

Es necesario volver al sindicalismo combativo, de clase, democrático y asambleario



**Ganemos
CCOO**

- ¡Fuera arribistas y corruptos de CCOO!
- ¡Basta de paz social y desmovilización!
- ¡Por un sindicalismo combativo, de clase y democrático!

Propuestas de GanemosCCOO para la iniciativa “Repensar el Sindicato”

Es necesario volver al sindicalismo combativo, de clase, democrático y asambleario

El pasado mes de mayo la Ejecutiva Confederal de CCOO comunicó el lanzamiento de la iniciativa “Repensar el Sindicato” y presentó un documento inicial, redactado a instancias de la Secretaría General, como base para abrir un amplio debate entre la afiliación de las Comisiones Obreras. Desde GanemosCCOO damos la bienvenida a esta iniciativa y por ello queremos compartir con toda la afiliación, y con el conjunto del movimiento obrero, nuestras propuestas para el futuro de las Comisiones Obreras y algunas valoraciones sobre el contenido del citado documento base.

I. Consideraciones previas: ¿Es compatible el debate democrático con la persecución ideológica, los expedientes disciplinarios y las expulsiones?

Para que las discusiones en torno al Documento *Repensar el Sindicato* sean útiles y provechosas con vista a los debates de nuestro XI Congreso Confederal la primera condición es que los afiliados y afiliadas puedan expresar libremente sus ideas sin temor a represalias, sin miedo a expedientes y sin prevenciones ante el riesgo de quedar “marcados” ante los órganos de dirección del Sindicato.

Pocos frutos podremos esperar de esta iniciativa si las propuestas de mejora de la participación de la afiliación planteadas en el apartado “Los instrumentos de participación en el sindicato” (págs. 111 y 112 del Documento) son ignoradas, o directamente pisoteadas, en los primeros pasos del proceso de debate.

En consecuencia, nuestra primera consideración es volver a denunciar enérgicamente la andanada de sanciones y represalias que desde los órganos de dirección del sindicato se han lanzado en las últimas semanas contra compañeras y compañeros que se han significado por compartir y defender las propuestas sindicales de GanemosCCOO. La decisión de expulsar a Elena Fernández, anterior secretaria general de la Federación de Enseñanza de CCOO en Castilla y León, o la apertura de expediente sancionador a los delegados de CCOO en El Corte Inglés de Madrid, Felipe Boluda, María Ángeles Carmoña e Isabel Iglesias, son una prueba fehaciente de que la caza de brujas y los métodos inquisitoriales contra los afiliados y afiliadas que discrepan con el actual modelo sindical impuesto por la Dirección, siguen campando con impunidad. Este hecho, por sí sólo, bastaría para dejar claro que existe un menoscabo monstruoso de la democracia interna y la pluralidad dentro de CCOO. La primera obligación de la dirección confederal para probar su buena fe en este debate, y dejar constancia que no estamos ante una maniobra fraudulenta, es anular cualquier expediente, sanción o expulsión motivada por razones sindicales y políticas como las que afectan a los compañeros y compañeras mencionados.

Un debate democrático, libre y, sobre todo, útil para reforzar y hacer que nuestro sindicato recupere su autoridad e influencia perdida entre la clase trabajadora, es totalmente incompatible con las miserables acciones de represalia tan gratas a una parte de nuestros dirigentes, que se muestran raudos para castigar a sindicalistas ejemplares que cuentan con el apoyo masivo de sus secciones sindicales y

de los trabajadores y trabajadoras que representan, pero timoratos y pasivos cuando hay que enfrentar la agresividad de la Patronal y el gobierno.

Confiamos en que la presión de las bases de CCOO consiga cuanto antes la retirada de esas sanciones y expulsiones, para que el debate pueda realizarse en unas condiciones de libertad y democracia de las que hoy se carece en gran medida dentro de nuestro sindicato.

II. Balance de la política de la dirección confederal: ¿A quién ha beneficiado el modelo sindical de concertación social?

Desde que GanemosCCOO hizo su aparición pública en octubre de 2014, tras conocerse el escándalo de corrupción de las tarjetas *black* que salpicó a la dirección confederal, siempre hemos reclamado la necesidad de abrir una amplia y profunda discusión en el que evaluemos los resultados conseguidos con las políticas y estrategias de la actual Mayoría Confederal y en el que “repensemos” el sindicato que necesitamos para hacer frente a los serios desafíos que afronta hoy el movimiento obrero del Estado español.

Un somero repaso a la evolución de las condiciones de la clase trabajadora desde los años anteriores a la crisis de 2007 hasta hoy nos deja un veredicto inapelable: la concertación social y el modelo de sindicalismo que la sustenta han beneficiado los intereses de los empresarios y del poder financiero, a costa de las conquistas históricas que la clase obrera del Estado español arrancó en los últimos años del franquismo y en la llamada Transición. Gracias a una lucha de clases decidida y abnegada, estos años que coinciden con los grandes logros sociales, económicos y políticos de los y las trabajadoras, también son los del crecimiento y fortalecimiento de nuestras CCOO como referente sindical de lucha y movilización.

Por supuesto, no todo fue brillante en aquel periodo. La firma de los Pactos de la Moncloa y de otros acuerdos, justificados en nombre de la “consolidación de la democracia”, también dejaba al descubierto grandes carencias estratégicas que fueron ampliándose en los años siguientes. Pero la lucha de los años sesenta y setenta demostró, ante todo, que en las condiciones más adversas, sin apenas aparato, sin medios materiales, sometidos

a la dura represión de la dictadura, se podían lograr grandes avances si nos apoyábamos en la movilización y determinación de los trabajadores, en su capacidad de lucha y resistencia, en su compromiso y organización. Sin Parlamento, sin leyes constitucionales, sin organismos de conciliación, las CCOO se convirtieron en la herramienta más poderosa de la clase trabajadora de nuestro país. Años de pacto social, de una estrategia basada en la colaboración de clases, ha debilitado profundamente nuestra organización y la ha colocado en una posición subalterna en esta época histórica de crisis capitalista.

