

Seminario "Futuro del Sindicalismo"

*Sesión 1 de abril de 2011*

**Algunos apuntes acerca del papel jugado por el  
Sindicato en los cambios productivos, sociales,  
políticos y demográficos  
y de la evolución del propio Sindicato.**

*Elvira S. Llopis*

Preguntarse por el papel del sindicalismo, por su vigencia, por su utilidad, por sus retos actuales y de futuro es, sin duda, preguntarse por la situación, estructura y composición de la clase trabajadora, o si se prefiere, por el papel del propio trabajo, del hecho laboral.

El sindicalismo de clase es, tal y como confirman las elecciones sindicales, en el que confía la clase trabajadora de nuestro país, lo que convierte a los sindicatos de clase en un referente tanto para la propia clase trabajadora como para la sociedad en general; se reconoce su capacidad de influencia y de negociación tanto en el ámbito de la Negociación Colectiva como en el más amplio del Diálogo Social del que aquella forma parte.

Sin embargo las Organizaciones Sindicales no deben ensimismarse en los datos, porque si bien es cierto que el sindicalismo de clase ha encontrado un lugar central en la historia de las naciones recorridas por el proceso de

industrialización porque ha sabido responder a la expectativa de emancipación de la clase trabajadora, no sólo acompañándola, sino, más profundamente, liderando el proceso de adquisición de la condición de ciudadanía en un estado democrático, y que Comisiones Obreras ha sido, en el caso de nuestro país, agente indispensable en la propia construcción de ese Estado, no es menos cierto que, sin embargo, hoy, el propio Sindicato vive lo que se podría caracterizar como una "crisis de identidad": Sabe que no es el que era ayer, sin que, sin embargo, se atreva a definir cómo será mañana.

Una situación a la que, sin duda, no es ajena la última? andanada que contra el sindicalismo de clase vierte el discurso neoliberal y ultraconservador, pretendiendo su deslegitimación, su anquilosamiento y, en último extremo, lo extemporáneo del hecho sindical.

Según este discurso, que cobra más y más virulencia cuanto más necesario se hace el sindicalismo de clase, cuanto más recae sobre la clase trabajadora el peso de los errores y las injusticias de un capitalismo tan voraz que se devora a sí mismo, cuanto más obvia es la imposible reconciliación en el conflicto general que, llámese como se quiera no es sino una de las formulaciones, de las emergencias del conflicto capital-trabajo, el sindicalismo de clase vendría a ser una rémora de otros tiempos, cuando no un falsario en la defensa de los intereses y derechos de una clase trabajadora que el mismo discurso ultraliberal quiere desdibujar, fracturando.

Una pregunta que no debe concebirse, sin más, como una pregunta reduccionista que conduzca a respuestas únicamente centradas en el valor y el carácter económicos del trabajo, con ser estos factores importantes, sino que debe remitir necesariamente, para alcanzar su auténtica dimensión, a sus condicionantes de carácter tecnológico, organizativo, social, político, cultural y demográfico, y que aboca directamente hacia los derechos vinculados con el

trabajo, hacia la consideración de qué debe ser, en el siglo XXI, un estado social (o, incluso, para algunos si debe seguir existiendo el estado social).

El trabajo productivo ha ido viendo difuminado su papel de vertebrador social en la medida en que se han consolidado de manera creciente y acelerada fenómenos de desregulación laboral, que acaban consolidándose en auténticos focos de precariedad, a la par que el mercado de trabajo se configura como un auténtico agente de segmentación y fragmentación de la mano de obra; en que los poderes públicos (y singularmente el Estado) hacen dejación de su carácter tutelar y garante de derechos básicos para la efectividad de la condición de ciudadanía; en estos tiempos, decimos, la tentación de certificar la obsolescencia del sindicalismo de clase o, al menos, de cuestionar su vigencia y su necesidad, es lo suficientemente fuerte como para que resulte necesario hacernos cargo de ella.

En rigor, la relación entre sindicalismo y hecho laboral (en este sentido complejo al que aludimos), es una relación claramente dialéctica o, al menos, y en mi opinión, debería serlo. Debería serlo como única forma de conjurar eficazmente los discursos (y las prácticas) que vienen a certificar la señalada supuesta obsolescencia del sindicalismo de clase, su anacronismo.

