



MODELO ORGANIZATIVO CONFEDERAL Y CONFEDERALIDAD

CONSEJO CONFEDERAL 12 Y 13 DE JULIO DE 1994.

INDICE

1.- INTRODUCCION

- 1.a.- Modelo Organizativo Confederal, según definición estatutaria.
- 1.b.- Modelo Confederal y desarrollo del estado de las autonomías.
- 1.c.- La articulación de la negociación colectiva.
- 1.d.- Desarrollo de la política confederal de servicios.
- 1.e.- La influencia de la escena internacional en nuestra proyección como Confederación hacia el exterior y en el desarrollo autonómico del estado español.
- 1.f.- Algunas indefiniciones y errores en la concrección del modelo confederal.

2.- ALGUNAS CONCLUSIONES Y PROPUESTAS COMPLEMENTARIAS.

- 2.a.- La Confederalidad como característica del conjunto de CC.OO. y su relación con el desarrollo organizativo.
- 2.b.- Las Fusiones de Federaciones en el marco de la Confederalidad.
- 2.c.- Articulación de los nuevos marcos de concertación autonómicos.

- 2.d.- Articulación de la negociación colectiva e impulso de los objetivos federalizantes definidos por el V Congreso.
- 2.e.- Los déficits o la degradación de los mecanismos de participación: un freno para avanzar en la confederalidad.
- 2.f.- Necesidad de nuevos mecanismos arbitrales para la solución de conflictos internos.
- 2.g.- Reorientar y reforzar la solidaridad confederal.

3.- DESARROLLO ORGANIZATIVO ANTE LOS RETOS INMEDIATOS.

- 3.a.- Balance organizativo del trabajo hacia las pymes/centros públicos. Situación actual.
- 3.b.- Desarrollo del plan de atención permanente a las pymes.
 - 3.b.1.- Necesidad sindical.
 - 3.b.2.- Objetivos.
 - 3.b.3.- Instrumentos para el desarrollo de los planes.
 - 3.b.4.- Las elecciones sindicales en las pymes.
 - 3.b.5.- Relación y atención a los delegados de las pymes.
- 3.c.- La organización de CC.OO.
 - 3.c.1.- Secciones sindicales.
 - 3.c.2.- Organización y desarrollo de las Secciones Sindicales de Empresa.
 - 3.c.3.- Grandes empresas y pymes.

- 3.c.4.- Los derechos sindicales: recursos del sindicato y no patrimonio personal.
- 3.c.5.- Nuevos derechos sindicales.
- 3.c.6.- Los recursos económicos: presupuestos.
- 3.c.7.- El papel de la información en nuestro interno.

ANEXO 1.- MODELO FOREM

- Funciones del Patronato Confederal.
- Financiación.
- Forma de Pago.
- Distribución de los excedentes.

ANEXO II.- CODIGO DE UTILIZACION DE LOS DERECHOS SINDICALES ESTATUTO DEL/LA DELEGADO/A.

- Consideraciones Generales.
 - a.- Recursos humanos destinados a los órganos de dirección.
 - b.- Recursos humanos destinados a los Equipos de Atención a la Pyme/Centros Públicos.

ARTICULACION

- A.- MECANISMOS INTENOS DE JUSTIFICACION DEL USO DE LAS HORAS SINDICALES.**
- B.- CRITERIOS PARA LA UTILIZACION INDIVIDUAL DE LAS HORAS SINDICALES.**
- C.- CRITERIOS Y FINALIDAD DE LAS ACUMULACIONES HORARIAS.**
- D.- DEDICACION A LAS ESTRUCTURAS DEL SINDICATO.**
- E.- UTILIZACION DE OTROS DERECHOS SINDICALES.**
 - 1.- Participación en Comisiones de Valoración, Tribunales de Selección, Mesas Negociadoras, Comités Intercentros u otros órganos de representación institucional o sindical.**
 - 2.- Descuentos proporcionales por participación en paros convocados por CC.OO.**
- F.- DERECHOS Y DEBERES DE LOS DELEGADOS/AS.**
 - 1.- Derechos.**
 - 2.- Deberes.**
 - 3.- Delegados/as LOLS.**

MODELO ORGANIZATIVO CONFEDERAL Y CONFEDERALIDAD

1. INTRODUCCION.-

Las Jornadas Confederales de Organización y Modelo Financiero, celebradas el 30 y 31 de Mayo de 1.991, fueron el antecedente de la viva discusión que sobre estas materias se mantuvo en el V Congreso Confederal.

Este debate despertó inquietudes sobre el **modelo organizativo confederal** que hasta la fecha habían permanecido larvadas. Inquietudes que no puede afirmarse que respondieran a que se hubiera carecido de definición al respecto, pues los Estatutos Confederales han sido precisos antes y después del citado Congreso. Más correctamente habría que atribuirles a que la aplicación del modelo ha sufrido distorsiones en su materialización, que han ido consolidando una práctica y un entendimiento de la confederalidad contradictorio con el modelo definido.

Las jornadas citadas, y más tarde el Congreso, abrieron un debate que urgía celebrar para poder introducir correcciones que permitieran reequilibrar nuestro modelo organizativo.

Este no finalizó, sin embargo, con el Congreso Confederal. Los cambios organizativos introducidos por este y, sobre todo, su aplicación práctica posterior han mantenido viva la polémica y la necesidad de profundizar en esta materia. **Nuestro desarrollo como organización, la relación armónica y complementariedad de las dos estructuras que conforman la Confederación Sindical de CC.OO. y nuestra plena capacidad de ser instrumento útil a nuestros afiliados y al conjunto de los trabajadores dependen de las conclusiones que alcancemos y de la adecuada y coherente materialización posterior.**

No se trata de analizar estos problemas en términos de competencias de unas u otras estructuras. De meros repartos de poder internos. Se trata de que el sindicato sea capaz de contar con una estructura capaz de hacer frente a las mutaciones que se producen aceleradamente en la sociedad y, en especial, en el mundo del trabajo.

Sería, por ello, una explicación un tanto simplista atribuir el desasosiego originado por este debate y sus conclusiones, a los contenidos de los materiales congresuales. Hay, sin duda, otros factores que han contribuido y contribuyen hoy a que el modelo organizativo esté sometido a debate permanente y a ellos nos referimos a continuación.

Sobrepasado el ecuador del mandato congresual y antes de abordar el nuevo proceso de EE.SS. se presenta una buena oportunidad para avanzar en estas materias. **Renovar el compromiso con las resoluciones congresuales, introduciendo correcciones a las aplicaciones contradictorias con ellas y avanzar algunas ideas que pudieran trasladarse al marco del VI Congreso son los objetivos fundamentales que perseguimos.**

Junto a ello lograr que el sindicato adquiera plena conciencia de ser una Confederación para actuar como tal en todo lo que representa: **Que conformamos un conglomerado de organizaciones que voluntariamente se confederan; que en función de ello adoptamos unas normas que nos vinculan y compartimos unos objetivos comunes;**

y que atendemos a las diversidades culturales y de relaciones que caracterizan a los trabajadores españoles.

La. Modelo organizativo confederal, según definición estatutaria.-

Previamente, conviene recordar lo que los Estatutos Confederales dicen al respecto. Texto que no se ha modificado en nada sustantivo en el transcurso del V Congreso:

III. ESTRUCTURA DE LA C.S. DE CC.OO.

Artículo 13.- Niveles de estructuración.

La C.S. de CC.OO., por el carácter esencialmente único de la clase obrera, se estructura en dos niveles:

a) En sentido vertical integra a los trabajadores/as desde su lugar de trabajo, atendiendo a la rama en la que están encuadrados. Básicamente, este nivel se articula así:

- Secciones sindicales de empresa estatales, regionales o provinciales.
- Sindicato de rama, provincial y comarcal.
- Federación de nacionalidad o sindicato regional de rama.
- Federación Estatal de rama.

b) En sentido horizontal integra a los trabajadores/as, atendiendo a los criterios de agrupación de los mismos, en el territorio de que se trate. Básicamente, este nivel se articula así:

- Uniones Sindicales (locales, comarcales, provinciales).
- Uniones Regionales.

c) Atendiendo a la realidad nacional configurada históricamente en España, la C.S. de CC.OO. reconoce niveles específicos de integración, a través de Confederaciones de Nacionalidad federadas a la misma, en la que se integran los dos niveles citados en los apartados a) y b) anteriores.

Más adelante, se define el elenco de organizaciones que configuran, dentro de la estructura anteriormente citada, la C.S. de CC.OO.:

Artículo 15.- Configuración de la C.S. de CC.OO.

1. La C.S. de CC.OO. está integrada por las siguientes Federaciones Estatales y Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales:

.../...

Y finalmente, a los efectos que aquí se tratan, se define en otro artículo posterior la estructura federativa:

Artículo 16.- Las Federaciones Estatales de la C.S. de CC.OO.

1. Las Federaciones Estatales están integradas por las Federaciones de Nacionalidad o de Región y, en su caso, por los sindicatos provinciales o comarcales e insulares.

2. Las Federaciones de Nacionalidad o Región forman parte de las Federaciones Estatales, a la vez que de las respectivas Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales. Agrupan a los sindicatos provinciales de la nacionalidad o de la región y, a su vez, a los sindicatos comarcales o insulares.

Es este conjunto de aspectos definitorios, que han venido rigiendo desde el I Congreso Confederal, los que han caracterizado el modelo organizativo de la C.S. de CC.OO. De ellos se desprenden tres cuestiones capitales, al menos, aunque sean motivo de controversia dialéctica o práctica en no pocas ocasiones:

1ª) La C.S. de CC.OO. está integrada por Federaciones y Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales, todas ellas federadas en plano de igualdad. No cabe desprender otra conclusión de la estricta redacción de los Estatutos.

2ª) Las Federaciones de Nacionalidad o Región forman parte tanto de sus respectivas Federaciones Estatales como de sus Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales.

3ª) La C.S. de CC.OO. reconoce niveles específicos de integración a las nacionalidades históricas del estado español, a través de Confederaciones de Nacionalidad federadas a la misma.

No obstante, salvo por la diferenciación en cuanto a denominación, no existe un desarrollo estatutario que clarifique en que consiste ese nivel específico de integración.

Probablemente, de ello se deriva que lo que respondía a razones históricas haya terminado por extenderse a otros ámbitos donde no concurren idénticos antecedentes. Con esta denominación de Confederación de Nacionalidad venimos funcionando en el caso de la C.S. de CC.OO. de Illes, la C.S. de CC.OO. del País Valenciá y, desde el último Congreso, la C.S. de CC.OO. de Andalucía.

1.b. Modelo confederal y desarrollo del estado de las autonomías.-

Retornando al principio, no solo por que el debate del V Congreso pretendiera reconducir prácticas que han supuesto el relegamiento de la estructura de rama a un nivel que no se corresponde con el que le asignan los Estatutos Confederales, se ha puesto en primer plano de nuestro debate interno el modelo organizativo de la C.S. de CC.OO.

En el desarrollo del Estado de las Autonomías se ha ido produciendo un traspaso progresivo de competencias a estas que ha tenido una evidente repercusión en el papel sindical a asumir a estos niveles:

-Se han abierto ámbitos nuevos de participación sindical que hasta ese momento se desarrollaban exclusivamente a nivel del conjunto del estado (competencias en materia educativa, de sanidad, etc.)

-Se han ido configurando marcos autonómicos de relaciones laborales, en los que el poder contractual de los sindicatos se ejerce de manera descentralizada (tribunales laborales, órganos tripartitos de diálogo social permanente, etc.)

-La PSP inauguró marcos nuevos de concertación, al calor de la correlación de fuerzas derivada del 14-D, estimulando la apertura de mesas de negociación en los diferentes ámbitos autonómicos y concluyendo acuerdos que han sentado un precedente.

La iniciativa sindical a nivel autonómico ha permitido reabrir mesas, nuevamente, en los diferentes ámbitos autonómicos, pudiendo hoy afirmarse que nos encontramos ante marcos de concertación consolidados.

Ello representa un avance sindical indudable, pues permite un tratamiento descentralizado de problemas cuyo mejor marco de negociación se sitúa en esos ámbitos y, al mismo tiempo, supone un incremento del poder contractual de los sindicatos.

Al mismo tiempo, dan un nuevo impulso al papel de nuestra estructura territorial vigorizando la delimitación de competencias que definió el V Congreso Confederal y reforzando lo que gráficamente podríamos formular como que el salario se conquista por la rama y se defiende por el territorio.

Este aspecto, expresado de manera tan gráfica, debe implicar una práctica de mayor relación entre Federaciones y Uniones en el ejercicio de nuestra capacidad contractual en estos marcos de negociación.

Son marcos que no anulan si no que complementan la negociación en el ámbito general del estado, por que las limitaciones competenciales de los gobiernos autonómicos exigen de la necesaria articulación entre uno y otro ámbito y demandan una mayor capacidad de sincronización y homogeneización de nuestras reivindicaciones. Tanto para evitar contradicciones en nuestra acción sindical entre unos y otros ámbitos, como para actuar frente a políticas insolidarias propugnadas por las derechas nacionalistas; de lo que puede ser una muestra la propuesta de vacaciones fiscales del Gobierno Vasco.

1.c. La articulación de la negociación colectiva.-

Si bien estos nuevos ámbitos autonómicos de acción sindical son recientes en nuestra práctica confederal, la negociación descentralizada con las diferentes patronales constituye un hábito arraigado en la acción sindical del conjunto de estructuras confederales. Se puede decir que, pese a ello, surgen contradicciones en el modelo de articulación de la negociación colectiva que han adquirido, en ocasiones, características de conflicto abierto entre estructuras.

La entrada en vigor del nuevo artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se desarrollan las condiciones bajo las cuales cabe la concurrencia de convenios, delimitando las materias que no son susceptibles de remisión a ámbitos inferiores, demanda una definición de criterios más acabada que la que hasta ahora hemos mantenido en cuanto a la articulación de la negociación colectiva y, sobre todo, una perfecta sincronía en el desarrollo de la negociación articulada entre estructuras de rama de ámbito inferior y estatales.

La articulación de la negociación colectiva puede ser la vía para mejorar el contenido de los convenios colectivos constituyéndose en referencia útil para hacerla avanzar en su conjunto, pero también puede consolidar diferencias que generen condiciones de "dumping" social entre colectivos de trabajadores de un mismo sector situados en diferentes ámbitos

territoriales.

Analizando la evolución de la negociación colectiva en los últimos años el V Congreso Confederado establecía como primeras reflexiones al respecto:

a) Que la negociación colectiva no se empobrece en sus contenidos (si acaso "los contenidos" se han enriquecido en los últimos años, gracias a un mayor esfuerzo y atención sindical; esfuerzo que no obstante tiene su límite en la desestructuración de la negociación colectiva en su conjunto), si no ella misma se debilita como instrumento vertebrador de todos los trabajadores.

b) Que la estructura de la negociación se aleja de la racionalidad necesaria en el interés de los trabajadores y de los sindicatos y que, en consecuencia, no avanza la articulación de los convenios.

c) Es necesaria una profunda reforma del actual modelo de negociación colectiva, para establecer una mayor sintonía con las nuevas problemáticas que hoy surgen de la innovación industrial y cambio tecnológico, de las nuevas tendencias de la organización del trabajo y la exigencia de más calidad y bienestar en el medio laboral.

d) Una cantidad importante de convenios colectivos tiene más relación con el producto final y los antiguos gremios del vertical, que de la similitud de tres aspectos decisivos: primero, contenido de las diversas organizaciones del trabajo; segundo, contenidos dinámicos del empleo y profesiones; y tercero, relación e interrelación de sectores y subsectores en los procesos productivos. Este punto de partida es importante para el diseño y configuración de las políticas federativas, sectoriales y profesionales.

No se trata aquí de reproducir íntegramente lo que la ponencia recoge en materia de negociación colectiva, pero baste recordar adicionalmente tres aspectos recogidos en las conclusiones:

-Respecto al convenio de empresa.-

...por ser el ámbito contractual de empresa el más experimentado es por lo que el impulso que debemos darle en el próximo período ha de ir en dos direcciones: articulación con el de sector y enriquecimiento de sus contenidos; que a su vez ampliaría el horizonte y dinamizaría mucho más la acción de los sindicatos y los trabajadores en el seno de la empresa.