Por centrarnos en la gestión de la actual Ejecutiva Confederal, el resultado más claro e indiscutible de los sucesivos acuerdos con Gobierno y Patronal, especialmente de los tres últimos AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) que cubren el período 2010-2017, ha sido la drástica reducción de las rentas salariales.

El proceso de caída de los salarios no se ha detenido ni siquiera en estos dos últimos años en los que la propaganda gubernamental ve señales claras de la recuperación económica. En el primer trimestre del presente año los costes laborales han vuelto a caer un 0,5%, y de una forma especialmente aguda en los dos sectores en los que se concentra la mayor parte del crecimiento del empleo: la hostelería y el comercio.

Y estos datos aun serían peores si se contabilizasen los 3,5 millones de horas extras no cobradas por los trabajadores en 2015, una cifra que no para de subir, poniendo de manifiesto que los empresarios —a pesar de las buenas palabras que prodigan en sus encuentros con los dirigentes sindicales de CCOO y UGT— no están dispuestos a dejar de exprimir al máximo a sus asalariados, utilizando el miedo al despido como herramienta de coacción.

La consecuencia más dramática de esta caída salarial ha sido la extensión de la pobreza en el Estado español hasta niveles que hace sólo 10 años serían impensables. Según datos de Eurostat, el riesgo de pobreza afecta al 29,2% del conjunto de la población española. Y los datos son aún más terribles para los segmentos más jóvenes: el 35,5% de los menores de 16 años y casi el 40% de los jóvenes con edades entre los 16 y 24 años se encuentran en situación de riesgo, con muy pocas perspectivas de que su situación vaya a mejorar.

Año tras año, tras la firma de cada nueva edición del Pacto Social nuestros dirigentes no se cansan de repetir la misma cantinela: los sacrificios de los asalariados responden a una situación excepcional y se verán pronto recompensados cuando se produzca una significativa mejora de la situación económica global. Así, el compañero Ramón Górriz, secretario confederal de Acción Sindical nos anunciaba en febrero de 2012 que, a cambio del recorte de nuestros salarios los empresarios iban a "reinvertir el excedente empresarial en la mejora de las instalaciones, en la calidad de los productos y servicios, en la innovación, gestión y comercialización empresarial y en la formación de los trabajadores, lo que redundará en el aumento de la productividad y del potencial de crecimiento de la economía española."

¡¡Nada más lejos de la realidad!! La inversión empresarial está a día de hoy un 50% por debajo de la 2007. Y si en vez de tomar los datos brutos de inversión la consideramos en relación a las ventas la situación es aún más preocupante, ya que apenas se alcanzan los niveles de 1995. En la mayoría de los trimestres del período de vigencia de los tres últimos AENC el apartado de Formación Bruta de Capital Fijo de Equipo y otros Productos (el indicador del INE que mide la inversión empresarial en equipo industrial), no solo ha sido negativo, sino que incluso se ha producido una destrucción neta de capital, demostrando el poco interés del empresariado español por hacer cumplir los fantásticos objetivos que nos anunciaba el compañero Górriz.

Y si bajan los salarios y no aumenta la inversión ¿a dónde van a parar unos beneficios empresariales que no paran de crecer? Pues a mejorar los patrimonios de los empresarios, que acumulan ingentes cantidades de liquidez (13.000 millones en el primer trimestre de 2016). Es la minoría más rica del país, los 192.000 millonarios que se contabilizaban a finales de 2015, los que con toda la razón del mundo puede proclamar que la política de Pacto Social les ha beneficiado, hasta tal punto que nuestro país ha batido el record europeo de incremento de riqueza y de aumento de la desigualdad social. A finales de 2015 los 20 españoles más ricos igualaban en patrimonio al 30% más pobre de la población. ¡¡20 potentados acumulan tanta riqueza como los 14 millones de ciudadanos más pobres!!

III. Seamos concretos: ¿Qué nos propone "repensar" la mayoría confederal?

A pesar del manifiesto fracaso de su modelo sindical, la dirección confederal elude en su Documento cualquier tipo de discusión sobre la estrategia de pacto y concertación social. En vano buscaremos en sus 124 páginas alguna respuesta a las cuestiones que preocupan y quitan el sueño a millones de trabajadores y trabajadoras. Por supuesto, se describen los problemas del paro estructural, de la precariedad que castiga especialmente a los jóvenes y a las mujeres, de la caída de los salarios reales, del peligro que amenaza a las pensiones, de la pérdida generalizada de derechos en el puesto de trabajo, del deterioro continuado del conjunto de los servicios y derechos sociales... Pero no se dice ni una palabra sobre la estrategia con la que la mayoría confederal ha afrontado los graves problemas de la clase trabajadora, una estrategia que, tomando como premisa la prioridad absoluta del "acuerdo social", ha contribuido a una falta de respuesta efectiva a los ataques continuados de la Patronal y de los gobiernos del PSOE y PP, facilitándolos en la práctica.

En lugar de un debate sobre los problemas reales de la clase trabajadora y la estrategia que debería seguir CCOO para revertirlos, el Documento se exploya en cuestiones de mejora organizativa, de institucionalización de la representatividad sindical o de política de comunicación, como si los problemas que atraviesan las Comisiones Obreras pudiesen resolverse con ajustes estatutarios o con mejoras de nuestra página web.

Desde GanemosCCOO no negamos la utilidad y la pertinencia de muchas de las iniciativas organizativas planteadas como, por ejemplo, la organización en polígonos industriales, la atención a los trabajadores precarios que cambian frecuentemente de sector productivo o la mejora de la formación de los cuadros. Pero sin un cambio radical en la política del sindicato la inmensa mayoría de las iniciativas planteadas en el Documento *Repensar el Sindicato* se quedarán en papel mojado.

A modo de ejemplo señalaremos que las propuestas para integrar en la negociación colectiva a los trabajadores subcontratados (pág. 96 del Documento) chocan frontalmente con la realidad de los compromisos y pactos que los dirigentes confederales han alcanzado con algunas grandes empresas.

