

FORMACION DEL RESPONSABLE SINDICAL

Por Eugenio ROYO ERRAZQUIN*

I. NATURALEZA DE LA FORMACION SINDICAL

La eficacia de la acción sindical depende fundamentalmente de los Responsables sindicales de base. Sin ellos no es posible la iniciación sindical de los nuevos afiliados, ni la negociación sostenida e inteligente del Convenio, ni la organización de la huelga, ni el sostenimiento y orientación de la acción de los militantes; son los que garantizan la cohesión organizativa y el mantenimiento de una línea estratégica. Constituyen la pieza clave e insustituible del Sindicalismo moderno.

Pero al resaltar la función del Responsable sindical de Empresa no podemos ignorar la existencia de otro tipo de Responsables sindicales que toda Central tiene. Los hay que cubren misiones importantes a nivel local, federal o confederal. Se les llama Cuadros o Dirigentes y participan en las Federaciones del Metal, Química, Construcción, Textil, Banca y otras más. Son Responsables de Organización, Acción Reivindicativa, Formación, Tesorería, Prensa y Propaganda, Relaciones Sindicales y Políticas, Secretaría, Internacional, etc.

Todos ellos han de recibir una formación sindical específica, cuyo tratamiento en este espacio y tiempo disponible, es imposible abordar. Por esta razón y para evitar generalidades que dicen poco, vamos a centrar nuestro trabajo en la formación del Responsable sindical de Empresa —el Responsable de base por antonomasia— sin perjuicio de abordar la de otros Cuadros/Responsables, según el tiempo de interés de los participantes.

— Una segunda aclaración se impone en este trabajo: El de la naturaleza de la propia «formación sindical».

No puede ésta impartirse de forma académica, por ciclos sistematizados. La formación sindical está inseparablemente unida a la acción y a la experiencia militante; a la realidad con la que ha de enfrentarse; responde a una pedagogía activa.

Cuando se habla de formar sindicalmente no debe interpretarse el hacer sindicalistas ilustrados en materia sindical sino **hombres de acción capaces de**

* Experto en Temas Sindicales.

EUGENIO ROYO ERRAZQUIN

llevar la acción sindical con una orientación estratégica, a partir de una situación dada.

La acción sindical tiene un contenido y un sentido específico: Dentro de un concepto democrático y humanista, está concebida en función de las necesidades y objetivos de la Central Sindical de que se trate, teniendo presente en todo momento el contexto y momento social, económico y político del mundo del trabajo y de la sociedad en que se desenvuelve el trabajador.

No hay pues un recetario común de formación sindical que sirva para todos los Responsables, de todas las latitudes, de todas las Organizaciones Sindicales y en cualquier momento.

Aunque haya coincidencias en aspectos y materias de formación, cada Central Sindical tiene un programa de formación específico y diferenciado del de las otras Centrales. Frente a la problemática social común del momento, cada Central Sindical planteará la formación de sus Responsables de acuerdo con su ideología, con sus objetivos tácticos y estratégicos y con su estructura organizativa propia.

Todo ello nos lleva a establecer una premisa básica. El que la formación sindical más idónea para el Responsable sindical es aquella que mejor le capacite y potencie para llevar su acción y desempeñar su responsabilidad en una Central Sindical determinada.

— Y para facilitar la convergencia participativa en este trabajo, una observación final. Señalar que el intento que nos proponemos con estas líneas no es el hacer una recopilación de los programas de formación de las Centrales Sindicales de dentro y fuera de España (que los hemos tenido en cuenta), ni tampoco el elaborar una tesis para eruditos.

El responsable de este trabajo, de acuerdo con los organizadores, pretende clarificar el concepto de «formación sindical» e introducir el tema en una sesión de trabajo conjunto, donde de forma didáctica lleguemos a esbozar entre todos un programa de formación sindical (y por tanto aprender a hacerlo) para Responsables sindicales.

II. SENTIDO Y CONTENIDO DE LA FORMACION SINDICAL

1. Objetivo de la formación sindical

— La vida sindical y la formación se interfieren de tal suerte que ambas deben constituir una FUERZA SINDICAL capaz de

- Organizar a los trabajadores.
- Iniciarles en la práctica democrática.
- Hacerles competentes y eficaces, profesional y socialmente, en una perspectiva solidaria de hombres libres y responsables.

— La formación sindical debe enseñar al militante, al Responsable, al dirigente a:

- Descubrir, analizar, comprender y tomar conciencia de su propia situación (ya sea en la Empresa, en el Sector, en la política, en la problemática general del país).
- Enfrentarse con sus problemas.