-Respecto al convenio provincial.-

Para incidir en la evolución futura de estos convenios de acuerdo con los intereses y objetivos que estamos defendiendo habría que reorientar los convenios provinciales en dos direcciones:

a) A la proyección de los convenios estatales aplicada a la diversificación industrial y laboral del sector en la provincia y, por tanto, convertirlos en eslabones de la articulación (ni repetición mecanicista del convenio estatal, ni desligazón total).

b) A la eliminación de diferencias injustificadas y discriminatorias entre trabajadores de unas zonas u otras del país, intentando unificar criterios.

-Como criterio general.-

Desde los anteriores criterios generales y los ya asumidos con anterioridad (recogidos en las orientaciones de la Secretaría Confederal de Acción Sindical), cada federación es quien mejor puede establecer los pasos concretos, requisitos, etcétera, a fin de que, lejos de perder se adquieran nuevos derechos para los trabajadores. Todo ello, obviamente, con la mayor unidad sindical posible.

Una definición general de materias que pudieran ser competencia exclusiva de los convenios generales de sector (más allá de la que establece el nuevo artº. 84 del E.T.), o que debieran quedar cerrados en estos es inviable. Depende de muchas y diversas circunstancias entre las que se encuentra el tipo de ámbitos de negociación colectiva preexistentes, el marco económico en el que se desenvuelve la negociación colectiva, los contenidos de los convenios provinciales o de empresa de los que se parte, etc. Por tales motivos se remite a la responsabilidad de cada federación la definición de contenidos, formas de articulación etc., dentro de una estrategia general de impulsar los convenios estatales de sector articulándolos con los provinciales o autonómicos existentes en cada ámbito de la producción.

1.d. Desarrollo de la política confederal de servicios.-

Nuevos ámbitos en nuestra acción sindical han ido cobrando creciente importancia, hasta tal punto que en su desarrollo concreto se han cruzado las polémicas relacionadas con el modelo confederal o la confederalidad.

Estos ámbitos referidos a la consolidación y ampliación de nuestra política de servicios, se entrecruzan con el debate sobre el modelo organizativo confederal en tres aspectos:

a) Los competenciales, influidos por el desarrollo del estado de las autonomías, al transferirse materias de intervención sindical en la gestión (que no solo en la mera participación a título de simples opinantes) como es la impartición descentralizada de la formación ocupacional.

Algo similar sucede en cuanto a la descentralización de competencias que contiene el acuerdo de formación continua.

b) Los de la gestión profesionalizada, en los que habernos dotado de estructuras profesionales de ámbito estatal, por razones de economía de escala y unidad de negocio bajo criterios profesionales, ha chocado en numerosas ocasiones con la pretensión de intervención sindical en ámbitos donde han de prevalecer criterios profesionales de gestión. No cabe confundir el legítimo derecho de las estructuras del sindicato en cuanto al conocimiento del funcionamiento de nuestro entramado de empresas de servicios y la sincronización de la actuación de estas con las organizaciones del sindicato, con la interferencia indebida y distorsionadora de la gestión profesionalizada de los servicios.

c) Los derivados de la utilización solidaria de los recursos obtenidos en el plano de la extensión de nuestros servicios al conjunto de los afiliados y en el de la aplicación interna de los excedentes para objetivos de desarrollo y consolidación organizativa.

I) La Formación Ocupacional.-

La legitimidad para reclamar autonomía en la gestión de materia tan trascendente como la Formación Ocupacional en un país con un elevadísimo nivel de desempleo, no puede nacer del simple hecho del traspaso de competencias a las Comunidades Autónomas. En nuestra Confederación esta autonomía está reconocida desde nuestra fundación como sindicato a todas las estructuras confederadas.

Ello no puede ser obstáculo para que hagamos uso de criterios comunes en el ejercicio de esa competencia de gestión, que supongan desarrollar la formación ocupacional de una forma homogénea en todo el territorio conjugándolo con la natural diferenciación derivada de las características propias del desempleo existente en cada ámbito. Tampoco puede serlo para la máxima transparencia en la gestión de esta competencia de cada una de las organizaciones para con el conjunto de la Confederación.

De nuestros aciertos o errores en esta materia en cada Comunidad Autónoma somos corresponsables el conjunto de la C.S. de CC.OO. Por ende, no caben políticas heterogéneas ni compartimentos estancos u opacos al conocimiento general del conjunto de estructuras confederadas.

Todo ello es articulable a través de estructuras sindicales como el Consejo Confederal de Formación y profesionales como FOREM, cuya estructura central debe asumir competencias coherentes con los criterios aquí descritos para garantizar su puesta en práctica. No se trata, simplemente, de actuar impelidos por la acción inspectora de la Administración, si no por orientaciones que son positivas en si mismas como concepción sindical en la gestión de estas materias.

Transcurrido un año aproximadamente desde que abordamos un debate, fallido en sus conclusiones, sobre el modelo confederal que FOREM debe adoptar hoy, podemos dotarnos finalmente de una estructuración acorde con las reflexiones anteriores. El avance habido en las discusiones mantenidas a lo largo de este tiempo permite presentar ante este Consejo Confederal el modelo desarrollado en el anexo I de este documento.

II) La gestión de los servicios en su relación con el sindicato.-

La estructura sindical en cada ámbito da soporte y apoyo al desarrollo de los servicios confederales. Tiene, por tanto, natural derecho a participar en la definición de la política que oriente la consolidación y el crecimiento de los servicios del sindicato en cada ámbito.

El problema surge cuando desde el interés sindical se entra en colisión con criterios de rentabilidad o rigor profesional; cuando desde una concepción legítima de autonomía en la gestión se ponen en riesgo objetivos de interés sindical o, viceversa, decisiones inobjetables desde una estricta consideración de viabilidad económica o de eficacia en la gestión de nuestros servicios.

Nuestro modelo, más prudente pero sólido en su desarrollo que el de otros competidores sindicales, debería aprender de otras experiencias que, el aventurerismo en estas materias se paga caro y que la traslación de tensiones sindicales a las estructuras profesionales debilita y obstaculiza el desarrollo de los servicios. Pero, al mismo tiempo, que el desentendimiento por la transparencia y buena gestión de los servicios del sindicato puede abocar a consecuencias muy negativas tanto para los trabajadores a los que prestamos los servicios como para la imagen de solvencia de la organización.

Por otra parte, los derechos de nuestros afiliados (iguales sea cual sea la rama de la producción o ámbito territorial en el que se encuentren encuadrados) deben hacernos recordar que, por encima de la rentabilidad económica, hemos de perseguir la mejora y extensión de los servicios actuales.

Que lo anterior sea incuestionable como criterio general, no impide que con frecuencia surjan dos elementos que distorsionan su aplicación efectiva:

a) Que la extensión de los servicios actuales sea cuestionada por la pretendida irrentabilidad de su instalación en determinados ámbitos, sin tan siquiera reparar en que toda inversión conlleva un período de consolidación y desarrollo hasta la obtención de una determinada rentabilidad, sea sindical o económica.

b) Que la demanda general de la estructura sindical para quien los recursos económicos son siempre insuficientes, puestos en contraste con la financiación que exige una actividad sindical creciente, determine el relegamiento a un segundo plano del objetivo general de extensión de los servicios para que alcancen a todos los afiliados, o el más particular de invertir solidariamente una buena parte de los excedentes en otros ámbitos distintos a aquellos en los que se generan.

Por otra parte, partimos de que diversas circunstancias han determinado que el proyecto confederal de servicios no haya sido desarrollado bajo el criterio de unidad de empresa. No, al menos, en cuanto a que contemos con una única estructura empresarial para el conjunto del estado en cada uno de los servicios que hemos ido poniendo en marcha, aunque puedan aplicarse criterios únicos en su desarrollo y objetivos.

Es verdad que los razonamientos que apuntan a economías de escala tienen su contrapunto con aquellos otros que indican que sobrepasados determinados límites se supera el umbral que convierte en deseconomías lo que antes era ventajoso, o que una gestión descentralizada adquiere elementos de eficiencia añadidos imposibles de ser generados desde concepciones centralizadas de la gestión. Pero es preciso objetivar estos razonamientos en cada caso para no convertirlos en argumentos de interés.

Ni por principio cabe entender que el modelo de empresa única es el idóneo, ni tampoco lo contrario. Las condiciones, por otra parte, para el desarrollo de nuestros servicios no son homogéneas en el conjunto del estado. Aspectos como las concentraciones afiliativas o las mejores condiciones para captar suelo público (en el caso concreto de los servicios relacionados con la vivienda), determinan facilidades que, por no poder contar con ellas en todos los ámbitos, deben ser aprovechadas para que el desarrollo de los servicios en determinados territorios se utilice solidariamente para impulsar aquellos en donde tenemos

más dificultades. Criterio que a veces choca con el afán por revertir el resultado de la gestión con exclusividad en el ámbito donde se ha generado o desarrollado.

Sin perjuicio, por tanto, de que analicemos objetivamente razones y elementos económicos o de gestión que nos conduzcan a adoptar unas u otras estructuras empresariales para el desarrollo de nuestra política de servicios, hemos de establecer un ámbito sindical en el, que actuando bajo el mandato delegado de los órganos de dirección, podamos poner en común la información y criterios que definen nuestra política de servicios y sus objetivos y que orienten la mejor utilización de los resultados económicos que obtenemos de ellos. Tanto para su extensión como para revertir estos en el interno del sindicato.

Ambito sindical que no debe confundirse con los Consejos de Administración de las empresas de servicios, cuyo cometido es otro más profesional, de análisis de gestión y orientación de los objetivos de cada una de las empresas, en el que se debe actuar bajo la inspiración y definición general de política de servicios que surja del ámbito sindical.

I.e. La influencia de la escena internacional en nuestra proyección como Confederación hacia el exterior y en el desarrollo autonómico del estado español.-

Pudiera parecer una referencia extraña, o "traída por los pelos" a este debate, el aludir a algunos elementos de la esfera internacional. Si se profundiza en ellos, se cae en la cuenta de que la referencia no es extravagante.

El derrumbe del modelo del socialismo real en los países del este de Europa y la casi simultánea aparición de fuertes movimientos nacionalistas que han llevado en varios casos a la segregación de territorios que conformaban anteriormente estados únicos o a encarnizados conflictos bélicos, ha reimpulsado la reivindicación nacionalista en el lado opuesto del continente.

Este factor unido a los defectos que hemos denunciado y seguimos denunciando de un proceso de construcción europea dominado por una concepción burocratizada y mercantilista, han representado un freno indudable para el proyecto que, desde una óptica federalizante, solidaria e impregnada de la dimensión social de la que hoy carece, hemos defendido siempre desde la izquierda.

No es extraño, por tanto, que en la reaparición de estos fenómenos se hayan dado maridajes anti-natura entre sectores de la derecha más tradicional y conservadora con sectores de la izquierda. El análisis de procesos como los referéndum de ratificación del tratado de Maastricht en Dinamarca o Francia llevan inequívocamente a esta conclusión.

Gustará o no. Se argumentará que las razones de unos y otros no son las mismas. Pero lo cierto es que la alianza se ha producido objetivamente y en ella ha sido la derecha quien ha llevado la hegemonía.

Este repliegue ha tenido también su reflejo en el movimiento sindical, pudiendo afirmar hoy que se ha experimentado un frenazo en el desarrollo de las tesis que fueron aprobadas en el último Congreso de la C.E.S., hacia la construcción de un sindicato europeo. Las tensiones aparecidas para la concreción y, sobre todo, puesta en práctica de la Jornada

de Acción Europea del 2 de Abril son una muestra, que no la única, de ello.

No son pocas las centrales sindicales miembros de la C.E.S. que, en un clima recesivo y de crisis, se han aferrado a las conquistas logradas en su país o a desentenderse de una visión de conjunto de los problemas de los trabajadores, relegando el discurso, y no digamos la práctica, de la solidaridad a un segundo plano.

Cabe decir que es nuestra obligación evitar o atajar la aparición de reflejos de estas actitudes en nuestro interno. Tanto en el papel a jugar por CC.OO. en el marco de la CES y en los organismos de la Europa comunitaria a la que pertenecemos como en el desarrollo del estado de las autonomías.

En cuanto a lo primero, debe ser objetivo de CC.OO. contribuir a remover los obstáculos que hoy frenan la conversión de la CES en una verdadera confederación europea de sindicatos, con mayor fuerza ahora que se encuentra en fase de preparación el próximo congreso de la CES. Condición imprescindible para lograr una actuación unitaria del movimiento sindical europeo que debilite las políticas neoliberales imperantes en Europa, para que se reconduzca el proceso político en una dirección acorde con los objetivos de la Europa social a la que aspiramos.

CC.OO. debe intervenir, por otra parte, para que las legítimas aspiraciones de autogobierno existentes en cada ámbito autonómico se materialicen en las transferencias de competencias necesarias desde una concepción solidaria del entendimiento del estado español. Nuestra organización no debe confundirse o dejarse mezclar con discursos tan populistas como insolidarios o cuya motivación tiene más que ver con aspiraciones de poder de las derechas nacionalistas que con el interés objetivo de los pueblos a los que pretenden representar. Nacionalismo conservador que pretende, por otra parte, limitar la capacidad de las organizaciones sindicales de clase en sus prácticas reivindicativas y en su poder contractual (como hemos podido ver en las enmiendas presentadas en el debate parlamentario sobre la nueva legislación reguladora de las EE.SS.) y que persigue, al mismo tiempo, potenciar un sindicalismo subalterno y dócil a sus objetivos políticos.

Ello exige tener iniciativa en la reivindicación de los objetivos del autogobierno que afectan especialmente a los trabajadores, con un discurso propio y diferenciado de aquellos otros que están inspirados en motivaciones como las anteriormente descritas.

Los marcos autonómicos de relaciones laborales, en los que hemos de desarrollar la capacidad contractual del sindicato, o las transferencias de competencias hasta ahora atribuidas en exclusiva a organismos del estado central, como el INEM o la Seguridad Social, son aspectos en los que debemos materializar ese discurso propio y solidario definiendo confederalmente nuestros criterios anticipándonos a que se produzcan.

1.f. Algunas indefiniciones y errores en la concreción del modelo confederal.-

Por cerrar el círculo de los principales factores que gravitan en torno a la discusión del modelo, hay que referirse a las lagunas que no se han cubierto debidamente a lo largo de los debates congresuales anteriores, por la novedad y escaso desarrollo de algunos frentes de nuestra acción sindical (como el de los servicios) o por una insuficiente reflexión en ciertas

materias (como la de las relaciones económicas interconfederales o la estructuración orgánica y organizativa del sindicato).

Del acierto en la cobertura de estas lagunas y del desarrollo de criterios de política sindical en algunas materias en las que nos hemos quedado a medio camino, puede depender buena parte de las condiciones necesarias para la consolidación y reforzamiento de un modelo organizativo confederal que, para empezar, habrá que concluir con que sigue siendo hoy esencialmente válido, tanto más cuanto que este se ponga en contraste con la realidad política, social y laboral del entorno en el que nos corresponde desenvolvemos.

A algunas de esas indefiniciones nos hemos referido ya a lo largo de los comentarios anteriores. Por ejemplo, el reconocimiento estatutario no desarrollado de niveles específicos de integración de las Confederaciones de Nacionalidad.

En el campo de los servicios, la falta de mecanismos adecuados para asegurar la autonomía en la gestión dentro del respeto a unos criterios homogéneos aplicables en todos los ámbitos de actuación de la C.S. de CC.OO. Del mismo modo, las fórmulas para asegurar una dirección sindical de los proyectos de servicios, compatible con la gestión profesionalizada y autónoma de estos y que permita una reversión correcta de los resultados económicos de las empresas de servicios.

Aparte de los anteriores, en el ámbito de las relaciones económicas interconfederales es, probablemente, donde más se pone a prueba el modelo organizativo del que nos hemos dotado.

