

El sindicalisme: origen, trajectòria i perspectives actuals

Marc March

Membre delegat de CCOO i membre de la Junta de Personal d'Ensenyament a les Terres de l'Ebre.

Resum: Després d'una visió històrica sobre l'origen del sindicalisme en general i a les Terres de l'Ebre, incidint dins del món educatiu, es fa una anàlisi sobre l'estat actual i una reflexió personal sobre cap on ha d'anar el sindicalisme.

Paraules clau: sindicalisme, sindicat, treballadors, obrers, proletariat, patronal, treball, vaga, lluita, drets laborals, CCOO, UGT, USOC, USTEC, AIT.

Palabras clave: sindicalismo, sindicato, trabajadoras, obreros, proletariado, patronal, trabajo, huelga, lucha, derechos laborales, CCOO, UGT, USOC, USTEC, AIT.

Key words: trade unionism, trade union, workers, labourers, the proletariat, the management, work, strike, fight, working rights, CCOO, UGT, USOC, USTEC, IWA

Mots clef: syndicalisme, syndicat, travailleurs, ouvriers, prolétariat, patronat, travail, grève, lutte, droits de travail, CCOO, UGT, USOC, USTEC, AIT.

Segurament totes les persones que llegiran aquest article, trobaran normal, just i necessari que qualsevol treballador “treballe” les seues vuit hores diàries, que tinga un contracte laboral més o menys estable, uns serveis sanitaris en cas d'accident o un salari “decent” en funció de la seua vàlua i/o estudis, i no parlem de les vacances...

Com a professor d'història voldria recordar que no sempre hem tingut aquests drets i garanties laborals i socials; molt sovint això ha estat possible a gràcies a molt d'esforç, moltes lluites i moltes negociacions entre treballadors i empresaris, i aquí és on han estat els sindicats. Aquí intentaré fer un breu resum de què són els sindicats, d'on vénen i cap a on van.

La definició del mot *sindicat* que trobem al diccionari és la següent: *Associació formada per a la defensa dels interessos econòmics i socials comuns a tots els associats, especialment associació obrera*. Etimològicament, la paraula ve del grec clàssic *sýn* (que significa ‘amb’) i *díkē* (que significa ‘justícia’), és a dir, les persones que administren o fan justícia.

El concepte actual de sindicalisme com a defensa dels treballadors naix al segle XIX, a partir de l'esclat de la Revolució Industrial i les condicions de treball de les persones que eren contractades per a treballar en les fàbriques; aquestes no tenien cap dret, els horaris laborals eren interminables (14-16 hores diàries), no hi havia un contracte de treball (podien ser acomiadades sense cap excusa), no tenien cap cobertura mèdica, l'edat de treball no estava regulada (es treballava a partir del 8-10 anys), els salaris eren de subsistència i la responsabilitat dels propietaris-empresaris era mínima, fins i tot inexistent en cas d'accident amb mutilació, malaltia o mort. Amb aquestes condicions de treball i la manca d'organització entre els obrers, comencen a haver-hi teòrics, com Proudhon, Fourier i Owen (socialistes utòpics) i altres com Marx i Engels (Marxisme), Bakunin (anarcosindicalisme), que creuen que cal organitzar i crear una lluita que plante cara als patrons i que defense els drets dels treballadors; així naix el moviment obrer.

Com ja he dit, el moviment obrer naix al bressol de la Revolució Industrial, a Anglaterra. Les *Trade Unions* (1825) són l'embrió, la idea de les quals fou la d'organitzar associacions d'obrers, dirigides per obrers, per defensar els drets dels obrers. El *Great Consolidated Trade Union* (1833) es considera el primer sindicat creat. Aquestes idees comencen a expandir-se per tot l'Europa industrialitzada i pels EUA, no sense entrebancs, ja que en tots els països les associacions que defensaven els treballadors eren considerades il·legals. La consecució de la legalització va ser lenta però constant: a Anglaterra el 1842, França el 1864, Alemanya el 1869, Itàlia el 1890 i a Espanya amb la Constitució de 1876 i la Llei d'associacions de 1887. L'any 1864 naixia l'Associació Internacional de Treballadors (AIT), o *Primera Internacional*, que va recollir en el manifest fundacional una gran part de les idees de Marx.

