LA FORMACION DEL RESPONSABLE SINDICAL

Por José MESEJO*

Uno de los resultados de la guerra civil de 1936-39 fue la eliminación del ámbito español del movimiento obrero organizado. La mayoría de sus dirigentes y militantes activos o perecieron en la contienda, en las cárceles y ante los pelotones de ejecución de los vencedores o se dispersaron por todo el mundo empujados por el vendaval de la derrota.

Después, durante los largos años que siguieron, las relaciones laborales se organizaron de acuerdo con los intereses de la derecha sin que los trabajadores tuviesen otro protagonismo que el de ser productores de bienes y servicios bajo las condiciones fijadas por el Gobierno, encuadrados obligatoriamente en una Organización Sindical Vertical cuyos dirigentes ("Línea de Mando") pertenecían a una clase política que se había institucionalizado como medio de controlar y sostener el sistema establecido.

En estas condiciones de control, temor y represión fue mantenida, hasta su desaparición de la vida activa, la "generación de la guerra". La siguiente, vivió en las mismas circunstancias, pero además, carente de toda información objetiva sobre lo que había sido la actividad sindical libre y sobre el desarrollo y objetivos del movimiento obrero desde su origen hasta su desaparición violenta del ámbito español, y, en consecuencia, careció también de la perspectiva histórica necesaria para poder ver, comprender y enjuiciar la situación de la clase trabajadora. Solamente individuos aislados pudieron mantener clara la visión de la realidad y viva la voluntad de lucha contra la opresión y fueron ellos, allá por los años cincuenta, quienes con sus actitudes y actuaciones impulsaron a otros, en solitario unas veces y en pequeños grupos semiorganizados otras, a adoptar posturas activas frente a los problemas y a iniciar así trabajosamente el proceso de su propia concienciación. De esta manera surgió el primer plantel de responsables que hizo posible la reorganización del movimiento obrero.

---

* *Secretario de Formación de UGT (Galicia).* *Comunicación enviada al I Congreso de Escuelas de Formación Social y de Escuelas de Formación Sindical de Vigo (30 sep.-3 octubre 1982).*

Estos hombres formados en las circunstancias de lucha, riesgo e improvisación de la clandestinidad son quienes dirigen hoy el funcionamiento y la acción reivindicativa de las organizaciones sindicales.

Por otra parte, hay también ya incorporados y se están incorporando constantemente a esta tarea, incluso en puestos de gran relieve, trabajadores sin más experiencia sindical ni referencia del sentido y finalidad de los sindicatos que la adquirida en sus relaciones de la Organización Sindical Vertical. Son, en su mayor parte, buenos profesionales de la industria; algunos proceden de Escuelas de Formación Profesional o Técnica y llegaron al sindicato por un impulso primario de identificación con el interés general de los trabajadores, pero su acerbo cultural carece de información suficiente sobre la realidad social y económica y de criterios operativos de análisis de la misma que les permita elaborar conclusiones y adoptar posturas razonadas personales frente a todo ello.

Las actuales organizaciones sindicales tienen como base estructural un reglamento orgánico y su justificación y objetivos se expresan en unas declaraciones de principios, retomado todo ello de sus antecedentes históricos, pero el espíritu que debe animarles, es decir, el ideario necesario para guiar su actuación y los saberes instrumentales que son indispensables para hacer que aquél resulte operativo están todavía empezando a tomar forma en el seno de las organizaciones obreras. Este proceso de formación que será, necesariamente, largo en el tiempo y laborioso en su ejecución, comprende los siguientes aspectos diferenciados:

- Criterios y actitudes necesarios al Responsable Sindical.
- Saberes básicos a adquirir por el Responsable Sindical.
- Plan general de acción formativa para Responsables Sindicales.

CRITERIOS Y ACTITUDES DEL RESPONSABLE SINDICAL

La base formativa del Responsable Sindical, es decir, la causa profunda motivadora de sus actitudes y actuaciones es, invariablemente, el conjunto de ideas que tiene asumidas como conformes con sus criterios personales de verdad, justicia, ética, estética, organización, economía, etc. Dicho conjunto de ideas constituye lo que se llama una ideología, y, cada organización sindical diferenciada se corresponde precisamente con un sistema ideológico concreto y diferenciado con el que debe coincidir, en términos generales, el ideario personal de todos sus dirigentes o responsables.

