

2005



Escuela internacional de verano

Avilés, del
12 al 16 de septiembre 2005



**Reinventando el Estado
de Bienestar**

¿Nuevas políticas para iguales objetivos?



Las nuevas relaciones laborales. El futuro del sindicalismo

Santiago Martínez Argüelles

Vicerrector de Relaciones Institucionales, Coordinación y Comunicación de la Universidad de Oviedo

Manuel Fernández López, "Lito"

Secretario General de la Federación de Metal, Construcción y Afines de UGT

Josep María Álvarez Suárez

Secretario General de UGT Cataluña



SANTIAGO MARTÍNEZ ARGÜELLES

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales, y Doctor en Economía por la Universidad de Oviedo. Su Tesis Doctoral "Cambio Sectorial y Desarrollo de los Servicios en la Economía Asturiana" fue galardonada con los premios extraordinarios de Doctorado de la Universidad de Oviedo y de la Junta General del Principado de Asturias. Ha sido becario de Erasmus en la Universidad de Bradford y becario de la Fundación Banco Herrero en la Universidad de Strathclyde (1993). Sus investigaciones y publicaciones se han orientado básicamente hacia temas de economía de los servicios y hacia la evaluación de políticas regionales, materias en las que ha sido consultor de la Comisión Europea, Ministerio de Economía y Hacienda, Parlamento Europeo y de otras administraciones regionales y locales. Ha ocupado diversos cargos académicos en los Departamentos de Economía y Economía Aplicada de la Universidad de Oviedo, de la que ha sido Vicerrector de Planificación y Coordinación desde 2000 hasta mayo de 2004. Actualmente es Vicerrector de Relaciones Institucionales, Coordinación y Comunicación.



MANUEL FERNÁNDEZ LÓPEZ, "LITO"

Nació en 1947 en Mieres. Trabajó en Ensidesa-Veriña como administrativo, a la vez que ocupó varios cargos de responsabilidad sindical, siendo Secretario de Organización de la Sección Sindical de UGT en Ensidesa-Veriña. De 1977 a 1979 fue Secretario de Organización de la Unión Regional de Asturias, y entre 1979 y diciembre de 1988 ocupó la Secretaría General. Ha sido miembro de la Ejecutiva de la Federación Socialista Asturiana y fue diputado regional en las dos primeras legislaturas.

En el congreso Extraordinario celebrado el 22 de Octubre de 1988, salió elegido como Secretario General de la Federación Estatal de UGT-Metal, y reelegido posteriormente en el Congreso de abril de 1990. En ese mismo año fue elegido Vicepresidente de la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM). En 1988 fue designado miembro del Comité Central de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM). Además, es miembro del Comité Confederal de UGT desde 1978.

En mayo de 1998 es elegido Secretario General de Metal, Construcción y Afines de UGT, Federación Estatal (MCA-UGT), nacida de la fusión de UGT-Metal y FEMCA-UGT, cargo en el que fue reelegido en el 23º Congreso, celebrado en mayo de 2002.



JOSEP MARÍA ÁLVAREZ SUÁREZ

Belmonte (Asturias), 1956. En 1975 se traslada a Barcelona y empieza a trabajar en la empresa Maquinista Terrestre y Marítima (Gec-Alsthon). Aquel mismo año se afilia a la Unión General de Trabajadores. En 1976 es elegido secretario de Acción Sindical de la sección sindical de su empresa, y miembro del comité de empresa de la Maquinista desde las primeras elecciones sindicales. En 1980 fue elegido secretario de Organización de la Federación del Metal de UGT Cataluña.

En 1989 es presidente de la Comisión Gestora de UGT Cataluña y en 1990 secretario General de la UGT de Cataluña. Desde entonces es miembro del Consejo Social de la Lengua Catalana. En 1993 impulsa la creación de la Asociación Sindical Interregional de los 4 Motores por Europa, donde se integran los sindicatos de Cataluña, de Lombardía, de Baden Württemberg y de Roine Alps, afiliados a la Confederación Europea de Sindicatos. Todo bajo la idea de ir hacia la construcción de un sindicato nacional articulado con una confederación europea de sindicatos. En 1994 es reelegido y vuelve a ser reelegido en los siguientes dos congresos, el X (1998) y el XI (2002).

Recientemente le fue concedido el Premio de Honor Jaume I en reconocimiento a su impulso a la lengua y la cultura catalana en el ámbito sindical.

Las nuevas relaciones laborales. El futuro del sindicalismo

Intervención Santiago Martínez Argüelles:*

Esta Escuela se ha consolidado después de seis ediciones como un elemento de referencia para el inicio del curso. Es un ámbito para reflexionar y para pensar, para intercambiar ideas en un entorno amistoso, para alejarnos durante una semana de las cosas del día a día y hacer planteamientos estratégicos: para interrogarnos, proponer y evaluar propuestas acerca de los horizontes hacia los que queremos avanzar. Felicidades a los promotores y a los organizadores de esta Escuela, de este foro de intercambio de ideas.

Agradezco muy sinceramente la invitación para participar en esta mesa redonda sobre nuevas relaciones laborales y futuro del sindicalismo. Debo decir que acepté intervenir más con el corazón que con la cabeza, porque no es un asunto sencillo ni un tema en el que quepan planteamientos frívolos, aunque se preste a ellos. Confieso que me debato entre ese agradecimiento y un cierto pánico escénico y que he tenido tentaciones de sentarme entre el público y dedicarme a escuchar a quienes me acompañan en la mesa, autoridades en teoría y práctica del sindicalismo moderno.

Aunque son muchos los asuntos susceptibles de ser tratados bajo el rótulo de esta mesa redonda, por cuestión de tiempo y de orden me centraré en la cuestión de la afiliación sindical. No

* Texto proporcionado por el interviniente

abordaré asuntos tan interesantes y cargados de matices como la deslocalización o la globalización y su incidencia en la actividad sindical.

Es un hecho que el movimiento sindical, entendido tal y como se ha desarrollado desde el siglo XIX está muy enraizado en los países democráticos y que forma parte de los grandes pilares institucionales, porque así lo reconocen leyes e instituciones. También es un hecho que la influencia de los sindicatos se asienta en la implicación de los trabajadores en el movimiento obrero, expresada a través de la afiliación, y que durante las últimas décadas ha experimentado una significativa reducción en el ámbito europeo

No creo que el único objetivo de los sindicatos deba ser tener afiliados, pero más allá de otras consideraciones sobre las que volveré después, creo que la afiliación es un buen indicador de la marcha del movimiento sindical. La Confederación Europea de Sindicatos analizó en su universidad de verano celebrada en julio de 2005 esta circunstancia y constató que el número de afiliados en la UE-25 ha caído desde el 32,6% en 1995 hasta el 26,4% en 2001. La reducción es generalizada y afecta especialmente a los países recientemente incorporados a la UE. Los índices más reducidos se observan para Francia (9,7%) y Polonia (14,7%) y entre 1980 y 2002 llaman la atención reducciones como las de Francia del 17,1% al 9,7%; en el Reino Unido del 55,1% al 30,4% y en Alemania del 34,9% al 23,2%

En el caso español parece observarse un cierto crecimiento en la afiliación, aún cuando la desmovilización del movimiento obrero que supuso la dictadura aún se percibe con nitidez, hasta el punto de que los índices de afiliación se encuentran muy por debajo de las medias europeas. Las estadísticas europeas no solo reflejan este alejamiento de la media europea, sino que se percibe un crecimiento moderado en los últimos años, aún cuando España es de los pocos casos en los que la afiliación crece.