La lluita i evolució del moviment obrer ha estat, malgrat les dificultats, lenta però constant fins a arribar a l'actualitat. Les millores en les condicions laborals han resultat petites fites que a poc a poc s'han anat consolidant, sempre a partir de la pressió i de les lluites. A còpia de vagues, manifestacions i negociacions, s'assoleixen tot un seguit de drets com l'edat de treball als 14 i posteriorment als 16 anys, els contractes laborals, el sistema de seguretat social o les vacances pagades. Tot això són fites aconseguides a partir de l'esforç i sacrifici de molts de treballadors que van perdre la faena, diners, la llibertat i fins i tot la vida per aconseguir el que actualment tenim.

Taula 1. Exemple de l'evolució de hores de treball al Regne Unit (1785-2000)

Any	Població	Població ocupada	Hores treballador any	Hores treballador setmana	Hores treballador dia	Productivitat hora de treball (dòlars 1990)	PIB per càpita (dòlars 1990)
1785	12.681.000	4.915.000	3.000	62	11	1,29	1.505
1820	19.832.000	6.884.000	3.000	62	11	1,69	1.756
1870	29.312.000	12.285.000	2.984	61	10,9	2,64	3.297
1913	42.622.000	18.566.000	2.624	53	10	4,40	5.032
1950	50.363.000	22.400.000	1.958	40	8	7,86	6.847
2000	58.670.000	27.200.000	1.489	30	6	28,71	19.817

Font: Adaptat d'A. Maddison. *The World Economy. A Millennial Perspective*. París: OCDE, 2011; A. Maddison. *The World Economy: Historical Statistics*. París: OCDE, 2003; United Nations. *World Populations Prospects, The 2004 Revision*. Nueva York: 2005; A. Maddison. *Phases of Capitalist Development*. Oxford: Oxford University Press, 1982.

Els models de sindicats al món

Encara que de noms i organitzacions sindicals n'hi ha molts en tot el món, i que a més cadascuna ofereix molts tipus de serveis, en realitat de models de sindicat bàsicament n'hi ha dos.

El model de **sindicalisme associatiu**, o també conegut com a *closed shop* ('taller tancat'),¹ consisteix que els sindicats centren l'aplicació dels acords signats (per aquell o aquells sindicats d'una determinada empresa, entitat o organització) únicament en els seus treballadors afiliats; generalment en aquest sistema el grau d'afiliació és molt alt ja que en cas contrari no podrien aplicar-se les millores o acords aconseguits.

La clau de la seua força rau en la seua significació quantitativa, el nombre d'afiliats li confereix força de negociació. Aquest model sindical fa que, fins i tot la contractació d'un treballador en una empresa determinada, siga condicionada a la seua afiliació a un sindicat o no.

Aquest tipus de model sindical és bàsicament americà i anglosaxó, i és un sindicalisme en què hi ha molta pluralitat i quantitat de sindicats lligats, molt sovint, al model dels gremis.

¹ Blanch i Ribas, Josep Maria; Espuny Tomás, María Jesús (2003): *Teoria de les relacions laborals*. UOC. Barcelona.

El model de **sindicalisme general**, també conegut com a *open shop* ('taller obert'),² és el que està establert a la majoria de països d'Europa; aquest model sindical, a diferència del model anterior, té un caràcter més obert, tutela tots els treballadors i no solament els que estan afiliats; si un sindicat aconsegueix una millora o un acord, els beneficis d'aquest acord són revertits a la totalitat dels treballadors, sense cap "filtratge" d'afiliació. Els sindicats busquen acords més enllà d'una empresa general, com per exemple per sectors productius (metall, ensenyament públic, comerç...) i, fins i tot, a la totalitat d'un territori o país. Així, per exemple, si un o diversos sindicats aconsegueixen la reducció de la jornada laboral a 35 hores mitjançant un pacte nacional, aquest acord s'ha d'aplicar a la totalitat de treballadors, sense menysvalorar la possibilitat que una empresa d'un sector qualsevol, pugui millorar-ne les condicions de treball, mai empitjorar-les. Aquests grans acords posteriorment es concreten amb acords sectorials (indústria del metall, mineria, funció pública, etc.), sempre tenint en compte que les mesures que es regulen no vagen en contra de l'acord general marc. Això s'aconsegueix mitjançant un marc jurídic garantista a favor del dret col·lectiu i és d'obligat compliment per a les empreses.

