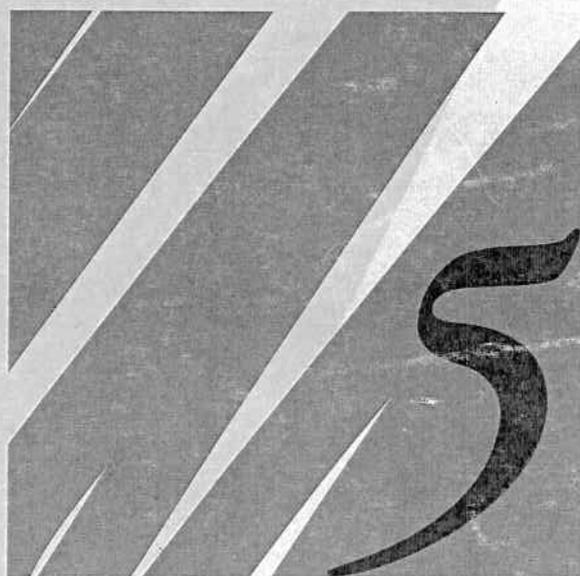


# DOCUMENTOS

Ponencia  
Estatutos  
Resoluciones



*Congreso  
Confederal*

**CC.OO.**

## *5 Congreso Confederal*

---

**DOCUMENTOS:**

**PONENCIA**

**ESTATUTOS**

**PROPUESTAS DE RESOLUCION**

TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN EL CONSEJO  
CONFEDERAL DE 18 DE SEPTIEMBRE DE 1991



# INDICE

---

<b>1. Ponencia V Congreso Confederal .....</b>	<b>7</b>
1. Un nuevo panorama internacional .....	7
1.1. El fin del modelo bipolar y la guerra en el Golfo .....	8
1.2. El agotamiento del modelo liberal .....	8
1.3. Un nuevo impulso hacia la libertad, la igualdad y la solidaridad .....	9
1.4. El necesario internacionalismo .....	10
1.5. El mercado interior, en la encrucijada .....	13
1.6. Una alternativa del movimiento sindical europeo .....	17
1.7. Acción sindical a desarrollar desde un Estado miembro. El caso español .....	19
2. Del «milagro económico» español al espejismo evanescente: Algunos rasgos de la situación nacional .....	21
2.1. Respuestas y propuestas del movimiento sindical .....	22
3. Política sindical: En la perspectiva de la transformación social .....	25
3.1. Introducción .....	25
3.2. CC.OO. y el estado del bienestar .....	25
4. Evolución del empleo: Corolario del modelo socio-económico .....	30
4.1. Propuestas en la estrategia sindical por el empleo y contra la precarización .....	31
5. Algunas consideraciones y propuestas sobre política industrial .....	37
5.1. Situación industrial y crítica a la orientación desindustrializadora del Gobierno ..	37
5.2. A modo de propuestas sobre política industrial .....	38
5.3. Política energética .....	39
5.4. Participación sindical en los procesos de innovación industrial y tecnológica .....	39
5.5. Medio ambiente .....	40
6. La negociación colectiva .....	41
6.1. Introducción .....	41
6.2. Por una estructura más racional, para una articulación más eficaz y mayor riqueza de los convenios .....	41
7. Organización, formación, información y modelo financiero .....	48
7.1. Introducción .....	48
7.2. Encuadramiento organizativo sectorial: alternativas a la situación actual/fusión de estructuras sociales .....	49
7.3. Desarrollo de la estructura de rama y racionalización organizativa territorial ....	51
7.4. Una política organizativa específica para la pequeña y mediana empresa .....	53
7.5. Elecciones sindicales y normativa electoral .....	54
7.6. Profundización en el debate del papel de comités-juntas de personal y secciones sindicales .....	56
7.7. Medidas de estímulo a la afiliación .....	57
7.8. Política de servicios .....	58
7.9. Formación sindical .....	60
7.10. Política de cuadros/Organos de Dirección .....	61
7.11. CC.OO. y la información/Política de publicaciones .....	63
7.12. Patrimonio Sindical .....	64

7.13. Modelo de financiación para una nueva política organizativa .....	65
8. Desde la democracia y la autonomía, en la vía de la unidad .....	69
8.1. La autonomía, base de nuestra convergencia cultural en la izquierda socio-política .....	70
8.2. La unidad sindical, nuestro objetivo estratégico .....	71
<b>2. Estatutos .....</b>	<b>73</b>
Definición de principios .....	73
I. Definición de la Confederación .....	75
II. Afiliación, derechos y deberes de los afiliados .....	77
III. Estructura de la CS de CC.OO. ....	82
IV. Formas de integración de la CS de CC.OO. ....	90
V. Organos de dirección y representación de la CS de CC.OO. ....	91
VI. Organos de garantías y control .....	98
VII. Acción sindical .....	100
VIII. Otros órganos de la CS de CC.OO. ....	100
IX. Finanzas y administración .....	102
X. Del personal al servicio de la CS de CC.OO. ....	104
XI. Disolución de la CS de CC.OO. ....	106
Anexo a los estatutos de la CS de CC.OO. aprobados en el IV Congreso Confederat .....	106
<b>3. Propuesta de resolución .....</b>	<b>109</b>
Sobre objeción de conciencia y prestación social sustitutoria .....	109
Sobre política sindical hacia las mujeres .....	109
Sobre estructura organizativa y de funcionamiento de las secretarías de la mujer .....	110
Sobre los consejos de juventud .....	111
Comunicación sobre el tratamiento de las drogodependencias .....	111
<b>4. Enmiendas minoritarias .....</b>	<b>114</b>