El haber definido en el V Congreso una política de finanzas encaminada a lograr la consolidación presupuestaria como paso previo a la elaboración de un presupuesto integrado confederal, ha dejado abierta una importante interrogante origen de no pocas controversias: ¿Con quien integran o consolidan, como paso previo, las Federaciones de Nacionalidad o Región sus presupuestos? ¿Con su Federación Estatal o con su respectiva Confederación de Nacionalidad o Unión Regional?

La respuesta no es un mero problema instrumental, aunque técnicamente es posible la doble consolidación, pues atendiendo a los Estatutos vigentes estamos hablando de la estructura que actúa de gozne entre las dos superiores, de rama y territorio, que se federan en la C.S. de CC.OO.

A niveles inferiores se presenta el mismo problema con el caso del sindicato provincial, comarcal o insular, pues también este depende tanto de la unión provincial, comarcal o insular correspondiente, como de su Federación de Nacionalidad o Región.

Con todo y con ello, se suele confundir un instrumento, cuales son los presupuestos, para la definición de nuestra política financiera (en que y como nos vamos a gastar los recursos disponibles), con lo que es la libre disposición de los recursos que puede manejar autónomamente cada estructura. De ahí que la consolidación presupuestaria se haya convertido en ocasiones en la vía para introducir modelos de caja única que nada tienen que ver con lo anterior.

Otro tanto sucede con la aplicación de los gastos comunes, por ser estos un instrumento de redistribución de los recursos tras la primera distribución vía cuotas o ingresos extracuota.

No era suficiente la definición de criterios al respecto aprobada en el IV Congreso Confederal y complementada con la aprobación del Plan Contable por parte del Consejo Confederal de 11 y 12 de Mayo de 1.993. De ahí que se haya aprobado un documento en el reciente Consejo Confederal de 24 y 25 de Mayo pasados, que pretende regular debidamente los criterios en materia de reparto de gastos y servicios comunes.

Su aprobación ha venido precedida de un extenso debate entre los strios. de finanzas como para pensar que contamos con un buen instrumento para poner fin a las interminables polémicas habidas siempre en esta materia. Sin embargo, es imprescindible complementar lo anterior con las conclusiones que arrojen las Jornadas Confederales sobre Servicios Jurídicos, cuya realización se aprobó en el V Congreso, pues unos criterios que pueden entenderse adecuados en materia de distribución de ingresos y gastos derivados de los servicios jurídicos puede verse interferida por un indebido funcionamiento de estos.

En la medida de que haya materias de imprecisa definición que no es posible regular mediante una casuística interminable, los motivos de controversia entre estructuras confederales surgen y resurgen constantemente, haciéndose necesarias soluciones más acabadas.

Se puede constatar, finalmente, un avance general en operatividad y eficacia de nuestros órganos de dirección tras la decisión del V Congreso de reducir su número a dos. Estos han ganado en capacidad de dirección perdiendo el carácter acentuadamente coordinativo anterior del cual nos autocriticábamos en el pasado Congreso.

Sin embargo, debemos reconocer que el complemento ineludible de esta reforma de los órganos de dirección, que situábamos en un más ágil y frecuente funcionamiento de las comisiones de área, para reforzar a las diferentes secretarías confederales, ha dejado mucho que desear.

Se observan, igualmente, insuficiencias en la participación de las organizaciones en la definición de la política confederal, solo parcialmente cubiertas por las reuniones periódicas de secretarios generales de las estructuras de la C.S. de CC.OO.

2. ALGUNAS CONCLUSIONES Y PROPUESTAS COMPLEMENTARIAS.-

Los elementos expuestos no agotan, ni mucho menos, los factores diversos que se entremezclan en este debate y hacen que esté aparentemente cuestionado el modelo confederal, cuando lo que está realmente en cuestión es su aplicación práctica en no pocos aspectos.

Las contradicciones en su aplicación se agudizan conforme vamos ampliando nuestro campo de intervención sindical, según se incrementa el poder contractual del sindicato y, como no, conforme avanzan los cambios a los que estamos asistiendo en el mundo del trabajo.

Pero, ha de insistirse en ello, son las contradicciones en la aplicación del modelo las que lo hacen peligrar, pues este sigue siendo esencialmente válido para nuestro funcionamiento como Confederación.

En un modelo productivo donde los trabajadores siguen identificándose por los sectores en los que desempeñan su actividad profesional, por los convenios colectivos que les afectan y, además, por la identidad cultural propia del ámbito en el que viven y los problemas que en él tienen; un sindicato que se estructura en el ámbito de la rama de la producción en el que se trabaja al tiempo que en el territorio en el que se vive, capaz de dar soluciones y respuestas a los problemas en los dos planos, es una necesidad.

Esto, que pudiera parecer una obviedad, revalida el modelo confederal del que nos hemos dotado, con una doble estructura federada en plano de igualdad.

Es más, si se apura el análisis, los conflictos podrían quedar grotescamente reducidos a meras disputas de poder. Pero el conflicto existe y el reto consiste en saber dar con las claves para superar las contradicciones, aunque seamos conscientes de que en todos los órdenes se convive con unas u otras.

2.a. La confederalidad como característica del conjunto de CC.OO. y su relación con el desarrollo organizativo.-

La confederalidad ha de recorrer el sindicato en toda su extensión (como concepto y como expresión de la relación entre estructuras), aunque en cada caso tenga aplicaciones diferenciadas, pero en todos ellos se denote que se reflexiona y actúa como un sindicato confederal.

Esto quiere decir que cada estructura del sindicato (desde la sección sindical, pasando por los sindicatos y uniones a niveles inferiores, las federaciones y uniones regionales o confederaciones de nacionalidad, hasta la dirección confederal) debe definir su actuación hacia el interno y externo del sindicato contando con que somos una organización que atiende diversidades y está integrada por estructuras diversas. Que nuestras decisiones sindicales no afectan solamente al ámbito de nuestra actuación, si no que pueden tener efectos en otras estructuras de nuestra organización o para otros trabajadores a quienes representamos.

Ello implica entender como Confederación al conjunto de las CC.OO. y, a su vez, actuar de un modo análogo en las estructuras federativas o territoriales del sindicato. Por ese motivo, hemos de entender la federación como el conjunto de sus estructuras desde las secciones sindicales, pasando por los sindicatos comarcales/provinciales y federaciones de nacionalidad/región hasta su dirección federal. Análogamente, tampoco cabe confundir a la Unión con su dirección.

Pero por obvio que pueda parecer lo anterior, lo cierto es que muchas veces se actúa como si no lo fuera, interpretando el fortalecimiento e impulso de las federaciones o la consolidación de las uniones sin una visión integral e integradora de esas iniciativas de potenciación.

Los efectos de estos entendimientos tiene superiores repercusiones en el caso de las estructuras de rama, pues los cambios organizativos aprobados en el V Congreso encaminados al reequilibrio de las dos columnas de nuestra Confederación, tendrán efectos más limitados o tardíos en el tiempo si no se entiende el fortalecimiento de las ramas como algo extensivo al conjunto de sus estructuras y, muy especialmente, a las de niveles inferiores.

2.b. Las fusiones de federaciones en el marco de la confederalidad.-

El limitado desarrollo (hasta el momento) de la política de fusiones aprobada por el V Congreso tiene estrecha relación con esta debilidad de las federaciones en sus estructuras de niveles inferiores. Ciertamente que no es el momento de reimpulsarlas en vísperas de las EE.SS., pero ello no impide acometer un trabajo de atención de estas desde la agregación de esfuerzos de las federaciones cuyas fusiones están proyectadas para retomar los proyectos en el camino hacia el VI Congreso Confederal.

Siempre hemos definido que estos procesos pasan por la voluntaria unión de dos estructuras en las que la semejanza de los procesos productivos o los servicios que prestan las empresas que encuadran dan una coherencia al proyecto. Y este adquiere plena consistencia desde la agregación de medios y racionalización del uso de estos que la fusión permite.

Sin embargo, la lenta maduración de estos debates en algunas estructuras o simplemente la no asunción de la necesidad por motivos que se superponen al análisis objetivo de la realidad hacen que el entorno en el que tenemos que desempeñar nuestro papel y los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo terminen por desbordar las capacidades organizativas y estructuras de las que nos hemos dotado.

No es una situación que podamos calificar de sostenible para un sindicato que aspira a evolucionar con la rapidez que demandan los acontecimientos, siendo capaz de dar respuesta en cada momento y en cada lugar a las necesidades de los trabajadores. Por ello, será preciso reflexionar (si el nuevo impulso a dar a los procesos de fusión antes del VI Congreso no rinde los resultados apetecidos) acerca de la rigidez de las limitaciones que hoy imponen nuestros Estatutos para acometer una fusión.

No es que deban aprobarse estos procesos sin debate, como meras decisiones administrativas, pues ello implicaría que nacieran con el germen de su propio fracaso implícito. Pero no hay que negar tampoco al Consejo Confederal la capacidad de que, mediante una decisión suficientemente cualificada, adopte una decisión en materia de fusiones cuando se valore la necesidad y se contraste un nivel de debate amplio entre las organizaciones afectadas.

2.c. Articulación de los nuevos marcos de concertación autonómicos.-

Como anteriormente se ha señalado, el incremento del poder contractual del sindicato en los ámbitos autonómicos, obliga a una mayor sincronización y homogeneización de nuestras reivindicaciones ante los poderes de las distintas autonomías.

Ello demanda crear instancias nuevas de debate sindical, e incorporar a nuestro debate orgánico estas materias con un tratamiento que hasta ahora no le hemos dado.

El conocimiento periódico de las negociaciones o acuerdos que se van celebrando, proporcionado por la Secretaría de Política Industrial, es insuficiente si no va acompañado de un análisis y valoración de lo que en este terreno se va avanzando.

Tras el análisis que se hizo en torno a las negociaciones desarrolladas al calor de la PSP, de carácter mas cuantitativo que cualitativo, no hemos vuelto a hacer una valoración de conjunto en relación con las negociaciones mantenidas con posterioridad.

Muchas de ellas han girado en torno a la política industrial, pero otras han incidido en materias como el empleo, las relaciones laborales, la vivienda, la formación profesional, las instancias arbitrales para la resolución de conflictos colectivos, etc.

Frentes diversos de los que se ocupan varias secretarías confederales y que, quizá por ello, se están atendiendo de un modo disperso que se impone corregir.

En coordinación, por tanto, con las diferentes secretarías afectadas, habría que encomendar a la Stría. de Política Institucional que organizara un encuentro periódico entre representantes de las diferentes organizaciones de nacionalidad y región que permita hacer un seguimiento, análisis y valoración del transcurrir y resultados de estas negociaciones. Pudiendo ello servir para trasladar al Consejo Confederal y Ejecutiva, orientaciones de política sindical a seguir en los ámbitos autonómicos.

Contamos con un documento recientemente elaborado por la Stría. de Política Industrial que puede servir de base para un debate específico y global sobre los acuerdos firmados en los diferentes ámbitos autonómicos, como punto de partida de lo que anteriormente se propone.

2.d. Articulación de la negociación colectiva e impulso de los objetivos federalizantes definidos por el V Congreso.-

Cada Federación de rama, cada sector productivo de los que hoy nos ocupamos, se desenvuelve en un marco de circunstancias propias y específicas que haría inútil cualquier intento de definición confederal de materias a cerrar en los ámbitos estatales de negociación, cuya pretensión última fuera la de establecer un código general de articulación de la negociación colectiva.

Circunstancias que, por ser permanentemente cambiantes, hacen aún más vano el intento. Lo cual induce a reiterar lo ya definido por el V Congreso: es a las Federaciones Estatales a quienes corresponde entender y pronunciarse sobre esta materia, al amparo de su propia realidad.

La definición de una estrategia correcta a este respecto es más imperiosa hoy por el hecho de tener ante nosotros un reto que no admite aplazamientos, como el de la sustitución negociada de las ordenanzas de trabajo y por contar con una nueva definición legal en materia de concurrencia de convenios colectivos concretada en el artículo 84 del E.T.

Sucede, sin embargo, que en el camino hacia la consecución de un mayor número de convenios estatales de sector nos topamos, con frecuencia, no solo con hábitos e inercias arraigadas entre los trabajadores, acostumbrados a la existencia de convenios de empresa o provinciales donde se dilucidan en mayor medida sus intereses que en los convenios sectoriales.

Intervienen, también, las estrategias sindicales propias de los sindicatos de inspiración nacionalista, que apuestan por consolidar marcos de negociación en aquellos ámbitos donde pueden ejercer su representatividad en un plano más equilibrado o preponderante frente a UGT y CC.OO.

Las contradicciones y tensiones derivadas de ambos factores se trasladan a nuestro interno, constituyéndose en elemento de freno objetivo a la estrategia en la que, por razones de solidaridad y mejora de nuestra fuerza y capacidad ante la negociación colectiva, hemos coincidido que había que avanzar en el último Congreso Confederal.

En otras ocasiones, se convierten en elemento de conflicto entre estructuras del propio sindicato. Lo cual debe inducirnos a reflexionar sobre la conveniencia de establecer mecanismos internos confederales de arbitraje y conciliación entre estructuras que permitan intervenir preventivamente antes que encontrarnos con hechos consumados cuya solución se hace siempre más compleja.

Las conclusiones sobre negociación colectiva, que hemos ido extrayendo de los dos últimos procesos, apuntan en la dirección de modificar nuestros análisis sobre su desarrollo, otorgando una importancia que hasta ahora no le dábamos a los aspectos cualitativos sobre los cuantitativos. En esta misma dirección, habría que incorporar al análisis una valoración sobre el avance o retroceso que va experimentando la estrategia definida por el Congreso en cada campaña de negociación colectiva.

Los dos últimos procesos de negociación colectiva han consolidado una nueva estrategia descentralizada en la que las Federaciones definen autónomamente su política ante la negociación colectiva, habiéndose configurado esta política como un acierto aunque quede mucho terreno por recorrer en el enriquecimiento de los contenidos y en los ámbitos de cobertura de los convenios, para que lleguen a amparar a muchos trabajadores aún no cubiertos por la negociación colectiva.

2.e. Los déficits o la degradación de los mecanismos de participación: un freno para avanzar en la confederalidad.-

Con el tiempo transcurrido desde la modificación aprobada por el V Congreso por la que se reducía el número de órganos de dirección, contamos ya con una experiencia suficiente para valorar el grado de acierto y efectos de esta decisión congresual.

Se puede afirmar que se ha ganado en operatividad y eficacia, pues se ha reducido la innecesaria multiplicación de debates orgánicos que antes teníamos, sin merma apreciable en la riqueza de las discusiones. Por ende, se ha ganado en dinamismo en el funcionamiento orgánico confederal

Incluso el Consejo Confederal ha revalorizado su papel de máximo órgano de dirección, teniendo hoy sus debates una característica menos coordinativa y más de dirección que en el pasado.

Con todo, esta reforma orgánica ha dejado algunas lagunas sin cubrir y, en otros aspectos que deberían complementar el nuevo esquema de órganos de dirección, no se ha avanzado como se propugnaba en los textos congresuales.

En cuanto a las primeras, cabe decir que si bien las reuniones de secretarios generales que preceden a los Consejos Confederales cubren un papel positivo y permiten orientar más adecuadamente el debate posterior, no hay razón para restringir este mecanismo de participación tan solo a una función preparatoria de las reuniones de Consejos Confederales.

Momentos y circunstancias que determinen tomas de posición confederales de cierta entidad pueden ser, igualmente, causa suficiente para hacer uso de este tipo de reuniones.

En el Congreso Confederal se aludía a la necesidad de complementar el nuevo esquema de órganos de dirección con un funcionamiento mayor y más frecuente de las comisiones de área.

En este aspecto es justo reconocer que hemos fallado. Se suele recurrir más bien a plenarios de responsables de Federaciones y Uniones Regionales/Confederaciones de Nacionalidad que, por su dimensión y por las dificultades para celebrar reuniones con la periodicidad que sería de desear, no juegan el papel que podrían jugar las Comisiones de Área. Muchas secretarías no las tienen conformadas y en otras simplemente no funcionan.

Sin renunciar, por tanto, a los plenarios de responsables, es preciso poner en funcionamiento Comisiones de Área que jueguen un papel de elaboración de política de cada área de actividad cubriendo, al mismo tiempo, un aspecto decisivo para avanzar en la confederalidad como es la corresponsabilización en la elaboración de la política sindical.