Aquest tipus de sindicalisme més general és més integral que el model anterior, ja que es preocupa per la creació, gestió o manteniment d'un model de societat en què cal vetlar per això; sovint, aquests sindicats estan relacionats ideològicament amb determinats corrents ideològics o polítics, actuant alguns com a veritables grups de pressió política en determinats moments. Els països en els quals es troba establert l'estat del benestar són el lloc on es desenvolupen aquest tipus de sindicats.

Un dels problemes que presenta aquest model és el fet que, com que no cal una afiliació a un determinat sindicat per poder "gaudir" de les millores o acords aconseguits, les taxes d'afiliació no són altes i als sindicats, per subsistir, els cal per força algun tipus d'ajut, moltes vegades públic, per mantenir una estructura sindical bàsica.

² *Op. cit.*

Taula 2. Taxa d'afiliació als principals països europeus, 1950-1997

Country	1950 (000s) %	1955 (000s) %	1960 (000s) %	1965 (000s) %	1970 (000s) %	1975 (000s) %	1980 (000s) %	1985 (000s) %	1990 (000s) %	1995 (000s) %	1997 (000s) %
Austria	1,290.6 66.3%	1,398.4 67.5%	1,501.0 65.8%	1,542.8 64.8%	1,520.3 63.6%	1,587.5 59.8%	1,661.0 59.6%	1,671.4 60.6%	1,644.8 56.2%	1,583.4 49.1%	1,497.6 46.6%
Belgium	1,024.6 43.3%	1,188.9 47.8%	1,312.2 51.6%	1,423.1 50.5%	1,605.8 54.9%	2,103.4 69.0%	2,310.1 75.7%	2,331.7 80.9%	2,367.6 77.6%	2,589.5 85.0%	
Denmark	712.3 55.5%	837.6 61.1%	946.5 61.8%	1,050.6 62.1%	1,150.6 62.6%	1,413.1 74.4%	1,792.4 87.8%	2006.9 90.8%	2,071.3 88.9%	2,160.7 93.2%	2,166.0 89.9
Finland	381.2 33.1%	405.0 32.7%	468.2 34.4%	642.5 42.1%	950.4 57.4%	1,408.5 74.6%	1,646.4 80.9%	1,783.9 81.3%	1,915.4 87.6%	2,111.3 95.5%	2,108.0 95.6%
France	3,686.0 30.2%	3006.0 23.5%	2532.0 19.2%	2,818.0 19.1%	3,458.0 21.0%	3,782.0 21.1%	3,282.0 17.1%	2,443.0 12.2%	1,968.0 9.2%	1,945.0 8.6%	
Germany	5,993.6 40.8%	7,138.5 39.7%	7,762.6 38.7%	8075.3 37.9%	8,207.1 37.7%	8,917.9 40.6%	9,484.3 40.6%	9,323.7 40.5%	9,619.7 38.5%	11,369.0 ¹ 35.5%	10,532.3 ² 33.4%
Greece						591.0 ²		595.7 ³ 16.5%	564.4 ⁴ 15.4%	429.5 11.2%	
Hungary								3,000.0 74.1%		1,860.0 52.5%	
Ireland	295.3 41.9%	316.4 45.6%	325.5 50.2%	371.9 54.4%	424.1 59.1%	466.7 61.5%	545.2 63.5%	501.5 62.5%	490.6 58.5%	517.9 52.3%	
Italy	5,214.6 43.8%	5,536.0 43.9%	3,908.0 28.5%	4011.0 28.5%	5,530.0 38.5%	7,708.0 48.5%	7,138.0 49.0%	8,851.0 42.0%	10,145.0 39.2%	10,523.0 38.0%	
Netherlands	1,214.6 44.2%	1,257.3 41.2%	1,399.0 44.2%	1,481.4 41.7%	1,560.9 39.8%	1,694.2 42.0%	1,716.6 39.4%	1,491.1 33.2%	1,632.7 29.5%	1,806.7 30.2%	1,818.3 28.9%
Norway		604.6 52.5%	680.9 57.2%	730.0 57.7%	785.5 57.9%	903.9 60.8%	1,093.9 64.4%	1,202.1 67.1%	1,287.9 70.3%	1,387.4 72.5%	1,452.2 71.3%
Portugal									1,434.0 51.4%	800.0 25.6%	
Spain						1,606.6 18.5% ²	1,109.9 13.8%	1,037.0 14.2%	1,561.0 16.8%	1,405.9 15.8%	1,456.9 15.1%
Sweden	1,605.6 67.3%	1,758.9 69.2%	1,909.1 70.7%	2,103.3 65.4%	2,325.2 66.6%	2,766.7 73.2%	3,114.3 78.2%	3,349.8 81.5%	3,387.7 82.4%	3,390.2 87.5%	3,317.0 86.4%
UK ²	9,003.0 44.3%	9460.0 44.5%	9,715.0 43.0%	10,672.0 48.5%	11,561.0 52.0%	12,239.0 54.5%	10,282.0 49.0%	8,854.0 38.1%	7,275.0 32.1%	7,117.0 30.2%	