## 1. UN NUEVO PANORAMA INTERNACIONAL

La eclosión democrática que ha puesto fin a los regímenes de los países del Este europeo ha modificado sustancialmente el panorama internacional. La repercusión histórica de este acontecimiento de los albores del siglo XXI se constata con su ineludible incidencia en todos los planos de la vida social, política, militar, económica, cultural, etcétera, en los que, dirimiendo conflictos y problemas del presente, debatimos las bases del futuro de la humanidad; tanto si los abordamos en el ámbito nacional como si nos referimos a dimensiones internacionales.

Los sujetos de tales transformaciones han sido los pueblos de cada estado y su protagonismo colectivo, el vector preponderante de los procesos de cambio.

La influencia externa y la permeabilidad de referentes del mundo occidental han contribuido a la crisis de aquellos regímenes, que venía incubándose desde mucho antes; pero el catalizador definitivo no ha sido exógeno sino endógeno, partiendo de la «perestroika» concebida por M. Gorbachov desde el mismo país que a principios del presente siglo asombró al mundo con la Revolución de Octubre.

Todas las previsiones anteriores acerca de la evolución de las reformas emprendidas en algunos países del Este han sido súbitamente desbordadas. La estrategia de la tensión Este-Oeste, utilizada como pretexto ideológico por los EE.UU. para frenar el declive de su liderazgo económico-político y recuperarlo en el terreno militar con proyectos como el Plan de Defensa Estratégica («Guerra de las galaxias»), se quebró al menos circunstancialmente con el decidido impulso dado por Gorbachov a las iniciativas soviéticas de paz y de desarme.

La CEE, encaminada hacia el Mercado Único previsto para 1993, basado en un enfoque reduccionista de Europa, se ve forzada a ampliar su horizonte, manifestándose las limitaciones del proyecto inicial y las contradicciones entre intereses diversos que comporta la ineludible atención a los nuevos regímenes democráticos de la otra mitad del continente.

La propia Unión Soviética, generadora inicial de la dinámica rupturista de los sistemas imperantes hasta 1989, ha sido sobrepasada por los acontecimientos de los países de su antigua área de influencia y a su vez permeabilizada por ellos, induciéndose en su interior una multipli-

10 - cidad de problemas políticos, económicos y so-  
11 - ciales, que, junto a la diversidad de brotes na-  
12 - cionalistas, atenazan el desarrollo de la peres-  
13 - troika y cuestionan la configuración futura de la  
14 - URSS y la supervivencia del actual Estado  
15 - soviético.

16 - No obstante, las perspectivas futuras son tan  
17 - inciertas que debe imponerse la cautela al inten-  
18 - tar trazarlas. La sustitución de unos Estados to-  
19 - talitarios por otros democráticos; de los sistemas  
20 - económicos estatalizados por economías de  
21 - mercado; del ordenamiento social ahormado  
22 - burocráticamente por una nueva vertebración  
23 - de la sociedad, fruto del ejercicio de las liberta-  
24 - des democráticas, así como la modificación de  
25 - comportamientos individuales y colectivos o de  
26 - los hábitos culturales, son teóricamente necesi-  
27 - dades simultáneas y, sin embargo, imposibles de  
28 - ajustar equilibradamente en la práctica. No pue-  
29 - den acometerse de manera simétrica ni en el  
30 - tiempo ni en intensidad: los impulsos de una  
31 - base social desorganizada, que legítimamente  
32 - aspira a cubrir cuanto antes las carencias socia-  
33 - les, políticas y materiales anheladas durante de-  
34 - cenios, no pueden ser atemperados por Estados  
35 - igualmente desorganizados, en gran parte toda-  
36 - vía indefinidos y con entramados económicos  
37 - absolutamente inadecuados para satisfacer una  
38 - demanda social cualitativamente distinta a la an-  
39 - terior al cambio político. No cabe, pues, extra-  
40 - ñarse ante dinámicas populares que tiendan en  
41 - una primera etapa hacia las formas más descar-  
42 - nadas del capitalismo.

43 - En todo caso, la crisis de los regímenes del  
44 - Este es una crisis democrática (por ausencia de  
45 - ésta) y una crisis económica (la incapacidad de  
46 - este sistema de planificación de enlazar el avan-  
47 - ce tecnológico con las necesidades del consumo  
48 - de masas, tanto colectivas como individuales).  
49 - No obstante este proceso de experiencias, que  
50 - no deberán repetirse, y de profundos errores re-  
51 - chazables de todo punto, el socialismo, como  
52 - nueva síntesis de libertades individuales y colec-  
53 - tivas conjugadas en la democracia pluralista y  
54 - de la economía social de mercado al servicio de  
55 - las necesidades de todo tipo de la humanidad,  
56 - es el único proyecto capaz de superar el injusto  
57 - orden capitalista defendido por quienes, al tiem-  
58 - po que se apresuran a proclamar la muerte del  
59 - socialismo, imponen la desigualdad, extienden  
60 - la miseria, recortan derechos y libertades sin re-  
61 - parar en el recurso a la violencia, la muerte y la  
62 - destrucción masivas.

