriminados si no queremos acabar practicando el mismo tipo de sindicalismo que criticamos en los sindicatos institucionalizados. Por ello es necesario ejercer la autocrítica y evitar la autocomplacencia para preservar el análisis objetivo de la realidad.

La persistencia de esta lógica de la institucionalización hace que se acabe evaluando como bueno aquello que beneficia al sindicato y a sus dirigentes, en lugar de que sea bueno para el sindicato aquello que beneficie a los trabajadores.

### Nuestro modelo asambleario

La característica principal que define el modelo de La Confederación Intersindical es su naturaleza asamblearia y participativa. La práctica asamblearia es la garantía de hacer un sindicalismo pegado a la realidad. No obstante, no se debe ocultar que dicho modelo coexiste con una realidad en la que son mayoritarias las actitudes de delegación frente a las de participación. Debemos ver como un problema la escasa presencia y la casi nula participación, en muchas de las asambleas.

El reto que hay que superar es, a partir del reconocimiento de las dificultades por las que atraviesa el modelo participativo, encontrar fórmulas que respeten y potencien los componentes últimos del asamblearismo, como la libre circulación de la información, la participación, el pluralismo y la toma colectiva de decisiones.

No podemos sentirnos satisfechos con



complimentar burocráticamente nuestras "obligaciones asamblearias" sino que debemos instar a la participación y al control de la organización desde todos los ámbitos: los centros de trabajo (a través de los representantes de centros) y con el apoyo a las iniciativas de los propios trabajadores y trabajadoras, los foros de discusión en aquellas secciones sindicales de grandes dimensiones y dispersas geográficamente, el esfuerzo por la circulación de la información...

Ser consecuente con la naturaleza asamblearia exige disponer de la suficiente información. Se trata de impregnar de realidad los análisis de los problemas, ser capaces de realizar valoraciones ponderadas de los mismos y ser conscientes de las posibilidades reales de avance. La construcción de un discurso alternativo sólo es posible desde una posición crítica con la realidad, sin caer en dogmatismos.

El pluralismo es un elemento esencial para poder analizar los múltiples aspectos de la realidad, para llegar a elaborar posiciones matizadas, coherentes y complejas, para huir de la unilateralidad y de los esquematismos. Para ello, es necesario crear un clima de confianza para que se puedan defender las posiciones propias con total tranquilidad, en el que se sepan recoger las aportaciones positivas de puntos de vista distintos y en el que desaparezcan los prejuicios.

Debemos clarificar el papel de las asambleas, las de personas afiliadas, responsables últimas de las decisiones del sindicato, y de las asambleas generales de trabajadores y trabajadoras, de participación y consulta. Estas asambleas generales en los centros de trabajo, también deben marcar las decisiones de la organización, siempre que no contradigan principios básicos de la misma y que, en ellas, estén representados los intereses colectivos y no sólo los corporativos de una parte del total de trabajadores y trabajadoras.

En todo sector profesional es inevitable la tendencia a la solidaridad interna y a la defensa de los intereses de cuerpo que pueden caer con cierta facilidad en el corporativismo. Nuestra naturaleza sociopolítica y de clase debe poner un claro límite a estas tendencias en la medida en que entendemos que toda demanda específica debe ser leída en el marco de un modelo que defiende a ultranza los servicios públicos y en el marco de los intereses de los sectores sociales más desfavorecidos. No se trata tanto de establecer un filtro a las demandas que desde las asambleas nos puedan llegar (aunque también) como de extender esta lectura sociopolítica, colectiva, solidaria y de clase, y por lo tanto, compleja y relacional, donde se analicen los asuntos desde la diversidad de situaciones laborales y sociales, en cada uno de los actos que convoquemos.



En este modelo sindical es necesario delimitar las responsabilidades en sus diferentes ámbitos, de tal manera que el ejercicio de la práctica asamblearia no sirva de pretexto para la ausencia de debate y decisión en los órganos sindicales.

#### Sindicalismo de gestión / sindicalismo reivindicativo

Un sindicato debe ser capaz de conciliar la reivindicación de soluciones a los problemas laborales con la prestación de servicios básicos que faciliten la acción sindical, al tiempo que contribuyen a la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Debemos ser capaces de resolver multitud de problemas concretos. En este sentido, como ejemplo, es importante contar con buenos servicios jurídicos o disponer de una prensa sindical -escrita o electrónica- rápida, diversa y de calidad, que sirva para informar y para difundir nuestras propuestas, o garantizar la atención personal.