Y es que el sindicalismo sólo puede ser concebido como sujeto de cambio social. De ahí que el sindicalismo está obligado a actuar y está obligado a actuar con un fin determinado: el sindicalismo está obligado a actuar para transformar la sociedad. Ese es su gran desafío, hoy como ayer; lo que el sindicalismo tiene que asumir de manera inequívoca si no quiere perder su propio sentido, su propia razón de ser.

Pero para ello el sindicalismo tiene que abordar también sus propios retos como sujeto, sus retos organizativos, empezando por su elemento nuclear, del que el sindicalismo cobra su fuerza y su legitimidad: la

organización y cohesión de la propia clase trabajadora, para lo que la participación es un factor inexcusable a la vez que esencial, y para lo que se precisa también de la unidad de acción del sindicalismo de clase, de tal modo que no se parta de una fractura siempre indeseable, aunque pueda ser coyuntural y esporádicamente inevitable.

La opción, si se quiere, el reto, consiste en hacer que el sindicalismo de clase, sin dejar de serlo, se sitúe a la altura de los tiempos, no fuera del tiempo, en otro tiempo o sometido a él.

Y eso quiere decir, básicamente que, sin abandonar los principios que le hicieron nacer, el sindicalismo tiene que dotarse de nuevas estrategias, nuevos mecanismos organizativos, nuevas pautas de actuación sindical, nuevos ámbitos de intervención que, de un lado, le permitan dar la respuesta necesaria y efectiva para garantizar el gobierno de la totalidad de los cambios que hasta ahora se han producido y que continúan produciéndose de manera acelerada y en un entorno que también se difumina y complejiza muy rápidamente.

De otro lado tienen que servir para que el sindicalismo consolide y amplíe su base social, no sólo porque, cuantitativamente, es esa base social la que le dota de legitimidad a través del mecanismo electoral, sino, más profundamente, porque es esa base social la que constituye su referente último, en la que revierte su buen o su mal hacer.

No desde planteamientos resistencialistas que puedan pretender mantener en pie a toda costa una institución a la que se considera emblemática pero ineficaz por cuanto no sabría responder a las circunstancias en que ahora se materializan las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora y que, para bien o para mal, son radicalmente distintas de las que vieron nacer al sindicalismo de clase, planteamiento éste que no vendría sino a subrayar su anacronismo.

Tampoco desde planteamientos adaptacionistas que pretendieran mantener en pie a toda costa una institución a

la que se considera emblemática pero innecesaria, toda vez que no querría responder a esas mismas circunstancias, sino tan sólo gestionar sus consecuencias de la forma menos lesiva posible, planteamiento éste que no vendría sino a subrayar su manesdumbre.

Uno y otro planteamiento supondrían una malversación del patrimonio que la clase trabajadora ha logrado atesorar a través de ingentes luchas y no pocos sacrificios; un patrimonio que no consiste en otra cosa que en su legítima constitución como sujeto social, con capacidad para intervenir en el establecimiento y la modificación de las condiciones por las que se ve afectada, por las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora en su conjunto, llevando al sindicalismo de clase más allá (o más acá) de sí mismo a través de un proceso de enajenación de lo que, en rigor, constituye su esencia, su sentido y su valor.

Estar a la altura de los tiempos requiere así de un auténtico cambio cultural, de un necesario giro que sitúe al sindicalismo de cara a la realidad, en la realidad, no para asumirla ni para negarla, sino para modificarla contando con ella.

En los últimos tiempos, y a la par que lo que se consideraba "el ámbito natural" del sindicalismo (esto es, la fábrica y, coherentemente, su base social, esto es, el obrero industrial) ha ido perdiendo peso, en parte debido a cambios en la estructura productiva, y en parte debido a la propia desregulación laboral, el sindicalismo ha ido consolidando otros ámbitos de interlocución y de intervención de carácter social e institucional.

No obstante no conviene llamarse a engaño: que ambos procesos se hayan dado simultáneamente no significa que el uno deba entenderse (o utilizarse) como contrapartida del otro. Antes bien, la distinción rígida y tajante entre lo que pertenece a la esfera de lo laboral y lo que pertenece a la esfera de lo social equivale a hacer una abstracción empobrecedora y simplista (si no interesada) que oculta la esencial co-implicación entre ambos elementos. No sólo porque la vida de las personas constituye un continuo entre

lo laboral y lo que no lo es, sino porque las condiciones de trabajo son determinantes para las condiciones de vida.