La reciente huelga de subcontratados de Telefónica ha sido un magnífico test para comprobar el alejamiento de la Dirección de CCOO respecto a amplios sectores de trabajadores. En lugar de apoyar la lucha de los subcontratados, los dirigentes de la Federación de Industria les dieron la espalda y firmaron en mayo de 2015 un acuerdo con las empresas subcontratistas, un acuerdo que traicionaba la huelga y que, como finalmente los hechos demostraron, solo benefició a Telefónica.

La huelga de subcontratados de Telefónica contó con la participación activa de las plantillas afectadas a través de asambleas masivas, siguiendo el mismo modelo que las CCOO utilizaba cuando surgió como movimiento sindical de clase y de masas. Contó desde el primer momento con un amplísimo apoyo social, que se materializó en numerosas aportaciones a sus cajas de resistencia y en la amplia simpatía que consiguieron las acciones públicas de protesta de los huelguistas ante oficinas y sedes de Telefónica. Prácticamente todas las candidaturas de Unidad Popular recién elegidas en los ayuntamientos de las principales ciudades del Estado español suscribieron el llamado “Compromiso de las escaleras”, por el que los Ayuntamientos del Cambio se comprometían a apoyar activamente el movimiento huelguístico. Por supuesto, numerosísimos afiliados y afiliadas de CCOO participaron a título individual en las acciones de apoyo y solidaridad con los huelguistas. Pero a pesar de todo esto, la Dirección Confederal del Sindicato, junto con las Ejecutivas de las Federaciones de Industria y de Servicios a la Ciudadanía consideraron más oportuno abandonar a los trabajadores subcontratados en lucha, cerrar filas con Telefónica y dejar que la huelga se extinguiera por agotamiento económico.

No cabe excusa alguna a este comportamiento antisindical de la Dirección Confederal. La alegación expresada por algunos dirigentes de las Federaciones afectadas, a modo de triste y culpable justificación, de que los trabajadores de las subcontratas decidieron libremente marchar al margen de las Comisiones Obreras no se sostiene. CCOO contaba con un amplio número de delegados en el sector y afiliados de CCOO participaron en primera línea en varios de los Comités Provinciales de Huelga. Pero cuando esos afiliados se dirigieron una y otra vez al Sindicato para pedir apoyo y orientación solo encontraron palabras vacías y una reiterada negativa de la Dirección a tomar parte activa en la huelga.

El punto culminante de esta actitud de alejamiento de la Dirección del Sindicato hacia los trabajadores de las subcontratas de Telefónica se alcanzó el 27 de mayo de 2015, cuando una comisión de trabajadores en huelga, encabezada por afiliados de CCOO, se dirigió a la reunión del Comité Federal de Industria para hacerle entrega de un documento aprobado por la Asamblea de Subcontratados de Telefónica-Madrid y dirigido a las Direcciones de CCOO y UGT. En este documento se planteaba (citamos literalmente):

“Un LLAMAMIENTO FRATERNAL para que apoyéis nuestra lucha y para que UNAMOS NUESTRAS FUERZAS para derrotar a nuestro verdadero enemigo: la multinacional Telefónica y las empresas que colaboran con sus planes de desregularizar y precarizar al sector de la instalación.

El acuerdo firmado con la Patronal, por insuficiente, incompleto y criticable que sea, se quedará en papel mojado si no está respaldado por la movilización activa y la participación de los trabajadores. Por eso os proponemos unir las fuerzas de todos los trabajadores del sector, afiliados o no a organizaciones sindicales, para que nuestro sacrificio de casi mes y medio de huelga obtenga los resultados que nos merecemos.”

Este llamamiento fue rechazado con malas maneras y muestras de arrogancia y desprecio, por los máximos dirigentes de la Federación de Industria. Únicamente algunos miembros del Consejo Federal de Industria, fundamentalmente de Sevilla, Barcelona y Asturias, mostraron interés en dialogar con los trabajadores en huelga y les mostraron su pleno apoyo y su disposición a ayudarles en todo lo necesario. Pero desgraciadamente esas buenas disposiciones individuales —que son las que debería mostrar cualquier dirigente de las Comisiones Obreras ante una lucha sindical— fueron impotentes ante los designios de los máximos órganos de dirección del Sindicato.

Las consecuencias de esta actitud han dañado de forma muy seria el prestigio de las Comisiones Obreras. No solo las decenas de miles de subcontratados de Telefónica, sino cientos de miles de trabajadores y trabajadoras subcontratados de otras empresas y sectores (y no lo olvidemos, en su inmensa mayoría jóvenes) pudieron ver con sus propios ojos como los dirigentes de las Comisiones Obreras optaban

libremente por abandonar a su suerte y dar la espalda a unos luchadores ejemplares ¿Alguien puede extrañarse, a la vista de estos hechos, que miles de trabajadores y trabajadoras jóvenes y precarizados no confíen en nuestro Sindicato? ¿Alguien duda de que si los dirigentes de las Comisiones Obreras hubieran estado a la altura de las circunstancias y de forma firme y decidida hubiesen encabezado la lucha de los subcontratados de Telefónica miles de subcontratados de otros sectores habrían reforzado con entusiasmo las filas de nuestro Sindicato?

¿Qué es en cambio lo que hemos obtenido? La respuesta podemos encontrarla en lo sucedido hace pocas semanas en Cobra, una de las empresas contratistas de los trabajos de instalación de Telefónica. Los delegados de CCOO en esta empresa firmaron, a espaldas de la plantilla, un acuerdo que perjudica gravemente a los trabajadores subcontratados, incumpliendo incluso el nefasto acuerdo suscrito por las direcciones de CCOO y UGT con los contratistas de Telefónica en mayo de 2015. Este acuerdo es tan escandaloso que la propia Ejecutiva de la Federación de Industria se ha visto forzada a denunciarlo públicamente y a anunciar que abrirá una investigación sobre lo sucedido. Desde GanemosCCOO denunciaremos que ha sido la política de la Mayoría Confederal la que ha pavimentado el camino a este tipo de acciones contra los trabajadores. Si ante el conflicto de Telefónica la Dirección del Sindicato hubiera cumplido con su obligación y se hubiese puesto del lado de los huelguistas, si hubiese respetado a la Asamblea como máximo órgano de decisión y expresión de la voluntad de los trabajadores, en suma, si hubiese actuado con lealtad a los principios, a la tradición histórica de las Comisiones Obreras y al ejemplo de los sindicalistas ejemplares que levantaron el Sindicato, esta vergonzosa actuación no hubiera sido posible.