La formación laboral permanente, especialmente la que tiene que ver con el desempeño del puesto de trabajo, es una responsabilidad de la patronal, pero existe otro tipo de formación que debe ser responsabilidad de la organización sindical: aquella que persigue adquirir una cultura solidaria, crítica y transformadora. Se trata, en suma, de concebir el sindicalismo como un instrumento que genere una

capacidad de respuesta frente a una sociedad cada vez más configurada en torno al individualismo, el beneficio privado, el consumismo y la insolidaridad.

En demasiadas ocasiones, ante la inhibición, en sus obligaciones formativas, de las empresas y las administraciones, nuestras organizaciones se ven forzadas a asumir actividades formativas como única forma de que su afiliación acceda a ellas. En ese caso, debemos garantizar la utilidad y calidad de la formación, que sus contenidos respondan a los valores y líneas de trabajo que defiende la organización, la transparencia y publicidad en la gestión económica y la renuncia expresa a hacer de la formación una fuente de clientelismo o de financiación paralela. La asunción de actividades formativas tampoco puede eliminar de nuestras reivindicaciones la petición insistente y continua de que esta función sea asumida por quien le corresponde: la patronal y las administraciones.

Conviene no confundir los servicios que debemos asumir, con los que se ofrecen desde otras perspectivas sindicales que poco tienen que ver con la información o con la protección de derechos laborales y se parecen más a los que se dan desde las cooperativas de usuarios, seguros, viviendas o vacaciones, desviando trabajo y esfuerzos de las tareas fundamentales que debe marcarse cualquier actividad sindical.

---

La Intersindical es independiente de las distintas Administraciones, de la Patronal y de cualquier organización o institución social, sindical, política o religiosa. Sólo desde una verdadera autonomía puede responder a las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras.

---

Los acuerdos que culminan una negociación no son patrimonio de nadie, ni de la patronal (o administración) ni de las organizaciones sindicales firmantes.

## La negociación

La negociación se ha convertido en el principal (a veces único) cauce para la consecución de mejoras laborales. Ahora bien, la forma de entender la negociación diferencia unos modelos sindicales de otros. Una negociación que niegue el conflicto de intereses y en la que, por tanto, exista connivencia entre la patronal/Administración y los sindicatos conlleva la anulación de la capacidad de movilización y de presión sindical. En la medida que se pierde el vínculo de los trabajadores y trabajadoras con los sindicatos, difícilmente son percibidos por aquellos los resultados concretos de las negociaciones, lo que a la larga redundará en el descrédito de éstos y de su capacidad de incidencia, pero sobre todo de su capacidad real de representación con lo cual, paulatinamente, se abre camino un proceso de sustitución de los intereses generales por los particulares de las cúpulas sindicales o de las propias organizaciones.

Por el contrario, una negociación no sólo debe servir para la consecución de las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras, sino también para reforzar el vínculo entre los sindicatos y sus representantes. Para ello deben establecerse desde el principio los mecanismos de seguimiento y de decisión colectiva sobre los resultados y sobre el propio proceso. Transparencia, información y consulta son los compromisos que el sindicato debe asumir al afrontar una negociación. Es necesario recuperar el papel del sindicato como portavoz de los trabajadores y trabajadoras en la negociación, frente al papel que juega el representante burocrático del sindicato.

Los acuerdos que culminan una negociación no son patrimonio de nadie, ni de la patronal (o administración) ni de las organizaciones sindicales firmantes. En tanto que afectan a todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito, se debe poder actuar de idéntico modo respecto de cualquier acuerdo, haya sido o no firmado por una organización en concreto. No firmar un acuerdo no exime de reclamar la aplicación de sus aspectos positivos, y firmarlo no debe conducir a eliminar toda actitud crítica o a ignorar sus aspectos negativos.

Cuando nos enfrentamos a negociaciones deben quedar claros algunos términos que faciliten la labor de las personas que representan a la Confederación. Es necesario encauzar el debate para que sea posible la existencia de una libre y amplia comunicación de ideas.