Permítanme dibujar a muy grandes rasgos la situación española. Utilizaré la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo que

anualmente realiza el MTAS y de la que dispongo de datos hasta 2001. En esa fecha, el índice de afiliación efectivo era del 19,15%, aunque más de un 21% de los encuestados habían estado afiliados en alguna ocasión (recuerden que la media europea era del 26,4% después de 3 lustros de descenso). De los afiliados, el 28,8% eran mujeres, mientras que éstas representaban el 37,31% de la muestra. Sólo un 3,62% de quienes habían estado afiliados tenía menos de 25 años, aunque eran más del 12% de los encuestados. El 38,58 de los asalariados del sector público había estado afiliado en algún momento, frente al 18% de los no asalariados del sector público.

Así que, a la vista de los datos, algo ocurre con el sindicalismo contemporáneo y algo ocurre que preocupa a los responsables de los sindicatos, como ponen de relieve las agendas de varios encuentros europeos celebrados recientemente. En todo caso, debe quedar claro que, a mi juicio, es fundamental situar al trabajador en el centro de la actividad sindical. Es cierto que los sindicatos se han institucionalizado progresivamente: se han incorporado a numerosos comités, sociedades, comisiones y consejos que se han desarrollado en la periferia de las administraciones; han desarrollado algunas actividades y servicios por cuenta del sector público y han accedido a algunos recursos públicos. Este proceso de institucionalización ha abierto vías muy interesantes, pero no puede ocultar que la verdadera razón de ser los sindicatos siguen siendo los trabajadores y trabajadoras y que la institucionalización sólo es viable a largo plazo si la legitimación social de los sindicatos es plena y ésta se asegura a través de los trabajadores; porque conviene no olvidar que según la encuesta de Ciudadanos ante la política realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas en setiembre de 2004, más del 82% de los encuestados que nunca se habían afiliado a un sindicato consideran poco (15%) o nada probable (77%) que se vayan a afiliarse a un sindicato.

Afiliarse, ¿para qué? Sugiero plantearlo de otra forma. ¿Para qué nos dicen los propios sindicatos que sirve afiliarse? Si revisamos algunas páginas web encontramos las razones que dan los sindicatos para nos afiliemos. Y se suele encontrar una lista

de servicios que pueden estar solas o acompañadas por alguna introducción general de los logros del sindicato en la negociación general. De alguna manera, se están perfilando los dos ámbitos en los que se está debatiendo la actividad sindical contemporánea: por un lado la prestación de servicios a los trabajadores y, por otro, la transmisión de que los sindicatos son algo más que una suerte de seguro que se hacen quienes trabajan para cuando las cosas van mal o que un lobby que se encarga de conseguir mejoras para quienes participan en él.

Permitidme que responda desde mi lógica personal, desde la perspectiva de un trabajador convencido y sindicado desde que empezó a trabajar como asalariado. Pues claro que sirve. Es mi instrumento de defensa ante los abusos de quien contrata, es una especie de seguro para recibir servicios jurídicos si las cosas van mal en el trabajo, es una fuente de servicios; pero tengo que decir que ninguna de esas ofertas de servicios fue para mí un motivo para acercarme al sindicato. Es muy probable que cuando me afilié hasta las desconociese, además, después me enteré que podías acceder a ellas si pagabas un año de atrasos. Hay algo más profundo: la convicción ideológica de que los trabajadores teníamos que estar sindicados para defender nuestros derechos y asegurar nuestros logros, la creencia en la necesidad de sindicatos y la convicción de que yo soy un trabajador, aunque use corbata.

La Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CIOSL) celebró su último congreso en diciembre de 2004 integra estas dos visiones cuando afirma que a los trabajadores y trabajadoras “el sindicato les permite luchar por las reivindicaciones inmediatas (empleo, ingresos, condiciones de trabajo, seguridad social) pero también para transformar la sociedad a fin de erradicar los mecanismos de explotación y garantizar así la justicia social de forma duradera”. No se trata de crear una clase de privilegiados, sino de realizar un reparto justo de los frutos del trabajo social, estableciendo los mismos derechos y deberes para todos.

Nadie puede estar en desacuerdo con esos principios y declaraciones. La vigencia de estos objetivos es plena, pero la afilia-

ción sindical cae, por lo menos en Europa. Es cierto que se está produciendo un cambio en el perfil de la afiliación. Según un documento de trabajo de la CES, se observa una creciente concentración de afiliados empleados en el sector público (como ya vimos para el caso español), que está más sindicalizado que la industria, que a su vez está más sindicalizada que los servicios. Y sin embargo, la tendencia de la composición del mercado de trabajo es simplemente la contraria: empleo creciente en el sector servicios privado y estancamiento con tendencia a la reducción en la industria y en el sector público. Es evidente el creciente desajuste entre composición de la afiliación y composición del mercado de trabajo. Creo que sería malo para la pervivencia a largo plazo de los sindicatos que se continuase por esa senda de alejamiento, puesto que sería un indicador de limitada capacidad de adaptación de las organizaciones sindicales a un mundo que cambia a gran velocidad.

También se observa un aumento de la afiliación entre desempleados y jubilados, aunque los porcentajes varían mucho entre países, se constata un lento crecimiento de la presencia de mujeres y una escasa afiliación de jóvenes y de minorías étnicas.

En un mundo de trabajo cambiante y en evolución acelerada, ¿por qué cae la afiliación? ¿cómo se puede intentar corregir esa tendencia? Es evidente que la razón no es única y que afecta tanto al entorno en el que se desarrolla la actividad sindical como a circunstancias internas de los sindicatos.

Los cambios en el entorno se manifiestan por lo menos en dos ámbitos: en la evolución en el perfil "psicológico" de los trabajadores y las transformaciones en los modelos de relaciones laborales. No es fácil decir si los trabajadores de ahora son más individualistas que los de antaño, pero es un hecho que son más utilitaristas. Es decir, tienen que percibir un beneficio inmediato en algo para implicarse en ello (Quizás eso explique también los significativos índices de abandono de la afiliación que también se detectan) Los sindicatos tienen que demostrar que aportan valor, que estar afiliado a un sindicato le significa algo diferencial. Y esta diferencia tiene que percibirse tanto en la

actividad de las empresas como en los servicios que los sindicatos prestan a los afiliados.