### 1.1. El fin del modelo bipolar y la guerra del Golfo

La convulsión del continente europeo ha conducido a la terminación del reparto de áreas de influencia que, nacido tras la II Guerra Mundial, sirvió de base para la bipolarización del mundo. Acabada la guerra fría y desaparecido el bloque construido por los países socialistas, el paso de un sistema bipolar a otro multipolar, cambiando el reparto de papeles y el funcionamiento de los organismos internacionales, parecía una consecuencia lógica largo tiempo propugnada por quienes aspiramos y luchamos por un Nuevo Orden Internacional. Aún más, con el claro declive de la economía norteamericana, que comporta cada vez más riesgos para el resto de los países industrializados y provoca mayores discrepancias en el seno del mundo desarrollado.

Sin embargo, la guerra del Golfo Pérsico ha evidenciado que no es suficiente la disolución de uno de los bloques militares para encauzar a la humanidad por la senda de la paz. Porque las contradicciones entre el Norte rico y el Sur pobre son fruto de una relación de dominio y explotación que se asienta sobre la imposición, la fuerza y la violencia. Estos son los «valores» con los que se pretende preservar un «Orden Mundial» vigilado y hegemonizado militar y políticamente por los EE.UU. en un nuevo escenario internacional que objetivamente podría alumbrar otro entramado de relaciones entre los pueblos más respetuosos con su soberanía, más equilibrado e igualitario y más provechoso al fin para el progreso de todos los habitantes de la Tierra.

Pero a pesar del peso determinante que sobre las relaciones internacionales ha tenido el conflicto bélico, que involucrando a la mayoría de los países del mundo se ha localizado en la zona en la que se encuentran el 66 por 100 de las reservas mundiales de petróleo, el proyecto de reconstrucción de la economía y de la política que lo ha guiado, lejos de «reordenar», ha generado, genera y generará múltiples desórdenes, contradicciones e inestabilidad en todas las latitudes del planeta.

Tras la caída del ritmo de crecimiento en los países industrializados, más acentuada en EE.UU. y Reino Unido, los expertos oficiales anuncian un nuevo ciclo de recuperación a nivel mundial. Basan sus expectativas en la recuperación de la hegemonía militar y política de los EE.UU. con la consiguiente fortaleza del dólar junto al negocio que supondrá la reconstrucción de la zona. Sin embargo, los déficit de la balanza comercial y el presupuestario son la expresión del agotamiento de la economía norteamericana y, al tiempo, de la crisis de un modelo

de crecimiento a escala internacional, cuyo núcleo central lo detenta la economía del dólar. Ello agudiza las contradicciones en las relaciones económicas internacionales, mediatizadas por la permanente financiación del crecimiento de los EE.UU. a costa de los otros países industrializados y de otros países periféricos (el PIB de los EE.UU. es el 29 por 100 del total mundial, mientras su población apenas representa el 5 por 100).

Estos desequilibrios no son coyunturales y sus síntomas (agravamiento de la deuda externa de los «países en vías de desarrollo», mayores divergencias económicas entre EE.UU., Japón, CEE, etcétera) responden a una enfermedad estructural que no puede subsanarse con parches coyunturales.

Aun con los beneficios obtenidos sobre el stock de armamentos (obsoletos y almacenados tras el fracaso del SDI y el desmantelamiento del Pacto de Varsovia), no es suficiente para compensar los abultados déficit norteamericanos, ni el tirón económico pasará de leve dado el escaso arrastre de la industria militar sobre la civil. Lo mismo puede decirse de la rentabilidad posible de los nuevos mercados que abre la tarea de reconstrucción en la zona del golfo. Aunque tal labor esté dirigida por industrias de EE.UU., los recursos que puedan movilizarse son de mucha menor magnitud que los necesarios para atajar los problemas de su economía. Tampoco son de similar naturaleza los proyectos de ingeniería e infraestructura a desarrollar en el campo devastado por la guerra y los que se requerirían para mejorar los desequilibrios y la competitividad de la economía norteamericana que se concentran en el sector del consumo.

Por ello, y aun admitiendo que con este golpe de poderío militar se consigan algunos efectos de mejora circunstancial en el contexto económico internacional (estabilidad a la baja en el precio del petróleo, centralidad del dólar, amortiguación de la crisis en algunos sectores industriales...), las causas más profundas de la recesión económica de los EE.UU. van a permanecer igual cuando no se acentúen ante nuevos brotes de inestabilidad en la misma parte del mundo que ha sufrido la guerra o en la propia Europa, como consecuencia de la imprevisible evolución de los acontecimientos en los países balcánicos, por ejemplo.