No hace falta abrir investigaciones y nombrar comisiones instructoras para determinar en qué escuela y con qué maestros se han forjado una parte de los actuales "dirigentes" de CCOO. ¿Dónde aprendieron a ignorar las decisiones de las asambleas? ¿Quién les enseñó a mirar hacia otro lado mientras miles de subcontratados de su empresa se dejaban la piel luchando contra unas condiciones insostenibles de sobreexplotación? ¿Quién les enseñó que los intereses de los trabajadores no son siempre la máxima prioridad del Sindicato y que a veces hay que ceder ante la empresa a cambio de otras "ventajas"?

Hemos señalado las lecciones del conflicto de las subcontratas de Telefónica, pero los ejemplos son abundantes y afectan a cientos de empresas y sectores. Existe una línea sindical consolidada en las prácticas de la dirección que han supuesto un completo abandono de los principios más elementales del sindicalismo de clase y combativo. Una política y una práctica que debilitan y desarmen a las CCOO, que destruyen su prestigio y autoridad ante la clase obrera. Pero la Dirección Confederal es incapaz de ver lo que está ocurriendo. Cierran los ojos ante la realidad y emprenden una huida hacia delante, pensando exclusivamente en estrechos intereses de aparato.

Si tomamos el Cuestionario preparado por la Ejecutiva Confederal para encarrilar el debate no deja lugar a dudas sobre su nulo interés por promover una discusión profunda y democrática sobre la situación de las Comisiones Obreras, pues inevitablemente señalaría las nefastas consecuencias de su práctica sindical y política. Lejos de proponer una rectificación en profundidad, se recurre a la retórica y a medidas que, a pesar de aparentar ser inocentes propuestas de mejora del funcionamiento, tienen una carga de profundidad incuestionable: hundir aún más las CCOO en la estrategia fracasada del pacto social, y de subordinación de los intereses de la clase trabajadora a la buena salud de las cuentas de resultados de las empresas.

¿Cómo interpretar si no el énfasis en conseguir (pág. 115 del Documento) un sistema de financiación "decidido en sede parlamentaria, sujeto a controles por la Intervención General del Estado"? ¿Cuándo hemos decidido los afiliados y afiliadas de las Comisiones Obreras que queremos un sindicato dependiente de la financiación estatal? ¿Es que los casos de irregularidades sangrantes en el uso de los fondos públicos de formación, no han sido un aviso muy serio de lo que ocurre cuando se buscan fuentes de financiación ajenas a la afiliación?

¿Y qué decir de la idea (pág. 85) de establecer "incentivos económicos" para mejorar la afiliación? Un sindicato que defiende de verdad los intereses de los trabajadores y trabajadoras, donde el poder de decisión reside en las bases, un sindicato que no antepone nada —ni compromisos con el gobierno, ni pactos con la Patronal, ni decisiones de la Unión Europea— a la movilización consecuente de los y las trabajadoras, atrae por sí mismo a millones de personas, y no necesita de un tipo de medidas que

inevitablemente acabarán propiciando prácticas irregulares, ajenas al sindicalismo de clase, para cumplir “objetivos” de afiliación.

El Documento aborda con mucho interés la estrategia de comunicación del Sindicato (pág. 110) y se plantean algunas dudas sobre su efectividad. Desgraciadamente, los fallos comunicativos del Sindicato no se limitan a una mera cuestión de formato o de aprovechamiento de los nuevos medios técnicos. Si algo nos enseña la historia de nuestras CCOO bajo el franquismo es que el sindicalismo combativo se comunica “sólo” y se sobrepone a las limitaciones materiales, a la precariedad de las herramientas de comunicación utilizadas y a todos los obstáculos que empresarios y autoridades oponían a la difusión de la actividad en la que estaban inmersos miles de cuadros y afiliados de nuestra organización, en un estrecho contacto con las plantillas. Pero cuando no hay nada bueno que comunicar a la clase trabajadora la mejor de las “estrategias comunicativas” es impotente.

Pero quizás lo más sorprendente de las propuestas del Documento sea la idea esbozada en la página 103 de afrontar el rotundo fracaso de la concertación y de las políticas de pacto social con la implantación de una nueva regulación legal (y el Documento se pregunta “¿Con rango de Ley Orgánica?”) del “diálogo social”. Si algo enseña la experiencia de casi dos siglos de movimiento obrero organizado es que, en palabras de Marcelino Camacho, “lo que no se gana en la calle no se puede ganar en una mesa de negociación”, es decir, que solo la presión, la organización y la movilización contundente de la clase obrera hace avanzar la negociación y consigue arrancar a Patronal y Gobiernos conquistas y mejoras laborales y sociales. ¿Debemos tomar en serio esta propuesta de cambiar la movilización por los arbitrajes gubernamentales, aunque sean basándonos en una “Ley Orgánica”? Confiamos en que no será así, y que los y las afiliadas de Comisiones Obreras lograremos torcer el rumbo de una estrategia que nos lleva directamente a la sumisión frente a los grandes poderes económicos y políticos del capital.

IV. ¿Cómo afecta la estrategia de la mayoría confederal a la acción sindical en los centros de trabajo?

En el Documento *Repensar el Sindicato* abundan los llamamientos a recuperar el “sindicalismo de proximidad” y se resalta que “es en la empresa donde la actuación del sindicalismo es más visible y apreciada”. ¡¡Claro que sí!! Si Comisiones Obreras triunfa en las elecciones sindicales, si mantiene un alto nivel de apoyo entre los trabajadores, si cuando trabajadores o trabajadoras sin experiencia sindical alguna tienen un problema laboral su primera iniciativa es acudir a Comisiones Obreras, todo ello es gracias a la labor tenaz de miles de delegados y delegadas que, continuando las mejores tradiciones de nuestro Sindicato, se batían diariamente en sus centros de trabajo defendiendo los derechos de sus compañeros y compañeras.