El primer paso y el más principal de la acción formativa sindical debe tener, pues, como objetivo, definir con claridad, es decir, en términos inteligibles para todos, la ideología de la central sindical, ordenando, interrelacionando y justificando sus principios y aclarando con rigor las oscuridades, confusiones o contradiciones que, desde la perspectiva personal de cada individuo, puedan existir.

Para un sindicato de clase, el ideario debe referirse, lógicamente, al modelo de relaciones de producción que se tiene como deseable, al papel que corresponde en la sociedad a la clase trabajadora y a los medios y métodos de la lucha obrera para alcanzar todo ello. Por otra parte, la eficacia funcional y reivindicativa de una organización sindical será dependiente de la medida en que dicho ideario es claro, unitario y asumido con convicción por todos los Responsables.

Esto es así porque entonces las actitudes, que son los patrones de comportamiento y reacción del individuo ante los problemas y situaciones concretas, resultan coincidentes en todos los Responsables y tienen la firmeza de la sinceridad y la constancia que da la convicción.

SABERES BASICOS A ADQUIRIR POR EL RESPONSABLE SINDICAL

La capacitación del Responsable Sindical deberá comprender tres áreas de saberes:

- Area socio-económica.
- Area orgánico-funcional.
- Area jurídico-laboral.

El área socio-económica se organizará en orden a crear, desarrollar y perfeccionar la base ideológica a que nos hemos referido anteriormente.

Su contenido temático básico será el siguiente:

HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO.—Su objetivo es dar información y perspectiva histórica sobre el fenómeno sindical.

MARXISMO.—Su objetivo es dotar al Responsable de un método eficaz de análisis de la realidad económico-social.

ECONOMIA.—Su objetivo es capacitar para conocer, comprender y enjuiciar los acontecimientos y hechos económicos.

El área orgánico-funcional se ordenará a proporcionar un conocimiento suficiente de la organización institucional del Estado, de la organización de los sindicatos y del funcionamiento de los instrumentos de acción sindical.

Su contenido temático será el siguiente:

DERECHO ADMINISTRATIVO. ORGANIZACION INSTITUCIONAL DEL ESTADO.

SINDICALISMO (Teoría, organización, funcionamiento y caracteres diferenciales de los distintos sistemas sindicales).

ESTATUTOS DEL SINDICATO. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACION SINDICAL.

El área jurídico-laboral se ordenará a proporcionar un conocimiento suficiente y actualizado de los principios jurídicos que inspiran el ordenamiento legal laboral, sindical y cooperativo.

Su contenido temático general será el siguiente:

DERECHO LABORAL. LEGISLACION RELATIVA A TRABAJO Y S. SOCIAL.

DERECHO SINDICAL.

COOPERATIVISMO Y LEGISLACION COOPERATIVA.

El estudio constante y sistemático de las materias antedichas habrá de proporcionar al Responsable Sindical el caudal de saberes que le capacitan como "profesional" de la acción sindical.

El dominio de los mismos potenciarán su capacidad de servicio al sindicato y por ende a la clase trabajadora a condición de que sepa ser un verdadero Responsable, es decir, fiable para la organización y para sus compañeros de trabajo.

Pero la fiabilidad no depende del nivel de información aunque ésta resulte también indispensable para actuar con acierto. La fiabilidad es función de la medida en que se sabe o se confía que el individuo cumple los deberes que son específicos del puesto que ocupa y del cargo que ejerce. Para el Responsable Sindical estos deberes son:

Deber de HONRADEZ. Que es fidelidad a la verdad, a la justicia, a los principios, los acuerdos y los objetivos de la Organización, a la palabra dada y a los compromisos libremente contraídos.

Deber de DISCIPLINA. Que es aceptación voluntaria y cumplimiento exacto de las normas, resoluciones, mandatos, acuerdos, etc., emanados reglamentariamente de los órganos de decisión sindical, además de organización y método en el propio trabajo.

Deber de DEDICACION. Que es preocupación constante y ocupación suficiente en las tareas del ámbito de la respectiva responsabilidad personal de tal manera que nada se demore en su ejecución por lentitud o inhibición propia.

Deber de AUTOFORMACION permanente. Que es asumir el hecho de las propias limitaciones frente a la creciente complejidad del trabajo a realizar y, consecuentemente, hacer de la tarea de aprender una diaria e inexcusable obligación.

PLAN GENERAL DE ACCION FORMATIVA DE LOS RESPONSABLES SINDICALES

La necesidad de capacitación de los Responsables Sindicales de todos los niveles (delegados de personal, delegados miembros de los comités de empresa, miembros de comisiones ejecutivas de sindicatos, uniones, federaciones, etc.) hace necesario establecer dos líneas paralelas de acción formativa que podríamos denominar, respectivamente, línea de FORMACION INTENSIVA y línea de FORMACION EXTENSIVA.

