

LA EVOLUCION DE LAS FEDERACIONES EN LA CONFEDERACIÓN DESDE 1977

Joseba Etxebarria Odriozola,

responsable de las Américas en la

Secretaría de Política Internacional

De UGT, Union General de Trabajadores

Publicado en los libros del GTAS/CSA, 12012

El presente escrito recoge aspectos de la intervención realizada durante la cuarta reunión del GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical) (Lima, octubre 2011), así como las aportaciones de los presentes en el debate suscitado en torno a los procesos de autoreforma.¹ Esa presentación hizo mención expresa a la experiencia de la UGT en los últimos 35 años desde la recuperación de la libertad sindical en España hasta el momento presente, abordando la doble línea organizativa que históricamente ha ido modelando la construcción de los sindicatos por un lado las estructuras de base profesional (empresa, sector, rama o industria), sindicatos y federaciones, y por otro las estructuras de base territorial (local, nacional, internacional, mundial), centrales y confederaciones.

Las configuraciones concretas que el movimiento sindical ha ido adoptando en sus estructuras, en cada país, en cada ámbito, expresan y definen diversas y desiguales realidades resultado de factores externos pero también de sus decisiones autónomas. Su análisis nos enseña que el desarrollo organizativo sindical, la consolidación y evolución de sus estructuras tiene que ver con la capacidad de respuesta estratégica basada en la solidaridad y la cooperación para enfrentar mediante la negociación colectiva, alternativas en defensa de los intereses de los trabajadores frente a las consecuencias de estructuras

¹ Un agradecimiento a Paco Borges colaborador y trabajador durante años en la Secretaría de Organización Confederal que me clarificó, con sus informaciones siendo testigo de primera fila en un lugar privilegiado, los procesos organizativos del período estudiado. Y a Fernando Timón, Secretario de Organización del Sector de las Comunicaciones al comienzo de los años 90, quien en la actualidad realiza un trabajo doctoral con especial interés en el estudio de la evolución de los niveles de democracia interna de la UGT en el periodo 1975-1994.

económicas, sociales y políticas concretas del desarrollo capitalista en cada momento. Ser más eficaces en la defensa de los trabajadores requiere ser capaces de hacer evolucionar las organizaciones y los instrumentos para actuar en el presente sin olvidar las experiencias del pasado y con una clara perspectiva de futuro.

Cuantos, quienes y donde estamos los trabajadores y las trabajadoras

Uno de los mayores logros del neoliberalismo, con el que ha cimentado en gran medida su hegemonía ideológica, es la manipulación del lenguaje y su utilización fraudulenta. La alteración del significado de las palabras adjudicando palabras y conceptos huecos a fenómenos sociales, económicos y políticos complejos, velando su conocimiento y por lo tanto la adquisición de herramientas analíticas para su transformación. Desde la indigencia de su lenguaje que erosiona y cuestiona derecho a la vida de los sindicatos en el siglo que nos ocupa, se nos dice que ese cuestionamiento no es más que el resultado de un proceso natural, otro más, de la globalización. Las asociaciones de trabajadores carecerían de sentido al haber desaparecido cualitativa y cuantitativamente su base social, los trabajadores como categoría o clase social definida objetivamente. La razón de existir de las asociaciones de trabajadores habría desaparecido al no haber ya trabajadores con intereses propios que organizar y defender, no quedaría más que asumir los discursos individualistas que fomentan la competitividad.

En contraste con ese determinismo, el Informe de OIT “Tendencias Mundiales del Empleo 2011”, de recomendable lectura, da respuesta en profundidad a l interrogante de cuántos somos, donde y en qué condiciones vivimos, analiza en profundidad la distribución por edades, países, regiones, sectores, en definitiva, retrata nuestro lugar en el mundo. Tiene además, la virtud de indicar que más de un tercio de la humanidad estamos inmersos en el mundo del trabajo en un contexto de crisis de graves problemas de desempleo y de deterioro generalizado de las condiciones de trabajo. Para quienes conformamos ese tercio el objetivo de trabajo decente es una necesidad vital.