Sé que esto es difícil en el marco de una legislación como la española, que favorece la existencia de lo que en economía denominamos free-riders. Es decir, dentro de las empresas un trabajador puede obtener los mismos ventajas y beneficios si estas afiliado o no. Esta circunstancia no incentiva en absoluto la incorporación a los sindicatos, aunque la cuota desgrave en la declaración de la renta. Es más, genera incentivos en sentido contrario, porque ¿para qué marcarse como sindicalista ante la dirección si puedo obtener lo mismo desde una posición más cómoda?

Los servicios que prestan los sindicatos deberían configurarse como paquetes de servicios concebidos de forma flexible para adecuarse a las necesidades de cada trabajador. Quiero detenerme un momento en esta idea, porque no me refiero sólo a lo que podría denominarse servicios complementarios (en los que la experiencia de otros países nos indica que hay mucho camino por recorrer), sino a al corazón de la propia actividad sindical. Creo que la organización de los sindicatos responde más a estructuras de sector económico que a las necesidades de personas en el siglo XXI. Me explico. Las federaciones, tal y como las conocemos hoy se adaptan perfectamente a las necesidades de unos trabajadores que desarrollan toda su actividad profesional en un sector y preferentemente en una empresa. Pero esa no es la situación actual del mercado de trabajo, todos somos conscientes de la precariedad del mercado de trabajo que se manifiesta en que las personas no sólo cambian de trabajo, sino que cambian de sector de actividad, con el consiguiente salto de unas federaciones a otras, de unas estructuras sindicales a otras. Creo que desde los sindicatos se debería reflexionar desapasionadamente acerca de los mecanismos para atender a una situación que es cada vez más frecuente. Sugiero reflexionar si el sindicato debe estar orientado “al trabajador” o al “trabajador de una rama”. Si el camino elegido es el de sindicato orientado “al trabajador”, debería articularse algún mecanismo para asesorar no sólo en lo que se refiere a

derechos o a problemas y mejoras dentro de la empresa, sino orientar en el diseño de la carrera profesional del trabajador —el que está en activo y el que está parado—: cambios de trabajo, diseño de itinerarios formativos y ocupacionales, diseño de carreras profesionales,... Un ejemplo: no se trata sólo de ofertar cursos, sino de orientar a cada trabajador para que organice una formación con sentido. Una suerte de acciones OPEA, pero orientadas sólo a los afiliados, sea su condición la de parado u ocupado.

Es más, pensando en las actividades de servicios privadas en las que, por tamaño de las empresas y tipo de actividad, la actividad tradicional de los sindicatos puede tener más limitaciones porque los trabajadores negocian directamente con las empresas. Creo que se podría explorar el desarrollo de instrumentos de asesoramiento y respaldo a este tipo de trabajadores. Porque es posible que una persona que trabaja en una mediana empresa de auditoría tenga unas condiciones laborales y retributivas peores que las de cualquier trabajador del sector industrial; pero tiene que negociar directamente sus condiciones de trabajo y no tiene un comité de empresa al que dirigirse.

Considero esencial el papel de los sindicatos para conseguir cambiar el mundo, pero es imprescindible incorporar a quienes forman parte del mundo que queremos cambiar, a los que padecen las cambiantes condiciones laborales, porque no podemos permitirnos el lujo de que nos identifiquen sólo con un discurso retórico. Un ejemplo, supongamos que las condiciones laborales de la hostelería sean muy malas, dado el elevado volumen de contratación que hay en el sector, debería de haber una fuerte presencia sindical en el sector. Y según los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo, sólo el 11% de los trabajadores del sector hostelería privada está o ha estado afiliado a algún sindicato.

Estos comentarios me permiten enlazar con la cuestión de la organización interna de los sindicatos. Las prácticas sindicales son demasiado formales y creo que disuaden a los afiliados potenciales a acercarse a las organizaciones. Con pequeños retoques, esas prácticas se parecen mucho a las de hace un

siglo y conviven estructuras de rama y estructuras territoriales cuyo funcionamiento armónico y competencias son difíciles de trasladar a los afiliados potenciales.

El importante peso que tienen en la estructura de los sindicatos los hombres de mediana edad. Y esto hace referencia a las cuestiones de género y de edad en el movimiento obrero. La incorporación de personas jóvenes a las estructuras sociales creo que es urgente. Entiéndase bien que cuando me refiero a incorporar a personas jóvenes no sólo me refiero a una cuestión de edad ni a la necesidad de afiliar más, que también. Pienso en incorporar a los núcleos decidores a personas con planteamientos novedosos, con formas de contactos en las grandes corrientes de la sociedad contemporánea. Algo similar a la cuestión de género. No sólo lo concibo como una cuestión de incorporación de más mujeres a los núcleos de decisión -que también- sino incorporar las cuestiones de igualdad en todos los planteamientos sindicales y al mismo nivel que las reivindicaciones salariales o sobre seguridad laboral.

Creo que también existe un problema de comunicación de la actividad de los sindicatos. Me explico. Cuando se pregunta a un trabajador/a por los motivos que influyen en su decisión de no estar afiliado, Un 22% dice que ha influido mucho “no hay actividad sindical en mi empresa” (11%) o “no conozco la propuesta de los sindicatos” (10,9%). Algo falla en las estrategias de comunicación hacia los trabajadores. No se llega bien a las pequeñas empresas, a quienes desarrollan actividades en teletrabajo...

La agenda de la negociación es otra cuestión en la que creo que conviene incidir. Cuestiones como las acciones de igualdad, reordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar, formación o la incorporación de los sistemas de remuneración individual al convenio son elementos que sé que se están incorporando algunas negociaciones por parte de la UGT, pero que tendrán un protagonismo creciente.

Termino ya con una última propuesta para reflexionar. El sindicalismo actual tiene que resolver de alguna manera el equilibrio

entre el objetivo de defender al trabajador y transformar la sociedad, el de asegurar la supervivencia de la organización y sus estructuras y conectarse con la sociedad. Los tres son perfectamente legítimos, pero aunque parezcan lo mismo, no son exactamente lo mismo. De cómo se ordenen o combinen depende la supervivencia a largo plazo del sindicalismo tal y como lo conocemos ahora. Que estemos aquí y hablando de estas cosas confirma que UGT está realizando la reflexión estratégica adecuada. No podemos alcanzar la meta si no adecuamos la marcha a las condiciones de la carretera.