Font: Waddington, Jeremy; Hoffmann, Reiner (2000): «Trade unions in Europe: reform, organisation and restructuring». European Trade Union Institute, Brusel·les, 27-29.

Fora d'aquests dos grans models també trobarem uns altres models sindicals, diferents respecte dels anteriors.

El sindicalisme vertical, molt sovint lligat a models polítics dictatorials, en què els sindicats estan lligats o relacionats amb el poder establert i amb el món empresarial, són també els anomenats *sindicats grocs*, ja que la seua funció és més de control dels treballadors respecte a l'empresa i també la de facilitar un control ideològic i social dels mateixos. Aquest model està establert a alguns països llatinoamericans i països asiàtics, on sovint només hi ha un sindicat i en què el sistema democràtic és molt feble o inexistent.

Cal també fer esment del particular **sistema sindicalista japonès**, ja que allí el model laboral està lligat a una concepció d'empresa-família, on les relacions de lleialtat i reciprocitat comunitària són molt grans. Així, per exemple, l'acomiadament es considera una falta de confiança i pot causar greus conflictes emocionals a l'afectat, ja que per al treballador no es tracta únicament de la pèrdua de confiança en ser acomiadat, sinó que pot comportar que no trobe cap altra empresa japonesa que el vulga contractar. Per això, el mercat laboral és tan estable.

Recordem per últim que en altres parts del món el sindicalisme està prohibit o simplement no existeix.

El sindicalisme a Catalunya i a les Terres de l'Ebre

A Catalunya, el model sindical que tenim és l'*open shop* o sindicalisme general. Aquest sindicalisme està lligat a unes arrels històriques; sindicats com UGT o la CGT (abans CNT) van nàixer a l'Estat espanyol entre finals del segle XIX i inicis del XX; però el model actual ve del final de la dictadura franquista (on oficialment, hi havia un sindicat vertical i la resta eren il·legals) i la restauració de la democràcia a partir del 1975.

L'actual sistema de relacions laborals està reconegut en l'article 28.1 de la Constitució Espanyola de 1978, que posteriorment es concreta amb la Llei de llibertat sindical 11/1985.

En el model català i per extensió espanyol, hi ha disparitat de sindicats. En primer lloc existeixen els sindicats generalistes, que són sindicats que estan representats en la majoria de sectors productius i de serveis (CCOO, UGT, USOC, CGT). Aquests treballen per aconseguir millores, no només, a un sector i col·lectiu concret, sinó també per aconseguir acords generals que beneficïen la totalitat dels treballadors; són aquests els que signen els grans acords estatals de cara a la millora de les pensions, salaris i hores de treball, per exemple. Per altra banda, existeixen els sindicats corporativistes, que són sindicats que representen uns col·lectius laborals i professionals concrets (Sindicat de Metges, CSIF, sindicats d'ensenyament, etc.); aquests vetlen per la millora del seu col·lectiu concret. Finalment existeix alguna agrupació de sindicats (IAC) ideològicament semblants i on cadascú defensa el seu interès, però que tenen una plataforma única, sense criteri i ordre d'actuació conjunta, essent independents entre si i que, quan els convé, s'ajunten per defensar alguna mesura concreta.