Si miramos a España, según un Informe del Gabinete Técnico Confederal de la UGT, el número de trabajadores en 2009 era de casi 23 millones aproximadamente 13 millones de hombres y 10 millones de mujeres. Estaban ocupados 18,5 millones y cerca de 4,5 millones de trabajadores en el desempleo lo que suponía una tasa de paro del 18,8%. Más de 3 millones eran trabajadores por autónomos o por cuenta propia. Desde entonces la situación ha empeorado. La mujer trabajadora y los jóvenes han sido especialmente golpeados por la crisis con las mayores tasas de temporalidad, desempleo y de salarios más bajos. A finales del 2011 de 23 millones de activos el número de parados se acercaba a los 5 millones con una tasa de

paro del 21,5%. El sector servicios ocupaba 13,5 millones, muy por delante de la industria con 2,5 millones, el sector de la construcción 1,3 y 0,7 en la agricultura. Para finalizar este breve boceto de la realidad española el número de pensionistas que perciben una prestación de la seguridad social se ha incrementado de 7,8 millones en el 2009 a más de 8 millones en el 2011.

Cómo organizarse para negociar colectivamente

“El número sin duda es importante pero carece de peso en la balanza si el número no está unido en la asociación, en la acción y guiado por el saber.”
(Carlos Marx)

Los Estatutos vigentes definen la UGT como “una Confederación Sindical que está integrada por Federaciones Estatales que se constituyen en el ámbito del Estado español para agrupar a los trabajadores asalariados de los diferentes sectores económicos, trabajadores asociados en forma cooperativa o en autogestión, trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad o jubilación, y aquellos que buscan su primer empleo.”

En consecuencia, la UGT desarrolla una política de base amplia que va más allá de una defensa exclusiva de los trabajadores que trabajan. La acción sindical ha de tener una dimensión global de defensa del conjunto de la clase trabajadora y ha de incorporar a los sectores de la misma que no están sujetos a un contrato de trabajo concreto, jóvenes, desempleados, pensionistas y otros colectivos. Una política sindical reivindicativa y organizativa limitada a los trabajadores ocupados sería reaccionaria por divisora y corporativista y lejos de un sindicalismo de clase y democrático.

Ahora bien: avanzar mediante la solidaridad y la cooperación hacia estructuras y ámbitos de organización más amplios superando el sindicato de empresa no significa abandonar el núcleo básico que da vida y sentido al sindicato. Todo lo contrario: un objetivo fundamental es tener implantación sindical en la empresa o centro de trabajo mediante las secciones sindicales reconocidas con derechos y garantías por la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 para el ejercicio de la acción sindical en la empresa.

En nuestro caso la sección sindical de la UGT agrupa a todos los afiliados y afiliadas del sindicato en una empresa o centro de trabajo y es el pilar de la estrategia organizativa de la Federación para acercar el Sindicato a los trabajadores y las trabajadoras, es el instrumento para el crecimiento en la

afiliación y propiciar su participación en las tareas sindicales tanto a nivel de empresa con varios centros de trabajo como en ámbitos superiores de negociación, en la elección y control de los responsables sindicales y en todas aquellas cuestiones que afectan a la actividad sindical. Es además el cauce para la afiliación al sindicato de los nuevos afiliados.

Las estructuras sindicales, desde el nivel básico del centro de trabajo hasta los niveles superiores, posibilitan la acción colectiva capaz de establecer una necesaria relación de fuerzas para desarrollar la negociación colectiva en condiciones de igualdad. La importancia permanente de la negociación colectiva deriva de su carácter democrático e inclusivo para hacer realidad el trabajo decente y mejorar la distribución de la riqueza entre el capital y la fuerza de trabajo, al ayudar a reducir la desigualdad de ingresos (incluida la brecha de género) y luchar contra la pobreza. Los efectos de la negociación colectiva son mayores cuando existe una amplia cobertura sindical y protege a los trabajadores contra el abuso del poder económico y limita al mismo tiempo el poder de los empleadores.

Una aclaración importante: si bien este artículo está centrado en las Federaciones, UGT tiene una segunda vía organizativa clave: las Uniones Territoriales, Uniones de Comunidades Autónomas, en respuesta a la forma de organización territorial y política del Estado y a las especificidades de las nacionalidades y regiones españolas, ya que el Estado Autonomico se basa, según la Constitución, en “municipios, en provincias y en las comunidades autónomas que se constituyan”. La especial relevancia de estas últimas deriva de su carácter político, ya que gozan de personalidad política propia, tienen potestad legislativa, capacidad normativa y competencias en materias fundamentales para los trabajadores y trabajadoras, como se ha puesto de manifiesto en las movilizaciones frente a la política de recortes sociales de algunas Comunidades, como son la educación y la sanidad entre otras competencias también relevantes. El papel de las Uniones es fundamental sobre todas las cuestiones políticas, económicas y sociales concernientes a la Comunidad Autónoma, que afecten a los intereses de los trabajadores.