Por eso el sindicalismo de clase, si lo es, es porque representa intereses generales; intereses, sí, de los trabajadores, pero de carácter general (y en ello radica su diferencia básica con respecto al sindicalismo corporativo): porque es literalmente aberrante hacer dejación de la capacidad de intervención en aquellas decisiones que determinan de manera esencial las condiciones de vida que, en definitiva, no consiste en otra cosa que intervenir en los mecanismos de redistribución de la riqueza; en la empresa y fuera de ella, a través del salario y a través de las prestaciones, y todo ello, no lo olvidemos, no son elementos aislados, sino concreciones interrelacionadas que se derivan de las distintas políticas.

Por eso, y aún cuando pueda parecer paradójico, el cambio cultural pasa por resituar el centro de trabajo como elemento central en la articulación de la actividad sindical, porque es el ámbito en el que se desarrollan los conflictos reales y se verifican los cambios, porque en el centro de trabajo no se hace abstracción de las relaciones de trabajo, sino que se implementan, porque el centro de trabajo forma parte de un aquí y un ahora, de un contexto socioeconómico, de un entorno que siempre es concreto y real.

Por eso la cultura sindical debe partir de una premisa básica: la de la proximidad; una proximidad que no implica la desvertebración de las organizaciones, pero que sí exige su versatilidad, flexibilidad y capacidad de adecuación a lo concreto que siempre es diverso y plural; una proximidad que exige centralidad en los objetivos, organicidad en las decisiones, articulación de las estructuras, y autonomía creciente en la gestión.

Como no, el hecho laboral remite también a su consideración económica, pero habrá que desmenuzar cómo entender el crecimiento económico, cuales deben ser sus factores estructurantes y como implementarlos de tal manera que el crecimiento económico no se verifique a expensas de la precarización de las relaciones laborales, del

desmantelamiento de los derechos sociales, de la depredación de los recursos naturales. De este modo, derechos laborales y crecimiento económico no sólo no son incompatibles, sino que encuentran un anclaje común en la calidad de lo producido, indisoluble de la calidad del propio trabajo.

Posiblemente estemos, en el caso de nuestro país, ante el mayor reto después de la transición política.

Un reto ante el que el sindicalismo de clase no puede quedarse en la reflexión sobre qué hacer, sino que tiene que verificar una vez más, mediante su actuación, su compromiso en la configuración de la realidad; de una realidad de la que es agente, por acción o por omisión, y nunca mero espectador. Y para ello, además, el sindicalismo tiene su propio tiempo, su propia agenda, sus propios plazos.

El sindicalismo sólo puede ser concebido como sujeto de cambio social. De ahí que el sindicalismo esté obligado a actuar y esté obligado a actuar con un fin determinado: el sindicalismo está obligado a actuar para transformar la sociedad. Ese es su gran desafío, hoy como ayer; lo que el sindicalismo tiene que asumir de manera inequívoca si no quiere perder su propio sentido, su propia razón de ser.

En definitiva, intervenir con eficacia en el complejo escenario del presente indica la necesidad de afrontar una reflexión colectiva acerca de qué significa ser lo que somos en estos momentos, en la actual coyuntura social, económica y laboral, en el buen entendimiento de que el sindicato no es un fin en sí mismo, y su legitimidad, su protagonismo, su pervivencia misma, dependerá del sindicalismo que haga y que, en definitiva, es fundamentalmente contenido ético, valores que vertebran la actividad sindical y nunca de elementos inertes que apuntalen un cascarón cada vez más vacío de contenido. De ahí que el debate deba ser sobre sindicalismo, y sólo de manera derivada sobre el propio Sindicato.

Y el sindicalismo tiene la misión de modificar la realidad para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la

clase trabajadora. Esa misión sólo puede cumplirse si hacemos frente a la realidad tal y como ahora es, y eso quiere decir hacer frente también a los profundos cambios que la configuran en su raíz, a través de una estrategia sindical definida y flexible a la vez, cuyo objetivo central debe ajustarse estrictamente a una única premisa: intervenir para transformar. Por el contrario, un sindicalismo que se limita a actuar en la superficie de esos cambios para gestionar, bien o mal, sus consecuencias, es un sindicalismo impotente y resignado.