FORMACION DEL RESPONSABLE SINDICAL

- Resolverlos por sí mismo, de una manera coherente con sus compañeros de Clase y con la ideología que sostiene su acción sindical.

— La formación sindical debe proporcionar un conjunto de:

- Conocimientos y técnicas.
- Una pedagogía activa, basada en la realidad y en la acción solidaria y responsable.

- Un estilo democrático y participativo, que desarrolle en cada trabajador la capacidad para asumir sus propias responsabilidades.

— La formación sindical no es un curso académico (Otra cosa distinta es la formación de un Técnico —(Abogado, Economista, Sociólogo)— que trabaja y aporta sus conocimientos a un determinado Sindicato) sino la respuesta de potenciación necesitada por el militante y/o responsable para llevar su acción en una situación y período determinado de la realidad obrera.

De ahí el dinamismo que todos los programas de Formación sindical, para su elaboración, requieren. Han de ser reconsiderados permanentemente y, como mínimo, cada dos años. Necesitan ser actualizados o cambiados en función de la situación y objetivos de cada momento.

2. Contenido de la formación sindical

Toda formación tiene un contenido y éste debe constituir una forma de potenciación a la acción que la realidad de la vida social le exige al militante o/y Responsable sindical.

Esto plantea en cada Organización Sindical relacionar necesidades, considerar sus objetivos estratégicos y hacer una opción múltiple, aunque siempre limitada.

—¿Y cómo se detectan estas necesidades?

Por una doble vía. Teniendo en cuenta los estudios que los Técnicos y Expertos de las Centrales Sindicales elaboran sobre la situación socio-económica del país, de la Clase Trabajadora, de la actividad empresarial, de la coyuntura política del país. Es la fotografía de conjunto donde se han de enmarcar los objetivos concretos del Programa de formación.

La otra aportación singular e insustituible es la de los Responsables sindicales que descubren a través de su experiencia las limitaciones e insuficiencias que han quedado en evidencia en su acción militante y Responsable de Sección.

Tales hechos se manifiestan en las reuniones de la Sección Sindical donde se analiza la negociación del Convenio; el comportamiento de los militantes y afiliados de la Sección en la Asamblea; frente a una regulación de plantilla; cara a la coyuntura política que desestabiliza nuestra acción sindical en la Empresa; en la campaña de captación de nuevos afiliados al Sindicato, etc.

Estos planteamientos se analizan en reuniones de Responsables sindicales de Sección, en otras más amplias de Federación, en Congresos. Se contrastan las experiencias, se valora su importancia y la urgencia de las necesidades de formación sindical, situando éstas en la perspectiva de los objetivos estratégicos de la Central Sindical.

— Como líneas básicas del Programa de Formación sindical vamos a señalar las siguientes;

EUGENIO ROYO ERRAZQUIN

• Formación ideológica

- Valores que animan la acción del militante.
- Programa y estrategia del Sindicato a medio y largo plazo.
- Lo que distingue a la Central Sindical en cuestión, de las otras Centrales.
- Posición frente a la política y a los partidos.

• Formación económica

- Formación e información económica.
- Economía de la Empresa.
- Cómo integrar el aspecto económico en la reflexión, en la acción y en la política sindical.

• Formación jurídica

Responde a la necesidad de los militantes y Responsables sindicales a nivel de Empresa de conocer las Instituciones y aquellas cuestiones del Derecho del Trabajo, inseparables para su acción:

- Estatuto de los Trabajadores.
- Derechos sindicales.
- Normativa Elecciones Comité de Empresa.
- Negociación Colectiva.
- Derecho de conflicto colectivo; huelga; cierre patronal.
- Expediente de crisis - Regulación de empleo.
- Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE)
- Seguridad e Higiene.
- Seguridad Social
- Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- Etc., etc.

• La práctica sindical

Se refiere a las técnicas de acción sindical sobre

- La información sindical en la Empresa.
- Medios de expresión oral y escrita.
- Montaje y participación en las Asambleas.
- Negociación del Convenio Colectivo.
- Organización de la huelga.
- Problemas prácticos y teóricos de la unidad de acción.
- Aspectos a tener en cuenta en la organización de una Manifestación.
- El funcionamiento de las estructuras de la Empresa, la producción, el cuadro de mandos, el Balance económico, etc.
- Métodos y técnicas de acción de masas.
- Reclutamiento y afiliación sindical en la Empresa.
- Prensa y propaganda.
- Organización y funcionamiento de la Sección Sindical, reuniones, cotización, etc.
- Plan de Acción de la Sección Sindical.