Las personas que representan a La Intersindical en las mesas deben saber con antelación cuáles son los límites marcados para inclinarse por una posición u otra. Esto implica toda una labor previa de consulta y decisión, de intentar prever las posibles propuestas o contrapropuestas de las administraciones o las patronales y las posiciones de las otras organizaciones sindicales.

No nos podemos enfrentar a las negociaciones con criterios maximalistas rígidos, sin valorar las diferentes circunstancias, que a largo plazo aboquen fundamentalmente en la frustración. La respuesta final debe darse tras un análisis pormenorizado de qué supone de avance, de si tiene o no contrapartidas negativas, de si se sale reforzado o debilitado de la firma, de si aumenta o disminuye la moral para futuras movilizaciones. En todo caso, siempre hemos defendido la necesidad de consulta a todo el personal implicado y que sean las asambleas quienes decidan de forma mayoritaria la postura a tomar por el sindicato si en el acuerdo que se propone no está claro el logro de los objetivos mínimos planteados por el colectivo.

## Sindicalismo autónomo y plural

La Intersindical es independiente de las distintas Administraciones, de la Patronal y de cualquier organización o institución social, sindical, política o religiosa. Sólo desde una verdadera autonomía puede responder a las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras. Por todo ello,

las relaciones entre La Intersindical, la Administración y la patronal, estarán regidas por una verdadera independencia de criterio e intereses.

No cabe ninguna duda de que existe una relación directa entre la pérdida de capacidad reivindicativa de los grandes sindicatos y su dependencia económica de las subvenciones directas o indirectas. Locales, liberaciones y personal contratado dependen fundamentalmente de recursos ajenos y de que la administración mire para otro lado en la gestión de los fondos recibidos. El dinero entregado para formación permanente constituye, en el ámbito general, el grueso de las subvenciones responsables de vigente amordazamiento y entreguismo de los grandes sindicatos. La Intersindical garantizará, en la medida de lo posible, su funcionamiento sobre la base de las cotizaciones y el trabajo sindical de la afiliación de quien, fundamentalmente, debe y quiere depender. Sin menoscabo de reclamar un trato no discriminatorio cuando realicemos actividades en las que, reglamentariamente, esté contemplada su subvención parcial o total.

No sólo debemos garantizar la autonomía frente a los aparatos del Estado y la Patronal. Renunciamos explícitamente a un modelo sindical "correa de transmisión" de determinados grupos políticos. Incluso de aquellos con lo que coincidamos recurrentemente en las acciones unitarias. Consideramos una riqueza la pluralidad de ideologías políticas, dentro de lo que podríamos denominar izquierda social, que se encuentran en nuestra organización.



Es una mala tradición el hecho de contar con organizaciones sociales que actúan como extensiones de los partidos políticos. Eso acaba determinando la política sindical en función de los intereses partidistas y no de los intereses de las personas trabajadoras. Demasiadas veces un sindicato, u otro tipo de organización social, ha cambiado sus posiciones en función de quien dirigía en cada momento una administración o un gobierno. Eso no es autonomía, eso es sumisión al poder político, aunque sea de "los nuestros".

La pluralidad, la confrontación de ideas, el debate... son asumidos, como aspectos positivos, de forma natural en nuestra concepción organizativa. No pretendemos ser el sindicato oficial de ninguna opción política aunque sí queremos ser la expresión organizativa unitaria del sindicalismo progresista (igualitario, asambleario, reivindicativo, feminista, defensor de los servicios públicos...)

### Un modelo sindical sin profesionales

Frente a la profesionalización de los dirigentes de las estructuras sindicales al uso, La Intersindical apuesta por el control democrático de la actividad de las personas que asumen la representatividad sindical.

La empresa o la administración concreta, en el caso de las empleadas y empleados públicos, deben ser los centros de la acción sindical y de donde salgan las

propuestas y decisiones sindicales. Nos estamos acostumbrando demasiado a que los acuerdos o los desacuerdos sean decididos por las cúpulas sindicales. No hay un trabajo de información y consulta cotidiano en los centros de trabajo. Hasta las huelgas se convocan por fax o a través de los medios de comunicación.

El hecho de centralizar cada vez más los ámbitos de negociación conlleva el fortalecimiento de los niveles superiores de dirección y el debilitamiento de la participación, a la creación de una élite de expertos técnicos sindicales que sustituye, en la práctica, las decisiones democráticas. A los trabajadores y trabajadoras no les queda más que aceptar como buenas las decisiones tomadas por las direcciones sindicales.