Muchas gracias

Intervención Josep María Álvarez:*

Buenas tardes. Quiero felicitar a la Unión de Asturias por la Escuela y agradecerle que me haya invitado un año más. Haber estado los seis años de la Escuela viniendo y hablando me permite ver su evolución, que es altamente positiva. Estoy convencido que ya es un referente en Asturias y se va a convertir en un referente más allá de Asturias, ya lo es. Y lo son los documentos que salen de la Escuela. Y no lo digo porque haya cuatro personas provenientes de Cataluña en esta Escuela de Verano, ni porque yo esté, que ya soy un clásico, sino porque realmente hay un panel de ponentes realmente extraordinario.

Cuando leí el título sobre lo que teníamos que hablar no me he preparado tanto un temario en relación con el tema sindical. Hablar del futuro del sindicato quiere decir hablar de continentes, por tanto hablar de modelos productivos. Si vas a Colombia o a El Salvador, o si vas a Marruecos ves que el modelo tiene mucho que ver con el modelo de desarrollo del país, del sindicalismo que se practica. El modelo de relaciones laborales está muy ligado al propio modelo productivo de un país.

Me gustaría hablar del modelo productivo porque de él deduciremos un modelo de relaciones laborales u otro. Hablar de cogestión de las maquilas de El Salvador no tiene mucho sentido. Hablar de cogestión en una empresa tecnológicamente potente sí. Y las relaciones laborales son de una manera o de

* Texto adaptado por la Escuela Internacional de Verano (transcripción de grabación)

otra en función de cuestiones tan elementales como esta. Por tanto, la evolución que tenga nuestro sistema de relaciones laborales que en sí hoy ya es diferente, aunque la legislación sea la misma, depende del sector en el se desarrolle, sobre todo depende de la empresa en la que se desarrolla, y tiene mucho que ver con qué modelo productivo es el que queremos para el futuro de nuestro país. En ese sentido nuestra organización y yo mismo, junto a la sociedad catalana llevamos unos cuantos años en un debate muy profundo en relación al modelo productivo. Después de nuestro ingreso en la Unión Europea nos acomodamos en un modelo productivo de muy poca calidad, poco respetuoso con el medio ambiente, que produce productos de muy poco valor añadido. De golpe, algunos se despertaron. Incluso las reformas educativas que en su momento hizo el partido popular iban dirigidas a nutrir un modelo productivo de estas características y de repente nos hemos encontrado con que para producir cosas de poca calidad no hace falta hacerlo aquí, que hay otros países que lo hacen. Y hay otros países que por mucho menos dinero tienen mano de obra que puede servir a esa producción.

La asignatura pendiente que tiene España es afrontar un cambio de modelo productivo, que quiere decir fundamentalmente que basemos la producción en más valor añadido, en más calidad, en más tecnificación de las empresas, por lo tanto en empresas con más tecnología, en más inversión en investigación y desarrollo. Y para ese modelo productivo necesitamos un modelo de relaciones laborales de más participación, en el que cada persona en su puesto de trabajo sepa que hace y para que lo hace, que objetivo tiene y que se sienta plenamente responsable e integrada en el trabajo que tiene en su empresa. Este es el camino que ha dado éxito. Sólo hace falta visualizar qué es lo que ocurre en el entorno europeo para ver que, aunque algunos en el pasado en nuestro país han ridiculizado algunos de los países con tecnología más potente, como es en el caso de Alemania, a partir de ese compromiso, de esa participación, incluso de gestión de áreas de la propia empresa, han visto razonable que la salud y la seguridad sea cogestionada o gestionada por los propios representantes de los trabajadores, y

como de esta forma se puede avanzar, se puede producir de más calidad.

En cuanto a la calidad y el valor añadido en una empresa de Lérida llamada Taurus un día en una visita en la cadena de producción estaban haciendo secadores de pelo, y en la cadena de producción salían Taurus y Rowenta, esta última una marca alemana. Yo empecé por el final de la cadena de producción hasta el principio y los componentes y el proceso de producción eran los mismos. El acabado y la marca era diferente. Y el precio en la tienda era un cuarenta por ciento más caro el Rowenta que el Taurus. Eso es valor añadido, es tener marca, tener producto. Somos de un país donde no hemos sido capaces en general, salvo en ciertos sectores y productos, de hacer que se distinga por la calidad y el valor añadido. Es el camino que necesitamos y con ese camino tenemos un modelo de relaciones laborales que invita a la cogestión, a la participación.

Sobre el futuro del sindicalismo tengo que decir que estoy absolutamente de acuerdo que el sindicalismo ha de ser más femenino. El sindicalismo del siglo XIX será femenino por muchísimas razones. Y hay una que cae por su propio peso, que es la de la incorporación de la mujer al mundo del trabajo. En estos momentos el 37 por ciento de los afiliados al sindicato en Cataluña son mujeres, un poco menos de la tasa de actividad de la mujer en relación al hombre que está en torno al 40 por ciento. Este es un proceso que se va a ir dando en el sindicato. Es bueno que el sindicato acelere, porque el sindicato que no sea capaz de ir en esa dirección se va a equivocar y porque, además, un sindicato democrático tampoco, aunque no quiera ir en esa dirección va ir, porque al final la realidad se va a imponer. Y es bueno que esto no se haga porque la realidad se imponga sino porque sea un proceso que incluso sea acelerado por la dirección de nuestro sindicato porque eso nos permitirá tener ventaja sindical.

Es evidente que el sindicato tiene que ver de qué manera puede incorporar a las personas que tienen trabajo temporal, los que llamamos los trabajadores precarios al sindicato. No es una asignatura fácil. No es un problema que da el sindicato, sino de

que hay que analizar hasta que punto las personas que tienen un contrato temporal, tal y como funciona nuestro país, que no es que sea Colombia, pero en el que todos sabemos que es lo que hay, tienen dificultades para acercarse al sindicato.

Hay otra cuestión que también observamos, que es que una parte de esas personas entran y salen del sindicato. Lo hacen cuando tienen contrato, lo dejan cuando finaliza este y cuando lo vuelven a tener, algunas de esas personas, la mayoría, vuelven a afiliarse al sindicato, por tanto hay una cierta rotación en la afiliación de los sindicatos.