### 1.2. El agotamiento del modelo liberal

Es en el estudio del conflicto Norte-Sur donde podemos calibrar lo insostenible a largo plazo del modelo mundial unipolar; que nada tiene de nuevo, sino que es el eufemismo bajo el que se camufla el imperialismo en una fase crí-

tica y por ello más agresivo y depredador.

Durante la última década, el empeño reactivador se ha nutrido fundamentalmente del descenso de los precios de las materias primas, del drenaje neto de capitales proveniente de los países del Sur al incrementarse el servicio de la deuda externa, de la reducción de las inversiones en los países periféricos, de la restricción de los créditos subsiguientes a la práctica quiebra de algunos de los países deudores y de la repatriación de beneficios. Como consecuencia de todo ello, los países más pobres del planeta se han convertido en exportadores netos de capital hacia los más ricos. Así, el 85 por 100 de la población mundial se ve sobreexplotado y desprovisto del más mínimo poder económico para mantener el modelo de vida del 15 por 100 restante.

Pese a todo, las economías occidentales apenas han logrado crecer a ritmos moderados durante cuatro o cinco años, no han sido capaces de mantener el poder adquisitivo promedio de sus trabajadores y han profundizado en un mercado de trabajo que se precariza por momentos abundando en un modelo de sociedad cada vez más dualizado. Para conseguir incrementos marginales de la productividad, han provocado destrucciones masivas en sus entornos sociales y ambientales, próximos y lejanos, de consecuencias incalculables. Además, las posibilidades de desarrollo del modelo actual de producción y consumo están muy acotadas por el carácter limitado de los recursos no renovables en general y de los energéticos en particular, por sus costes de producción y por los efectos contaminantes derivados de su uso.

El mito fomentado por los gobiernos de los países del Norte, de universalizar el desarrollo económico de las regiones industrializadas, es pura falacia. No hay posibilidades materiales de generalizar unos hábitos de consumo y los modos de producción, de elevados costes energéticos que agotarían las reservas en un par de décadas.

El proceso de acumulación que caracteriza al capitalismo avanzado es por su propia naturaleza subdesarrollante y tiende por ello a socavar aún más el foso que separa el Norte del Sur. El modo de vida creado por el capitalismo, tal y como lo conocemos, será siempre privilegio de una minoría. Y un tipo de crecimiento que resulta insostenible energética y ecológicamente, que conduce a la segmentación social y al consumo alienante, internacionalmente insolidario e incompatible con la satisfacción de las necesidades más elementales de la mayoría de la población mundial, cuando además ésta crece en proporción inversa a la distribución de la riqueza, lleva el germen de una crisis de civilización que puede gestarse en el largo plazo.

También dentro del conjunto de los países desarrollados se perciben los efectos de las preten-

siones imperialistas de los EE.UU., subrayados a raíz de la guerra del Golfo. En el terreno económico, es significativo que tras el acuerdo del Grupo de los Siete para mantener una coordinación de sus políticas económicas que ofreciera estabilidad en el ámbito internacional de la posguerra, EE.UU. y el Reino Unido optaron por bajar los tipos de interés y Alemania por subirlos. Todo indica que Inglaterra va a hacerse fuerte como «país vencedor» en la defensa de sus intereses contrarios a la Unión Política Europea. Alemania, por su parte, se ve cada vez más obligada a centrarse en su propia situación tras haber incorporado a la RDA al Estado alemán, lo que la lleva a alejarse del proyecto de cohesión europea.

Así las cosas, apuntan a un parón importante en el «Plan Delors» y de sus etapas hasta conseguir una moneda única, una autoridad europea monetaria central y las sincronías entre las políticas presupuestarias. Parón que puede abocar a los países de la CE a la construcción europea a «dos velocidades»; a la integración monetaria concurrirían los países con mayor potencia económica y el resto quedarían a expensas de lograr la estabilización de sus economías. En este caso, sin ningún proyecto asumido por todos, será la capacidad potencial de la economía de cada uno la que determine su posibilidad de encaje. La cohesión social quedaría en agua de borrajas y la mejora integral de las condiciones de vida y de trabajo de los ciudadanos europeos sería una posibilidad remota.

Desde este retraso del Proyecto Europeo, también los países del Este verán mermadas sus esperanzas de normalización económica. Ello tendría un efecto boomerang sobre los países occidentales en forma de inestabilidad inducida, de dumping económico-social y de masivas presiones migratorias que no podrán afrontarse con medidas represivas y cierres de fronteras.

En cuanto a Japón, su economía es la que tal vez se vea, en lo inmediato, más afectada por el desenlace de la guerra del Golfo. Su total dependencia del petróleo, su contribución a la financiación del conflicto y su adecuación a las imposiciones de los EE.UU. van a frenar considerablemente su crecimiento.

### 1.3. Un nuevo impulso hacia la libertad, la igualdad y la solidaridad

Así pues, no estamos precisamente ante el fin de la historia, como se han apresurado a proclamar los portavoces del conservadurismo liberal más reaccionario. Justamente puede ser al revés: asistimos al comienzo de una nueva era en la que, doscientos años después de la revolución francesa, la lucha de los pueblos por conjugar

Libertad, Igualdad y Solidaridad avanza hacia un nuevo estadio desde la constatación de que los modelos de organización social ensayados hasta el momento son falibles. Su devenir hacia mayores cotas de justicia social y de libertad individual y colectiva no será consecuencia de la absoluta capacidad reguladora del libre mercado, ni de ninguna suerte de determinismo histórico; será consecuencia de la fuerza inteligente que sea capaz de aportar en cada momento el motor central de los cambios, que ha sido, es y será el conflicto entre ideas e intereses diversos.