Esta forma de entender la práctica sindical se retroalimenta y cuando más tiempo se lleva teniendo responsabilidades más recursos se tienen para seguir en el "puesto", mejor se conoce a los interlocutores de la administración y de la patronal y más consciencia se adquiere de formar parte de los sectores dirigentes del Estado, el País, la Región, la Administración o la gran empresa de turno. Al mismo tiempo se sigue educando en la cultura de la delegación y la pasividad.

La no profesionalización implica la renuncia expresa a obtener privilegios de la situación que, en un momento dado, puedan tener ciertas personas con representatividad sindical.

Esta apuesta no debe significar la falta de formación sindical. Se debe hacer un esfuerzo de formación de cuadros sindicales que, aunque las personas cambien, asegure una continuidad en la acción sindical, y la posibilidad de hacer propuestas argumentadas y análisis serios. Esta tarea no es fácil, pues al contrario que en el otro modelo, se trata de trabajadores y trabajadoras que en un momento de su vida adquieren responsabilidades sindicales más allá de la participación cotidiana en el trabajo y la toma de decisiones del sindicato.

Asegurar la adecuada renovación de los cuadros sindicales y la formación de los mismos debe ser un objetivo a corto y medio plazo. Debemos fomentar las escuelas y encuentros sindicales en contextos que favorezcan la convivencia y la comunicación. No podemos dar por buena la renovación sin calidad. Hay que encontrar el equilibrio entre el nivel de formación sindical de las personas representativas de La Intersindical y su renovación.

### La movilización

La huelga ha sido y es uno de los instrumentos fundamentales de lucha de la clase trabajadora. Sin embargo, dada la experiencia reciente, conviene hacer algunas reflexiones. Los sindicatos mayoritarios están usando la huelga, fundamentalmente, para sus propias finalidades e intereses. Por otro lado, su concepto de la huelga, puesto de manifiesto en la forma de organizarla e impulsarla, deja mucho que desear. Desde su planteamiento, es la cúpula sindical la que decide y convoca y la que considera cuáles son los motivos para ir a la protesta.

Desde actitudes como la que acabamos de describir, la movilización no surge desde abajo, como una demanda y una inquietud de las bases, sino que viene de una decisión tomada desde arriba, desde los comités ejecutivos de los sindicatos.

Desde nuestro modelo sindical la decisión de ir a la huelga, o de realizar cualquier otra movilización en la que se quiere implicar al mayor número de personas, no es fruto de la mente clarividente de unas élites sindicales, sino el resultado de la conciencia y la acción de los trabajadores y trabajadoras. Por ello una tarea fundamental, previa a cualquier otra, debe ser la de informar y concienciar. En el caso de convocatorias unitarias, se debe evitar esta forma sumaria de convocar huelgas y tratar de llevar a los otros sindicatos a procesos asamblearios conjuntos que consigan la mayor implicación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones y en la organización de las movilizaciones.

Por otro lado no podemos entender la huelga clásica como único medio de movilización. En estos años hemos impulsado movilizaciones que van desde la concentración en la puerta del centro de trabajo, a la hora del desayuno, la recogida de firmas o los bombardeos de correos electrónicos a determinadas direcciones.

Debemos mantener la mente abierta a nuevos modelos de movilización, cuyo objetivo fundamental, además de conseguir las mejoras que demandan los trabajadores y las trabajadoras frente a la patronal y la administración, es también demostrar el seguimiento y el apoyo a determinadas reivindicaciones. Y más en el caso de las Administraciones Públicas donde no hay una "patronal" a la que una huelga le suponga ninguna pérdida económica directa.

Es muy importante, en las movilizaciones desde los Servicios Públicos, tener en cuenta a la ciudadanía que pueda ser afectada.





tada y explicarle, de forma prioritaria, las razones que nos llevan a realizar las acciones decididas. Nunca deben convertirse en enemigos, más bien al contrario, deben ser un argumento más y un apoyo en defensa de nuestras reivindicaciones.