La cuestión más importante para el sindicalismo en estos momentos es la incorporación de los emigrantes en el sindicato. Es evidente en unas comunidades más que en otras. Depende de la importancia y el peso que tengan los emigrantes y creo que ayudaran a dinamizar el sindicato en los próximos años de manera extraordinaria. De hecho en estos momentos la afiliación de trabajadores extracomunitarios en relación con los comunitarios que tenemos en la UGT de Cataluña, más o menos se corresponde un poco con el porcentaje de población inmigrada. Estamos en torno al 7 por ciento de afiliación de inmigrantes, teniendo en cuenta según las estadísticas que en Cataluña hay entre el 10 y el 12, 13, 14 o 15 teniendo en cuenta quién cuente mejor o peor a los que no tienen papeles. Pero, y ahí cuenta toda la población emigrada, el 7 por ciento refleja esta realidad y es bastante equiparable con la situación de la emigración. Los inmigrantes tienen que tener un papel de primera en el sindicato. Lo que más me preocupa en estos momentos es subir, elevar el nivel de calidad de la respuesta sindical. El sindicalismo que hemos practicado durante muchos años algunas veces, porqué no reconocerlo, no está todo lo documentado que podía estar, tenemos que hacer lo posible por subir la calidad de la respuesta sindical. Eso significa formar mejor a las personas que atienden a los trabajadores, formar mejor a los cuadros sindicales en nuestras empresas. Santiago comentaba el tema de las estructuras. No creo que tengamos las estructuras desfasadas, que igual también, creo que tenemos unas estructuras que no nos ayudan a favorecer una res-

puesta sindical de calidad. Y tengo la sensación de que a veces también tenemos unas estructuras en las que duplicamos el trabajo sindical. Ahí tenemos un camino amplio por recorrer.

Es un tópico situar que la afiliación sindical, por lo menos en el caso de UGT, se da más en el sector público que en el sector privado. No se corresponde con la realidad. Podríamos decir, y esto si se corresponde con la realidad, que la afiliación se da más en la gran empresa que en la mediana y en la pequeña, pero no entre sector público y privado. La grande del sector privado en general tiene una tasa de afiliación más alta que la del sector público. Hay razones objetivas para que eso sea así. Es evidente que en la gran empresa hay compromiso, hay respuesta, porque hay mucha gente. Y la posibilidad de defenderse ante el empresario en la mediana y pequeña empresa es mucho más difícil, es más difícil encontrar ese compromiso, porque tendría que ser el propio trabajador el que tendría que asumir esa responsabilidad en relación con sus compañeros, y no siempre hay la posibilidad de encontrar una persona que pueda asumir esa responsabilidad. Creo que hay que hacer un trabajo profundo que hacer en orden a ver cómo podemos llegar y ayudar a la sindicalización de la pequeña y mediana empresa.

La tasa de afiliación sindical corresponde, sin ningún lugar a dudas, a la buena gestión que hacen los sindicatos, a la capacidad que tenemos en comunicar. Siempre se nos pide bastante más de lo que podemos hacer, en relación con los cotizantes que tenemos. Pero corresponde mucho al modelo del país, no es casualidad que los suecos tengan una tasa de afiliación como la que tienen. En Suecia a un trabajador no afiliado no se le aplica el convenio que firman los sindicatos, y en nuestro país, el convenio colectivo que se firma lo firman para todo el mundo. Puede ser que este dato sea poco trascendente, pero lo es. Es más, quiero recordar que el Tribunal Constitucional en su momento se cargó la posibilidad de cobrar la gestión a los trabajadores no afiliados de la negociación del convenio colectivo, que ha sido una de las resoluciones más arbitrarias y contrarias al sindicalismo que se han dado en este país en los pri-

meros años de funcionamiento del sistema democrático. En los Países Bajos en nivel de participación de los sindicatos en lo que sería el INEM y el pago de las prestaciones por desempleo hace que un trabajador que está afiliado a un sindicato y va al desempleo cobre ese mismo mes el desempleo y uno que no, que tenga que ir por su cuenta pues tarda siete u ocho meses en cobrarlo.

Está todo inventado y la afiliación sindical tiene que ver bastante con eso. No quiero quitar las responsabilidades que con toda seguridad tenemos, y que tenemos que mejorar y discutir, y ver dónde están las calves para que con los mimbres que tenemos podamos hacer el mejor cesto. Pero en todo caso hay otros elementos que son los que sitúan bastante bien la tasa sindical.

Del futuro del sindicalismo debían de hablar en el siglo XIX a los dos días de constituirse los sindicatos. Cada vez que sale el tema hay muchos postmodernos, no sólo de la derecha sino también a veces de la izquierda que dicen que esto del sindicalismo está acabado. Yo creo que el sindicalismo se irá adaptando, irá incorporando a nuevos trabajadores. Seguramente en determinados momentos de la historia pondrá más énfasis en aspectos ideológicos y otros en aspectos de servicios, Pero mientras haya un trabajador que fruto de su trabajo haya una persona que está ganando dinero tiene sentido el sindicalismo, porque afirmo que la lucha de clases, de otra manera, continúa, porque continúa habiendo quien trabaja para que otro viva.

Y por tanto ese el principio de existencia del sindicalismo. También es verdad que es bueno que de vez en cuando a los jóvenes les refresquemos la memoria, porque aquí en Asturias, que se ven con tanta nitidez lo que eran las casas del pueblo de la época de la República, y lo que es hoy el sindicalismo, podríamos decir que el sindicalismo de los años 30, incluso del momento en que se fundó la UGT hasta hoy, hemos conseguido que una buena parte de las cosas que se hacían en las Casas del Pueblo hoy sean servicios comunes para el conjunto de los ciudadanos. Y claro, ya no tenemos necesidad de dar clases en las Casas del Pueblo, tenemos un sistema público. ¿Quién lo ha conseguido? O ¿Quién ha conseguido el sistema

sanitario, o el sistema de pensiones? Estos son logros que sin los sindicatos serían absolutamente impensables en la Europa que estamos viviendo. Y seguramente dentro de cien años, el que tenga que hablar, que hablará seguramente de sindicalismo, podrá sumar los que hoy estamos aportando en un momento realmente complicado y difícil en un proceso de globalización en el que los sindicatos, por que no decirlo, tenemos ciertas dificultades para poder movernos.

Gracias.

Intervención Manuel Fernández, Lito:*

De futuro hablamos siempre, nadie más que esta organización habla de futuro en los congresos, en las asambleas, en las reuniones. Nos pasamos la vida hablando de futuro. El problema es definir qué es futuro. El problema es acertar, diferenciar el afiliado del militante. El problema es el compromiso, está en la legislación española. El problema está en la sociedad, en nuestra propia cultura, en nuestras raíces, costumbres... El problema es que hemos pasado de una concepción ideológica a una situación de intereses.