Pero esta labor abnegada sería mucho más fructífera si la Dirección Confederal estuviese a la altura de las circunstancias y con sus acciones y políticas reforzase la acción cotidiana en los centros de trabajo, en lugar de debilitarla como ocurre a día de hoy.

El fracaso de la política de concertación social, la absoluta falta de resultados positivos de la estrategia de la Mayoría Confederal, han tenido, y siguen teniendo, repercusiones muy negativas en la labor cotidiana de las secciones sindicales. Los datos que hemos expuesto anteriormente son el reflejo estadístico del retroceso en nuestras condiciones laborales y de vida que millones de trabajadores y trabajadoras individuales estamos sufriendo en carne propia.

Las consecuencias destructivas de la estrategia de la Mayoría Confederal las padecen miles de delegados y delegadas de CCOO cuando se encuentran impotentes para dar respuesta a los problemas más acuciantes que les plantean nuestros afiliados y afiliadas, y los trabajadores y trabajadoras que les han confiado su representación. En el centro de trabajo pueden resolverse, y se resuelven con éxito en muchos casos, cuestiones relacionadas con irregularidades empresariales, con la prevención de riesgos laborales, con la defensa de algunas conquistas conseguidas en esta o aquella empresa o sector. Pero cuando se trata de las grandes cuestiones que afectan a cientos de miles o a millones de trabajadores y trabajadoras, la acción sindical en el centro

de trabajo es insuficiente y lo que se requiere es la intervención enérgica del Sindicato y que los dirigentes abandonen la comodidad de la concertación social y que propongan estrategias de movilización que permitan hacer frente a la ofensiva patronal.

Además de la reducción salarial, los trabajadores y trabajadoras en activo se han visto golpeados en los últimos años por más de 6.000 descuelgues de convenios colectivos, por una reducción brutal del número de asalariados cubiertos por un convenio (de 12 millones en 2008 a 6,4 millones en 2015), por un incremento espectacular de la precariedad laboral, hasta el punto de que en el sector industrial —precisamente el sector donde se supone que el empleo es más estable— la duración media de los nuevos contratos ha caído a menos de 2 meses, y también por un espectacular incremento de la siniestralidad laboral. Naturalmente, la movilización en una empresa o sector puede paralizar o neutralizar tal o cual ataque, pero para atajar de raíz este deterioro generalizado de nuestras condiciones y derechos no son suficientes acciones aisladas en el ámbito de una empresa, sino que hace falta una movilización general de la clase trabajadora con las Comisiones Obreras al frente.

Es precisamente la ausencia de esta movilización general, y la pasividad que está demostrando la actual Dirección de CCOO ante una situación de emergencia para la clase trabajadora lo que está debilitando la acción sindical en la gran mayoría de los centros de trabajo. Pero no solo se deterioran las condiciones contractuales en las empresas. La clase trabajadora sufre en su atención sanitaria, en la educación de sus hijos, en la atención a sus mayores, en su capacidad de acceso a una vivienda digna, etc., reflejadas en la salvaje reducción presupuestaria que han sufrido las políticas sociales en la legislatura 2011-2015. Pero este atentado al bienestar de la clase trabajadora no ha impedido que desde la Dirección del Sindicato siga presentándose como un éxito la concertación social, y que se difundan profusamente las fotos de nuestro sonriente secretario general charlando amistosamente con Mariano Rajoy, Fátima Báñez y los dirigentes de la CEOE.

¿Cómo extrañarse de que, como plantea el Documento en su página 90, “no somos capaces de lograr que se mantengan afiliadas al sindicato la mayoría de las personas que pasan a la situación de jubilación.”? ¿A ninguno de los redactores del Documento se la ha ocurrido que quizás la firma del

Pacto de las Pensiones en 2011 o el voto favorable del representante de CCOO en la Comisión de “Expertos” que preparó en la primavera de 2013 al nuevo ataque a los y las pensionistas perpetrado por el gobierno del PP, han tenido algo que ver?

Aunque nuestros dirigentes cierren los ojos y hagan como que no se enteran, lo cierto es que en los centros de trabajo, en los barrios obreros, se vive otra realidad, una realidad mucho más dura y salpicada de sufrimiento. Miles de delegados y delegadas de CCOO escuchan cada día las mismas palabras en boca de sus compañeros y compañeras: “Yo os apoyo y confío en vosotros. Pero de quién no me fío es de los dirigentes del Sindicato.” Y cada cual aporta su experiencia, vivida en persona o por un amigo, familiar, etc.: el ERE que se firmó contra la opinión de la mayoría de la plantilla de un centro de trabajo, el convenio firmado a espaldas de los delegados, la denuncia ante la Inspección de Trabajo o los Tribunales de lo Social que se ha dejado decaer porque se vislumbraba una imaginaria “posibilidad de acuerdo”, la concentración contra el despido de delegados de CCOO que no ha sido apoyada oficialmente por el Sindicato con cualquier excusa banal...