El sindicalisme a les Terres de l'Ebre

A banda de la perspectiva històrica del sindicalisme durant la Segona República, on el sindicalisme anarquista de la CNT i la FAI i el socialista de la UGT i, amb menys incidència, el sindicalisme comunista van tenir una certa importància a les nostres terres, durant la dictadura franquista, com a la resta de l'Estat, van desaparèixer i,

posteriorment, van ressorgir a partir del final del franquisme i els inicis de la transició.

Amb el definitiu restabliment democràtic, el sindicalisme anarquista va desaparèixer completament i va “revifar” un sindicat històric, la UGT, i un nou sindicat creat durant el franquisme, CCOO. Fins aquell moment el model empresarial de les Terres de l'Ebre era de petita empresa i una nul·la organització sindical. Com a molt, doncs, trobaríem l'oficialista sindicat vertical.

CCOO va començar a organitzar-se al final de la dictadura i mitjançant moviments socials com el grup Pic i Pala (que es reunien al Patronat de Tortosa) i amb el suport de sectors progressistes catòlics com l'encapçalat pel capellà i periodista mossèn Gonell. El principal impulsor del sindicat va ser Agustí Forner, sindicalista històric, el qual, després d'estar tancat a la presó i conèixer Marcelino Camacho (l'històric sindicalista espanyol), va començar a organitzar el sindicat, empresa a empresa, sobretot dels sectors de la fusta a la Sénia i de la construcció a Tortosa i localitats veïnes; les necessitats de mà d'obra d'aquestes empreses, i especialment la construcció de grans infraestructures com les centrals nuclears, l'autopista i el canal Xerta-Càlig, van portar gent de fora del territori. Finalment, l'augment de treballadors afavorí que fos factible la constitució de les Comissions Obreres de les Terres de l'Ebre, l'any 1976.³

El ressorgiment de la UGT a les Terres de l'Ebre va produir-se el 1976. Per una banda, a la part nord de les Terres de l'Ebre (Ribera d'Ebre i Terra Alta), el primer acte es va realitzar a Riba-roja d'Ebre, on un històric de la UGT, Vicent Mauri, va reunir joves socialistes com Francisco Molera, Josep Sànchez Cervelló i José Luis Aparicio i van començar a organitzar el sindicat al territori.⁴

Paral·lelament a Tortosa va crear-se una secció local molt lligada al PSOE, de tal manera que el primer acte formal de presentació de la UGT a Tortosa es va fer també amb la presentació del PSOE el 1977; els impulsors d'aquesta iniciativa van ser Paco Alemany, Luis Miguel González, Dionisio Garcia i Wilfredo Miró. A partir d'aquest nucli, la UGT va crear agrupacions locals i va anar expandint-se fins a crear una estructura territorial autònoma.⁵

³ Entrevista a Joan Viña i Agustí Forner, secretari general de CCOO a la Unió de sindicats Intercomarcal de les Terres de l'Ebre. *L'Ebre*, 677 (21-3-2015).

⁴ Entrevista a Josep Sànchez Cervelló. Tortosa, març del 2015.

⁵ Entrevista a Wilfredo Miró. Tortosa, abril de 2015.

Els sindicats més sectorials apareixerien avançat el període democràtic. L'expansió sindical fou molt lenta ja que els treballadors no tenien consciència obrera, i va ser en el si de les noves "grans" empreses com SAMO, LEAR, DAPSA o ANTAIX, on es van començar a organitzar i defensar els drets dels treballadors i homologar les condicions de treball amb altres territoris.