El punto de partida con la recuperación de las libertades

La transformación del ámbito sindical dentro del proceso político de la transición implicó el paso de un sindicalismo obligatorio autoritario y de sumisión a un sindicalismo democrático, libre y plural (UGT, CCOO, USO, ELA y otros), que atrajo a sus filas cientos de miles de trabajadores y trabajadoras de todos los sectores económicos en todos los rincones del país. Encuadrar orgánicamente esa energía se convirtió en una necesidad urgente para los sindicatos agrupándola de manera homogénea y solidaria tanto profesional como territorialmente.

Fortalecer orgánicamente la libertad sindical conquistada tenía como finalidad asegurar y hacer realidad la negociación y la contratación colectiva en el proceso de sustitución de las Leyes Laborales y de las Ordenanzas Generales del Trabajo del régimen franquista por Convenios Colectivos articulados en diferentes ámbitos de negociación, nacional, provinciales, sectoriales, rama, empresa. En definitiva, se trataba de establecer unas relaciones laborales democráticas basadas en la libre voluntad y autonomía de las partes empresarial y sindical.

Conscientes de esa tarea, entre 1976 y 1980 la UGT celebró tres Congresos Confederales Ordinarios y dos Congresos Extraordinarios centrados en el desarrollo de todo lo concerniente a la reforma de los Estatutos y a la estructuración de la Organización. Este dato da cuenta de la intensidad de los debates y de la importancia política claves que el sindicato daba a su propia "autoreforma". Se iniciaba un largo proceso que llega hasta la actualidad. Después de un prolongado periodo de existencia en condiciones de persecución, ilegalidad y clandestinidad, el sindicato debía actualizar en el sentido más profundo de la palabra los últimos Estatutos vigentes aprobados en 1932 en condiciones democráticas del país. El desarrollo capitalista en España en esos 40 años había sufrido profundas transformaciones económicas en las actividades, en los procesos de producción y comercialización y la UGT asumió la urgencia de la respuesta a los nuevos desafíos.

Fortalecimiento de las Federaciones: las fusiones y la integración de los sectores.

Las discusiones del XXXI Congreso (1978) se centraron en el lugar y la importancia de la estructura profesional, llevando al rechazo de una moción sobre el derecho a voto de las Federaciones de Industria en los Congresos confederales. Únicamente las Uniones Territoriales tenían ese derecho. Sin embargo se abrió un camino sin retorno, como se puso de manifiesto en las Jornadas de Organización desarrolladas ese mismo año, cuyo mandato de "potenciar las Federaciones de Industria a todos los niveles de la Organización y la búsqueda de un funcionamiento armónicamente equilibrado entre las dos estructuras orgánicas", fue asumido por la dirección Confederal como uno de los ejes primordiales de actuación.