Un valioso ejemplo de las dificultades y resistencias que la Dirección del Sindicato opone de entrada a la acción sindical y la movilización en los centros de trabajo lo encontramos en la lucha de la plantilla de la factoría de Coca-Cola de Fuenlabrada, que ha marcado un hito extraordinario en la historia del movimiento obrero del Estado español. Esta lucha, que a día de hoy sigue adelante, ha obtenido una enorme repercusión social precisamente por plantear la defensa intransigente del puesto de trabajo. En la consigna más coreada en las movilizaciones de los trabajadores de Coca-Cola en lucha, “El puesto de trabajo no se vende, el puesto de trabajo se defiende”, millones vimos reflejado nuestro propio pensamiento y estado de ánimo. ¿Por qué razón CCOO debería colaborar con la Patronal en el proceso de sustituir trabajadores con condiciones de trabajo más o menos dignas por trabajadores en condiciones mucho peores, cuando no abiertamente precarizados? ¿No sería mejor defender intransigentemente los puestos de trabajo, como hacen los trabajadores de Coca-Cola, y frustrar así los planes patronales? Desgraciadamente la Dirección del Sindicato tiene otra opinión y por eso la firmeza mostrada por la plantilla de Coca-Cola-Madrid contrasta, en algunos casos en forma sangrante, con la facilidad con la que los dirigentes del Sindicato

han firmado cientos de EREs sin intentar siquiera una mínima lucha.

Pero los trabajadores de Coca-Cola no se tuvieron que enfrentar sólo a Sol Daurella y a sus corruptos socios de Coca-Cola Iberian Partners. Para poder hacer frente a la ofensiva patronal primero tuvieron que vencer la oposición que se les planteó desde las propias filas de nuestro Sindicato. Afortunadamente, los compañeros y compañeras de Coca-Cola no se amedrentaron ante las presiones y maniobras de Jesús Villar, por aquél entonces secretario general de la recientemente desaparecida Federación Agroalimentaria de CCOO, decidieron plantarle cara abiertamente, y gracias a esta actitud valiente y ejemplar fue posible continuar la lucha y conquistar importantes victorias.

En el extraordinario libro *Somos Coca-Cola en lucha*, publicado hace unos pocos meses y ampliamente difundido entre la afiliación del Sindicato, los compañeros y compañeras del Comité de Empresa, afiliados a CCOO, explican los intentos de los máximos dirigentes de la Federación Agroalimentaria para forzarles a rendirse ante la empresa. Los compañeros explican que estos dirigentes indignos “nos amenazan diciendo que va a ver un pacto con la patronal estemos nosotros o no estemos” y describen la situación como “ya estamos viendo que nos están haciendo la 13-14 desde dentro del sindicato; lo que viene pasando a nivel general.” (pág. 204)

Los compañeros y compañeras de Coca-Cola deciden ante estas maniobras que “tenemos que saltar al secretario general” (pág. 205) y se presentan “por sorpresa” en la reunión del Consejo Confederal que se estaba celebrando en los locales de Lope de Vega en Madrid “no a protestar contra las CCOO porque nos apoyaban, nos apoyan y nos seguirán apoyando, sino a dar a conocer al conjunto del sindicato lo que el secretario general, Jesús Villar, a espaldas intentaba hacer y negociar. Y ese consejo confederal cuando le para y le desautoriza públicamente.” (pág. 206)

Varias conclusiones de importancia vital para el futuro de nuestro sindicato se desprenden de la experiencia de la lucha de la plantilla de Coca-Cola. La principal es que podemos depositar plena confianza en las bases de nuestro sindicato. Nuestras tradiciones de combatividad y espíritu solidario y de clase se han mantenido a pesar de que desde la propia Dirección Confederal se ha intentado

minarlas, especialmente en el período 2000-2008. Esa confianza es lo que nos impulsa a GanemosCCOO a mantenernos firmes ante las presiones que estamos recibiendo desde los órganos de dirección y a seguir difundiendo entre la afiliación nuestras ideas y nuestras propuestas.

Como el desarrollo de la lucha de Coca-Cola nos demuestra, en los niveles más altos del Sindicato están presentes personajes que, como Jesús Villar, no tienen el menor escrúpulo para vender a los trabajadores. Los compañeros de Coca-Cola vieron con antelación suficiente las maniobras antiobreras del máximo dirigente de su Federación y tuvieron capacidad de reaccionar a tiempo para pararlas. Pero ¿qué ocurre en los casos en los que los delegados de CCOO no vislumbran las trampas que se les tienden desde el interior del propio Sindicato? ¿O, aun cuando sean conscientes de esas trampas, carecen de capacidad de presión ante el Consejo Confederal o instancias similares?

En nuestra opinión no es aceptable que, para conseguir que la Dirección del Sindicato actúe de acuerdo a los principios de las Comisiones Obreras y no se desvíe de la defensa intransigente de los derechos e intereses de la clase trabajadora, sea preciso acometer medidas de presión como las realizadas por los compañeros y compañeras de Coca-Cola. No es admisible que mientras se lucha a vida o muerte contra los empresarios y todo el entramado a su servicio (poder político, medios de comunicación, etc.) nos veamos obligados a estar vigilando las espaldas por si desde la Dirección de nuestro propio Sindicato nos apuñalan a traición.

Lo más importante, a la luz de la experiencia de los luchadores y luchadoras de Coca-Cola, es comprender que el ascenso de personajes como Jesús Villar ha sido posible porque han encontrado un terreno fértil donde medrar en las políticas de pacto social de la Mayoría Confederal. Sin cambiar radicalmente esas políticas, nuevos Jesús Villar, nuevos dirigentes dispuestos a venderse al mejor postor, seguirán encontrando vía libre para sus maniobras.

V. ¿Cómo acercar el Sindicato a los jóvenes?

El Documento plantea con toda su crudeza el grave problema del alejamiento de los jóvenes de las filas del Sindicato. Los menores de 30 años sólo representan el 4,4% de la afiliación, a pesar de que

su peso en el conjunto de la población activa es de casi un 16%. Y el problema no es una simple cuestión cuantitativa; mucho más grave es la desconfianza que numerosos jóvenes muestran ante la acción sindical de CCOO en los centros de trabajo.

La juventud está siendo golpeada con extrema severidad por las políticas de austeridad y por las reformas laborales. Los jóvenes, que constituyen la mejor generación formada académicamente de la historia de nuestro país, se incorporan al mercado de trabajo en las peores condiciones de precariedad, inseguridad y máxima explotación de las últimas cuatro décadas. Y el paso de los años no mejora en absoluto las cosas. Acumular experiencia, o incluso antigüedad, desempeñando con eficiencia un puesto de trabajo, apenas sirve para lograr alguna ínfima mejora. La perspectiva de una actividad laboral estable, que permita realizar un plan de vida similar al que ha estado al alcance de las generaciones inmediatamente anteriores, es decir, establecerse en una vivienda independiente, planificar la formación de una familia si así se desea, disfrutar del tiempo libre, formarse y progresar laboralmente, etc., se aleja cada día más del horizonte de millones de jóvenes, anunciando una catástrofe social sin precedentes.