El sindicalisme a l'educació

El sindicalisme a l'educació va fer-se realitat, sobretot, a partir de final dels anys 80. Fins aquell moment les condicions laborals del professorat eren bastant precàries. Recordem que hi havia una dita molt coneguda, que fins fa pocs anys encara corria, que deia: «Passes més gana que un mestre d'escola». Però a partir de les vagues de final dels anys 80 i principis dels 90, els sindicats comencen a tenir més força i representativitat dins el professorat i davant l'administració. Van ser uns anys en què s'aconseguien moltes de les millores laborals i socials dins del sector públic de l'educació. Es va consolidar una consciència sindical de lluita entre els mestres i professors, i qualsevol mesura de força (vagues, mobilitzacions i altres) era seguida per una part molt important dels treballadors de l'ensenyament, la qual cosa donava força als sindicats a l'hora de negociar davant l'administració.

En un principi els sindicats predominants eren els generalistes, és a dir, CCOO, UGT en menys mesura i els sindicats corporativistes tenien encara poca implantació, però a poc a poc els sindicats que només estaven vinculats a l'ensenyament com USTEC, AMPE i ASPEC van començar a guanyar força. Actualment USTEC és el sindicat majoritari dins del món educatiu en l'àmbit de l'escola pública. Per altra banda, a l'escola concertada, el predomini ha estat de l'USOC i de la UGT.



Cartell de la concentració convocada a Tortosa pels sindicats CCOO, UGT, USOC, USTEC-STEs, AMPE Catalunya i Aspec el 25 d'abril de 2012, en defensa dels serveis públics i en contra de les retallades.

A les Terres de l'Ebre, el model sindical ha estat semblant a la resta de Catalunya, és a dir, en un principi el sindicat majoritari era CCOO i posteriorment USTEC. La particularitat del model sindical a les nostres comarques potser ha estat la persistència de sindicalistes històrics al capdavant dels sindicats, sobretot d'USTEC (José Carlos Pobes o Toni Curto) i en menys mesura altres sindicats com CCOO (José Martín o Marutxi Ballester). Aquestes persones han generat unes relacions de confiança personal i sindical molt arrelades que han fet que siga, sobretot USTEC, el sindicat majoritari a les Terres de l'Ebre.



El sindicalisme dins de l'ensenyament en l'actualitat

Si fins ara he procurat donar una visió històrica i general sobre el sindicalisme, ara intentaré, des de la meua experiència, fer una anàlisi sobre l'estat actual del sindicalisme al món docent.

El sindicalisme dins del col·lectiu docent, i també en altres col·lectius laborals, està desacreditat; sovint es poden escoltar paraules de descrèdit respecte als sindicats.

Les raons d'aquesta percepció no són imaginàries, existeixen; algunes són objectives, com la corrupció, escàndols i malversació de fons, i també la falta de capacitat de negociació enfront les retallades socials i laborals que ha patit el col·lectiu en els darrers anys. També s'ha produït una campanya mediàtica de desprestigi social respecte a tots els sindicats.

Aquesta desafecció també s'ha notat amb un percentatge molt baix d'afiliació sindical; en general, si a Catalunya hi ha un 12% d'afiliació mitjana de mestres i professors, a les Terres de l'Ebre encara és més baix i no supera el 9%, segons les dades facilitades pels mateixos sindicats. Per altra banda, amb l'aprovació de les darreres lleis educatives, la LEC (Llei d'Educació de Catalunya) i la LOMCE (Llei Orgànica de la Millora de la Qualitat Educativa) hi ha un moviment regressiu per

part de l'administració amb un canvi de model de negociació entre treballador-mestre i empresari-administració; si fins ara aquests canals estaven vinculats als Serveis Educatius com a caps de personal, i els directors/es dels centres simplement eren executors de les directrius que venien de dalt, actualment amb aquestes lleis, i sobretot amb el seu desplegament, s'ha trencat el model i ara els directors/es són veritables caps de personal i tenen, i tindran, un poder molt gran, sense que hi haja un contrapès sindical dins del centre.



Imatge de la manifestació a Barcelona el dia de la vaga general d'educació del 24 d'octubre de 2013. Font: Català UGT.

Tot i així, no voldria donar una visió negativa sobre el sindicalisme. Vivim en un model de societat en què la relació entre treballadors i empresa (encara que siga pública) està canalitzada per uns interlocutors, escollits democràticament mitjançant eleccions. Els sindicats són necessaris, ja que sense ells no es poden millorar les condicions laborals i socials dels treballadors. És veritat que cal millorar l'organització interna dels sindicats perquè siguin més transparents, participatius i que realment defensen els interessos dels treballadors, però també cal deixar clar als treballadors que rebutjant i no donant suport a la tasca sindical hi perdem tots: els treballadors perquè no tenen l'interlocutor per aconseguir millores i els sindicats perquè no tenen força a l'hora de negociar. I així hi guanya l'empresari o l'administració perquè aconsegueix els seus objectius de retallar drets socials i laborals.