El problema es que este es un país que se ha quedado en el medio. Ya no está en los sectores primarios pero tampoco tiene un alto desarrollo industrial como algunos pretenden y dicen y sostienen, algunos políticos sobre todo. Si no hablamos del conjunto de las cosas es difícil. Si no hablamos del componente social que tenemos es difícil. Me parece peligroso cuando alguien dice "...son unos cabrones..., unos corruptos..." se generaliza demasiado en éste país. Y olvidamos que somos todos de la misma sociedad, buenos, malos, regulares, rubios, morenos, altos... médicos, que son unos cabrones y unos magníficos profesionales... sindicalistas que son unos cabrones y gente que lo hace muy bien, y abogados, y empresarios. Aquí no se salva ni cristo... Hay tópicos, costumbres, intereses en una buena parte de la sociedad, tradicionalmente enemiga de lo que entre otras cosas tenemos como labor los sindicatos. Antes nos perseguían también como a los compañeros colom-

* Texto adaptado por la Escuela Internacional de Verano (transcripción de grabación)

bianos, es una situación dramática, pero algo de eso sabemos en nuestra historia.

Ahora trabajamos de otra manera, y como dice el otro “enemigos: haberlos, hailos”. Tenemos muchos enemigos. Porque somos incómodos. Esto nos llevaría a reflexiones tremendas, porque hablar de modelos en un país como este donde todavía no hemos desarrollado partes de derechos constitucionales es complicado. Hemos discutido mucho durante muchos años sobre las discriminaciones positivas y negativas. Cuando hablamos de la Constitución española, del papel de los políticos y hablamos sobre el papel de los sindicatos. Yo afirmo que el sindicalismo es un baluarte fundamental del sistema democrático, y es imposible que el sistema democrático funcione si no hay sindicalismo. Estoy convencido de eso. Son más necesarios que los partidos políticos. Es verdad que los partidos políticos son los instrumentos que nos hemos dado para tener la representación política. Por tanto son imprescindibles en el sistema. Pero desde el punto de vista del sostenimiento del sistema democrático, sin sindicalismo no hay democracia.

Toda la parte a la que se refiere la Constitución Española al sindicalismo no está desarrollada. Y a veces tenemos que escuchar o leer como nos dicen que si los sindicatos se aprovechan de esto o de lo otro, o que si cobran de esto o de lo otro, o que si utilizan no se qué para esto o lo otro. El sindicalismo en este país, y algunas asociaciones empresariales estamos sosteniendo el sistema de relaciones laborales en España. No lo sostiene la sociedad, el sistema, lo sostenemos nosotros. Nosotros hacemos posible que el conjunto de los trabajadores en España tengan una serie de derechos reconocidos y además defendemos esos derechos, hacemos posible que los trabajadores tengan un marco de regulación que llamamos convenio colectivo, donde se establecen salarios y un sin fin de contenido social. Eso hacemos los sindicatos. Eso lo pagan los afiliados con su cuota. Y lo hacen para el conjunto de los trabajadores de este país, porque ese es el marco legal que tenemos. Y a mi me parece tremendamente injusto.

Me parece justo y así lo estamos haciendo, que defendamos los intereses del conjunto de los trabajadores, pero me parece muy injusto que una pequeña parte de esos trabajadores sostengan el sistema para todo el conjunto de los trabajadores. Hay muchos trabajadores insolidarios. Y quiero ser benévolo en la expresión porque creo que muchos lo son por desconocimiento o por comodidad, otros porque, como vulgarmente se dice “sólo están para poner el cazo” y criticar aquello que hay malo, que siempre hay cosas malas, en cualquier proceso de negociación que se pueda hacer.

Por eso, aprovecho para decir una vez más que soy radical enemigo de esas aparentes democracias que se utilizan en algunas grandes empresas y que llamamos asambleismo o consulta al conjunto de los trabajadores. Si el sindicato con el esfuerzo de sus afiliados, con el esfuerzo democrático del conjunto de sus afiliados, que es al que obedece según las resoluciones del sindicato, no puede consultar a trabajadores que no participan del sistema democrático. Ni con su opinión, por lo tanto con su voto. Tampoco pagan la cuota. Esto no es democracia. Estamos haciendo un esfuerzo, decidimos hacer una cosa. Hay quien está en contra legítimamente, por supuesto. Y ¿Cómo voy a preguntarles a ver que opinan? Si es que por razones obvias, o porque es un sindicato minoritario y pretende tener más afiliados, que es legítimo, o por cualquier otra razón, va a estar en contra. ¿Eso es democracia?

Nosotros mismos cometemos muchos errores. El sistema no nos ayuda mucho. La legislación no nos ayuda nada. Eso que algunos defendemos que es potenciar el hecho sindical huelga por su ausencia. El desarrollo constitucional en estos temas no está abordado. Nos da vergüenza hablar de estas cosas. Pero porqué el sindicato no puede tener una retribución económica pública en función de lo que representa, del trabajo que aporta a la sociedad. Porque está sosteniendo, insisto, el sistema de relaciones laborales en España. ¿Por qué no? Lo mismo digo de las asociaciones empresariales que lo son de verdad y que participan en los procesos de negociación colectiva, no en los clubes de opinión política, donde sólo opinan y no negocian.

Criticar, que también “haberlos hailos”. Hablo de asociaciones empresariales de verdad. Parece razonable. Los partidos políticos cobran en función de los votos que obtienen y de los escaños. En un proceso electoral de un día, con una campaña de quince o veinte días, aunque las campañas duran desde que terminan las elecciones hasta las siguientes. Nosotros hacemos cientos de miles de procesos electorales constantemente, durante todo el año, y el siguiente, y el otro. ¿De verdad creéis que cuesta al afiliado, al que paga la cuota?

Si de verdad, y aquí hay que hacer una autocrítica y es que no sabemos vender, no sabemos explicar estas cosas. Pero también sigo diciendo que la sociedad no nos conoce. La sociedad solo conoce lo que lee o lo que le cuentan, sobre todo cuando hay algún follón, que siempre lo hay, sobre todo en una organización tan grande, con tantos cientos de miles de afiliados. Es lo que sale en los medios de comunicación y nos conocen por eso. Pero no por lo que hacemos. La gente cree que negociamos los convenios y punto. El sindicato no interviene sólo en el marco de la empresa. El sindicato permite que una serie de leyes que todos conocemos, antes de ser leyes son acuerdos que hacen los empresarios y los sindicatos y le facilitan al Gobierno o al Parlamento de España convertirlos en ley.