La responsabilidad de la elaboración de la política confederal no puede ser competencia exclusiva de la Ejecutiva Confederal. Quizás un entendimiento erróneo de ello es el que explica la extendida aceptación de la utilización del nombre "confederación" para referirse a la Ejecutiva Confederal.

Probablemente una excesiva prevención frente al extendido mal de la "reunionitis" ha inducido a que se prescindiera de instrumentos útiles de participación y corresponsabilidad con la política confederal mientras, sin embargo, se sigue manteniendo un sinnúmero de reuniones estériles.

Preguntarse previamente por la utilidad de muchas de las que habitualmente se propone celebrar, y preparar adecuadamente las reuniones, aspecto al que puede ayudar notablemente el no tener más que las estrictamente necesarias, puede ser una autodisciplina más útil para avanzar en operatividad y eficacia que la actual realidad deficitaria en mecanismos de participación y coelaboración en la política confederal.

Una Confederación compleja y con abundantes elementos de contradicción en su funcionamiento interno necesita instrumentos que, aún siendo complejos, puedan asegurar los más amplios niveles de participación en la definición de su política, no circunscribiéndolos en exclusiva a los de tipo orgánico sino extendiéndolos a otros que puedan servir de complemento y preparación de los debates orgánicos en los que realmente se termina por definir y concretar la política sindical.

Esos nuevos mecanismos de participación y corresponsabilización que hemos de ir creando, pueden ser más útiles en la mejora de la confederalidad que muchas definiciones orgánicas o declaraciones de intenciones al respecto. Obviamente, desde el acuerdo colectivo sobre la necesidad de estos nuevos ámbitos de participación y corresponsabilización habremos de establecer una regulación adecuada de su composición y funcionamiento, de modo que complementen pero no usurpen el papel de los órganos de dirección.

Polémicas interminables en la definición de competencias, grado de autonomía etc., en el funcionamiento de los servicios confederales, que provocan la paralización en su funcionamiento o el deterioro por la vía de los hechos, pueden ser conjuradas desde una mayor participación de representantes de distintas organizaciones confederales (de rama y territoriales) en los órganos políticos de gobierno que fijan la política de servicios, incluyendo entre ellos no solo los de carácter exclusivamente sindical si no también los que concretan, para las diversas empresas de las que nos hemos ido dotando, esa política (Consejos de Administración).

La política de servicios o los instrumentos de los que nos dotamos para homogeneizar y concretar nuestra acción en el campo de la formación ocupacional, por referirnos a dos aspectos motivo de frecuentes polémicas y desacuerdos, no pueden ni deben ser materia de responsabilidad exclusiva de la Ejecutiva Confederal o de los responsables que esta ha designado para ocuparse de unas u otras áreas de nuestra actividad.

Deben ser materia de verdadera responsabilidad confederal, participando y corresponsabilizándose las diferentes organizaciones integrantes de la Confederación en la coelaboración de las políticas a aplicar en cada uno de esos campos.

Persistir en una práctica, cuyos frutos se demuestran escasos o inexistentes, de elaborar la política desde cada secretaría, aprobándola la Ejecutiva Confederal, para después ir a negociarla o consensuarla con cada organización exige, primero, de un mayor esfuerzo y, segundo, no rinde los resultados esperados. No hay apelaciones a la solidaridad confederal o a la racionalidad que suelen valer en esta situación, al margen de que con ello se alimente la imagen de que la dirección confederal define su política a base de una sucesión de "pasteleos".

2.f. Necesidad de nuevos mecanismos arbitrales para la solución de conflictos internos.-

Aparte de las reflexiones anteriores sobre los mecanismos internos de participación y corresponsabilización, existen abundantes materias motivo de frecuentes fricciones y controversias entre estructuras verticales y horizontales del sindicato. Materias en las que las definiciones precisas surgidas de los debates congresuales o las complementarias que puedan posteriormente sancionarse por los órganos de dirección confederales, jamás podrán abarcar

la casuística tan amplia y variopinta que existe en los diversos ámbitos de la Confederación.

Hemos de recordar, a su vez, las polémicas suscitadas en el V Congreso en torno a la definición competencial de la estructura de rama y la territorial de los diferentes ámbitos. Discusiones que nos llevaron a una conclusión implícita: No es posible trazar una nítida línea divisoria entre las competencias de una y otra estructura. Los terrenos en los que se produce un solapamiento de ambas son numerosos.

Cuando la controversia surge en el campo de la política sindical se producen desencuentros que, por el carácter más difuso y maleable de aquella, tienen consecuencias de menor calado o transcendencia.

Sin embargo, las consecuencias suelen ser muy diferentes cuando se trata del ejercicio de las respectivas autonomías en el manejo de los recursos económicos que a cada estructura corresponde.

El caso más habitual lo representa las fricciones sobre los repartos de los gastos comunes que genera la infraestructura del sindicato en los numerosos ámbitos. Materia en la que como anteriormente se afirmaba contamos con una reglamentación recientemente aprobada por el Consejo Confederal.

Las Comisiones de Control Administrativo y Finanzas tienen un cometido supervisor o de revisión de cuentas que las sitúan más bien en el terreno de lo que podríamos calificar de "medicina curativa". Es decir, para cuando el conflicto ha alcanzado sus máximos niveles de agudización o para poner de manifiesto las insuficiencias o defectos de nuestro funcionamiento en la administración de los recursos económicos del sindicato.

Del mismo modo que el V Congreso estableció un procedimiento y un ámbito (La Comisión Resolutoria de Adscripción Sectorial), para resolver en aspectos organizativos motivo de frecuente controversia, como son los que coloquialmente llamamos "conflictos fronterizos", hemos de dotarnos de un instrumento similar para resolver en materia de controversias de tipo económico, otorgándole un carácter arbitral en aras de una confederalidad que debe evitarse que se deteriore como consecuencia de la agudización de ese tipo de fricciones entre estructuras.

Que adopte la forma de una comisión arbitral integrada por cuadros sindicales procedentes de las dos estructuras u otra fórmula más adecuada, será una de las decisiones que debemos adoptar si coincidimos en la misma apreciación sobre los aspectos antes comentados.

2.g. Reorientar y reforzar la solidaridad confederal.-

No será, probablemente, una exageración afirmar que en el interno confederal hay una preponderancia de lo que podríamos calificar de solidaridad gestual antes que real.

Se pueden aprobar resoluciones en apoyo de los trabajadores encerrados en tal sitio, en favor de cualquier lucha ejemplar, en defensa de los derechos de un colectivo equis, etc. Sin embargo, hay que admitir que tal generosidad de ánimo suele encontrarse menos

predispuesta cuando se trata de aprobar una mejor distribución de los medios o recursos disponibles en favor de los más débiles o menos desarrollados.

Sería injusto atribuir estas tendencias en exclusiva a egoísmos, localismos o corporativismos, aunque también jueguen estos factores. El desconocimiento de otras realidades estructurales es la causa fundamental que explica este tipo de reacciones. Desconocimiento del que se deriva una cierta incomprensión o el entendimiento de que en vez de la solidaridad se practica la caridad.

Tan solo con machaconas reiteraciones de la necesidad de una política solidaria en la distribución interna de recursos y medios, no se va a producir un avance como el que se requiere en esta materia; aspecto, por otra parte, decisivo para una mayor confederalidad.

Ello impone mejorar sensiblemente los mecanismos de información internos para asegurar el más amplio, completo y real conocimiento de la diversidad de situaciones que se dan en el entramado de la estructura confederal.

Corresponderá, por tanto, que las secretarías con más relación con lo que podríamos denominar como intendencia del sindicato (Finanzas, Organización, Servicios...), difundan informaciones periódicas que pongan de manifiesto los medios y recursos con los que cuentan unas y otras estructuras confederadas, en una primera fase y como medio para avanzar en una cultura más real de la solidaridad.

Hemos de reconocer, así mismo, que imbuidos de una necesidad de hacer política sindical más centrados en el entorno europeo al que pertenecemos, especialmente desde nuestro ingreso en la CES, ha quedado un tanto relegada a un secundario orden de importancia la iniciativa solidaria hacia otras regiones o países del mundo. Por mucho que hoy contemos con una Fundación dedicada en exclusividad a esta materia, que antes no teníamos, en el discurso sindical habitual el tema brilla por su ausencia, salvo en aquellas cuestiones que tienen más contenido ideológico, como pueda ser el caso cubano.

Hemos de retomar un tratamiento de estos temas en nuestros debates, alejado de rituales, tópicos y rutinas. Elemento que puede, a su vez, contribuir a recuperar una política que, por solidaria hacia el externo, cree y consolide una cultura hacia nuestro interno que empuje y sirva de refuerzo en el camino hacia una mayor confederalidad.

3. DESARROLLO ORGANIZATIVO ANTE LOS RETOS INMEDIATOS.-

La corrección de todos los desajustes que pretendemos con este debate para un correcto entendimiento de la confederalidad, carecería de sentido si no estuviera concebido todo ello para una mejor proyección externa del sindicato y de su eficacia como instrumento de defensa de los intereses de los trabajadores.

Dos retos del presente, uno de plena vigencia y otro inminente, nos fuerzan más que invitarnos a huir de toda abstracción en este debate. La reforma del Estatuto de los Trabajadores impone urgencia a nuestra necesidad de penetración entre numerosos trabajadores a los que hoy no llegamos; a nuestro objetivo de afiliarles y crear organización donde hoy apenas la tenemos. Las Nuevas EE.SS., ya bajo otro modelo normativo que obliga

a un cambio de la concepción organizativa que siempre hemos tenido sobre estas, exige introducir correcciones en la política organizativa hacia la pequeña y mediana empresa.

También en el V Congreso se abundó en esta materia, y aunque los objetivos puedan ser asumidos unánimemente, la puesta en práctica de los criterios para alcanzarlos deja que desear y, a su vez, concita en no pocas ocasiones controversias entre estructuras que pueden inscribirse perfectamente en este debate sobre la confederalidad.

3.a. Balance organizativo del trabajo hacia las pymes/centros públicos. Situación actual.-

El Plan de Trabajo de Atención hacia las Pequeñas Empresas/Centros Públicos lo hemos fundamentado en tres ejes básicos aprobados en el V Congreso:

- Fortalecimiento de las estructuras de rama.
- Extensión y consolidación organizativa del Sindicato en su conjunto.
- Crecimiento de la afiliación

Reforzábamos estos criterios señalando que los cambios que se venían produciendo en los últimos años en el mundo del trabajo nos obligaban a reforzar nuestra capacidad de propuesta y respuesta a las necesidades y demandas de los trabajadores/as y, además, constatábamos que nuestro mayor déficit de Delegados elegidos en las EE.SS. de 1990 se centraba en las pequeñas empresas, a pesar de haber crecido numérica y porcentualmente de forma considerable en ese ámbito respecto a las de 1986.

Ambas realidades nos llevaron al convencimiento de que un reforzamiento del Sindicato pasaba por marcarnos dos prioridades extensamente analizadas en el Congreso: el crecimiento en afiliación debía partir de un programa de trabajo centrado en la atención a las pequeñas empresas/centros públicos, por ser este segmento de trabajadores en el que potencialmente tenemos mayores posibilidades de crecimiento, y alcanzar una implantación y consolidación de las ramas que permitiera disponer de las estructuras necesarias para que dicha tarea fuera asumida prioritariamente por éstas de forma continuada y eficaz.

Siendo conscientes de la dificultad que ello entrañaba para las ramas más débiles, por recoger porcentualmente dentro de sus distintos sectores un número muy elevado de pequeñas empresas y, en consecuencia, tener mayores dificultades para dotarse de medios humanos suficientes, establecimos la necesidad de coordinación con los territorios para que, unificando medios y esfuerzos, hubiera una corresponsabilización en el desarrollo del trabajo que permitiera cumplir los objetivos que nos marcamos.

La progresiva precarización del mercado de trabajo llevó, además, a contactar con la Secretaría de Empleo para que, mediante las visitas a las pequeñas empresas por parte de los Equipos de Atención, se pusieran en marcha los mecanismos aprobados en la Ley 2/91 y el Real Decreto 355/91 sobre control y seguimiento de la contratación por parte de los Sindicatos. Se presentaba, así, la ocasión de poner a disposición de la Secretaría de Empleo los medios organizativos para el desarrollo de este objetivo concreto en un ámbito donde, precisamente, la precarización del mercado de trabajo es mayor. Sin embargo, y a la luz del

informe presentado a final de 1992 por la Secretaría de Empleo en el Consejo Confederal, quedó demostrado el escaso seguimiento realizado por la mayoría de las organizaciones sobre esta cuestión.

También analizamos que la puesta en marcha de un Plan de Trabajo de esta envergadura requería, además, una dotación específica de recursos económicos, sobre la base de unos objetivos finalistas que debían contemplarse en los Presupuestos de todas las organizaciones, incluyendo el de la propia Ejecutiva Confederal. Sin embargo, en 1992, en la práctica totalidad de los casos ello no fue posible debido al déficit endémico que arrastraban –y siguen arrastrando– muchas estructuras de la Confederación, agravado por las deudas contraídas en las EE.SS. de 1990 y los costes derivados del posterior proceso congresual de 1991.

Al respecto tenemos que añadir, a pesar del avance que pueda suponer el FDOC, el obstáculo que todavía representa la práctica, aún mayoritaria dentro del Sindicato, de no destinar recursos –o hacerlo de forma escasa– a programas de trabajo organizativos de mayor alcance que la pura gestión de personal o administrativa.

A pesar de ello, y en tanto se va desarrollando una política de racionalización y saneamiento de las finanzas que nos permita disponer de mayores recursos, se intentó encontrar soluciones alternativas para el desarrollo del trabajo.

Se propuso, en primer lugar, la elaboración de Planes de Trabajo que contemplaran objetivos realistas, previo estudio riguroso de los medios y necesidades de cada organización, tanto en lo referido al reforzamiento de las organizaciones de rama (constitución de Secciones Sindicales más allá de los límites numéricos establecidos en la LOLS, creación y reforzamiento de sindicatos provinciales, etc.) como a la elaboración de mapas de empresas de menos de 50 trabajadores y la atención a las mismas conformando Equipos de Atención, bien por las ramas o bien por el territorio cuando éstas constataran no disponer de medios para asumir esta competencia. En segundo lugar, se propuso la racionalización y mejor aprovechamiento de los recursos disponibles llevando la discusión del Plan de Trabajo hasta las Secciones Sindicales y delegados de medianas y grandes empresas para, mediante el análisis conjunto y sosegado, recabar apoyos humanos para el desarrollo del trabajo diario.

Bajo estos criterios definidos, en 1992 se elaboraron dichos Planes por casi todas las organizaciones de rama y territoriales pero, de igual forma, en la mayoría de los casos los objetivos estuvieron muy alejados de las posibilidades reales de cumplimiento. En general, se justificó esta falta de adecuación por las dificultades existentes para la incorporación de recursos humanos al trabajo programado y a la inexistencia de apoyos económicos por parte de la Confederación.

Como consecuencia, la conclusión que podemos sacar sobre el grado de cumplimiento de los objetivos organizativos que establecimos para ese período es que, tanto las organizaciones territoriales como las de rama, comprendieron el discurso teórico del Plan de Atención a la Pyme/Centros Públicos y la necesidad de su desarrollo pero, salvo muy limitadas excepciones, no se utilizaron los medios disponibles, independientemente de su cuantía, ni se buscaron los necesarios para llevarlo a la práctica, aunque sólo fuera parcialmente.

A ello habría que añadir la constatación, bastante generalizada, de una ausencia total de metodología en el desarrollo del trabajo. Planificar, desarrollar y evaluar periódicamente ejes básicos para un funcionamiento eficaz, son conceptos y prácticas muy alejados de la cultura organizacional predominante en el Sindicato en todos sus niveles. Cultura, por otro lado, centrada casi en exclusiva en actividades coyunturales de mayor o menor calado según los casos, o en dar respuestas puntuales a problemas que dejarían de existir, o revestirían una importancia mucho menor, si se hiciesen análisis de previsión partiendo del estudio de la realidad en que nos movemos.