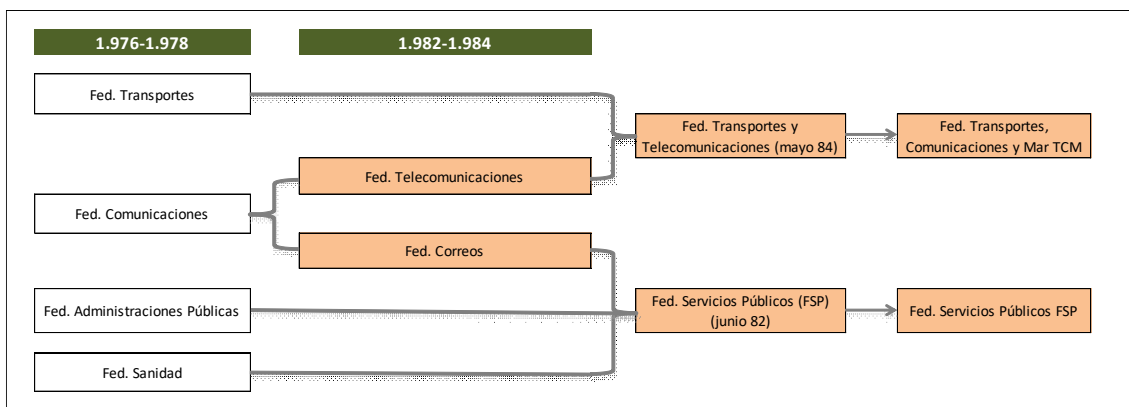
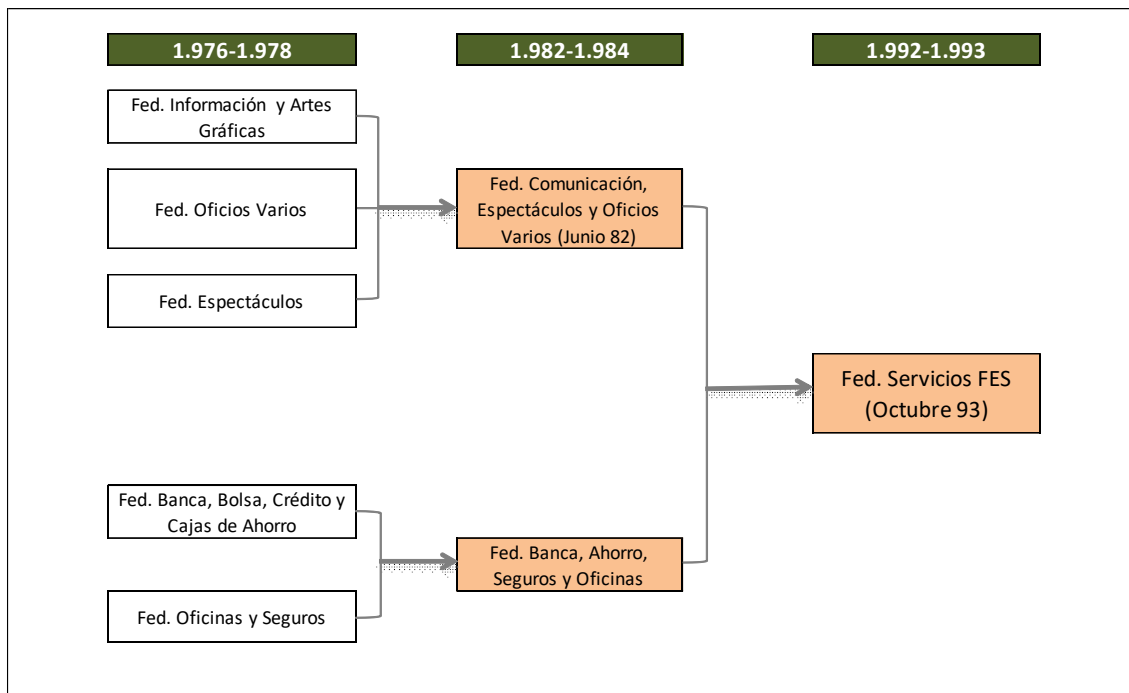
No habría que esperar mucho tiempo: al año siguiente el Congreso Extraordinario resolvió reconocer a las Federaciones Estatales de Industria su derecho al voto en los Congresos Confederales. Paulatinamente se fue alterando la distribución de la representación hasta llegar a una situación de equilibrio y estabilidad del 60% de los delegados al Congreso para las Federaciones y Uniones Estatales y del 40% para las Uniones de Comunidad Autónoma.

Si el reparto de poder, es decir la representación, era un elemento de conflicto entre la estructura territorial y profesional, el segundo tema clave que enfrentaba a unas federaciones con otras y que dificultaba el propio avance federativo necesario fueron los denominados “conflictos de fronteras sindicales”, intensos por la efervescencia del momento, ya que la redefinición de las competencias acerca de qué federación encuadraba tal o cual sector, tal o cual empresa alteraba los equilibrios internos existentes.

Para abordar lo que ya entonces se preveía complejo y no exento de dificultades, el Congreso Extraordinario de 1977 aprobó la creación de la Comisión Delimitadora de Fronteras, como espacio de resolución de las diferencias, cuya contribución a la resolución de los contenciosos entre federaciones a través de sus dictámenes, junto a las conclusiones de las Jornadas de Organización de 1981 fueron determinantes para la evolución posterior de los procesos de fusión de las federaciones en un camino de consenso y de racionalidad. Apenas hubo federación que no fuese afectada por algún caso llevado a la Comisión, en los transportes, en la administración pública, en la hostelería, en los espectáculos, en la alimentación, en la química, las artes gráficas en el comercio, en el metal, en la construcción.

