

Rendir cuentas, mirar al futuro

A pesar de la que está cayendo, en la economía en general y en nuestro trabajo del día a día, conviene también –por eso mismo- parar, reflexionar y mirar alto y lejos. Es trascendental apuntar bien, acertar ahora, para no sentirlo después.

El día 20/12 se cumplieron dos años desde las últimas elecciones sindicales. Estamos por tanto a mitad de camino, y no es pérdida de tiempo ni mirarse al ombligo, que la representación sindical hagamos un ejercicio de explicación, a todos los trabajadores y trabajadoras, a los afiliados y a los que no, a los que nos votaron y a los que no, sobre cómo vemos el futuro. Sólo quien sabe prever, adelantarse al futuro, puede estar mejor situado, puede estar en condiciones de ganarlo para los intereses que representamos.

Por ello, te recomendamos vivamente que dediques unos minutos a esta hoja.

¿Qué hacemos? ¿Cómo se defienden nuestros intereses?

El resultado de las elecciones sindicales, el voto de trabajadores y trabajadoras en Diciembre de 2006, marcó un mapa que nosotros consideramos de excesiva dispersión sindical (9 siglas distintas). No obstante, hemos mantenido –con mucho diálogo y algunas incomprensiones a veces- una unidad de acción, básica, sólida y coherente con los objetivos que trabajadores y trabajadoras nos demandan. Esto ha permitido lograr acuerdos importantes, avances y garantías tangibles. No siempre ha sido posible este propósito, y algún otro ha preferido marcar las diferencias por encima de las coincidencias. Pero en general hemos conseguido bastante unidad ante el banco.

Todos sabemos que seguimos teniendo, ahora mismo, retos importantes, dificultades significativas, para la defensa de nuestras condiciones de trabajo. Los cambios vertiginosos en la situación económica, en la organización del trabajo, en los objetivos laborales de la empresa, nos colocan muchas veces en posiciones difíciles, en las que el conflicto se pone más de manifiesto. Para eso también estamos preparados y actuando, porque más adelante hay más.

Y también comprobamos, tengamos más o menos antigüedad, que la negociación colectiva es la mejor garantía para mejorar nuestros derechos, que la misma existencia de organización sindical en la empresa ya es un escudo importante para mantenerlos. Individualmente hay muy poca capacidad de resistir presiones o conseguir mejoras.

¿Qué va a pasar a partir de ahora? ¿Hacia donde vamos?

El modelo de empresa está cambiando ante nuestros ojos. Y también la misma composición de la plantilla. Para esos nuevos tiempos la necesidad de una representación sindical fuerte, preparada, independiente, con determinación, es –si cabe- aún más evidente. ¿Seremos capaces de contar con esa representación? De nosotros, de todos y todas, depende.

La representación sindical realmente existente hoy empieza a no concordar –en su composición por niveles, género y edades- con la realidad de la plantilla. No es que sea imprescindible que una cosa sea calco de la otra, pero ayuda. Conscientes de ello, seguimos intentando incorporar a más personas jóvenes a la actividad sindical.

Cierto es que hay significativos niveles de afiliación en todos los grupos de edad (en BBVA se estima que, entre todos, los afiliados somos aproximadamente. el 63% de la plantilla total), y entre los jóvenes (entendamos, los que están entre 25 y 39 años) también.

La afiliación sindical es vista ya con absoluta normalidad en cuanto se tienen 3 ó 4 años de antigüedad, que se considera por la generalidad como una condición unida al mismo hecho de estar empleado, de reconocerse asalariado, más en una gran empresa que siempre, al final, nos terminará identificando por nuestro número de matrícula.

¿Y por qué es importante la función de representación sindical?

El siguiente paso, participar en la actividad sindical desde cualquier función de representación, ya es menos frecuente. Funciones que, por otra parte, tienen un punto de complicación y a veces de ingratitud, pero muchas otras resultan muy satisfactorias cuando se consiguen acuerdos, más derechos para contratados, excedencias, se ayuda o se asesora a un compañero, se mejora la salud y seguridad, etc. etc.

Sin embargo, más pronto que tarde, esta incorporación –la de las nuevas promociones- será imprescindible, ya que casi la mitad de los actuales representantes sindicales –de todos los sindicatos- se encuentra en edad de merecer... la prejubilación.

Así que, o los jóvenes toman en sus manos la defensa activa de su empleo, de sus condiciones de trabajo en general, o simplemente van a perder la eficacia del instrumento que ya está inventado para defender intereses colectivos e individuales de trabajadores y trabajadoras: el sindicalismo. Y no vendrá nadie de fuera a hacerlo.

¿Qué obstaculiza la asunción de funciones sindicales?

Aunque se afilian, y están en las listas electorales, los más jóvenes asumen con dificultad mayor protagonismo como Delegados/as activos/as. No es la falta de conocimiento de que se necesitan sindicatos fuertes, no es la simple huida de responsabilidades, sino que se visualiza como un freno a las legítimas aspiraciones de promoción profesional y mejor nivel salarial.

También es cierto que a veces se considera a Delegados y Delegadas sindicales como personas con vocación de servicio, casi religiosa, que dedican su tiempo y esfuerzo “a la causa”, sin importarles perder AVEs o ascensos, son “mártires” voluntarios. O por el contrario, los menos, como personas que utilizan el puesto como un seguro, en beneficio propio.

Aunque estas visiones extremas –ninguna se corresponde con la realidad- de la función sindical influyen, está claro que lo recogido en el primer párrafo de este apartado es el obstáculo realmente importante, el que determina la decisión de incorporarse o no a estas labores.

Esto no tiene porqué ser así. El Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dicen que cualquier trabajador o trabajadora puede realizar una tarea sindical activa sin que sufra menoscabo en sus retribuciones, en su formación o en su evolución profesional. Sin embargo, no podemos afirmar que la realidad, hoy, se ajuste a lo que “debe ser”.

¿Puede cambiar esta situación? ¿Hay soluciones?

Sí. Podemos intentar que en BBVA se remuevan los obstáculos que lo impiden. O una empresa que se dice moderna, innovadora, que presume de principios, respeto a las leyes y responsabilidad social, no puede seguir siéndolo. BBVA, como empresa, necesita la mejor representación sindical, que sus Delegados y Delegadas sean personas comprometidas, con preparación, dedicación y entusiasmo por la tarea de defensa de los intereses colectivos.

Por ello, hemos reclamado el inicio de una negociación para hablar de cumplimiento legal y garantías adicionales, de formación, retribuciones variables, capacidades profesionales, adecuación de objetivos, de las condiciones de entrada en un puesto de representación sindical y vuelta a la función profesional anterior, de los ascensos dentro de la actividad sindical, de repercutir el coste de la actividad sindical en toda la red y no en la Oficina del Delegado o Delegada.

Queremos garantizar que el prestigio de una función volcada hacia la mejora del colectivo no suponga la contrapartida de pérdida salarial o de promoción.

Esperamos que BBVA entienda que es de mutuo interés, de la plantilla y también de la empresa, lograr un acuerdo que nos permita seguir beneficiándonos de la mejor representación sindical. Y de todos/as, que participemos en lo que va a ser la mayor garantía de nuestro futuro.

Seguimos trabajando, seguiremos informando.

Enero 2009