Se puede concluir haciendo un resumen sobre los fallos que, en general, se han detectado:

- I. Falta de análisis conjunto entre territorios y ramas sobre el mapa de pequeñas empresas/centros públicos dependientes de cada ámbito y delimitación de cómo se reparte su atención en caso de que las ramas no tengan medios suficientes para atenderlas en exclusiva. Subsisten discrepancias entre ramas/territorios sobre quién asume las competencias de dirección del trabajo.
- II. No se ha realizado, en general, un análisis en profundidad sobre los medios disponibles (mapa de delegados/as salidos de las EE.SS. de 1990 y posteriores, y delegados/as LOLS) y los necesarios (nº de Equipos de Atención en función del nº de empresas a visitar) para poder planificar en condiciones un trabajo de estas características.
- III. Escasamente se han promovido reuniones con las SS.SS. y delegados/as de medianas y grandes empresas para explicar el Plan de Trabajo y debatir el Código de Utilización de Derechos Sindicales, con el objetivo de ir incorporándolos a los Equipos de Atención y, de este modo, paliar las deficiencias que, para este fin, tenemos en materia de recursos humanos. En muchos casos, unos resultados poco positivos de las primeras reuniones han inducido a la renuncia a mantener abierta la discusión.
- IV. Pocas organizaciones han constituido una Comisión de Seguimiento del Trabajo y/o nombrado un responsable de Atención a la Pyme/Centros Públicos y de EE.SS.
- V. La Guía de los Equipos de Atención y la Guía del Trabajador de la PYME, remitidas a Uniones Regionales/Confederaciones de Nacionalidad no se han distribuido, por algunas organizaciones territoriales, a las ramas para el desarrollo de su trabajo o se ha realizado de forma insuficiente.
- VI. Los canales de distribución y recepción de información entre las diferentes estructuras y niveles siguen siendo todavía escasos, cuando no inexistentes, lo cual dificulta bastante cualquier método de seguimiento y evaluación del trabajo desarrollado.
- VII. Las direcciones de las organizaciones ponen bastantes resistencias a implicarse directamente en el trabajo de atención a la Pyme/Centros Públicos, manteniendo inmovilizados en los despachos a cuadros que podrían dedicar parcialmente su tiempo a este cometido.

- VIII. En la planificación y programación de objetivos apenas existe coordinación con otras Secretarías cuya política sindical tiene estrecha relación y especial incidencia en las condiciones de trabajo de estos colectivos de trabajadores/as (Acción Sindical, Empleo, Política Industrial, Formación, etc.).
- IX. No se han abierto, en general, mecanismos de solidaridad entre las ramas más consolidadas y las más débiles para conformar Equipos de Atención multiramas en las Uniones Provinciales/Comarcales/Insulares, capaces de atender aquellas empresas a las que la rama no puede llegar por sí sola.
- X. Salvo en las organizaciones con un desarrollo más avanzado del trabajo, no se han promovido Cursos de Formación para Equipos de Atención que garantizara una formación básica para atender las demandas de los trabajadores/as de los diferentes sectores.
- XI. La justificación de las deficiencias existentes se centra excesivamente en la falta de recursos económicos pues se interpreta que de ellos depende, casi en exclusiva, la posibilidad de disponer de medios humanos para la creación de Equipos de Atención y hacerlos funcionar, renunciando a establecer otro tipo de mecanismos, a disposición de todas las organizaciones, para suplir estas deficiencias.
- XII. En general, existe muy poca planificación, escasa coordinación del trabajo y prácticamente ningún mecanismo de evaluación y verificación de resultados.

3.b. Desarrollo del plan de atención permanente a las pymes.-

A los efectos de las propuestas sindicales que se efectúan en este apartado entendemos por PYMES las pequeñas empresas hasta 49 trabajadores.

3.b.1. Necesidad sindical.-

- La escasa relación del Sindicato con las PYMES es el mayor déficit de nuestra política organizativa, habida cuenta que las PYMES constituyen la inmensa mayoría de las empresas de nuestro país.
- En las PYMES, fruto en buena medida de esa ausencia sindical, es donde existe una mayor precariedad y se cometen mayores abusos en la contratación y es también donde se respetan menos los derechos laborales.
- Esta debilidad sindical se expresa en:
 - . bajísimos niveles de afiliación a los sindicatos.
 - . inexistencia aún en la mayoría de las PYMES de representantes sindicales.
 - . dificultad para extender a ese amplio colectivo las conquistas que logramos los Sindicatos (mejoras en los convenios, control de la contratación, etc).
- Hasta ahora el trabajo de relación con las PYMES se ha abordado por lo general de forma esporádica y parcializado, fundamentalmente cuando hay que celebrar elecciones

sindicales, lo que le confiere una carga excesivamente instrumental (el interés del Sindicato por sacar delegados y aumentar su peso electoral puede aparecer por encima de la resolución de los problemas sindicales y de representación de esos colectivos). **Es una concepción que hay que cambiar radicalmente.**

- Hoy se da una ausencia del Sindicato en la vida cotidiana de las pequeñas empresas, mientras que los estudios realizados denotan claramente que la aceptación de la visita a la empresa es generalizada y generadora de expectativas para la mayoría de los trabajadores. La demanda de los trabajadores y trabajadoras de las PYMES es que los **Sindicatos pasen por sus empresas con periodicidad, les den información y atiendan sus problemas.**
- Es evidente que sin instrumentos organizativos que vehiculen las conquistas, éstas corren el peligro de quedarse en los papeles. Pero no es menos cierto que es necesario avanzar también en la consecución de más derechos específicos para los trabajadores de las pequeñas empresas. Ese objetivo lo hemos concretado congresualmente en el **CODIGO DE DERECHOS PARA LOS TRABAJADORES DE LAS PYMES** que es urgente desarrollar.

Esa ampliación de derechos, en materia formativa, etc., ayudaría a una mayor percepción por parte de los trabajadores de las PYMES de la utilidad del Sindicalismo para hacer frente a sus problemas específicos. Los trabajadores de las PYMES desean sobre todo la solución de sus problemas concretos y entienden de forma más acusada el Sindicalismo desde la óptica de la utilidad.

Igualmente la consecución de mayores niveles de estabilidad en el empleo, a través de una modificación de las modalidades de contratación, facilitaría, por ejemplo, la presentación de delegados en las PYMES ya que existen muchas dificultades para que se impliquen como candidatos trabajadores con contratos temporales.

3.b.2. Objetivos.-

- Los Planes de atención a las PYMES son un **soporte organizativo para el desarrollo de la actividad sindical.**

Tanto en temas organizativos, de afiliación y extensión de las elecciones sindicales, como de acción sindical (información y aplicación de los convenios) o de empleo (control de la contratación, etc).

- **Superar la fase del Sindicato-movimiento**, en que este tipo de actividades se han impulsado en torno a un objetivo determinado (generalmente la realización de elecciones sindicales, o una convocatoria de movilización) para que pase a ser organizado como un **trabajo permanente del sindicato**, que debe ser contemplado, entre las prioridades, a la hora de elaborar los planes de trabajo y los presupuestos de cada organización, territorial o federativa.

Debe tenderse a que sea una actividad ordinaria financiada de forma ordinaria.

- Los planes de atención a las PYMES deben cubrir el conjunto del territorio y de sectores con referencia a las **empresas de 6 y más trabajadores hasta 49.**

En función de los recursos se deben fijar prioridades y ritmos de visita a las empresas.

- Para articular el trabajo y evitar duplicidades es necesario que se diseñe un **MAPA DE RESPONSABILIZACION ORGANIZATIVA** en el que se concrete qué estructura federativa o territorial cubre el trabajo de atención a las PYMES en cada uno de los sectores de la producción y los servicios en cada provincia o comarca. **Ningún sector debe quedar sin cubrir.**

Deben elaborar el Mapa Organizativo las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales con consulta a todas las organizaciones federativas y territoriales. A su vez, las Federaciones Estatales deben contar con el propio mapa de responsabilización sobre los sectores que les corresponde atender en cada ámbito territorial.

- * En primer lugar quien debería cubrir el trabajo de atención a las PYMES son los **Sindicatos provinciales o comarcales** cuando estén constituidos, funcionen y cuenten con recursos.

Es más eficaz que los miembros de equipos de atención tengan una mayor relación y conocimiento de las empresas que visitan, por la pertenencia al mismo sector.

Esto implica asimismo **potenciar la creación de los Sindicatos provinciales o comarcales ya que no es posible atender de forma permanente la relación con las PYMES si no es desde estructuras próximas a cada realidad** (por mayor conocimiento de la zona y de la vida cotidiana de los trabajadores y optimización de recursos).

- * Cuando no sea posible la atención a las PYMES desde los sindicatos provinciales o comarcales ese trabajo se delegará en el territorio (Unión Provincial/Comarcal). En ese caso se formarán equipos multirramas.
- * Las Uniones provinciales o comarcales son las que **coordinarán**, en su ámbito, el trabajo de atención a las PYMES.

Eso conlleva el mantener una relación de trabajo y colaboración permanente con las estructuras de rama.

- * Como esquema general de funcionamiento los planes serán sectoriales y la coordinación territorial. Esta última juega un papel primordial para **garantizar un aprovechamiento mejor de los recursos disponibles y una mayor solidaridad.** Se trata de huir de extremos, igualmente negativos, como el despilfarro de medios (equipos de distintas ramas que, por no coordinarse, multiplican los gastos de desplazamiento) o la insolidaridad (ramas dotadas de muchos recursos humanos frente a otras sin ninguno).

3.b.3. Instrumentos para el desarrollo de los planes.-

- Habrá que tener una concepción muy flexible a la hora de elaborar los planes de atención a las PYMES, fijar las prioridades y establecer las rutas y calendarios atendiendo a la realidad de cada sector.
- Para su trabajo en la vertiente afiliativa, los equipos de atención deben llevar hojas de afiliación, y tarjetas con la referencia del local más próximo de CC.OO. (dirección, teléfono y horas en que los trabajadores pueden ser atendidos directa y/o telefónicamente).

(La demanda de una referencia física en la cual, de forma periódica se satisfaga a los delegados y afiliados de las PYMES, y trabajadores en general, en sus deseos de asesoramiento laboral aparece como una cuestión relevante en el Análisis de las valoraciones de los equipos de extensión y el Plan post-electoral para las PYMES elaborado por los sociólogos del Gabinete Confederal).

- La descentralización del asesoramiento sindical es un aspecto necesario para consolidar el trabajo de atención a las PYMES. Exceptuadas aquellas materias que exigen recurrir inevitablemente al asesoramiento jurídico, es preciso disponer de una amplia red de asesores sindicales próxima a los centros de trabajo para la resolución de consultas.
- Una experiencia a potenciar sería el realizar periódicamente reuniones (de forma indicativa mensualmente) en el local del Sindicato con los nuevos afiliados y con los trabajadores que desean más información sobre el sindicato. En esa reunión se explicaría lo que es CC.OO., y los servicios que el Sindicato ofrece a sus afiliados y afiliadas.
- Es necesario que desde el primer momento en que un trabajador de las PYMES se afilia al Sindicato perciba que eso tiene una traducción práctica en tutela, información, asesoramiento y servicios.
- En muchas PYMES se hace escasa o nula formación profesional. El reciente acuerdo de Formación Continua, en su vertiente de Planes Agrupados Sectoriales e Intersectoriales, que pueden ser promovidos por Agrupaciones empresariales y/o Sindicatos, ofrece la posibilidad de informar y plantear a los empresarios de las PYMES su diseño y desarrollo. Es una iniciativa de interés sindical y que puede facilitar la relación con los empresarios y trabajadores.
- Dar la mayor estabilidad posible a los equipos de atención.
- . Incorporar en primer lugar a los cuadros de los sindicatos provinciales o comarcales (de rama) o territoriales (multiramas).

Todos los miembros liberados de la dirección de los Sindicatos en los ámbitos provinciales y comarcales deberían dedicar como mínimo un día a la semana a la tarea de atención a las PYMES.

- . Incorporar delegados LOLS y delegados de CC.OO. de grandes y medianas empresas para el trabajo de atención en ámbitos lo más cercanos a donde estén.
- La formación de los miembros de los equipos de atención es una cuestión esencial. Todos los miembros de los equipos de atención deben pasar por un Curso de Formación específico (ya que en su mayoría provienen de grandes empresas en las que existen problemáticas diferentes).

Los miembros de los equipos de atención deben contar con una base de conocimientos que les dé confianza y les permita transmitir confianza.

Tienen que tener un conocimiento de la problemática de las PYMES, en particular de los temas relacionados con la contratación.

Los trabajadores de las PYMES, según el estudio referido anteriormente, demandan fundamentalmente información sobre el convenio, y cómo les afecta, sobre aspectos legales relacionados con la contratación y sobre los servicios a los que pueden recurrir en su condición de afiliados.

En la visita a las PYMES, y ante los problemas que se susciten, debe primar la solución sindical y la negociación antes que la denuncia y la judicialización del conflicto.

- Es fundamental contar con un censo de empresas en buenas condiciones, tanto para planificar el trabajo de atención a las PYMES como para la preparación de las elecciones sindicales.

3.b.4. Las elecciones sindicales en las pymes.-

Los Planes de atención a las PYMES (actividad ordinaria) deben constituir la base para organizar el proceso general de las elecciones sindicales en este ámbito.

Una organización de las elecciones sindicales enfocada desde esta perspectiva contribuirá también a sindicalizar más el proceso electoral.

Un aspecto a considerar es que un proceso de elecciones generales extendido en el tiempo, podría ocasionar que se hagan menos elecciones que en un proceso concentrado de 3 meses, en el que se vuelca todo el Sindicato, si no existe una estructura consolidada y estable de relación con las PYMES.

La realización de elecciones sindicales en aquellas empresas donde no hay representantes debe contemplarse como una actividad permanente y no solo durante el período de desconcentración de quince meses. Interesa desde el punto de vista de dotar de instrumentos de representación a los trabajadores y de ampliar la implantación del Sindicato.

3.b.5. Relación y atención a los delegados de las pymes.-

Los delegados de las PYMES son un eslabón muy importante para la conexión real entre los trabajadores de las PYMES y la estructura del Sindicato.

Estos delegados están, por lo general, faltos de experiencia, poseen una escasa o nula formación sobre sus derechos y funciones y tienen un profundo desconocimiento del Sindicato, según atestiguan los estudios elaborados al respecto.

Situábamos anteriormente, entre las prioridades de los Planes de atención, la relación con todas aquellas empresas en las que hay delegados de CC.OO., desde el compromiso que contraemos con todos los delegados, sean afiliados o no, elegidos bajo las siglas de CC.OO.

Es por eso indispensable el obtener la dirección de los delegados no afiliados a CC.OO. a fin de que puedan recibir también la información y las convocatorias del Sindicato.

Ello cobra especial importancia entre colectivos de delegados (contratados temporalmente) y sectores (construcción u otros) donde la movilidad de la mano de obra es muy acentuada. Disponer del domicilio particular del delegado asegura una relación no supeditada a los avatares de la vida laboral (finalización de contratos o de obras) permitiendo contar con delegados potenciales cuando establezcan una nueva relación laboral.

Debe hacerse un seguimiento de los delegados que dimiten en las pequeñas empresas para ver la causa y promover nuevas elecciones.

Para facilitar la relación con los delegados de las pequeñas empresas se podrían **descentralizar las reuniones**, con contactos periódicos en ámbitos más reducidos (polígonos, localidades....), para informar de la marcha de la negociación colectiva, tratar problemas específicos, etc.

La formación de los delegados de las PYMES es una cuestión esencial y debe hacerse atendiendo a las escasas horas sindicales de las que disponen y a las dificultades con que se encuentran para abandonar el centro de trabajo.

De ahí que los cursos deban ser de corta duración y continuados (duración no superior a 2-3 horas y sólo uno al mes) y muy concretos y prácticos, (conocimiento del convenio, condiciones de trabajo y salud laboral, control de la contratación y derechos y funciones de los delegados, como materias básicas).

3.c. La organización de CC.OO.-

Debemos relanzar algunas de las ideas que se aprobaron en el V Congreso, y al mismo tiempo debemos profundizar en el análisis de la situación para proponer nuevas iniciativas que corrijan definitivamente los errores pasados para la definitiva implantación del nuevo modelo organizativo del que nos dotamos en el citado Congreso.