Han fracasado los regímenes que, en aras de una pretendida igualdad, impidieron la libertad, provocando así la desigualdad básica entre dirigentes y dirigidos propia de las dictaduras.

Se agota también en medio de guerras, miseria y negación de los derechos humanos más elementales para la mayoría de los hombres y mujeres de la Tierra, el sistema que dosifica la libertad en función de la propiedad y antepone ésta a cualquier avance de la justicia social.

Tanto del fracaso de los unos como de la incapacidad intrínseca de los otros, surgen renovados bríos para impulsar el progreso y la extensión a toda la humanidad de lo que son sus conquistas históricas: la democracia, los derechos ciudadanos, el pluralismo y la justicia social.

El vigor de los impulsos anhelantes de democracia pluralista y de justicia no son simples deseos, sino realidades verificadas que han dado al traste con el «burocratismo del Este» en un lado y con el mayor número de dictaduras en el otro: Uruguay, Argentina, Chile, Paraguay, Brasil, en Latinoamérica; o se aproxima el fin de regímenes racistas como el sudafricano, la autodeterminación de pueblos como el saharauí; o las causas que lejos de ser enterradas por la guerra saltan a primer plano de la atención mundial como la del pueblo palestino, la de la población kurda; o el avance hacia la pacificación, auténtica piedra de toque para caminar hacia la democracia y la independencia, como se aprecia en Colombia, en Centroamérica, en Angola o en el Sudeste asiático.

#### 1.4. El necesario internacionalismo

No obstante, la propagación de aquellos valores esenciales para construir un Nuevo Orden Mundial no es tarea exclusiva de cada pueblo del llamado Tercer Mundo o de los nuevos países democráticos del Este europeo por separado, con la simple solidaridad declarativa y testimonial de los trabajadores y fuerzas progresistas de los países desarrollados. *Se impone la necesidad de un nuevo enfoque de la solidaridad para un nuevo internacionalismo.*

Siempre que los grupos económico-políticos más poderosos han contado con vastas zonas del planeta para su sobreexplotación, antes con las formas de dominación colonial y hoy con la descrita preponderancia del Norte sobre el Sur, los trabajadores y clases sociales más modestas, esto es, la mayoría social de los países ricos, no han tenido más facilidades para profundizar en sus derechos y libertades o para conseguir sus reivindicaciones socio-económicas; por el contrario, han chocado con mayores resistencias porque de aquella sobreexplotación de la periferia obtenían también mayor fuerza política las oligarquías dominantes en cada país.

Hoy, el mismo Orden Internacional que impone el intercambio desigual y deja un rosario de terribles secuelas en el ámbito internacional, es el responsable de la perpetuación de modelos nacionales injustos, alienantes y devastadores del medio ambiente.

Por ello, la solidaridad activa con los pueblos que pagan de forma más brutal el sostenimiento del vigente entramado mundial es componente primordial e indisoluble de todo proyecto de progreso social, político, cultural o económico por el que se quiera luchar en no importa qué país; y aún lo debe ser con más razón para los trabajadores de los países desarrollados, que por tener mejor cubiertas las necesidades más elementales, pueden ver y luchar con una perspectiva más amplia.

Es así como podremos auspiciar un renovado internacionalismo que comprenda y haga comprender a las sociedades occidentales que la universalización de la miseria genera las condiciones objetivas para la provocación de estallidos sociales incontrolables motivados por el hacinamiento y el deterioro de los niveles de vida, por la opresión política y por la ausencia de toda perspectiva de desarrollo futuro. El interés de la mayoría de la población, del Norte y del Sur, impone la adopción de políticas de redistribución mundial de la riqueza, del empleo y de la tecnología; de medidas de control del crecimiento demográfico respetuosas con la dignidad de las mujeres y de los hombres; y todo ello compatible con la conservación del ecosistema. Políticas, en definitiva, que conduzcan a un Nuevo Orden Mundial que tenga en cuenta realmente las necesidades globales del conjunto creciente de la población mundial, porque *nadie en su sano juicio puede honestamente concebir un mundo en el que indefinidamente se conserven islas de riqueza en un océano de miseria de todo tipo y de degradación ambiental.*

##### 1.4.1. La cooperación internacional en el marco del conflicto Norte/Sur

Desde bases renovadas de internacionalismo

y de solidaridad podemos redefinir en nuestra esfera la cooperación como uno de los aspectos de la acción sindical internacional dirigida a la consecución de un proceso de co-desarrollo sostenible e integrado a nivel mundial. Esta cooperación sindical con todos sus rasgos específicos tiene una personalidad diferenciada nítidamente de ese subterfugio de la neo-colonización que es la Ayuda Internacional de determinadas potencias.