No sempre s'ha de culpabilitzar els altres dels problemes, sinó que cal assumir cadascú les seues mancances i a la vegada responsabilitzar-se i tenir clar que qualsevol millora que els treballadors puguem aconseguir serà per la força del grup, la força de la negociació col·lectiva, és a dir, per la unió dels treballadors davant l'individualisme i aburgesament que estem vivint i que sovint no ens deixa veure una perspectiva a mitjà o llarg termini en què sortim perdent tots.

Tot això s'ha agreujat, ja ho he explicat abans, pel baix percentatge d'afiliació; això fa que els sindicats, a banda del problema de legitimitat, econòmicament tinguem moltes febleses organitzatives i fins i tot de subsistència. Un exemple: en els països on hi ha una taxa d'afiliació alta, els sindicats amb una part dels diners de la seua nombrosa afiliació han pogut crear la caixa de resistència, que permet, en cas de vaga, que l'afiliació cobre entre un 60 i un 70% del seu sou, la qual cosa ajuda a resistir i pressionar més en cas de conflicte. La patronal, sabedora del grau de resistència dels treballadors i treballadores, abans d'arribar a una vaga s'asseu a la taula a negociar; per això hi ha menys vagues en aquests països: la patronal hi té molt a perdre si no negocia. En el nostre país, sense aquesta resistència, som vulnerables, no podem aguantar i això també ho sap la nostra patronal. Els treballadors d'aquells països no són més valents, sinó que defensen molt millor els seus interessos afiliant-se, així tenen uns sindicats forts, potents, temuts i amb capacitat de resistència, per aquest motiu la patronal no menysté les vagues i aquesta resistència fa més difícils els acomiadaments i els tractes discriminatoris.

Cap on ha d'anar un sindicat?

Aquesta pregunta és la clau que qualsevol sindicat es planteja. En l'actualitat els sindicats són una barreja de generadors de serveis i defensors dels drets laborals dels treballadors.

Caldria que la gent s'afiliés, perquè la força d'un sindicat està en la gent; com més afiliació més força i més independència poden tenir els sindicats.

Caldria que els sindicats escoltessen la gent, que defensessen i prioritzessen allò que vol, primer, la seua afiliació, i segon, els treballadors del col·lectiu.

Caldria crear dins dels centres delegats i delegades sindicals que facen de contrapès al model actual del decret de direccions; que cada centre tingués un o

diversos delegats sindicals (en funció del nombre de professors-mestres que hi haja al centre), escollits pels seus companys; això permetria una millor capacitat de defensa dels drets de treballadors davant de qualsevol injustícia realitzada al centre.

Caldria buscar una relació més estreta entre delegats sindicals i treballadors. Sovint els delegats són criticats perquè no xafen la realitat, perquè viuen en una mena de bombolla, allunyats del dia a dia dels docents.

Caldria deixar el purisme ideològic dels sindicats, que moltes vegades s'ha allunyat de la realitat social, i apropar-s'hi amb propostes que, sense desviar-se d'una línia ideològica que dóna personalitat a qualsevol sindicat, s'adapte a la realitat.

Caldria buscar plegats, sindicats i treballadors, noves formes de protesta i reivindicació conjuntes en què els treballadors se senten còmodes i els sindicats puguen tenir la certesa que els treballadors els donaran suport.

Vivim en un estat democràtic en què podem votar els nostres representants polítics que defensen els nostres interessos, però també els nostres representants sindicals. El conjunt dels treballadors tenim la paella pel mànec, la unió fa la força i tot allò que s'ha perdut, es pot recuperar.

*Cridem qui som i que tothom ho escolti.
I en acabat, que cadascú es vesteixi
com bonament li plagui, i via fora,
que tot està per fer i tot és possible.*

Miquel Martí i Pol