3.c.1. Secciones sindicales.-

La concepción sobre las secciones sindicales como órgano base del Sindicato sigue estando vigente, si bien creemos que es necesario dar un impulso a su funcionamiento, recuperando sus funciones y revitalizando su actividad para que asuman el protagonismo que les corresponde dentro de la estructura del Sindicato.

En este sentido hay que entender la orientación aprobada en el V Congreso confederal que marcaba la necesidad de "asegurar una vinculación y relación orgánica más estable y regular de las secciones sindicales con su correspondiente estructura de rama y organizaciones sectoriales, potenciándolas como elemento aglutinador y canalizador de las reivindicaciones y necesidades de los trabajadores tratando de conseguir que se constituyan en el elemento dinamizador de la política sindical en las empresas, acercando al trabajador a la realidad sindical".

Los objetivos que aprobamos en dicho Congreso en torno al funcionamiento y funciones de las secciones sindicales deberá impulsarse y necesitan de una verificación sobre su grado de desarrollo.

En este sentido, la profundización sobre el papel y el desarrollo de las secciones sindicales se inscribe dentro del tránsito del sindicato-movimiento al Sindicato-organización.

Hasta ahora el trabajo y la relación del sindicato con las empresas ha estado muy centrado en los delegados, como base del movimiento sindical, más que con las secciones sindicales, como base de la organización.

El sindicato se ha venido relacionando con los trabajadores a través de los delegados, eludiendo así sus responsabilidades y vaciando de contenido a la organización base del Sindicato, lo que ha provocado su ausencia de funcionamiento y ha originado la desaparición de la participación de los afiliados en la vida del sindicato.

Así, como elemento básico de la política organizativa, debemos avanzar la idea de que organizar el sindicato no es sólo crear estructuras fuera de la empresa (sindicatos provinciales, comarcales, insulares, etc) sino sobre todo en la empresa, ya que la sección sindical de empresa es la organización base del Sindicato.

Potenciar esta estructura organizativa tiene una importancia decisiva y hay que aprovechar todas las posibilidades que permita la LOLS, para hacer vida como sindicato dentro de las empresas.

La afiliación a CC.OO. es la que menos participa en la vida del Sindicato y en ello puede residir una de las razones del cierto estancamiento en nuestro crecimiento afiliativo.

La diferencia entre afiliado y no afiliado debemos potenciarla y no sólo en cuanto al acceso a servicios, sino en lo que es más importante, en la participación activa en la vida del sindicato, haciendo participe al conjunto de la afiliación de las decisiones a tomar.

En este sentido podemos afirmar que hace falta un verdadero proceso de regeneración democrática en nuestro sindicato. No sirve únicamente que cada cuatro años toda la afiliación pueda elegir sus órganos de dirección sino que éstos deben potenciar el debate permanente y la vida sindical para verificar su representatividad ante cada decisión sobre política sindical.

Para potenciar la afiliación en la empresa, la atención e información a los afiliados y la participación de éstos, hace falta un marco que es la sección sindical de empresa pues sin este marco no se posibilita la participación.

Como decíamos antes, los afiliados han de percibir que lo que reciben del sindicato y su capacidad para decidir es muy superior a la del no afiliado. Tenemos la imperiosa necesidad de demostrar que vale la pena estar afiliado y no sólo por razones de identificación "corporativa" sino sobre todo por razones de utilidad.

Hay que reimpulsar la democratización del Sindicato y el elemento de mayor democratización de ésta reside en que la opinión de los afiliados se pueda vertebrar desde la organización base es decir desde la Sección Sindical de Empresa.

Sin Secciones Sindicales de Empresa somos un sindicato desvertebrado, sin base sólida, pues la base del Sindicato son sus afiliados organizados y no el conjunto de trabajadores. Ahí está la diferencia entre organización y movimiento. Otra cosa es que nos dirijamos con nuestras propuestas al conjunto de los trabajadores.

Hay que superar la estéril polémica sobre la idea de que en las grandes empresas se ha tocado "techo afiliativo", pues es sólo cierto en algunas empresas. Hay muchas empresas en las que el Comité es todo de CC.OO. o CC.OO. es mayoría en el Comité y los niveles de afiliación son muy bajos.

Sin embargo ello no nos puede llevar a caer en otro error cual sería hacer un nuevo recentraje o movimiento pendular, volviendo a la gran empresa en detrimento de la verdadera apuesta del V Congreso, cual era el trabajo de atención hacia las PYMES.

Por el contrario, articular correctamente la participación y organización de los afiliados en las secciones sindicales de Empresa, puede generar una racionalización del trabajo del Sindicato, una optimización de los medios a nuestra disposición y, en última instancia, facilitar la liberación de medios y recursos en favor de los equipos de atención a las PYMES.

3.c.2. Organización y desarrollo de las Secciones Sindicales de Empresa.-

La responsabilidad de la creación y funcionamiento de las Secciones Sindicales de Empresa es una tarea esencialmente federativa.

En cada Federación debería haber un responsable de las Secciones Sindicales en el marco de la Secretaría de Organización para impulsar su creación y realizar el seguimiento de su funcionamiento.

En este sentido habría que abordar como primera tarea la realización de un listado de empresas de más de 250 trabajadores en donde CC.OO. es mayoría en el Comité, relacionando plantilla con número de afiliados.

Un primer objetivo debe ser la constitución de secciones sindicales en cada ámbito priorizando las empresas o centro de trabajo con más de 250 trabajadores, pero extendiendo el objetivo a todos los de más de 50 trabajadores. Se debería iniciar el trabajo con los que tengan 20 afiliados/as o más.

Este plan debería tener una base informática en la que registrar los datos de la empresa o centro de trabajo, clarificar si se trata de sección sindical de empresa, de centro de trabajo o sección sindical intercentros.

Habría que retomar, en especial, las que sólo tienen un responsable o las que tienen órganos que hayan sobrepasado su mandato, procediendo a elegir órganos de dirección o a renovar los existentes.

Para ello hay que establecer un plan de trabajo concreto, articulando reuniones con los afiliados para redefinir las funciones de cada sección sindical, dotarles de un plan de trabajo y superar las resistencias que existen entre los cuadros del sindicato, que son delegados del Comité, para constituir las Secciones Sindicales.

Más allá de las limitaciones del marco jurídico actual, es posible desarrollar un espacio propio de trabajo y participación de las Secciones Sindicales de Empresa y los afiliados en las siguientes líneas:

- información y debate de los afiliados de las secciones sindicales en cuantas cuestiones se precise, tanto en lo que respecta a la política del sindicato en la empresa, como en el sector de la producción o en la rama.
- orientar el trabajo de los delegados en el comité, discutiéndolo antes en la sección sindical, para lo que es necesaria la incorporación plena de los miembros del comité que son de CC.OO. y los que no siendo afiliados se hayan presentado bajo nuestras siglas.
- Servicios a los afiliados y no afiliados.
- Utilización y acumulación de las horas sindicales, mediante la elaboración y debate de planes de trabajo, tanto hacia el interior de la empresa como hacia la actividad externa.

Como elementos de propuesta de procedimiento a seguir en el tema de las secciones sindicales planteamos los siguientes:

- * creación de secciones sindicales en empresas con más de 20 afiliados.
- * constitución de órganos de dirección de las secciones sindicales, bajo el siguiente criterio orientativo (las que tengan más de 20 afiliados sólo contarán con Comisión Ejecutiva y las de más de 500 afiliados con todos los órganos estatutarios).

- * establecer planes de trabajo de cada sección sindical en tareas de acción sindical, organización, partiendo del objetivo de lograr la máxima participación posible de los/as afiliados/as en la elaboración, aprobación y desarrollo de los citados planes.
- * elección de un responsable de secciones sindicales en cada sindicato y federación de rama en cada ámbito (provincial, comarcal o insular, de nacionalidad o región, estatal) que debe realizar el control del proceso, mediante el correspondiente sistema informático, y el seguimiento de su funcionamiento.
- * puesta en marcha de la asamblea de afiliados/as de la sección sindical como forma de participación y de estructuración.
- * incorporación plena de los miembros del comité que son de CC.OO. a la sección sindical.
- * establecimiento de sistemas de información permanente a los afiliados sobre todas las cuestiones de interés, tanto del ámbito de la empresa como de ámbitos superiores.
- * introducir fórmulas de participación de los secretarios generales de las secciones sindicales y delegados LOLS en las asambleas del sindicato y en los órganos de dirección (consejos de sindicatos de rama o similares).
- * incluir programas de formación sindical dirigidos a los secretarios generales de las secciones sindicales de Empresa y delegados LOLS.
- * establecimiento de un fichero en cada Federación con la relación de secciones sindicales, los secretarios generales de los mismos y delegados LOLS, con objeto de remitirles toda la información que genera el sindicato.

3.c.3. Grandes empresas y PYMES.-

El resultado de las últimas elecciones sindicales vino a demostrar algo que veníamos apuntando desde el IV Congreso Confederal, cual es nuestra escasa implantación entre los trabajadores de las PYMES, entendiéndose por éstas las de menos de 50 trabajadores.

En este segmento de empresas nuestros resultados tuvieron un importante incremento respecto a las elecciones de 1986, exactamente un 87'6%, aunque el incremento obtenido por UGT fue también importante (un 74'7% respecto a las elecciones de 1986) obteniendo 14.527 delegados más que CC.OO., frente a los 10.134 delegados que obtuvo UGT en 1986 más que CC.OO.

En esas elecciones pusimos en marcha los denominados equipos de extensión cuyos resultados fueron importantes, pero sólo parcialmente ya que en su propia constitución dominó el criterio movimientista de nuestra cultura tradicional, al faltar el elemento fundamental de toda política organizativa cual es la creación de estructuras sindicales que aseguren un posterior desarrollo para que el Sindicato llegue al conjunto de los trabajadores.

CC.OO. no es, no puede ser, sólo una organización de los trabajadores de las grandes empresas, pues estaríamos renunciando a convertirnos en una gran organización confederal y nos estaríamos instalando en la comodidad de perpetuar las CC.OO. como movimiento sindical que fue en sus orígenes.

Pero nos equivocaríamos si tratáramos de trasladar mecánicamente a las PYMES las fórmulas y estructuras organizativas que son idóneas para las grandes empresas.

Partiendo de las ideas aportadas en los Planes de atención permanente, desarrolladas en el punto 3.b., debemos avanzar algunas ideas para concretar la organización de CC.OO. en las PYMES.

En primer lugar la organización de un colectivo debe responder a las demandas de los trabajadores que lo componen y en este sentido hay que remitirse a los estudios realizados por el Gabinete Técnico Confederal.

En dichos estudios se sitúa claramente que las demandas de este colectivo se centran en los siguientes ejes:

- necesidad de practicar una actividad "asistencial" tanto hacia los delegados como hacia los afiliados, concretada en visitas periódicas (equipos de atención permanente) sobre todo en momentos de negociación colectiva, pero también en asesoramiento ante el empresario en cuestiones derivadas de la fijación de condiciones de trabajo.
- servicios, sobre todo los de carácter jurídico, derivados de la situación laboral o económica de sus empresas.
- información tanto específica de su problemática, como la general del Sindicato, sobre todo en lo referido a legislación sobre modalidades de contratación, salud laboral, etc.
- formación profesional y sindical.

De estas demandas se puede configurar un modelo organizativo que debe combinar el trabajo de asistencia del Sindicato, como vínculo con este colectivo, con el objetivo de buscar la máxima participación a través de su organización específica.

Dado que lo referente a los equipos de atención ya está tratado anteriormente, vamos a centrarnos en algunas ideas sobre organización de los delegados y afiliados a las PYMES.

- cada sindicato de rama (provincial, comarcal o insular), cada federación de nacionalidad o región dispondrá de un fichero de las PYMES de su ámbito agrupadas por convenios de referencia y por zonas geográficas, con indicación de los afiliados y/o delegados de CC.OO. que existan en cada una de ellas.
- se promoverán reuniones sectoriales de delegados y afiliados, antes de cada proceso de negociación colectiva, con objeto de debatir la plataforma del convenio y fijar la articulación del proceso de negociación.

- sería interesante que, en función del desarrollo afiliativo se pudiera ir a organizar la afiliación a las PYMES por zonas geográficas, dependientes de un/os mismo/os equipo/s de atención, constituyendo una organización asimilada a una sección sindical intercentros con órganos estables, en la medida de lo posible, con funciones de coordinación fundamentalmente.

Los objetivos a lograr en materia organizativa, tanto los anteriormente apuntados como los que se desprenden del V Congreso Confederal, necesitan de la dotación de medios suficientes, tanto económicos como humanos.

No sirve de nada diseñar planes de trabajo y de actuación cuyo único soporte sea el voluntarismo de las personas encargadas de ponerlos en marcha, mecánica más propia de nuestra fase de "movimiento sindical".

3.c.4. Los derechos sindicales: recursos del sindicato y no patrimonio personal.-

El trabajo sindical necesita, en sus distintos niveles y ámbitos, de una cierta estabilidad en su desarrollo.

Ello implica que nos dotemos de medios humanos adecuados, tanto en forma de liberaciones a tiempo completo como jornadas parciales, siendo absolutamente imposible que dichos recursos procedan exclusivamente de la vía salarial en función de los recursos económicos escasos de que dispone la Confederación en su conjunto (tanto organizaciones territoriales como de rama).

Dichos recursos proceden de las empresas y organismos en función de acuerdos sindicales específicos para la actividad de las Secciones Sindicales, sobre todo en las grandes empresas y convenios sectoriales, así como por la acumulación de las horas sindicales de los miembros de los comités de empresa y juntas de personal y de los delegados LOLS.

Para ello es necesario dotarnos de un instrumento de trabajo que parta de la tesis de que los recursos no pueden ser patrimonio individual de las personas a quienes corresponden tales derechos ni a quienes se les asignan, sino que deben ser patrimonio del conjunto del Sindicato, entendiéndolo éste como CC.OO..

Pero un Código de utilización de derechos sindicales como el que proponemos en el anexo II no puede ser fruto de una simple imposición estatutaria, ni siquiera fruto de una labor de concienciación partiendo de criterios y concepciones de solidaridad sin que exista un equilibrio entre lo que el delegado/a cede al Sindicato y lo que recibe de éste.

Por ello creemos que, paralelamente a la regulación de los deberes de los/as delegados/as, habría que establecer compromisos del Sindicato para con estos/as. De tal modo que contáramos con un marco regulador que fuera un compendio del Código de utilización de derechos sindicales y el Estatuto del delegado que alguna organización ha ido debatiendo y aprobando en sus congresos.

3.c.5. Nuevos derechos sindicales.-

Lo anteriormente expuesto apunta en la dirección de una utilización mayor y más racional de los derechos sindicales actuales. Pero ello no puede implicar que se mantenga pasividad sindical hacia la consecución de nuevos derechos sindicales.

Se constata, en la práctica de los últimos años en la negociación colectiva, un estancamiento en el avance en la consecución de nuevos derechos sindicales. En las negociaciones, el capítulo de derechos sindicales suele ser de los primeros "que se caen" de las plataformas reivindicativas.

Incluso más, se detecta una cierta actitud vergonzante en algunos cuadros del sindicato a la hora de defender ante los trabajadores la necesidad de la ampliación de los derechos sindicales. Hay quien piensa que se puede interpretar que defendemos este capítulo a costa de ceder en otros intereses de los trabajadores en la negociación colectiva.

Se impone, por tanto, reimpulsar la dinámica reivindicativa del sindicato en la consecución de nuevos derechos sindicales.

En los sectores de la producción con predominio de pequeñas empresas suele ser habitual que los delegados hagan un uso escaso o nulo de sus horas sindicales. La presión de los propios empresarios y hasta de las plantillas de compañeros, en centros de trabajo donde la ausencia de uno implica la sobrecarga automática de trabajo sobre los demás, ejerce una influencia muy determinante para el ejercicio de los derechos sindicales.