Los millones de afiliados y cuadros sindicales, la estructura organizativa descentralizada que cubre amplísimos espacios territoriales y su presencia en organismos internacionales proporcionan a las organizaciones sindicales un soporte envidiable para promover y realizar programas de cooperación dirigidos esencialmente a desarrollar la capacidad de lucha y de producción de alternativas, así como a superar la dependencia ideológica, política y financiera que, con excesiva frecuencia, se han derivado de la ayuda.

Por lo que a Comisiones Obreras se refiere, la Fundación Paz y Solidaridad, que en el pasado mandato ha comenzado a superar el simple testimonialismo, presentando un aceptable balance en materia de cooperación, da una muestra de la incorporación de esta perspectiva de trabajo dentro de las líneas maestras confederales. Sin embargo, es preciso ampliar progresivamente la red básica de Paz y Solidaridad a todas las estructuras federales y territoriales. La descentralización coordinada de programas anuales o bianuales es la única forma de rentabilizar los recursos humanos y materiales todavía escasos; aunque hemos de asumir el compromiso de dotarnos de partidas presupuestarias en los órganos de dirección confederal, federal y de nacionalidad o región que tendencialmente sean equivalentes a los que exigimos del Gobierno.

Simultáneamente, *la CS de CC.OO. seguirá presionando al Gobierno español para la promulgación de una norma jurídica que ampare legalmente la cooperación internacional, garantice el incremento de los recursos que se le destinan hasta alcanzar el 0,7 del PIB recomendado por la ONU, establezca mecanismos participativos de información, control y seguimiento de los programas y reconozca la especificidad de la cooperación sindical con la asignación de recursos que ello comporta.*

La coordinación unitaria del sindicalismo representativo español en el campo de la cooperación es de vital importancia para el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles y la mayor coherencia en beneficio de los propios receptores de programas solidarios. En este sentido, la CS de CC.OO. reitera su plena y más abierta disposición a coordinar sus actividades con la UGT y a promover conjuntamente la propuesta a trasladar a la CES de crear un organis-

mo propio que permita al movimiento sindical europeo intervenir unitariamente, tanto en el diseño de las políticas comunitarias de cooperación como en el desarrollo de programas generales con los sindicatos de los países del Sur.

#### 1.4.2. *Migraciones: manifestación tangible de las diferencias Norte/Sur*

La discriminación social, laboral, política y cultural impuesta para el mantenimiento de un determinado modelo de desarrollo productivo no se ubica solamente en los países del Sur; *una expresión más próxima de tal discriminación la tenemos en el seno mismo de los países desarrollados y recae sobre las migraciones.*

La explotación de estos trabajadores sometidos a condiciones laborales irregulares, sin protección social y desprovistos de derechos básicos que les permitan unas condiciones de vida dignas a ellos y a sus familias, es la materialización del «dumping social» que perjudica a todos los trabajadores, cualquiera que sea su raza, su nacionalidad o su cultura.

Para CC.OO., trabajadores de un país que hace décadas conoció y sufrió una gran diáspora de emigrantes esparcidos por toda Europa y América Latina principalmente, la lucha por regularizar la situación en todos los planos de la vida de los inmigrantes que afluyen a nuestro país y de los emigrantes españoles que permanecen fuera de nuestras fronteras es un componente de primer orden de nuestra labor sindical.

La distribución de la riqueza producida en un país y los avances sociales que se deriven de ella debe afectar por igual a todos los que contribuyen a generar ambas cosas, sin ningún tipo de discriminación.

Desde este principio básico y en la línea ya emprendida por CC.OO. de denuncia activa de la Ley de Extranjería y en favor de la regularización de los inmigrantes (presión que ha obtenido los primeros frutos con el proceso extraordinario de regularización aprobado en Consejo de Ministros el 10.6.91), nos proponemos acometer un programa de plena regularización en nuestro país y a nivel comunitario en el marco de las iniciativas de la Confederación Europea de Sindicatos, basado en los siguientes puntos:

1.º Derecho a la participación y consulta sobre cualquier medida que les pueda afectar, mediante la creación de Consejos de Inmigrantes (nacional, autonómicos y municipales, con presencia de las organizaciones sociales).

2.º Derecho al reagrupamiento familiar.

3.º Derecho a la residencia y a la ciudadanía, que en un plazo no superior a los cinco años de permanencia en un país comporte el acceso a la nacionalidad de quien la solicite.