Ese cuidado no debe confundirse con la aplicación abusiva de los denominados "servicios mínimos", aplicados por gobiernos y patronal que, en la práctica, restringen, cuando no impiden, el derecho a la huelga e intentan criminalizar, ante la opinión pública, a las personas trabajadoras por ejercer este derecho. Los servicios mínimos, es decir, esenciales, deben ser únicamente aquellos absolutamente imprescindibles para asegurar la integridad física y psíquica de la población y no convertirse en justificación para atacar el ejercicio de este derecho.

Otro aspecto a tener en cuenta es que las personas que decidan secundar una movilización deben ser conscientes de qué es lo que apoyan y cuáles pueden ser las salidas del conflicto. Incluso tienen que ser conscientes de que apoyan determinadas movilizaciones que no tienen una solución inmediata. Ser reivindicativos no significa llevar al personal a callejones sin salida, al menos sin su conocimiento y consentimiento.

Tampoco se pueden utilizar las movilizaciones para luego firmar o conseguir beneficios que poco tienen que ver con los motivos iniciales del conflicto. Tiene que haber una relación directa y real entre los llamamientos a la movilización y los procesos negociadores y reivindicativos.

### La unidad sindical

La pretensión de lograr la unidad de los trabajadores y trabajadoras está en el origen del sindicalismo, y se ha manifestado desde entonces como uno de los símbolos más significativos de nuestro modelo. Trabajar por la unidad sindical requiere definir su significado, ya que todos los sindicatos aspiran, de alguna manera, a convertirse en la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras.

Es necesario prestar atención preferente y continuada al logro de acuerdos concretos y formas de unidad de acción con el resto de los sindicatos que compartan unos mismos objetivos. Esto sólo puede realizarse desde el respeto a la representatividad de cada organización. Acordar la unidad de acción implica buscar puntos de encuentro, diálogo y flexibilidad. No resulta factible una unidad de acción en un clima permanente de descalificación y enfrentamiento.

Vincular el planteamiento unitario al componente asambleario implica concebir la unidad sindical como representación unitaria y directa de los trabajadores y trabajadoras en la que convive una diversidad de opciones sindicales.

Trabajar por la unidad sindical implica un máximo respeto al pluralismo existente en La Confederación Intersindical y facilitar los medios para recoger, aclarar y debatir democráticamente las distintas posiciones que aparezcan en su seno para que no se transformen en actitudes sectarias que pongan en peligro esa unidad.

La unidad no debe plantearse sólo ante

posiciones u objetivos específicos en los que se trabaja sectorialmente. La unidad sindical se tiene que hacer patente también en respuestas ante reivindicaciones laborales, generales o que afecten a otros sectores, y reivindicaciones globales que caminen hacia la consecución de un mundo más justo e igualitario.

Desde La Confederación Intersindical debemos potenciar especialmente los marcos de relaciones intersindicales que ya están abiertos entre distintas organizaciones del sindicalismo crítico y reivindicativo. La unidad de acción, en estos casos, debe ser un acicate, en el trabajo por conseguir una alternativa sindical autónoma, confederal, asamblearia y reivindicativa en el Estado Español.

### Sindicalismo feminista y paridad

En un modelo sindical como el que estamos definiendo (sin profesionales) se da una dificultad añadida a tener en cuenta: la conciliación de la vida personal-familiar con la vida sindical. No en balde, la poca gente que hace trabajo sindical en determinados márgenes horarios es, fundamentalmente, personal con los hijos e hijas ya mayores o que no los tiene. El problema se agudiza cuando hablamos de las mujeres.

Nos encontramos con modelos sindicales donde los hombres ocupan la mayoría de los puestos con responsabilidad, y nuestra organización, tampoco es ajena a lo que ocurre en el conjunto de la sociedad.

Mantener formalmente la Organización de Mujeres y definirlas como un sindicato feminista no basta para corregir una realidad que nos dice que, en algunos sectores con una mayoría de mujeres afiliadas, estas no llegan siquiera a ser la mitad de las personas que trabajan en la organización y representan nuestra opción.

Ser conscientes de ello nos lleva a definir políticas activas que posibiliten la formación y promoción de mujeres como cuadros sindicales de la Confederación.

Debe asegurarse la paridad en todos los órganos sindicales, como instrumento de visualización de la realidad de nuestra organización y del conjunto de las personas trabajadoras, de formación sindical específica hacia las mujeres y de corrección de esta situación a todas luces injusta. Asimismo, se buscará la representación paritaria en las Mesas de Negociación y en todos los actos de representación de la Confederación.