Por eso, es necesario plantearse la negociación de acumulaciones horarias en los convenios que permitan su concentración en delegados de pequeñas empresas que pudieran estar totalmente liberados para atender sindicalmente el conjunto de empresas del sector. Conseguiríamos así dos objetivos: a) Que se utilicen horas sindicales en empresas donde hoy apenas se hace uso de ellas y b) Que la atención sindical a este tipo de empresas la lleven a cabo delegados/as pertenecientes a las mismas.

3.c.6. Los recursos económicos: presupuestos.-

Respecto a los recursos económicos es preciso marcar dos líneas de trabajo:

- Elaboración de presupuestos de organización, que recojan los planes de trabajo y las necesidades, incluidos en los presupuestos ordinarios, es decir, en la medida de lo posible no dejar su financiación a expensas del FDOC.
- Integrar en los presupuestos ordinarios una partida destinada a la cobertura financiera de los Equipos de Atención a las PYMES, superando el carácter extraordinario que, hasta ahora, tienen en la mayoría de las organizaciones.

3.c.7. El papel de la información en nuestro interno.-

En CC.OO. se han celebrado numerosas discusiones en materia de información, pero casi siempre dirigidas hacia un plano más externo que interno, aunque haya que entender esto matizadamente. Nos referimos a que el sindicato ha debatido tipo, contenidos y alcance de sus publicaciones hacia afiliados y trabajadores en general.

Más allá de que los resultados puedan considerarse insatisfactorios (proliferación de publicaciones, calidad de algunas de estas, etc.), conviene centrarse en un aspecto de la información que hemos debatido mucho menos: la información interna dirigida a cuadros y órganos de dirección a todos los niveles.

Quizá por que esté muy extendida la idea de que la información es poder, o quizá por que se producen bloqueos en los que nadie se detiene a pensar, lo cierto es que la información interna no fluye con la agilidad que sería de desear. Ni en sentido descendente ni en sentido ascendente.

Hay dirigentes sindicales que reciben tanta información que ni siquiera disponen de tiempo para poder leerla, mucho menos para poder digerirla y aprovecharla para su trabajo, mientras otros no disponen de información o la reciben con un retraso que la hace inútil por desfasada.

Se genera información desde diversas áreas o secretarías, en sentido descendente, que duplica la ya emitida por otras. No hay una previa selección de lo verdaderamente interesante o necesario que evite que mucha información termine directamente en los archivos sin ser leída, o en el cesto de los papeles.

Se precisa, por ello, un análisis sosegado de esta importante materia a todos los niveles para concretar soluciones a los problemas expuestos, que serán, sin duda, heterogéneas dependiendo del nivel de la estructura que se trate. Ello debe comportar una valoración exhaustiva sobre la información que se recibe y la que se debe emitir.

Asegurar canales de información ágiles y selección de la información en función de su utilidad a todos los niveles debe ser el objetivo. Ha de tenerse en cuenta que este objetivo debe cumplirse en sentido ascendente y descendente, pero también en sentido transversal (información entre responsables de diferentes secretarías de un mismo órgano).

MODELO FOREM

Este documento responde a las discusiones que se han venido manteniendo con los Secretarios de Formación a lo largo de los últimos meses y se completa con documentnos que estan en manos de los distintos Secretarios de Formación de Federaciones.

Se plantea la necesidad de mantener una estructura de FOREM-Confederal, cuyas funciones las determinaría el Patronato de FOREM.

Dicho Patronato (de nueva creación) estaría formado por un miembro de cada Nacionalidad o Región, un miembro de cada Federación (designados por las Comisiones Ejecutivas respectivas) y por la Comisión Ejecutiva Confederal, que determinaría 1 ó 2 personas.

Funciones del Patronato Confederal:

- 1.- Elección del/la Presidente/a, según propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal.
- 2.- Definir objetivos generales para las fundaciones FOREM-Regionales.
 - * Proyectos objeto de intervención.
 - * Programas europeos.
 - * Programas de investigación.
- 3.- Definición de criterios para:
 - * Funcionamiento.
 - * Gestión: presupuestos, porcentajes, etc...
 - * Relaciones laborales: definición de funciones, perfiles profesionales, salarios, etc...
 - * Métodos de formación y funcionamiento.
 - * Calidad de las acciones, criterios para su valoración.
 - * Evaluación de los resultados e impacto de los programas.
- 4.- Dicho Patronato debe recibir los planes, presupuestos y memorias de todos los FOREM.

NOTA: Aunque en todo el documento se habla de FOREM. Se incluye aqui el **CEPROM** como estructura de gestión de Formación.

- 5.- Seguimiento y evaluación en los planes a través de las medidas que se determinan en cada caso.

Para el apoyo del Patronato Confederal se dispondría de un FOREM-Confederal que debería trabajar en función de planes de trabajo que aprobara dicho Patronato.

Este FOREM- en un principio gestionaría los fondos que tuviesen un carácter interautonómico y de los cuales el responsable jurídico fuese la Confederación.

Al mismo tiempo FOREM deberá proponer sistemas y procedimientos (para el funcionamiento interno) que puedan ser aplicados en todos los FOREM Regionales o de Nacionalidad, siempre que no contravengan las normativas legales existentes en cada territorio.

A lo largo del 94 y transitoriamente hasta que se produzcan las transferencias de la gestión del Plan FIP a las distintas Comunidades Autónomas, desde FOREM se debería mantener un servicio que permita la gestión económica de aquellos programas que como he dicho anteriormente vienen a nombre de la Confederación y cuyo Responsable Jurídico es la Secretaría de Finanzas.

A medida que las transferencias se vayan produciendo dicha gestión se reduciría.

De forma permanente, desde FOREM-Confederal se mantendrían los siguientes servicios.

- 1.- Servicio de Formación Continua para los trabajadores de la Fundación.
- 2.- Servicio de elaboración de materiales didácticos y de apoyo a la Formación.
- 3.- Servicio de seguimiento y evaluación de la calidad.
 - Apoyo a la dirección de los FOREM de cada Comunidad Autónoma.
 - Programa de visitas a los territorios que tendrían como objetivo:
 - Evaluación de infraestructuras y dotaciones.
 - Elaboración de Mapas de Recursos.
 - Trabajo con los profesores en colaboración con la dirección correspondiente.
 - Programas detección de necesidades.
 - Programas de evaluación externa.
- 4.- Servicio de apoyo a los programas comunitarios.
 - Difusión de información de nuevos programas e iniciativas.
 - Gestión económica de proyectos.
 - Localización de socios para el desarrollo de proyectos comunitarios.

5.- Servicio de apoyo a programas estatales.

- Difusión de convocatorias.
- Elaboración de proyectos interautonómicos.
- Formación continua: planes intersectoriales agrupados (A.N.F.C.).
- Gestión económica de proyectos interautonómicos.

Financiación:

La financiación de FOREM Confederal, correría a cargo de todos los programas gestionados.

El coste del equipo Confederal, siempre estaría dentro de los costes elegibles de los programas en los que se está trabajando (es decir nunca afectaría al beneficio que se prevé en cada proyecto)

Dicho coste se establecería con un porcentaje, que se distribuiría en función del volumen de gestión de cada territorio o Federación (según de los programas de que se trate).

A modo de ejemplo a lo largo de 1.994 se preve un volumen de ingresos de 4.946.821.754 pesetas, teniendo en cuenta una previsible caída de alumnos del 15% tendríamos unos ingresos de 4.204.790.841 pesetas (se consideran como caídos, los cursos no ejecutados).

El coste de FOREM-Confederal año 94 (programación) aproximadamente sería de 90.000.000 pesetas, es decir, un 2,14% de dichos ingresos. Este % variará en función del volumen de ingresos que tengamos, por ello siempre sería una cantidad que debería regularizarse al finalizar cada programación.

Forma de Pago:

Es evidente que hay que establecer un mecanismo que no suponga una carga para las organizaciones, por ello una forma de pago podría ser:

- 1.- 50% de dicha cantidad al inicio. Cuando se cobra de cada administración el primer pago para la ejecución del programa.
- 2.- Un 25% del restante 50% cuando haya transcurrido el 75% de la ejecución del programa.
- 3.- Y el 25% restante, cuando haya finalizado la ejecución del programa en este momento se regularizaría el coste final conociendo ya los caídos y los ingresos reales gestionados.

Distribución de los excedentes:

El excedente obtenido con cada programa debería repartirse entre el FEDOC, la CONFEDERACION Y LA ORGANIZACION QUE HA GENERADO CADA PROGRAMA O PROYECTO.

A MODO DE PROPUESTA PODRIA SER:

5% - Sobre los Ingresos (descontando las caidas) para el FEDOC.

DEL RESTO (entendiendo el columnen de Ingresos Global) - a repartir entre las organizaciones y la Confederación.

El % para cada una se puede discutir en las reuniones de los Secretarios de Finanzas o bien en la Comisión creada a raíz de la discusión del presupuesto, en el último Consejo Confederal.

CODIGO DE UTILIZACION DE LOS DERECHOS SINDICALES
ESTATUTO DEL/LA DELEGADO/A

Consideraciones Generales

El V Congreso Confederal aprobó, en su propuesta organizativa, la necesidad de reforzar, de forma prioritaria, las estructuras de rama en todos sus ámbitos y la racionalización, y también reforzamiento en caso necesario, de las territoriales, otorgando singular importancia para el cumplimiento de este objetivo a la cobertura de sus necesidades en materia de recursos humanos. Sin embargo hemos podido constatar, a pesar de lo aprobado, que la mayoría de las propuestas que en tal sentido se hicieron no se han desarrollado, bien por la falta de elaboración de políticas concretas sobre esta cuestión por parte de las organizaciones más débiles, bien por haberse manifestado, en general, cierta incredulidad sobre la viabilidad de su puesta en práctica.

En consecuencia, el diseño de planes de trabajo y de actuación sólo han tenido virtualidad en su vertiente teórica pues su único soporte ha sido el voluntarismo de las personas encargadas de ponerlos en práctica. La idea de que el trabajo sindical necesita, en los distintos niveles y ámbitos, de una cierta estabilidad en su desarrollo no está todavía interiorizado suficientemente por el conjunto de nuestras organizaciones.

Así pues, la realidad en la que nos movemos sigue siendo, salvo excepciones, prácticamente la misma.

* No existe un mapa de necesidades, organización por organización, mediante el cual podamos conocer de forma pormenorizada cómo se distribuyen y utilizan los recursos humanos disponibles, dónde existen mayores deficiencias y qué métodos se están utilizando para solucionar este problema.

* Permanecen, al respecto, desequilibrios importantes entre unas estructuras organizativas y otras, constatándose en muchos casos una preocupante falta de solidaridad y apoyo entre las mismas, bien sea dentro de una misma rama, bien entre distintas ramas o entre territorios y ramas. Como consecuencia, siguen existiendo ramas en ámbitos territoriales y organizaciones de territorio con imposibilidad manifiesta de ejecutar programas de trabajo concretos por no disponer de cuadros con horas sindicales suficientes para desarrollarlos. Persisten casos en que la mayoría de miembros de una Comisión Ejecutiva no pueden ejercer sus responsabilidades por carecer de horas sindicales.

* Siguen existiendo organizaciones de rama de ámbito territorial con escasa o nula implantación y/o sin estructura organizativa como consecuencia de la falta de sindicalistas que asuman tareas de responsabilidad, en unos casos porque la unidad empresarial básica en su ámbito es la PYME y, en consecuencia, sus delegados/as tienen poca disponibilidad horaria y, en otros casos, porque los delegados/as de medianas y grandes

empresas/centros públicos ofrecen serias resistencias a implicarse en las tareas dentro de la estructura del Sindicato. Aún podemos constatar, en algunos territorios, la existencia de mayor número de liberados/as a tiempo total dedicados al trabajo sindical dentro de su propia empresa/centro público que los que cuenta su propia rama en ese territorio e, incluso, que la propia estructura territorial del Sindicato.

* Uno de los mayores obstáculos que manifiestan haber encontrado, tanto las organizaciones de rama como de territorio para desarrollar el Plan de atención a las pequeñas empresas/centros públicos ha sido la práctica imposibilidad de conformar Equipos de Atención con sindicalistas que dispusieran de horas suficientes para ejecutar esta tarea con cierto grado de eficacia. En unos casos por las resistencias, ya manifestadas, de los delegados de grandes empresas/centros públicos a salir de su entorno laboral y, por otro, aún habiéndose superado en ocasiones esas resistencias, por su negativa a realizar ese trabajo en otros ámbito que no sean los de su rama, aunque ésta tenga cubiertas sus necesidades.

Ante esta realidad debemos plantearnos la creación de mecanismos que faciliten la búsqueda de soluciones en cuanto a la escasez que sufre nuestra organización en materia de recursos humanos, si bien es cierto que su repercusión no es la misma en unas organizaciones y en otras.

A la hora de determinar qué destino le damos a nuestros recursos humanos, debemos establecer una doble dirección: de una parte la estructura permanente del Sindicato, entendida ésta como órganos de dirección y sus áreas de apoyo y, de otra, la conformación de Equipos de Atención a las pequeñas empresas/centros públicos. En ambas vertientes la dotación de recursos humanos deberían establecerse teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Recursos humanos destinados a los órganos de dirección.

- Dimensión numérica del órgano de que se trate.
- Recursos humanos disponibles y los necesarios.
- Número de afiliados a atender/dirigir por cada cuadro liberado y zonas geográficas a cubrir.
- Número de mujeres que componen el órgano, con objeto de facilitar la incorporación de compañeras a la actividad sindical. Hay que recordar que CC.OO., en general, es un Sindicato de delegados y muy pocas delegadas.
- Priorizar el mantenimiento de estabilidad por Secretarías, tendiendo a cubrir fundamentalmente las tres básicas (S. General, Organización/Finanzas y Acción Sindical), siempre bajo el criterio de que no tiene por qué asimilarse el desempeño de cualquiera de éstas con la liberación permanente.

b) Recursos humanos destinados a los Equipos de Atención a la Pyme/Centros Públicos.

- Debe procurarse que su cobertura tenga carácter estable, en cuanto a las personas, mediante la incorporación a los mismos de delegados/as de grandes empresas/centros públicos con sus propias horas o con acumulaciones entre los delegados/as.
- Establecimiento de un mapa de recursos existentes en cada organización y condiciones en las que se encuentran respecto a la responsabilidad que ocupan y horas de que disponen y su procedencia.
- Elaboración de un mapa de necesidades por cada organización en todos sus ámbitos para su discusión en los órganos superiores y con las Secciones Sindicales o sectores correspondientes.
- Proceder a la distribución de los recursos humanos en función de los criterios previamente establecidos en los órganos de dirección, teniendo como prioridades la estabilidad orgánica básica y la de los Equipos de Atención.

Por todo ello, parece necesario que desarrollemos la propuesta aprobada en el V Congreso Confederal de elaborar un CODIGO DE UTILIZACION DE LOS DERECHOS SINDICALES que abra vías para la utilización eficaz de los recursos humanos disponibles y establezca un método para la captación de otros nuevos, lo cual exigirá que su puesta en práctica sea asumida, en primera instancia, por las organizaciones de rama y territoriales para posteriormente trasladar sus contenidos a nuestros afiliados/as, delegados/as y cuadros.

Puesto que el alcanzar resultados positivos en una política de captación de recursos humanos o de reciclaje de los ya existentes depende en gran parte de la aceptación de la misma por parte de nuestros delegados/as, antes de poner en práctica un CODIGO DE UTILIZACION DE DERECHOS SINDICALES, deberán celebrarse reuniones entre los Sindicatos Provinciales/Comarcales o Federación de rama o, en su defecto, las Uniones Provinciales/Comarcales y las Secciones Sindicales y miembros de Comités/Juntas de Personal y delegados sindicales para debatir y consensuar el contenido y materialización del mismo.