Esa misión se asienta y cobra su fuerza y su legitimidad en la organización y cohesión de la clase trabajadora, que precisa de la unidad de acción del sindicalismo de clase para no partir ya de una fractura siempre indeseable, aunque pueda ser coyuntural y esporádicamente inevitable.

Y esa misión se materializa en la movilización, sí, pero también en la capacidad para hacer valer su capacidad de interlocución, de igual a igual, en el diálogo social.

Y esa misión es, ante todo, una lucha cotidiana, que excede a los grandes acuerdos que son su condición necesaria, aunque no suficiente; porque, al calor del discurso neoliberal del individualismo y la mercadería, parece asentarse con normalidad creciente la cultura de la ausencia de derechos, y sólo podremos afirmar que hemos conquistado un derecho si podemos garantizar que todo el mundo puede ejercerlo efectivamente, sea hombre o mujer, joven o mayor, sea cual sea su origen étnico, sean cuales sean sus condiciones personales.

La lucha sindical ha sido y debe seguir siendo una lucha por la conquista de derechos y por su consolidación; derechos vinculados al mundo del trabajo, comenzando por el propio derecho al trabajo, por el empleo, por las condiciones en que el trabajo se desarrolla, por la retribución que por él se percibe. Pero también, y con el mismo rango de importancia, derechos vinculados a las condiciones de vida de las personas, a la protección de los más elementales factores que determinan la cohesión social porque

garantizan la dignidad y la equidad de esas condiciones de vida.

Ahora bien, como toda acción, la acción que emana del sujeto sindical tiene que tener los objetivos claros, pero también debe contar con estrategias definidas, y para esto último, para definir correctamente la estrategia sindical, es preciso interpretar correctamente cuáles son las claves que configuran la sociedad actual en su actual complejidad, saber dónde se sitúan los intereses de los trabajadores y trabajadoras, identificar qué formas adopta el conflicto general.

A partir de ahí, la estrategia sindical tiene que bascular sobre la capacidad de iniciativa, sobre el incremento cualitativo de las propuestas, sobre la definición de una nueva perspectiva de participación sindical en el establecimiento de las relaciones laborales, en el establecimiento de las condiciones de trabajo, en el establecimiento de los criterios sobre los que debe sustentarse el modelo de sociedad; en definitiva, una estrategia para intervenir en todo aquello que determina las condiciones de vida del conjunto de la clase trabajadora, y para que esa intervención se salde ganando en equidad, ganando en igualdad, garantizando el efectivo ejercicio de cuanto configura la condición de ciudadanía, aumentando y afianzando el propio protagonismo sindical.

Sin duda se trata de que los trabajadores perciban la utilidad del sindicato; sin embargo, es importante que entendamos bien qué se quiere decir con "utilidad". La utilidad del sindicalismo reside de manera casi exclusiva en su capacidad para responder a intereses sociales de carácter general, y para ello tiene que reforzar su propia capacidad para captar los intereses y las necesidades de aquellos a los que representa; capacidad para presionar, negociar y acordar; capacidad para unir voluntades políticas y sociales, para aglutinar; tiene que situar la participación en el centro del discurso y de la práctica sindical.

O, si se prefiere, la primera y más radical utilidad del sindicalismo es la de organizar a los trabajadores; por eso tiene que reforzar su capacidad para captar los intereses y

las necesidades de aquellos a los que representa; la capacidad para presionar, negociar y acordar: porque el sindicato ha de ser tanto más útil cuanto más fragmentada está la clase trabajadora, cuanto más difusos y diseminados están aparentemente sus intereses, cuanto más intensas son las estrategias empresariales para hacer desaparecer el sujeto colectivo.

Para lograrlo, hay que hacer que la práctica sindical, los modos de hacer del sindicalismo, los procesos de movilización, de negociación, la toma de decisiones, basculen en un proceso de construcción participada que es lo único que legitima la representación.

Sólo a través de la participación el sindicalismo de clase será capaz de identificar los intereses de los trabajadores, a veces contrapuestos entre sí, de elaborar planteamientos de síntesis que sepan articular las diferencias en un planteamiento general, de organizar a los trabajadores desde un planteamiento emancipador, por lo tanto, consciente y crítico, no tutelar (porque la tutela es incompatible con el sindicalismo de clase), de articular, por tanto, una movilización sostenida y que venga a dotar de continuidad aquello que las nuevas formas de organizar la producción y la propia normativa laboral ha fragmentado.