Hablamos de las pensiones, de la sanidad, del transporte... Hablamos de la enseñanza como derechos fundamentales de los ciudadanos. Eso lo negocia el sindicato. No sólo negociamos el convenio. Es verdad que incluso a veces depende de quien gobierne parece que es que lo dan gratis, no, aquí nadie regala nada. “Es que estamos subiendo las pensiones porque somos muy buenos, este Gobierno es tan bueno que sube las pensiones”. Sube las pensiones porque el sindicato lo arrancó en una negociación. Sube el Salario Mínimo Interprofesional porque el sindicato lo arrancó en una negociación. Suben los salarios de los trabajadores porque los compañeros y compañeras que negocian los convenios colectivos consiguen de los empresarios que eso sea así. Nadie regala nada. ¿Cómo en el futuro no va a haber sindicalismo? Yo no se como se va a llamar, no lo se. Pero tengo una cosa muy clara. Que van a seguir

existiendo empleadores y empleados, y por lo tanto va a haber intereses diferentes. Habrá un interés común y es que haya empresas, que haya trabajo. Tenemos que vivir todos. Yo a veces digo que soy más empresario que los empresarios. A mi me interesa que haya muchas empresas y que vayan muy bien, que ganen mucho dinero. Eso será un buen síntoma. Habrá trabajo. Eso va a ocurrir toda la vida, de una u otra manera. Y habrá un señor que paga por una u otra prestación. Y habrá alguien que cobra, y habrá alguna confrontación. Habrá alguien que diga: “me estás pagando poco, creo que por lo que hago merezco más” Y ese, junto a otro y otro y otro, tendrá que organizarse para hacer más fuerza, más presión, y eso es el sindicalismo. Y va a existir siempre.

Estamos en un país con un 33 por ciento de precariedad, que no estimula la afiliación. Yo si fuese un trabajador precario creo que sentiría más todavía la necesidad de estar sindicato, porque teóricamente necesito más al sindicato. Pero, paradójicamente, es todo lo contrario, porque entiende que va a estar un tiempo nada más trabajando y dice “para qué me voy a afiliar”. La precariedad desmotiva.

El paternalismo desmotiva. Y este es un país de pymes. Hablamos de grandes empresas, que son las que están en los medios de comunicación, y olvidamos que hay cientos de miles de empresas pequeñitas, pymes. Afiliación sindical ahí: poquita. Paternalismo: todo. ¿Qué es eso de una sección sindical?, pero una empresa de cuatro trabajadores ¿cómo va a tener una estructura sindical? Si tienes a alguien afiliado, incluso hoy, no se atreve a decírselo al jefe, porque sale con el después de trabajar a tomar un vino, y son muy amigos. Eso si, cuando hay un problema uno es el jefe y el otro el empleado, y el empleado se va a la calle. Entonces se acuerda del sindicato. Estamos acostumbrados a hablar de grandes negociaciones, de concertaciones sociales y estamos acostumbrados a hablar de grandes empresas, “que si este convenio, o aquél otro”, pero es que la realidad es otra completamente distinta. Cuando hay un expediente de regulación de empleo de una empresa grande salen en los medios de comunicación: “afecta a no se cuantos traba-

jadores,...fíjate que problema”, es que cada día hay gente que se queda en la calle y que no está en los medios de comunicación. Este tipo de cuestiones son las que tenemos que valorar. Todo eso desincentiva. El 90 por ciento de los trabajadores están en la pequeña empresa. Es una realidad radical en nuestra Federación que se puede comprobar.

Es verdad que la empresa pública también tenía una alta representación sindical, pero no por ser pública, sino por ser grande. Las grandes empresas, que nunca fueron públicas, tienen una altísima afiliación. Hay empresas en este país que tienen más del 95 % de los trabajadores afiliados. Son privadas, pero grandes empresas. Y hay por supuesto estructura sindical, otros sindicatos, no sólo estamos nosotros. MCA UGT tiene el 62 por ciento de afiliación en alguna de estas empresas. Es decir, superan el 95 % entre los cinco sindicatos, siempre hay alguno minoritario, además de los dos de los que siempre hablamos. Hay nacionalistas, pero también sindicatos minoritarios. Por ejemplo en el sector del automóvil, se da esta circunstancia. Y España es el tercer país productor de automóviles de Europa, y el cuarto del mundo, y “toco madera”. ¿Por qué no tenemos ninguna marca española? Luego cuando hablamos de deslocalizaciones, sin comentarios. Esta es la realidad, hay una alta afiliación.

También afirmo que confundimos la afiliación con la militancia, y hay muchas compañeras que empiezan a venir al sindicato, porque empiezan a estar en el mundo del trabajo. En algunas profesiones hay muchas más mujeres trabajando que hombres. Esto también se desconoce con frecuencia. Yo conozco empresas industriales donde más del 80% de la plantilla son mujeres. Empresas industriales, por ejemplo en componentes del automóvil. No son trabajos cómodos, son de producción. Ahora eso sí, toda la dirección, los encargados, y todos los jefes de equipo son hombres. Yo pregunto: hay muchas compañeras ¿por qué?, porque son más habilidosas, lo hacen mejor... a bien, pero este de la bata blanca, este es el jefe de equipo, no es una mujer, es un hombre, se supone que ellas lo hacen mejor, ¿por qué este es el jefe de equipo? Porqué es hombre.

Hay otro problema añadido. Para hablar también del sindicalismo, para hablar también de la afiliación de las mujeres hay que hablar también del derecho de oportunidades, de la igualdad y la legislación que tenemos en nuestro país. Porque todavía hoy hay muchas mujeres que no pueden afiliarse porque no quieren sólo pagar la cuota, quieren hacer algo más, y no pueden. ¿Por qué se visualiza que en los órganos de dirección hay pocas mujeres? A pesar de los esfuerzos, de la cuota —aunque yo no soy muy partidario de la cuota, porque siempre hay tentaciones a pensar “esta está por la cuota”, uno tiene que esta por lo que es—. Hay que forzar situaciones. ¿Por qué no están hoy, que podrían estar, en los órganos de dirección. Porque lamentablemente eso de la igualdad es mentira. Os podría contar muchas experiencias. Un compañero se traslada a Madrid, y le cuesta, para estar en una ejecutiva federal, os lo puedo asegurar, pero al final se le convence y se traslada, y el fin de semana se va a su casa, y está con la familia. Para que se traslade una compañera o traslada al compañero y a los hijos, o eso de que esté en Madrid trabajando y vaya el fin de semana a ver a la familia, ¿os lo creéis? Para que una compañera participe en el debate interno, democrático en cualquier ámbito sin desplazarse, es complicadísimo, porque sale de trabajar y tiene que hacer otras tareas. Esto es una realidad hoy. Nos guste más o menos pero esta es la realidad. Es un problema que lógicamente tenemos que abordar.

Hablemos de deslocalizaciones. Las ha habido toda la vida y las va a seguir habiendo. Y, o hay homogeneidad en los criterios europeos, o hay armonización fiscal y condiciones iguales para el conjunto de los trabajadores o seguirán existiendo deslocalizaciones. Voy más lejos.