ARTICULACION

A. MECANISMOS INTERNOS DE JUSTIFICACION DEL USO DE LAS HORAS SINDICALES.

1. Los delegados/as elegidos bajo las siglas de CC.OO. a los Organos de Representación del Personal como consecuencia de la celebración de Elecciones Sindicales y aquellos otros que, en base a lo establecido en el art. 10.1 de la LOLS, hayan sido elegidos por la Sección Sindical correspondiente para representar a ésta ante la empresa o centro de trabajo, deben conocer que los derechos sindicales adquiridos por su condición de delegados/as y cualesquiera otros adicionales que hubiesen alcanzado como consecuencia de la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa/centro público, son derivados de su pertenencia al Sindicato o por haber sido elegido al amparo de sus siglas, lo cual significa que éste debe participar a través de sus organizaciones de rama o, en su defecto, de sus organizaciones territoriales correspondientes, en el establecimiento de criterios y fines para la correcta utilización de las horas sindicales que les corresponda.

2. Los/as miembros de las candidaturas de CC.OO. en las Elecciones Sindicales deberán adquirir, antes de su celebración, el compromiso escrito de que, una vez elegidos/as, harán uso de sus horas sindicales según las directrices establecidas por el Sindicato y, en caso de no hacer uso de las mismas, cederlas para su acumulación por otro delegado/a.

3. Los/as miembros de Comités/Juntas de Personal y delegados sindicales, disfruten o no de acumulación de horas, deberán informar por escrito a sus respectivas Secciones Sindicales, mediante un parte mensual, la actividad sindical desarrollada durante ese período, incluyendo:~

- reuniones mantenidas con la empresa,
- reuniones del propio Comité/Junta de Personal,
- reuniones informativas con los trabajadores/as,
- desplazamientos a otros centros dependientes de la misma empresa, si los hubiere,
- desplazamientos a la sede del Sindicato para reuniones o contactos con su estructura de rama,
- otros desplazamientos posibles de carácter provincial/comarcal, regional o estatal, tanto si están relacionados con su condición de delegado/a como por otras razones ajenas a ello (convocatorias de intercentros, asambleas generales de delegados, cursos de formación, etc.),
- visitas realizadas a pequeñas empresas/centros públicos (si estuviese incluida esta tarea en su programa de trabajo) y resultado de las mismas,
- tiempo dedicado a la permanencia en la sede del Comité/Junta de Personal o en el local de la Sección Sindical,
- trabajo desempeñado en relación con la actividad de la Sección Sindical
- otras actividades realizadas.

4. Las Secciones Sindicales deberán, a su vez, remitir con una periodicidad mensual los partes individualizados de justificación de uso de las horas sindicales de todos los delegados/as a su estructura de rama inmediatamente superior y, en su defecto, a la Unión territorial correspondiente.

5. En caso de no estar constituida la Sección Sindical en la empresa, dicha información deberá remitirse directamente por los delegados/as a su Sindicato Provincial/Comarcal o, en su caso, Regional de rama y, en su defecto, a la Unión territorial correspondiente a su ámbito geográfico.

6. Si como resultado de la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa/centro público se lograra la ampliación de los derechos sindicales que contempla la LOLS/LOR para los/as miembros de Comités/Juntas de Personal y delegados/as sindicales, las Secciones Sindicales o, en su defecto, los/as representantes de CC.OO. en dichos órganos deberán remitir copia del acuerdo alcanzado a su organización de rama correspondiente o, si esta no estuviese constituida, a la Unión territorial de su ámbito geográfico.

B. CRITERIOS PARA LA UTILIZACION INDIVIDUAL DE LAS HORAS SINDICALES.

1. Las horas sindicales no son patrimonio individual ni para uso personal de los delegados/as, sino que éstas pertenecen al Sindicato al haber sido elegidos/as en una candidatura bajo las siglas de CC.OO.. Por ello, ningún delegado/a podrá hacer uso de sus horas sindicales para cuestiones privadas o ajenas a la actividad sindical.

Así pues, los delegados/as de CC.OO. deben entender la utilización individual de las horas sindicales como el uso personalizado, que no personal, que un delegado/a hace de las que por ley le correspondan, en la forma y bajo los criterios que la estructura del Sindicato de la que dependa establezca, para el mejor cumplimiento de sus fines y sin menoscabo de su condición de representante de los trabajadores/as en caso de haber sido elegido por éstos/as.

2. Los criterios para que un delegado/a utilice de forma individual las horas sindicales que le corresponden deberán ser los siguientes:

- * Ser delegado/a de pequeña empresa.
- * Que el Convenio de aplicación no contemple o excluya de forma manifiesta la posibilidad de la acumulación de horas por parte de los delegados/as.
- * Que, independientemente de la voluntad o no de ceder las horas por parte de un delegado/a, ningún otro/a esté en disposición de acumularlas.
- * Que por acuerdo de la Sección Sindical, las horas disponibles de un delegado/a, ya sea en su totalidad o de forma parcial, sean dedicadas al trabajo en las estructuras del Sindicato.

- * Que la Sección Sindical, con acuerdo del Sindicato de rama correspondiente, considere que el uso individual de las horas repercuta positivamente en el trabajo sindical en la empresa.

C. CRITERIOS Y FINALIDAD DE LAS ACUMULACIONES HORARIAS.

1. Cuando por legislación, por Convenio o por Acuerdo alcanzado con la empresa/Administración Pública se contemple la posibilidad de acumulación de horas de los delegados/as, la Sección Sindical o, en su defecto, la estructura de rama inmediatamente superior o, en última instancia, la territorial, determinará, previo consenso, la conveniencia o no de establecer posibles acumulaciones horarias entre los delegados/as, siempre que ello redunde en beneficio del trabajo sindical en la empresa/centro público.
2. Si algún delegado/a acordase no hacer uso de las horas sindicales que le correspondieran, deberá justificar tal decisión ante la Sección Sindical y ponerlas a disposición de ésta para que, en su caso, determine su mejor aprovechamiento.
3. Corresponde a la Sección Sindical, con acuerdo del Sindicato provincial/comarcal, determinar la necesidad o no de las acumulaciones horarias y los delegados/as en los que vayan a recaer las mismas, siempre que exista consentimiento por parte de éstos/as.
4. En ningún caso los delegados/as podrán ceder (total o parcialmente) o acumular horas sindicales mediante acuerdos individuales y al margen o contra la decisión de la Sección Sindical o, en su defecto, de la estructura de rama.
5. Los delegados/as que, como consecuencia de la acumulación de horas, adquieran la condición de liberados/as a tiempo total deberán dedicar al trabajo sindical diario en la empresa/centro público el mismo número de horas, como mínimo, que el que corresponde a la jornada laboral establecida en Convenio.

D. DEDICACION A LAS ESTRUCTURAS DEL SINDICATO.

1. Las Secciones Sindicales o, en su defecto, los Sindicatos de rama deberán realizar en cada empresa/centro público de su ámbito un estudio sobre las horas sindicales disponibles. En el mismo se especificará:
 - * Número de delegados/as de Comité/Junta de Personal elegidos/as.
 - * Número de delegados/as elegidos por la Sección Sindical.
 - * Ubicación física de todos los delegados/as (en el caso de empresas/centros públicos con más de un centro de trabajo).
 - * Número total de horas disponibles y la utilización de las mismas por cada delegado/a, especificando las acumulaciones existentes, si las hubiere, y número de horas objetivamente necesarias para desarrollar eficazmente el trabajo sindical en la

empresa/centro público.

- * Responsabilidad sindical de cada uno de los delegados/as en el Comité/Junta de Personal, en la Sección Sindical o en ambos, y tareas específicas que desempeñan en el ámbito de la empresa/centro público.
- * Número de delegados/as que comparten su trabajo sindical en la empresa/centro público con el trabajo en alguna estructura del Sindicato y tiempo de dedicación a cada una de ellas.
- * Número de delegados/as liberados por acumulación de horas, determinando si alguno/a desempeña su trabajo a tiempo total en alguna estructura del Sindicato.

El resultado de dicho estudio deberá ser remitido por la Sección Sindical a la estructura de rama inmediatamente superior y, en su defecto, la territorial.

2. Cuando una estructura de rama en el ámbito provincial/comarcal se vea imposibilitada para desarrollar su trabajo sindical básico por falta de recursos humanos, recabará de sus Secciones Sindicales de empresa/centro público, donde existan delegados/as de Comité/Junta de Personal y delegados/as sindicales, el apoyo necesario para cubrir dichas necesidades, mediante la cesión de parte de las horas del cómputo global de las que disponga dichos delegados/as. Ello requerirá, en cualquier caso:

- * Una reunión conjunta entre el Sindicato de rama y la Sección Sindical y delegados/as de la empresa/centro público.
- * Alcanzar el consenso sobre los términos en los que debe realizarse la aportación de horas.
- * Especificar las tareas concretas que el delegado/a va a realizar en la estructura de rama.
- * Si la disponibilidad para el trabajo en el Sindicato será total o parcial.
- * En ningún caso perjudicará el normal funcionamiento sindical en el seno de la empresa/centro público.
- * En caso de disenso, determinará la estructura superior de rama y, por inhibición de ésta, la del territorio.

3. Cuando una estructura territorial (Unión Provincial/Comarcal) tenga necesidad de dotarse de mayores recursos humanos para su funcionamiento sindical básico y no disponga de recursos económicos para la contratación de personal, recabará apoyo de las estructuras de rama de su ámbito para cubrir tales deficiencias, mediante la cesión parcial o total de horas de delegados/as de grandes empresas/centro públicos dependientes de las mismas. Ello requerirá, en cualquier caso:

- * Una reunión previa con la estructura de rama correspondiente.
- * Prioridad de la estructura de rama para cubrir sus propias necesidades de recursos humanos, si tales necesidades existiesen. En cualquier caso, se procurará que ésta no salga perjudicada.
- * Seguir los mismos pasos establecidos para el punto 2.
- * Cuando la estructura de rama tenga cubiertas sus necesidades de personal, pondrá todos los medios necesarios para paliar las deficiencias que, al respecto, pudiera tener el territorio. En ningún caso podrá entorpecer las iniciativas que éste tome en la búsqueda de soluciones.

E) UTILIZACION DE OTROS DERECHOS SINDICALES.

1. Participación en Comisiones de Valoración, Tribunales de Selección, Mesas Negociadoras, Comités Intercentros u otros órganos de representación institucional o sindical.

La inexistencia de directrices sobre esta materia en el interno del Sindicato y la necesidad de homogeneizar criterios respecto a la práctica de estos tipos de representación en órganos externos al mismo, nos induce a establecer algunos mecanismos reguladores que, sin duda, redundarán en beneficio de la organización:

- * Los/as representantes sindicales en cualquiera de estas instancias, sean o no delegados/as, mantendrán informado al órgano que les designó o eligió para tal fin de lo siguiente:
 - trabajos y funciones encomendadas en el seno de las mismas,
 - tiempo y desplazamientos que su desempeño requiere,
 - contenidos de debate o negociación y resultados obtenidos,
 - método previsto para la cobertura de los gastos generados como consecuencia de su participación en dichos órganos.
- * En función del tipo de órgano ante el cual se ejerza la representación y siempre que el contenido de las discusiones/negociaciones afecte directamente a los trabajadores/as, los delegados/as deberán, además, informar mediante notas divulgativas, visitas a los centros de trabajo o asambleas de trabajadores/as de la marcha de la negociación o de sus resultados y, especialmente, de cuanto pudiera afectar a las condiciones de trabajo de los mismos/as.
- * Sobre las gratificaciones u otras compensaciones retributivas (dietas) a que diese lugar la participación en representación de CC.OO, se estará a lo dispuesto en los Estatutos y documentos aprobados por la estructura sindical correspondiente sobre

"recursos extracuota". En todo caso, cuando las cantidades percibidas sean superiores a las establecidas por cada organización para desplazamiento, alojamiento y manutención deberá reintegrarse al Sindicato de rama o estructura territorial de la que se dependa, previa justificación de gastos, la diferencia entre ambas.

- * El incumplimiento de estas normas podrá dar lugar al cese como representante de CC.OO. por parte del órgano que lo/la hubiese designado.

2. Descuentos proporcionales por participación en paros convocados por CC.OO.

- * Los liberados/as, ya sean institucionales o por acumulación de horas, que no hayan sufrido el descuento correspondiente en sus retribuciones por participación en jornadas de huelga o paros convocados por el Sindicato, sea cual sea la causa, deberán reintegrar la cantidad equivalente a dicho descuento en la estructura sindical para la que presta sus servicios.
- * En todo caso, estarán obligados/as a comunicar a su Sección Sindical y/o a su empresa/centro público su participación en la movilización de que se trate, a efectos de que se lleve a cabo dicho descuento.

F) DERECHOS Y DEBERES DE LOS DELEGADOS/AS.

1. Derechos

- * **Tener un mayor protagonismo en el Sindicato.**
 - En relación con la negociación colectiva sectorial, los delegados/as deberán ser consultados para la aprobación de las plataformas y antes de la firma del Convenio o de la convocatoria de una huelga, correspondiendo la decisión a los órganos de dirección.
 - Incorporar en las Comisiones Negociadoras de los Convenios a delegados/as de empresas directamente afectados por los mismos, asegurando la presencia de las pequeñas empresas/centros públicos.
 - Estos mecanismos de participación y consulta deberán extenderse también a otras cuestiones importantes de la actividad sindical, de forma que los delegados/as participen en la toma de decisiones en el Sindicato.

- * **Información.**

Los delegados/as tendrán derecho a recibir periódicamente información del Sindicato a través de sus organizaciones de rama y, en su defecto, de las territoriales, así como una información específica sobre legislación laboral (nuevas leyes, sentencias importantes, etc.).

*** Formación.**

Derecho a recibir de sus Federaciones una formación sindical específica para el desempeño de sus funciones y, en su defecto, de las organizaciones territoriales.

CC.OO., como sindicato más representativo, negociará con el empresariado, las diversas Administraciones y las Universidades el que los delegados/as puedan disponer de un montante de horas anuales para asistir a cursos en las Universidades sobre economía de empresa, derecho laboral, etc.

También se les proporcionará, en los casos necesarios, una formación integral (Escuela de adultos).

*** Asesoramiento jurídico.**

Para los delegados/as de CC.OO. serán gratuitas las tramitaciones de todos los asuntos motivados por su actuación sindical (despidos, etc.). Aquellos delegados/as no afiliados al Sindicato abonarán por este tipo de gestiones una cantidad que establecerá el órgano de dirección competente. En todo caso esa cantidad será inferior a la establecida para los no afiliados en general.

2. Deberes.

- * Aprovechamiento de todas las horas sindicales y justificación de su utilización ante el órgano de dirección inmediatamente superior (S. Sindical, Sindicato Provincial/Comarcal/Insular o, en su defecto, Unión Territorial).
- * Contribuir al funcionamiento de las estructuras del Sindicato mediante la cesión de parte de las horas sindicales, sobre todo si por convenio se permite su acumulación, cuando se reúna la condición de delegado/a de mediana o gran empresa. Entendiendo que esta tarea puede ser asumida periódicamente por distintas personas.
- * En la acción sindical en la empresa/centro público (Convenio, expedientes, etc.), los delegados/as de CC.OO. deberán discutir, con anterioridad a las reuniones del Comité, las propuestas en la Sección Sindical y acatar las decisiones que en ésta se adopten.
- * Asistir a cuantas reuniones les convoque su organización inmediatamente superior.
- * Informar a los afiliados y, en su caso, a los trabajadores/as de la empresa de las reuniones y negociaciones a las que asiste cuando los resultados de las mismas les afecte directamente, promoviendo, de esta manera, su participación.

3. Delegados/as LOLS.

- * Desde el Sindicato se debe potenciar la figura de los delegados/as LOLS y sus derechos.

- * Las horas sindicales de estos delegados/as deben dedicarse prioritariamente al trabajo del Sindicato dentro (Sección Sindical) y fuera de la empresa (estructura de rama o territorial) y no ejerciendo como un delegado/a más del Comité.
- * Deberá existir, en cada organización de rama, un fichero específico y actualizado de los delegados/as LOLS.

Como elemento complementario a este Código, las estructuras de rama y las territoriales se comprometerán a impartir, de forma coordinada, cursos de formación para delegados/as, afiliados/as y cuadros en los que se contemple las necesidades de recursos humanos del Sindicato y la importancia de su cualificación, los desajustes existentes en la actualidad y las vías posibles de solución, con el fin de que, mediante el convencimiento, podamos ir alcanzando mayores cotas de concienciación y corresponsabilización entre nuestras bases sindicales efectivas.