De las 21 Federaciones de Industria constituidas en 1978 se pasa en una primera oleada de fusiones, que solucionó parte de esos conflictos, a 16 Federaciones Estatales en 1984. Las primeras federaciones en iniciar las fusiones fueron las que agrupaban los sectores de artes gráficas, oficios varios, espectáculos y las que agrupaban por su parte a los trabajadores de la banca, crédito, cajas de ahorro y a los de oficinas y seguros.

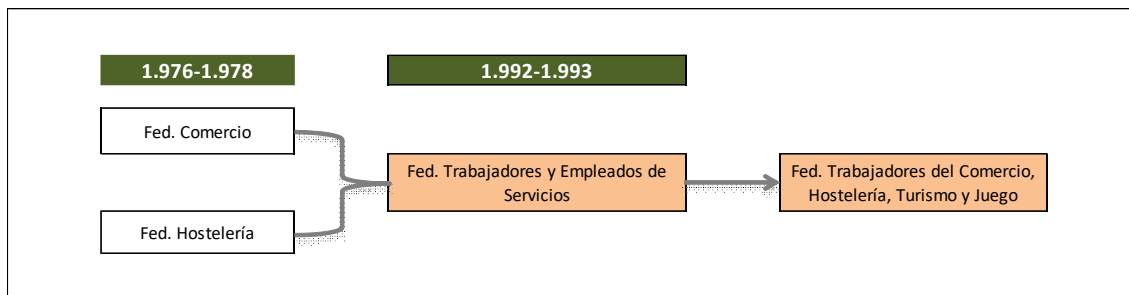
Como se puede observar en la primera imagen, cinco Federaciones existentes en 1978 dieron lugar a dos hasta 1984, para fusionarse posteriormente en el 1993 en la Federación Estatal de Servicios (FES). En la segunda imagen podemos seguir el proceso donde en 1978-1984, a partir de cuatro federaciones se crean las del sector transporte, comunicaciones y mar, y la de servicios públicos.



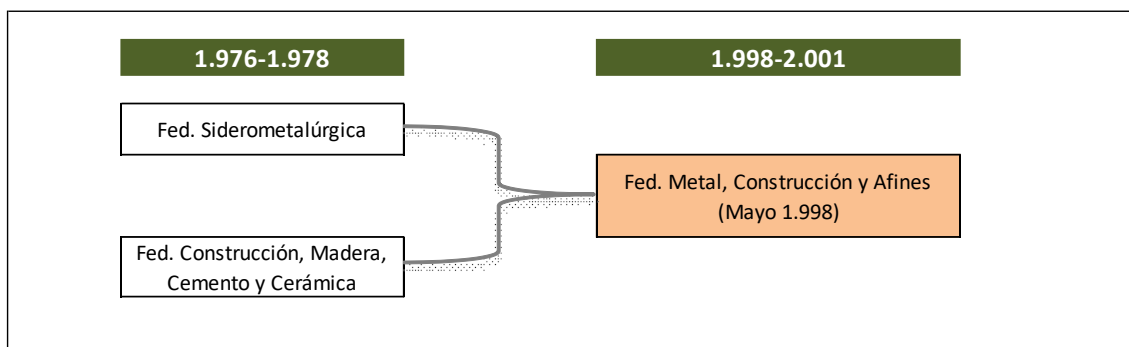
Se inició luego un período sin nuevas fusiones, en que se mantienen las fricciones sobre la delimitación de fronteras que afectan fundamentalmente a federaciones no fusionadas. Esta situación fue reconocida en 1986 por el Comité Confederal : “Los contenciosos que suscita la ubicación de sectores o empresas en una determinada estructura profesional, problemática que no es nueva en nuestra organización, se han visto recientemente reavivados como consecuencia del computo de los resultados electorales a una u otra Federación”.

Nuevos procedimientos se pusieron en marcha para facilitar y allanar las diferencias: primero, en 1990, la sustitución de la Comisión de Fronteras Sindicales por una Comisión Arbitral, y más tarde, en 1998, el Grupo de Trabajo sobre Delimitación de Sectores Organizativos.