No es sólo en el mundo laboral donde el futuro de la juventud está más amenazado. El sistema educativo público, que juega un papel central e insustituible en ayudar a los jóvenes a alcanzar un futuro digno, lleva años sometido a una implacable obra de derribo impulsada por los sucesivos gobiernos del Partido Popular. La LOMCE, el decreto 3+2, la recuperación de las reválidas franquistas, el anunciado proyecto de dinamitar la Universidad Complutense de Madrid y otras medidas similares, son ataques directos al futuro de la juventud del Estado español.

Ante la gravedad de esta ofensiva sin cuartel, la juventud ha demostrado una y otra vez su disposición a rebelarse y a movilizarse. En los centros de estudio, tanto en las enseñanzas medias y la formación profesional como en la enseñanza universitaria, se han sucedido las huelgas y las manifestaciones masivas contra los ataques del PP. La participación decidida de la juventud fue la clave de la gran ola de movilización iniciada con el 15-M, que fue continuada más tarde por las históricas movilizaciones de la Marea Verde, donde, por primera vez trabajadores de la enseñanza, alumnado y familias

participaron mano a mano en una ejemplar huelga general de toda la comunidad educativa contra las medidas antisociales de un gobierno.

Ahora bien, ¿Cómo puede esperarse que la juventud recupere su confianza en el Sindicato cuando comprueba desolada que la situación de precariedad en la que se encuentra se ha reforzado por decisiones de la Dirección de CCOO? Cada vez que nuestros dirigentes aceptan y firman una doble escala salarial con peores condiciones para los nuevos trabajadores, cada vez que aceptan y firman la pérdida de derechos y conquistas (como por ejemplo el concepto de antigüedad) para las nuevas incorporaciones a las empresas, cada vez que aceptan y firman la creación de nuevas categorías laborales que formalizan el trabajo basura para los jóvenes, cada vez que mediante la firma de un ERE aceptan la sustitución de trabajadores con derechos y condiciones aceptables por trabajadores en situaciones de máxima precariedad, en cada una de estas ocasiones la Dirección de CCOO refuerza la desconfianza de los jóvenes, hace más difícil su incorporación al Sindicato y compromete el futuro de nuestra organización.

Recuperar a los jóvenes para el sindicato, y de forma prioritaria a aquellas capas que están demostrando ya día a día su determinación de luchar por su futuro, es la principal razón por la que debemos recuperar el tipo de sindicalismo que dio nacimiento a las Comisiones Obreras.

VI: Nuestras propuestas: recuperar el sindicalismo combativo, de clase, democrático, y asambleario

“Repensar” el sindicato exige una rectificación urgente, amplia y global de las políticas y estrategias llevadas a cabo hasta el momento por la actual Mayoría Confederada. Sólo así recuperaremos la influencia, la estima y el apoyo activo, entusiasta y militante de millones de trabajadores y trabajadoras, de la juventud, de los desempleados y de nuestros mayores. Y este giro pasa por defender de manera clara y sin complejos una política ofensiva en las mejores tradiciones del sindicalismo combativo, de clase, democrático y asambleario:

- **Recuperar un sindicalismo combativo y de clase.** En lugar de negociar la destrucción de empleo CCOO debe promover la unificación de las luchas y defender todos los puestos de

trabajo, movilizándolo al conjunto de la clase trabajadora contra la política de recortes y austeridad, confluyendo con los movimientos sociales y dejando definitivamente atrás su actual política de sindicalismo de gestión y de colaboración de clase. El futuro de las Comisiones Obreras no puede ser otro que la defensa consecuente e intransigente de los derechos de los trabajadores y la lucha por la transformación de la sociedad, en la perspectiva de la completa emancipación de la clase trabajadora en una sociedad socialista.

- **Organizar la acción sindical desde los centros de trabajo.** Tenemos que recuperar la acción sindical sobre el terreno, atenta a los problemas del día a día de los trabajadores y trabajadoras. Por ello, las secciones sindicales de CCOO en cada centro de trabajo y nuestros delegados en los comités de empresa deben llevar la iniciativa en la lucha por la defensa y mejora de las condiciones laborales y de los empleos, tomando la iniciativa en la organización de las asambleas de trabajadores que determinen el contenido y los procedimientos de las acciones reivindicativas a seguir. Los órganos de dirección deben respetar las decisiones adoptadas por las secciones sindicales en sus centros de trabajo y por las asambleas de los trabajadores, de modo que ni la dirección confederal ni la dirección de las federaciones pueda firmar en nombre de CCOO un acuerdo que contravenga la decisión democrática de las asambleas de los trabajadores y de las secciones sindicales afectadas.

- **Recuperación de la democracia interna.** El único medio efectivo de asegurar que las políticas del sindicato no se desvían ni un milímetro de la defensa consecuente de los intereses de la clase trabajadora es reforzar el control democrático de la base del sindicato y del conjunto de los trabajadores. Es imprescindible recuperar la participación democrática de los afiliados y afiliadas, devolviéndoles la capacidad de decisión y control que en los últimos años les ha sido usurpada por el aparato del sindicato.

De forma inmediata debe devolverse a nuestra afiliación y a los trabajadores en general afectados la capacidad de decir la última palabra en todo tipo de convenios colectivos, pactos de empresa o sectoriales, acuerdos interconfederales,

etc. Deben de ser de las bases, a través de asambleas y consultas que cuenten con todas las garantías de limpieza democrática, las que tomen la decisión final en todos los asuntos que directamente les afectan. La capacidad de decidir de los afiliados y afiliadas tiene que extenderse, de manera clara e inequívoca, a la elección en las secciones sindicales de las candidaturas a las elecciones sindicales.