- 4.º Derecho a las prestaciones sociales.
- 5.º Igualdad de derechos en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, a la formación y promoción profesional. Derogar las trabas administrativas que dificultan el acceso a los empleos públicos.
- 6.º Derecho a la educación para jóvenes y adultos y acceso de los hijos de los emigrantes a la educación en su propia lengua.
- 7.º Respeto a su identidad nacional y cultural, amparando el derecho a constituir y fortalecer las organizaciones democráticas de los emigrantes.
- 8.º Derecho de voto municipal transcurridos cinco años de residencia.
- 9.º Derecho al acceso a la vivienda, impidiendo la generación de guetos.
10. Apertura de centros públicos de información y asesoramiento.
11. Derecho al retorno voluntario, facilitado a través de ayudas y de la transferencia de los derechos y prestaciones sociales adquiridos.
- CC.OO. debe participar activamente en la adecuación de las políticas de inmigración no sólo a nivel confederal, sino también a través de todas sus estructuras. La apertura y potenciación de Centros de Información y Asesoramiento a Trabajadores Extranjeros (CITE), en la práctica totalidad de las zonas de alta concentración de inmigrantes, es un buen camino para facilitar a un tiempo el protagonismo de los propios inmigrantes en esta tarea y su plena incorporación al sindicato.
- Además de los puntos específicos de este cuadro general de derechos, que siguen siendo reivindicaciones pendientes de los casi 1.750.000 emigrantes españoles distribuidos por distintas partes de Europa y otros continentes, la CS de CC.OO., que ha valorado positivamente la constitución de los Consejos de Residentes Españoles (CRE) en las distintas demarcaciones consulares y del Consejo General de Emigración, se propone mediante su participación en dichos organismos y por sus propios cauces, demandar:
- 1.º La renegociación de los convenios en materia de Seguridad Social, que permitan su adecuación a las necesidades actuales.
- 2.º Mejorar los mecanismos que faciliten realmente el derecho de voto constitucionalmente reconocido. En este sentido, nos pronunciamos por la negociación con los diferentes países de emigración que permitan la participación electoral municipal y regional en el país donde se resida.
- 3.º El mantenimiento de la red de oficinas laborales existentes y el incremento de las mismas en aquellos países donde existe un déficit real de atención al emigrante.
- 4.º Reforma del Código Civil tendente al re-

- conocimiento del derecho a la doble nacionalidad para los emigrantes y sus hijos.
- 5.º Desarrollo del art. 7.3 de la Ley de Pensiones no Contributivas, a fin de paliar la grave situación de los emigrantes jubilados, especialmente los residentes en Latinoamérica.
- En otro orden de cosas, la CS de CC.OO. redoblará sus esfuerzos de información sindical hacia los emigrantes y una mayor y más fácil vinculación de éstos con el sindicato, intensificando la distribución del boletín «Migraciones» entre todos los adherentes, estableciéndose que la suscripción individual conlleve el derecho a la «tarjeta de adherente». En cada país existirá un coordinador de los adherentes que, a propuesta de éstos, será acreditado por la Secretaría de Emigración Confederal. Asimismo, se intensificará la información y el acceso para los adherentes a cuantos servicios confederales se vayan implantando —la vivienda en especial—, en las mismas condiciones que el resto de los afiliados.
- 
- 1.4.3. *Por la renovación del sindicalismo internacional, para una acción más solidaria y eficaz*
- 
- La cooperación sindical, en el marco de las mutaciones acaecidas en Europa y del conflicto Norte-Sur, necesita de una decidida reorientación del movimiento sindical internacional, superadora de la división ideologizada que lo ha mediatizado durante los últimos cuarenta años.
- El movimiento sindical internacional y sus principales organizaciones: la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CIOSL), la Federación Sindical Mundial (FSM) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), han sufrido diversas mutaciones en su acción sindical y en su composición.
- CC.OO. siempre se definió por la superación de la división mundial que surgió de la guerra fría y cuyas centrales se correspondían con los intereses de los bloques contrapuestos.
- Este esquema está hoy claramente superado, después de los grandes cambios políticos y económicos de los últimos años, y cuando las organizaciones sindicales internacionales han independizado su acción y, en consecuencia, hay que valorarlas sólo en función de su representatividad y sus acciones en la defensa de los intereses de los trabajadores.
- La CIOSL, en los últimos años, se ha convertido en la central internacional democrática mayoritaria en el mundo. A ello han coadyuvado, entre otras cosas, los cambios políticos operados en su interior como consecuencia del mayor peso adquirido por las organizaciones europeas más progresistas.
- La CIOSL ha incrementado su apoyo a sindicatos del Tercer Mundo, especialmente de

América Latina, donde la mayoría de las centrales no tenían afiliación internacional, llegando a establecer lazos de cooperación que están llevando a algunas de ellas a plantearse su integración en la CIOSL.

Importantes centrales, de orígenes muy diversos, se han incorporado últimamente a la CIOSL, como la CFDT francesa; o se lo plantean, como CNS de Canadá, CUT (Brasil) o CGIL (Italia).

La CMT (de orientación cristiana) ha perdido algunas organizaciones afiliadas, aunque mantiene cierta afluencia en América a través de su regional (CLAT) y en Europa por medio de pequeños sindicatos en varios países y sobre todo de la CSC, sindicato mayoritario en Bélgica. La CMT adopta posiciones muy favorables al desarrollo de los pueblos del Tercer Mundo.

La CMT y la CIOSL mantienen buenas relaciones en general, participando en actividades conjuntas, y ambas cooperan con la CES, donde tienen observadores en el Comité Ejecutivo.

La FSM ha sufrido muchas desafiliaciones, sobre todo en Europa, donde sólo permanecen la CGS de la URSS y CGT de Francia. Las antiguas organizaciones oficiales de los países del Este, que estaban todas afiliadas menos la CSAY de Yugoslavia y la de Albania, al refundarse no renovaron la afiliación a la FSM, excepto los soviéticos, y en algunos casos han solicitado su ingreso en la CIOSL, donde ya están Solidarnosc (Polonia) y CSKOS (Checoslovaquia). Todos ellos se plantean su acercamiento progresivo a la CES.