Y es de la propia participación de la que depende, además, la cohesión interna del sindicato, su fortaleza, que no se soporta únicamente en el resultado de las elecciones sindicales, por más que éste sea sumamente importante, como no puede soportarse tan sólo en la afiliación y su crecimiento, aún siendo ésta clave para su futuro.

Es preciso también acomodar las estructuras sindicales y las formas de articulación y participación a una realidad muy flexible y muy cambiante, porque únicamente una organización así configurada es capaz de soportar e impulsar el desarrollo una estrategia profundamente reivindicativa, capaz de anticiparse a los cambios, de tomar la iniciativa en la propuesta, de movilizar, de negociar de igual a igual en todos sus ámbitos de intervención e

interlocución, de gestionar los acuerdos de la manera más favorable hasta sus últimas consecuencias.

Ello exige reflexionar sobre el modelo de organización, para señalar sus fortalezas y debilidades, y proponer los cambios necesarios para adaptarlo a las nuevas realidades políticas, sociales, económicas y productivas.

No hace mucho tiempo, en una conferencia pronunciada en la Real Academia de la Historia, Antonio Gutiérrez retomaba la expresión utilizada en *Nuestra Bandera* para referirse a las (entonces) nacientes Comisiones Obreras como un "movimiento magmático" que con relativa prontitud y a través en un primer momento de las propias estructuras del sindicato vertical, se extendió por todo el país y se consolidó como principal exponente de las luchas sindicales hasta el final de la dictadura.

Un movimiento magmático que lo que hizo fue anteponer la condición de asalarización a cualquier otro elemento, por lo tanto, un sindicato abierto, capaz de "vectorializar" la pluralidad de la clase trabajadora bajo un planteamiento unitario, lo que vino a situar su independencia de los partidos políticos que Comisiones Obreras jamás confundió con indiferencia política.

Fue precisamente la perspectiva política que presidió la acción de CCOO durante la transición la que, en palabras de Antonio Gutiérrez, junto con la envergadura de su fuerza sindical arraigada en los centros de trabajo, contribuyó de manera decisiva para que la transición culminara sin convulsiones, y se asentaran definitivamente en nuestro país la libertad y la democracia.

Libertad y democracia que Comisiones Obreras defendía, como no podía ser de otro modo, también en el centro de trabajo, subrayando la necesidad de promover elecciones sindicales libres, que se celebrarían en 1978, dos años antes de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores.

Uno de los mayores aciertos fundacionales de CCOO fue la definición de sus principios, que no fueron una declaración retórica, sino la congruente plasmación de los objetivos y

valores que inspiraban la práctica de las Comisiones Obreras primeras, y que han ido demostrando su valor en el posterior desarrollo confederal.

El primero de esos principios define a Comisiones Obreras como un sindicato de clase. Ser un sindicato de clase supone no resignarse a la estratificación social establecida, sin otra perspectiva que la inmediata defensa de los intereses profesionales de aquellos colectivos que podamos encuadrar; por el contrario, ser un sindicato de clase supone ser capaz de intervenir y así contribuir a los cambios hacia nuevas formas de organización del trabajo y de la producción, trascendiendo los muros de las fábricas, las fronteras de los estados-nación, y las divergencias entre los intereses particulares de los distintos colectivos que configuran la sociedad actual.

Ser un sindicato de clase significa asumir como propios los intereses y derechos de la clase trabajadora en su conjunto, vertebrándola, articulando y dotando de contenido de clase, es decir, interpretando desde las claves del conflicto capital-trabajo, las reivindicaciones de las mujeres, de los jóvenes, de las personas inmigrantes, de las personas con discapacidad.

Significa no dejarse atrapar en la regulación de los intereses profesionales, que acabaría inevitablemente en la consolidación del corporativismo más rancio, sino acudir a los elementos que estructuran y configuran el hecho laboral tal y como es, a sus condiciones, que derivan de una determinada organización del trabajo, que derivan de una determinada concepción de los derechos vinculados al trabajo, que derivan, en definitiva, de una distribución del poder en las empresas asimétrica, cada vez más escorada del lado del capital.