Asimismo, todos los puestos de dirección del sindicato deben ser elegidos directamente por la base. Para asegurar la labor de control de los afiliados y afiliadas es necesario la transparencia y publicidad en las decisiones, y, por encima de todo, debe garantizarse la capacidad de las bases del sindicato de revocar a aquellos dirigentes y responsables que no cumplen su labor de forma satisfactoria.

- **Asegurar que el XI Congreso da voz a las bases del sindicato.** El XI Congreso podría ser una gran oportunidad para iniciar el profundo proceso de cambio en nuestra organización que la situación de la clase trabajadora reclama con urgencia, y para reestablecer el funcionamiento democrático y asambleario, y la acción sindical combativa que hicieron de las Comisiones Obreras la mejor herramienta de lucha y emancipación con la que jamás haya contado la clase obrera del Estado español. Para ello es imprescindible que, tras un amplio debate entre la afiliación, la elección de todos los delegados y delegadas se realice directamente por la base. Sólo la participación activa y democrática de los afiliados y afiliadas, eligiendo directamente a los delegados a nuestros Congresos, puede asegurar que son realmente ellos y ellas quienes deciden la política de nuestro sindicato y quienes fiscalizan y controlan la labor de los órganos de dirección.

- **Asegurar la independencia financiera del Sindicato.** La defensa consecuente de un sindicalismo de clase es completamente incompatible con cualquier tipo de dependencia financiera ajena a los propios trabajadores y trabajadoras. CCOO no puede depender de las subvenciones del Estado ni de las ayudas directas o indirectas de la Patronal. Nuestro presupuesto debe apoyarse en las cuotas de la afiliación y en el apoyo económico de la clase trabajadora. La negativa de la dirección confederal a sacar conclusiones del escándalo de las tarjetas

black, o la justificación de que con fondos provenientes de la patronal y los bancos se paguen sobresueldos a los dirigentes del sindicato, como ha sido el caso en COMFIA (hoy Federación de Servicios), es completamente inaceptable. ¿Así que en CCOO, según la actual dirección, es legítimo que haya dirigentes que cobren un sobresueldo por objetivos, como si el sindicato fuese una empresa capitalista? Unos "incentivos" que llenan los bolsillos de los mismos que firman pactos con la patronal lesivos para los derechos de los trabajadores. Que haya dirigentes de un sindicato obrero, de una organización con la historia de lucha, cárcel, represión y muertos como las CCOO, capaces de utilizar los mismos argumentos que la derecha para encubrir sus prácticas corruptas, da la medida de lo lejos que han llegado. Los responsables de CCOO deben vivir como cualquier trabajador. Su salario no puede ser mayor que el salario medio de un trabajador cualificado. Se deben suprimir todos los gastos de representación y los salarios de todos los responsables y cargos internos de CCOO deben ser públicos y conocidos por toda la organización y el conjunto de los trabajadores.

VII. El futuro es de lucha

La necesidad de un cambio radical en la política de las Comisiones Obreras es aún más apremiante si consideramos la perspectiva que se abre ante nosotros para los próximos años. Casi una década de sacrificios que han recaído sobre las espaldas de la clase trabajadora, de recortes del gasto social, de empeoramiento de las condiciones de vida de la mayoría, no han resuelto ninguno de los graves problemas que afectan al núcleo mismo del sistema capitalista. Ante la clase trabajadora del Estado español se cierne la amenaza de la continuidad de las políticas antisociales aplicadas por el PSOE y el PP. Sea cual sea el resultado final de las negociaciones para la investidura de un nuevo gobierno que se están desarrollando en el momento de escribir este documento, dos medidas gravemente nocivas para la clase trabajadora amenazan en el horizonte. En primer lugar, el recorte de 10.000 millones de euros en los Presupuestos Generales del Estado, acordado por la Unión Europea y el gobierno Rajoy, un recorte que va a recaer de nuevo en las

partidas de gasto e inversión de interés social; y en segundo lugar el predecible agotamiento del Fondo de Reserva del Sistema de Pensiones que va a dejar al descubierto a partir de diciembre de 2017 un déficit anual de la Seguridad Social de más de 18.000 millones de euros.

Ante esta perspectiva el Gobierno y la Patronal de nuevo reclamarán sacrificios y esfuerzos para salir de la crisis, es decir, profundizarán los recortes, la austeridad y los ataques contra nuestros derechos y condiciones de trabajo y de vida. En este horizonte inmediato las Comisiones Obreras tienen dos opciones a elegir: continuar la política actual y seguir cediendo derechos y conquistas históricas de la clase trabajadora, o bien dar un giro de timón, y apoyándonos en la experiencia de las movilizaciones y luchas de estos últimos años, encabezar decididamente la contestación social frente a las políticas de ajuste. Si algo han demostrado las movilizaciones de estos últimos años, desde la masiva rebelión social del 15-M hasta la gigantesca manifestación de las Marchas de la Dignidad de marzo de 2014, desde las diversas Mareas hasta movilizaciones obreras ejemplares como la de Coca-Cola, es que hoy, al igual que ayer, al igual que en los años en que nacieron y se forjaron las Comisiones Obreras, los derechos de la clase trabajadora se conquistan y se defienden con la movilización y la lucha, una lucha que, como establece nuestra Declaración de Principios "además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión y explotación."

La crisis de CCOO sólo puede ser resuelta volviendo a los orígenes, a las ideas y los métodos que la hicieron fuerte entre la clase obrera. Sí, hay que repensar el sindicato, hay que desprenderse de todas las ideas y prácticas que lo han debilitado durante años, y recuperar el modelo de sindicalismo que la clase obrera necesita para hacer frente a la ofensiva capitalista. Por eso hoy más que nunca, desde GanemosCCOO llamamos a todos los afiliados y afiliadas, a todos los delegados y delegadas, a dar la pelea para transformar nuestro sindicato recuperando sus señas de identidad.

GanemosCCOO, 1 de septiembre de 2016