En esta imagen vemos la fusión en los primeros años noventa de las federaciones de comercio y hostelería.

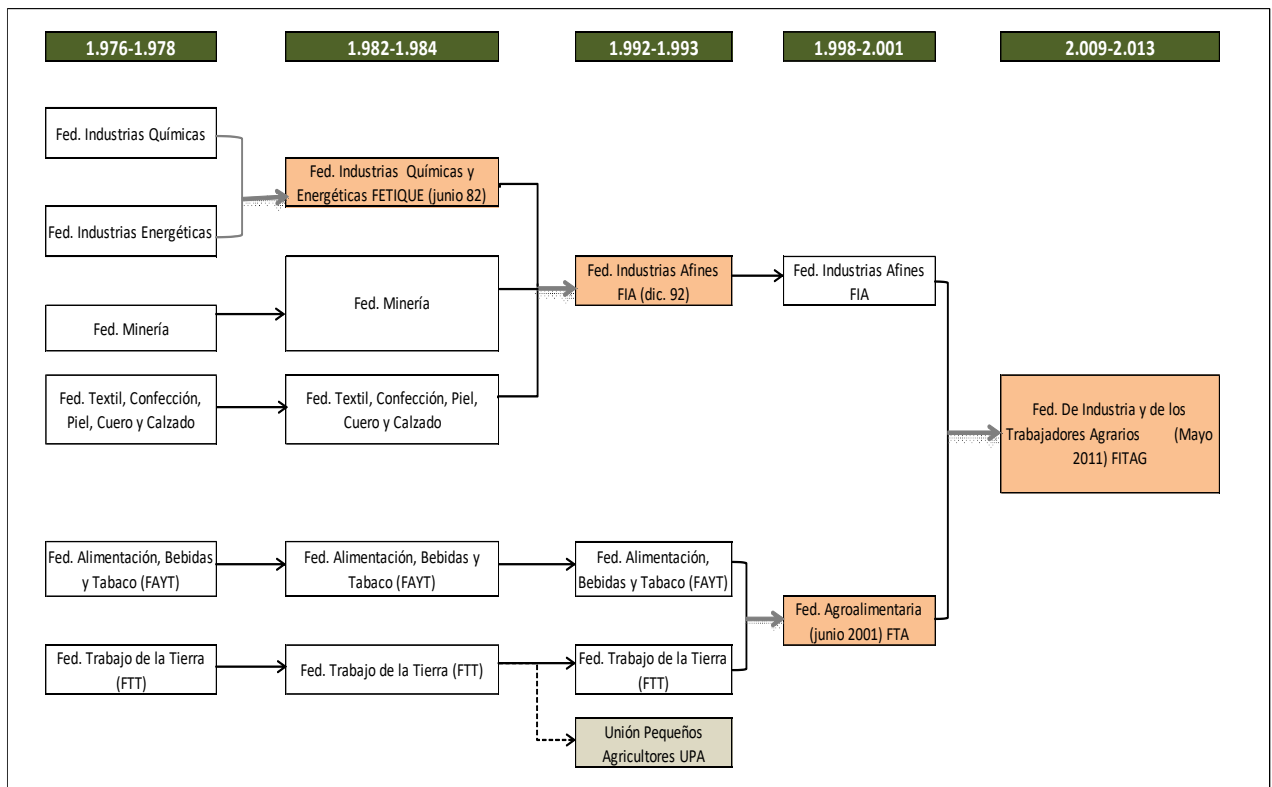


Al final de esta segunda oleada serían dos las federaciones estatales. Un poco más tarde, en 1998, se realizó la fusión de dos Federaciones que mantenían su identidad desde 1978: la siderometalúrgica y la de construcción.



Un caso especial debido a su labor específica es la Federación Estatal de Trabajadores de la Enseñanza (FETE), que mantiene su identidad hasta la actualidad, aunque desde hace unos años se desarrollan conversaciones conjuntas con la Federación de servicios públicos (FSP) para una posible fusión.