Y es ahí donde el sindicalismo de clase tiene que dar la talla: en disputar a los empresarios espacios de co-gobierno del hecho laboral, como piedra angular sobre la que descansa un principio inalienable, cual es hacer efectiva la democracia y los derechos de ciudadanía en los centros de trabajo.

El segundo de esos principios define a Comisiones Obreras como un sindicato sociopolítico. Comisiones Obreras es el primer sindicato de este país que ha concebido con brillantez la intervención en los espacios sociopolíticos y socioeconómicos como parte de un modelo sindical que no se limita sólo al ámbito de la empresa, sino que se proyecta al exterior en una estrategia que intenta regular también la suficiencia y la equidad de las condiciones de vida.

Esto implica no constreñir la acción sindical a estrictos temarios laborales, sino ampliar la intervención del sindicato en la defensa de derechos e intereses de la clase trabajadora, cada vez más incardinados con sus derechos de ciudadanía, y fuertemente condicionados por las política económicas, sociales y culturales de los poderes públicos.

Coherentemente, el sindicalismo de clase ha de dotar de contenido social todo ámbito en el que haya un instrumento de gobierno, en el municipio, en las Comunidades Autónomas, en el Estado. El sindicalismo de clase, sin que esto signifique caer en el pansindicalismo, tiene que incorporar una dimensión social sólidamente anclada en los valores e intereses que nos son propios, a todos sus ámbitos de intervención e interlocución.

Como tampoco puede significar caer en una concepción del sindicato fuera de la empresa como pura institución, o como grupo de presión que se justifica a través de su mera existencia: El sindicato no puede renunciar a los espacios sociopolíticos que le son propios, como tampoco puede renunciar a los espacios contractuales que el movimiento sindical ha ido conquistando a través de procesos de luchas, negociaciones y acuerdos. Y una forma de renunciar es vaciarlos de contenido, dotarlos de un carácter subsidiario, vincular los objetivos y estrategias confederales únicamente al ámbito de lo estrictamente laboral en el marco de la empresa.

Porque si, como se ha indicado, Comisiones Obreras (junto con UGT) contribuyó de manera no suficientemente reconocida a la normalidad en la transición hacia la

democracia en nuestro país, no es menos cierto que el sindicalismo de clase ha sido una pieza clave en la estabilidad política y en el avance en la consecución de derechos básicos y su consolidación en periodo democrático.

Así, los pactos de la Moncloa, pese a la dureza evidente que hacía gravitar gran parte de la penuria económica del momento sobre la clase trabajadora y a ser fruto de un proceso en el que los Sindicatos no estuvieron presentes, fueron escrupulosamente defendidos y cumplidos por los sindicatos, en la medida en que éstos consideraron que el objetivo general por el que había que trabajar era consenso del propio texto Constitucional que se aprobaría un año después.

La insuficiencia de algunas iniciativas en materia de concertación social hizo que Comisiones Obreras se quedara fuera de algunos acuerdos, como el Acuerdo Básico Interconfederal, o los Acuerdos Marco Interconfederales I y II, a pesar de pagar un alto precio por ello en materia de Negociación Colectiva y que nos hizo perder peso en las elecciones sindicales.

El tercero de los principios define a Comisiones Obreras como un sindicato reivindicativo. Y es que concebir el sindicato como un mero instrumento de gestión, que trabaja exclusivamente a demanda, supone perder toda capacidad de iniciativa y estar sometido a las propuestas e iniciativas de otros, lo que acarrea actitudes defensivas. Por el contrario, Comisiones Obreras se ha caracterizado siempre por contar con reivindicaciones propias ajustadas a sus objetivos, tener propuestas bien elaboradas, y saberlas gestionar con acierto mediante la justa combinación del trinomio movilización-presión-negociación.

Una de las primeras muestras es la famosa estrategia contra el Estatuto de los Trabajadores de "sota, caballo y rey" y reivindicando frente a él el Código de Derechos de los Trabajadores que había presentado en la legislatura anterior como proposición no de ley Marcelino Camacho en

su condición de diputado, y que se inspiraba en el Código del Trabajo italiano.