FORMACION DEL RESPONSABLE SINDICAL

3. Metodología de la formación sindical

El transmitir estos contenidos a un colectivo obrero de militantes sindicales exige un método adaptado a su mentalidad y a su acción. Método y contenido están pues al servicio de los objetivos de la formación.

Este método que busca el crear una conciencia activa tiene unas constantes que constituyen el proceso que hemos de cuidar y respetar. Supone:

- Partir de la realidad: Información sobre hechos, situaciones, problemas.
- Analizarla a través de la reflexión, el intercambio y el debate en común.
- Establecer las causas y consecuencias; discernir el momento; buscar soluciones.
- Toma de decisiones para la acción, siempre dentro de la coherencia ideológica y de los objetivos marcados.

El método constituye una pedagogía activa, ligada a la acción y a la experiencia. Consecuentemente el nivel cultural y profesional del colectivo de que se trate debe ser tenido en cuenta a la hora de adaptar el método.

— Los vehículos normalmente utilizados para impartir esta formación sindical son:

- Las reuniones de la sección sindical
- Prensa, revistas, libros, fichas y publicaciones de formación del Sindicato
- Reuniones de información e intercambio sindical sobre determinado problema o acontecimiento.
- Cursos o sesiones de iniciación sindical y formación general.
- Cursos sindicales por correspondencia.
- Sesiones sindicales por correspondencia.
- Sesiones regionales o federales sobre problemas sindicales concretos o para determinados Responsables de Sector.
- Escuelas Sindicales de Verano.
- Encuentros nacionales e internacionales de Delegados sindicales de una multinacional o de una Rama o Sector de la producción.

4. Apoyaturas pedagógicas

Las Centrales Sindicales en general y las de España en particular necesitan realizar con urgencia un gran esfuerzo de formación sindical. Han hecho algo, pero muy poco para la dimensión del problema. En general, ha faltado medios, dedicación y oficio en las tareas de formación sindical. Pero hay que hacerlo y más si se quiere mantener vivo el nervio y la vitalidad del Sindicalismo. De él dependen la democratización y el progreso social del país.

— En esta perspectiva y junto a la elaboración de materiales, hay que abordar un programa de formación de Formadores de Responsables sindicales. Hay que desarrollar en éstos la capacidad pedagógica para animar las reuniones; cómo analizar los problemas que se plantean; la toma de decisiones; provocar la participación y la capacidad para responsabilizarse.

Sólo así, formando Formadores, se puede llegar a que los Programas se hagan vida y alcancen su objetivo final que es el revitalizar permanentemente la Organización y potenciar la acción sindical de los militantes.

— Otro aspecto importante y más en esta primera fase es la apertura de

EUGENIO ROYO ERRAZQUIN

las Centrales Sindicales a las Instituciones pedagógicas que por su seriedad y competencia, pueden ofrecer una colaboración valiosa desde el exterior; siempre subordinadas a los objetivos e ideología de cada Central Sindical. Su aportación puede resultar de un valor incalculable.

— Finalmente señalar la necesidad de búsqueda, intercambio y perfeccionamiento en el plano pedagógico en la utilización y elaboración de ayudas audiovisuales, cuidando que su manejo favorezca la información y el estudio; la reflexión individual y colectiva; junto con la actitud de trabajo en equipo.

Los medios audio-visuales son una necesidad de la pedagogía moderna; no tanto porque en sí mismos constituyan un salto pedagógico cualitativo, sino porque bien utilizados tienen un efecto multiplicador en la formación. Aquí viene a cuento aquello de que una imagen vale más que cien palabras.

III. A MODO DE CONCLUSIONES

- La fuerza del Sindicalismo está en la capacidad de acción de sus hombres. Y la eficacia de ésta depende en gran medida de los Responsables sindicales de base.

- La formación sindical es el elemento potenciador de toda Central Sindical; la que vitaliza y hace posible la consecución de los objetivos.

- No hay un recetario común de formación sindical que sirva para todos los Responsables, de todas las Centrales Sindicales, de cualquier latitud y para cualquier momento.

Cada Central tiene su Programa de formación específico y diferenciado, según su ideología, su estrategia y su estructura organizativa.

- La formación sindical responde a una pedagogía activa; tiene en cuenta la realidad concreta de cada momento y va inseparablemente unida a las necesidades que la acción plantea al militante y Responsable sindical.