Hay deslocalizaciones internas en nuestro país, empresas que se desplazan de una comunidad a otra, porque se hacen competencia desleal los gobiernos de las comunidades autónomas. Fijaros en los países emergentes, que ofrecen mano de obra más barata que la nuestra, igual que hacíamos nosotros antes, no obstante bien cualificada y encima le ofrecen a la empresa el terreno gratis. Se desplaza aunque aquí gane dinero, porque

va a abrir nuevos mercados y va a ganar más dinero. Eso lo hemos hecho nosotros. Aquí han venido muchas multinacionales con ese mensaje. Ahora lo están diciendo otros. Es un fenómeno que o se aborda conjuntamente a nivel europeo y en negociaciones con terceros, con países del tercer mundo, o difícilmente va a tener solución, o hay mecanismos o marcos legales, como están introduciendo los franceses, que impidan que alegremente se vaya alguien, salvo que cumplan determinadas condiciones o difícilmente tiene solución; o hay mecanismos que obliguen a que aquellos que recibieron dineros públicos por ejemplo lo devuelvan antes de deslocalizarse, porque muchas veces esa empresa ha venido porque les han dado dinero, cuando lo han gastado se han ido.

Cuando hablamos de elementos comparativos hay cosas que no son comparables, no sólo por el modelo productivo sino por el tipo de país. En los países nórdicos la afiliación es altísima. No es obligatoria, ya que no sería democrático. Pero allí hay una altísima afiliación, algunos superan el 90 por ciento. Hay cláusulas de conciencia sindical. Pero ¿sabéis porqué existe esto? Porque la práctica obliga al trabajador a afiliarse. Hay ciertas prestaciones que sólo recibes si vas con el carné del sindicato. Vas a la administración pública y, o llevas el carné del sindicato, o no tienes desempleo, por ejemplo.

Hay otros países de la Europa central donde el sindicato da prestaciones que son públicas por acuerdos con las administraciones y los trabajadores tienen que ir a la sede del sindicato. Eso condiciona, sin duda. Hay otros que optan por lo que son la prestación de servicios... ya nadie está aquí por ideología, no, eso eran motivaciones de hace algunos tiempos. Este país ha evolucionado, estamos en un sistema democrático, todos muy tranquilos. Tenemos un cierto estado de bienestar, siempre queremos estar mejor. Hoy la gente viene y dice: “qué me das”, o dice “qué mas da uno que otro, si son todos iguales”, o en todo caso, como ya se ha dicho: “Para qué voy a afiliarme, si cobro el convenio igual, si tengo un problema tenéis que negociarlo con el empresario”. No hay ningún tipo de discriminación positiva a favor del afiliado. Es una reflexión que el sindicato lleva

haciendo durante mucho tiempo, porque el sindicato si tendría la obligación de discriminar positivamente a nuestros afiliados. ¡Qué menos!, ya que la administración no lo hace por lo menos podríamos intentar hacerlo nosotros. Estas cuestiones habría que verlas de forma más amplia. Pero cuando hablamos de medias de afiliación estamos hablando de países que hace poco tiempo se contabilizaban como afiliación al 100 por cien, eran los países del este europeo.

Hoy tienen la afiliación voluntaria que tienen. Reconozco, y es cierto, que hay algunos países que han perdido bastante afiliación. Nosotros no. España no. Por lo menos la UGT no y creo que las demás tampoco. Depende de qué sectores, hay una alta afiliación, por encima de la media europea en España, y otros no. El sector metalúrgico en España está por encima de la media europea. Y en Asturias por supuesto. Hablo del conjunto de afiliación. Hay otros sectores que no. En la administración pública conozco países que tienen más afiliados que en España.

Tenemos que ver en qué condiciones discutimos esto de la afiliación con qué elementos es comparable. No tenemos situaciones iguales. Francia está mucho peor que nosotros. Ya lo estaba antes y ahora está mucho más lejos que nosotros. Y se habla de sindicalismo francés y algunos empresarios aquí alaban a los sindicatos franceses. Pues están bastante peor que nosotros. Algunos modelos sindicales de los que tanto se habla en Europa están peor que nosotros.

Yo soy de los que cree que tenemos una bajísima afiliación. Porque creo que tenemos como vocación que procurar que los trabajadores se afilien en masa al sindicato. Siempre estaremos diciendo en las resoluciones congresuales que estamos mal. Cada vez que se lea un texto nuestro se verá que estamos haciendo mucho hincapié en la afiliación porque siempre serán pocos los que tengamos. Pero si vemos comparativamente con otros, los hay que están bastante peor, y algunos, que tienen que ser nuestro objetivo, mejor.

Pero quiero detenerme en un tema puntual, que ocurre en este país particularmente, y que es, en buena parte, lo que hace que quizá la afiliación sea más baja de lo necesario. Aquí se mide al sindicato por dos parámetros, por afiliación y por representación. Este sindicato, junto con el otro gran sindicato, representan a más del 85% de los trabajadores españoles. Representación democrática a través del proceso electoral.

Sin embargo la afiliación no es esa, ya quisiera yo que fuese esa. Porque nos hemos volcado más en la representación que en la afiliación. Nosotros tenemos representantes, delegados nuestros y algunos de ellos no están afiliados al sindicato. Ocurre.

La tasa de afiliación no es la que quisiéramos y la tasa de representación es, francamente, muy alta. Y hay países en Europa que no tienen este tipo de representación, entre otras cosas porque algunos tampoco la necesitan. Si hablamos del modelo alemán ¿para qué? la tienen voluntariamente las empresas, pero no compiten porque es un sindicato el que existe. Cinco sindicatos en Francia no representan lo que nosotros en nuestro país.

Creo que hay muchas situaciones que son difíciles de abordar sindicalmente. La mayoría de las empresas procura contratar a trabajadores que están fuera del circuito de la negociación colectiva. En este país hay más de cuatro millones y medio de trabajadores sin derecho a la negociación colectiva, por falta de representación. Y hay algunos que voluntariamente se quedan fuera de la negociación colectiva porque son contratos particulares que hacen con los empresarios. En algunas empresas de alta tecnología cada vez más. Eso sí, cuando hay un problema vienen al sindicato también. Y cuando se consigue algo en los convenios colectivos o para el conjunto de los trabajadores dicen “¿y por qué no lo tengo yo?”. Pues muy fácil, metemos a todos en el convenio colectivo, tenemos en cuenta las categorías profesionales y cada uno tendrá lo que le corresponda. Pero eso tampoco se quiere. Hay derechos que se quieren mantener y algunas obligaciones que no nos gusta mantener.

En España negociamos 5.200 convenios colectivos, que representan a más de diez millones de trabajadores en 1.200.000 empresas. Sin comentarios. Tenemos estructuras dedicadas sólo a las elecciones sindicales y tenemos que tener a cuadros haciendo sólo listas electorales, participando en los procesos... es una situación que desde fuera parece de otra manera.

La sociedad no nos conoce y tenemos que hacer el esfuerzo de abrirnos más. A veces no queremos contar según qué cosas, porque creemos que no son de interés. En la medida que seamos capaces de que nos conozcan más seguramente que también verán más atractivo al sindicato.