A pesar de que el "rey" (la huelga general) no salió entonces de la baraja, ese equilibrio, esa justeza, ese saber insuflar la tensión "desde abajo", desde la movilización, desde el entendimiento y la asimilación de los derechos de la clase trabajadora, han guiado siempre la estrategia del Sindicato.

Para mantener ese carácter reivindicativo consustancial al Sindicalismo de Clase en estos momentos en que los cambios sociales, económicos y laborales se suceden a velocidad vertiginosa, es preciso que el sindicalismo desarrolle una función prospectiva, que sea capaz de anticiparse a los cambios, imaginar escenarios diferentes y ajustar su estrategia y sus recursos a esos escenarios posibles a fin de que ninguna circunstancia coyuntural nos desestabilice, a fin de que seamos capaces de incorporar un vector de racionalidad social en ese escenario de relaciones inestables y diferencias crecientes en el que, nos guste o no, debemos desarrollar nuestra actividad.

Una estrategia sindical que tiene que bascular sobre la capacidad de iniciativa, sobre el incremento cualitativo de las propuestas, sobre la definición de una nueva perspectiva de participación sindical en el establecimiento de las relaciones laborales, en el establecimiento de las condiciones de trabajo, en el establecimiento de los criterios sobre los que debe sustentarse el modelo de sociedad; en definitiva, una estrategia para intervenir en todo aquello que determina las condiciones de vida del conjunto de la clase trabajadora, y para que esa intervención se salde ganando en equidad, ganando en igualdad, garantizando el efectivo ejercicio de cuanto configura la condición de ciudadanía, aumentando y afianzando el propio protagonismo sindical.

Dicho con mayor rotundidad: sólo puede haber sindicato si se hace sindicalismo, y no se puede hacer sindicalismo a espaldas de los trabajadores o a pesar de ellos. Es necesario, por tanto, que el sindicato se plantee objetivos

no sólo cuantitativos sino también cualitativos que nos permitan avanzar en capacidad de intervención.

Tal vez la piedra angular sobre la que se produjo el punto de inflexión en la capacidad de intervención del sindicalismo de clase en su vertiente socio política haya que situarla en las movilizaciones que culminarían en la Huelga General (Paro General de 24 horas, si se prefiere) de 1988, y cuyos frutos serían objeto de negociación y acuerdo en el año y medio posterior.

Ese punto de inflexión no sólo llevó a la consecución de logros materiales, sino también de logros formales en materia de reconocimiento cierto de la legitimidad de los sindicatos más representativos en "los intereses que le son propios", según reza el texto constitucional de 1978.

Una capacidad de intervención que sólo puede sostenerse sobre una organización cohesionada, flexible y ajustada a la realidad que pretende transformar. Una capacidad de intervención que se basa en el equilibrio organizativo entre estructuras de rama y de territorio pero también en la articulación de sus respectivos objetivos y estrategias sindicales que tienen que dotarse de un sentido general.

Al tiempo, la autonomía real y objetiva del sindicato es fundamental para articular sus propias iniciativas, sus propias estrategias, sus propias propuestas, sus propias políticas. Si una responsabilidad tiene el sindicalismo es la de la vertebración del discurso social, la del liderazgo de la cultura de los derechos más allá de los albures de la coyuntura política.

Una capacidad de intervención a la que sólo puede aspirar una organización que fomente y facilite la participación como garantía de cohesión; que respete y reconozca la pluralidad como garantía de flexibilidad; que sepa equilibrar, combinar y articular elementos sectoriales y elementos territoriales como garantía de adecuación a las demandas y necesidades reales de los trabajadores y trabajadoras.

En definitiva, si algo ha caracterizado a Comisiones Obreras ha sido tomar la iniciativa, saber situar el debate y la negociación en el terreno más favorable para avanzar en la defensa de los intereses generales de la clase trabajadora, trabajar para el mantenimiento de la unidad de acción, y acertar en la gestión de los acuerdos, vigilando su estricto cumplimiento y su desarrollo más ajustado al espíritu del propio acuerdo.

Por eso la cultura sindical debe partir de una premisa básica: la de la proximidad; una proximidad que no implica la desvertebración de las organizaciones, pero que sí exige su versatilidad, flexibilidad y capacidad de adecuación a lo concreto que siempre es diverso y plural; una proximidad que exige centralidad en los objetivos, organicidad en las decisiones, articulación de las estructuras, y autonomía creciente en la gestión.