He dejado para el final la imagen que recoge el recorrido seguido por seis Federaciones con vida propia en 1978 que, tras sucesivas fusiones a lo largo de las diferentes oleadas, han dado lugar, en mayo de 2011, a una única Federación, la FITAG, la última fusión hasta ahora, que en etapas previas implicaba, por un lado, la integración de varias federaciones industriales (de la minería, industrias químicas y energéticas, textiles) y, por otro, la integración de la industria alimentaria con los trabajadores de la tierra, de la que se desgajaron de los pequeños agricultores y ganaderos para crear la Unión de Pequeños Agricultores (UPA)



Como resultado final de este proceso, la estructura de la UGT en 2012 ha pasado de 21 Federaciones de 1978, a 7 Federaciones Estatales, 2 Uniones Estatales Profesionales, 17 Uniones de Comunidad Autónoma y dos Uniones de Ciudad Autónoma (Ceuta y Melilla).

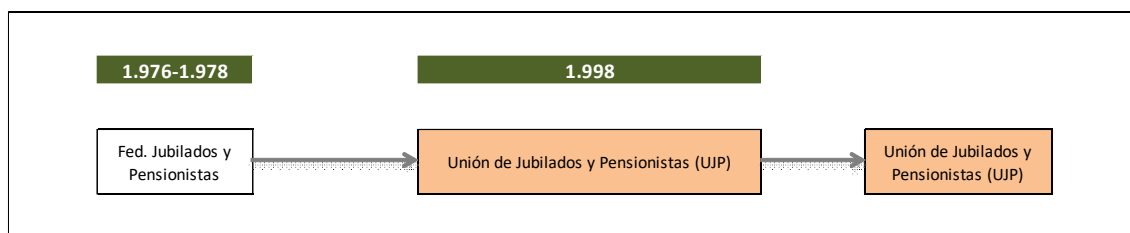
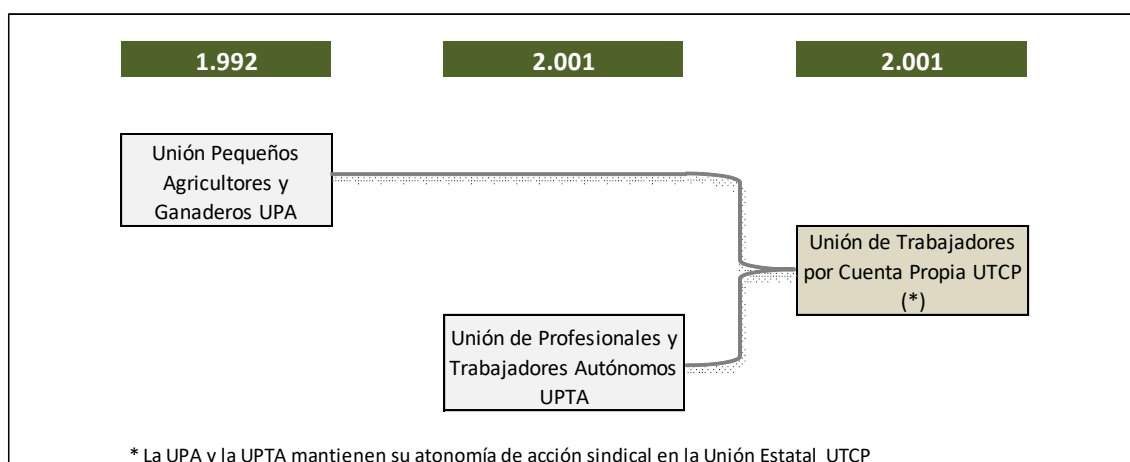
Como hemos podido ver, las Federaciones actuales son, en general, producto de varios procesos de fusión, en algún caso de reubicación, compuestas por antiguas Federaciones que en su día decidieron fusionarse para incrementar su eficacia. En su seno se organizan, por tanto, actividades heterogéneas con identidad propia a las que hay que dar respuestas específicas. Por eso, están integradas por Sectores y/o Sindicatos que con ámbito estatal y articulación territorial, agrupan una serie de actividades que podrán organizarse a su vez si la consideran conveniente en subsectores específicos, y especialmente para las tareas sindicales asignadas en materia de negociación colectiva sectorial.

Conviene señalar que ninguna integración conseguirá una convivencia estable y sostenible si la nueva Federación no articula democráticamente en sus Estatutos garantías de participación en las decisiones comunes y del respeto a la específico de cada sector. En igual medida, es crucial el procedimiento que se sigue para la fusión de federaciones desde el primer momento, basado en la voluntariedad y el consenso, evitando la imposición o “ganar por la mínima”, métodos poco adecuados para llevar adelante un proceso que necesita grandes dosis de persuasión, debate convencimiento y sobre todo, del tiempo necesario para actuar ordenadamente cuando son todos los

niveles de las organizaciones los que están implicados en las consecuencias de la fusión.