La formación intensiva sería la formación sindical de urgencia que es necesario proporcionar a aquellos trabajadores que asumen por primera vez

responsabilidades sindicales en cualquier nivel a fin de ponerles en condiciones de actuar en forma concordante con el compromiso que han adquirido. Esta formación deberá impartirse en cursillos de uno, dos o a lo más tres días en jornadas continuas o discontinuas y utilizando un material didáctico cuidadosamente elaborado para que cumpla las condiciones de:

- Claridad y simplicidad expositiva.
- Ser compendio abreviado y ordenado de informaciones esenciales.
- Ser motivador y orientador para la adquisición de nuevos conocimientos.
- Ser guión, recordatorio y formulario al que acudir antes de intervenir en los casos prácticos más frecuentes.

Los secretarios de formación cuyo papel principal en las comisiones ejecutivas es programar las actividades formativas, verificar sus resultados y detectar las necesidades de información y formación existentes en el ámbito de su competencia para cubrirlas adecuadamente, deberán ser también quienes impartan la formación intensiva más general (a delegados de personal y miembros de los comités de empresa).

En cuanto a la formación intensiva especializada, es decir, la que corresponde a los nuevos secretarios de organización, administración, acción reivindicativa, negociadores de convenios, agentes electorales, etc., sería muy conveniente que los cursillos los dirigieran los Responsables homólogos más veteranos y experimentados y ello tanto por la escasez de formadores existente como por el valor autoformativo que conlleva esta actividad pues es sabido que enseñar es una de las mejores formas de aprender.

La formación extensiva se organizará en orden a realizar una capacitación mucho más amplia en extensión y más minuciosa y fundamentada en profundidad, teniendo por finalidad la obtención de verdaderos técnicos o expertos sindicales.

Lógicamente su duración tiene que ocupar largos períodos de tiempo y su metodología y medios didácticos habrán de tener mucho en común con los utilizados por el sistema escolar ordinario.

Como características principales de este proceso y de los medios de formación a utilizar en el mismo hay que señalar:

a) Estructura cíclica de los contenidos informativo-formativos. (La formación se escalonará en varios cursos sucesivos de la misma duración, con períodos intermedios de prácticas, lecturas y maduración de lo aprendido.)

El período de escolaridad de cada curso podría ser de dos meses continuos o de un mes continuo (período de vacaciones en el trabajo)y 30 jornadas discontinuas (30 sábados continuos del mismo año).

La especialización en cada materia concreta (organización, eco-

nomía, cooperativismo, negociación colectiva, etc.) abarcará un mínimo de tres cursos sucesivos.

b) Formación simultáneamente teórica y práctica.

A tal fin deberá cubrirse un período de trabajo práctico en la materia de que se trate en un puesto activo de la organización y ser ello condición previa indispensable para acceder al curso siguiente.

c) El profesorado habrá de ser, inexcusablemente, reclutado entre los Responsables más cualificados de la organización y expertos al servicio de la misma los cuales simultanearán también inexcusablemente, trabajo sindical y función docente.

d) Los textos de estudio serán elaborados por el cuadro de profesores de la organización y comentados y complementados por éstos cuando se utilicen los de autores ajenos a la misma.

e) El período de escolaridad se realizará en un centro de formación habilitado a tal fin por la central sindical, cuyo régimen de organización, funcionamiento y disciplina escolar se ajustará rigurosamente al modelo educativo general que propugna el propio sindicato.

f) Como medio complementario del sistema de formación antedicho e instrumento de la autoformación permanente deberá existir una publicación de periodicidad quincenal, o al menos mensual (cuadernos de formación) de lectura preceptiva para todos los Responsables Sindicales y en la que se propondrán temas de estudio y discusión conjunta a quienes vengan realizando cursillos y cursos de formación.

Esta publicación habrá de ser el órgano motivador, impulsor y orientador de todas las tareas individuales e institucionales en materia de información-formación.

La FORMACION es el principio causal que crea, fortalece y dinamiza el espíritu motor que impulsa el trabajo colectivo de las organizaciones sindicales hacia su ideal de progreso y justicia social.

Sin una FORMACION adecuada y suficiente la confusión de ideas, actitudes y actuaciones es inevitable y la posibilidad de avanzar hacia los verdaderos objetivos del movimiento obrero resulta una utopía.