En definitiva, el procedimiento de fusión de Federaciones, la delimitación de los sectores organizativos entre Federaciones y la capacidad de auto organización federal integrando democráticamente a los Sectores en las Federaciones fusionadas son las tres grandes cuestiones implícitas y explícitas que han ido quedando sedimentadas en la regulación estatutaria de la UGT a lo largo del período analizado.

Una estructura profesional de características particulares que la UGT establece es la Unión Estatal, aprobada para organizar en la Confederación a los trabajadores por cuenta propia y a los jubilados y pensionistas que mantienen en el seno de la Confederación ámbitos de participación y representación análogos a los de las Federaciones Estatales. La UPA es la organización profesional que agrupa, representa y defiende los intereses de los profesionales de la agricultura y la ganadería. La UPTA es una Confederación de Federaciones, Asociaciones y Uniones de Trabajadores Autónomos de todos los ámbitos territoriales y sectoriales que asocian a los profesionales y trabajadores autónomos inscritos en el Régimen Especial de la Seguridad Social. Ambas, a su vez, se fusionaron en la UTCP. Finalmente, la UJP, sobre la base de una anterior Federación, tiene por finalidad agrupar y organizar a todos los pensionistas, jubilados y prejubilados afiliados a UGT, ya sean trabajadores asalariados o autónomos, para defender sus intereses.



La inserción Internacional de las Federaciones de la UGT.

Es conocida la vocación y la inserción internacional de la UGT en todos los procesos de internalización del movimiento sindical desde sus orígenes y, por lo tanto, la participación activa a nivel mundial en la Confederación Sindical Internacional (CSI) de la cual es organización fundadora, así como en Europa en la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Conscientes de la necesidad de construir un sujeto sindical activo en el plano mundial que asuma el protagonismo transformador propio del sindicalismo en cualquier otra esfera o ámbito de actuación UGT y sus Federaciones de Industria se afilian a las Organizaciones Internacionales según la misma lógica territorial y profesional que nos ha configurado en nuestro país.

AFILIACIÓN INTERNACIONAL									
CONFEDERACIÓN	FEDERACIONES								
	MCA	FITAG	TCM	CHTJ	FES	FSP	FETE	UPJD	
MUNDIAL									
CSI	FITIM	ICEM	ITF	UNI	UNI	ISP	IE	UPJD	
	IDM	UITA	UNI	UITA		UNI			
		FITTUC	UITA	EFTA					
				FJJ					
EUROPA									
CES	FEM	EMCEF	ETF			EPSU	CSEE	FERPA	
	FETCM	EFFAT	UNI-EUROPA			EUROCOP			
		FSE-THC	EFFAT						
		EPSU							

El cuadro refleja también como algunas Federaciones están afiliadas a más de una internacional lo que expresa la presencia consolidada de la actividad específica de los sectores, en este caso la referida a la acción sindical internacional. Un ejemplo es la solicitud hecha, en febrero del 2011, por la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (FITIM), la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), UNI Global Unions y la CSI para reclamar al Gobierno mexicano que haga justicia por los trabajadores asesinados y que garantice la libertad de asociación para los trabajadores en México. En las acciones solidarias desarrolladas en España participaron coordinadas por las Confederaciones de UGT (tres Federaciones) y CCOO (las correspondientes Federaciones).

Por último me gustaría poner énfasis en el debate sobre el papel de las federaciones sectoriales internacionales, sus estructuras continentales en relación con las confederaciones nacionales y su configuración sectorial en cada país así como la actuación de las federaciones profesionales en esos países en la medida supone uno de los desafíos que es conveniente clarificar en el futuro. La puesta en marcha del Global Unions mundial y la creación del Consejo Global Unions en las Américas (CGU-Am), para mejorar y ampliar la coordinación de las luchas de los trabajadores de las Américas, donde se integran representantes de diez federaciones sindicales internacionales sectoriales y de la CSA es un paso importante y un camino a recorrer, en los términos de la Declaración inicial del Consejo (Montevideo, junio 2010):

“avanzar en la concreción de trabajo, crear agendas conjuntas de acciones y campañas temáticas o por países”.