El desmoronamiento de los sistemas políticos del Este conllevó, de forma paralela y en algunos casos automática, la quiebra de los sindicatos oficiales.

En muchos de ellos se abrió un debate para la renovación interna, que en algunos casos, como Yugoslavia y Hungría, había empezado antes de los cambios de 1989.

La construcción de un sindicalismo democrático en la nueva situación política está resultando muy compleja e incierta. El descrédito del sindicalismo oficial, por un lado, y, por otro, el anticomunismo y antisocialismo de algunos sectores está frustrando la posibilidad de agrupar a todos los trabajadores en fuertes centrales democráticas y unitarias para hacer frente a los costos sociales de las reformas económicas.

Por otra parte, también el fenómeno nacionalista está añadiendo otra forma de disgregación sindical.

La política de CC.OO. hacia estas nuevas realidades ha sido de pleno apoyo al proceso de democratización política y sindical y de cooperación con los sindicatos refundidos y los de nueva creación, con independencia de los matices ideológicos.

El Forum de Luxemburgo, creado por la CES para el diálogo permanente con el sindicalismo del Este, puede ser un buen cauce para la cooperación e interacción futura de todo el sindicalismo del continente, si se trabaja con criterios amplios y unitarios.

En América, las principales organizaciones que conserva la FSM son la CGTP (Perú), la CTC (Cuba) y la COB (Bolivia), habiendo perdido a la Central Sandinista de Trabajadores (Nicaragua) y a otras menores.

En cuanto a las organizaciones internacionales de rama, los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI) están convirtiéndose, en la práctica, en organizaciones mundiales unitarias en la mayoría de los sectores, ya que las otras organizaciones casi han desaparecido o han llegado a acuerdos de integración en el SPI.

Los SPI son orgánicamente independientes, pero mantienen fuertes lazos de coordinación con la CIOSL.

*Puede decirse que el fin de la histórica división del movimiento sindical internacional parece aproximarse más por la vía del reagrupamiento en torno a la CIOSL que por acuerdos de reunificación de las tres centrales mundiales.*

CC.OO. ha mantenido diversos contactos en este período con la FSM y CMT y por vez primera con la CIOSL. También se han iniciado contactos con el TUAC (Comité Sindical de la OCDE).

Diversas federaciones de rama de CC.OO. han ingresado en el correspondiente SPI y otras lo han solicitado. La Confederación ha animado a las federaciones a que se vinculen a estas organizaciones internacionales, con el fin de acabar con un aislamiento negativo, desde diversos puntos de vista, para la propia acción sindical sectorial.

En este nuevo marco, CC.OO. debe redefinir su posición en torno a las organizaciones internacionales, eliminando de los Estatutos la prohibición de afiliarse y estableciendo los vínculos que los órganos confederales consideren necesarios para garantizar la participación de nuestro sindicato en el sindicalismo mundial, reservando en todo caso al Congreso Confederal el derecho de decisión en materia de afiliación.

### 1.5. El mercado interior, en la encrucijada

Ya hemos señalado en el capítulo anterior los síntomas de parálisis del «Plan Delors» y el peligro cada vez más tangible de imprimir dos velocidades al proceso de construcción europea.

Los antecedentes de tal situación hay que buscarlos en los desequilibrios conceptuales del Acta Unica, que se traducen en la práctica en desequilibrios reales y en el eufemismo emplea-

do para encubrir los defectos originales, declarando que «todos los países iban a salir beneficiados» desde la aceptación de dos vías distintas para lograrlo.

Para ello se establecían dos tipos de ganancias: las que procedían de la ventaja comparativa de unos costes salariales más bajos (Grecia, Portugal, Irlanda, España y parte de Italia) y los que procedían de una especialización y tecnificación alta.

Esta división del trabajo dentro de la Comunidad Europea, se decía, no sería definitiva porque por medio de los programas de Cohesión Económica y Social y de Investigación y Desarrollo Tecnológico Comunitario se iría cualificando progresivamente a los países y regiones menos desarrollados, evitando que el factor mercado de trabajo fuera un elemento fundamental de competitividad.

*Los hechos, y la teoría económica, demuestran que el elemento dinamizador del comercio internacional son los rendimientos crecientes y no la ventaja comparativa*, y que eso favorece a los países más desarrollados industrialmente, y que eso, además, es la clave del mercado interior. La competitividad, en la actualidad, se mide más por el grado de I + D aplicado a los productos, la organización y la gestión empresarial o la eficacia de los canales de distribución y acceso a los mercados. Apostar por la ventaja comparativa de la mano de obra es optar por el beneficio a corto plazo, renunciando a un modelo industrial desarrollado, para el que es necesario mano de obra cualificada y, por ello, con empleo estable. En suma, la limitación de los derechos sociales selecciona al mismo tiempo a los empresarios y empresas menos cualificados.

Por ello, se ha incrementado la desigualdad y la cohesión económica y social no ha funcionado. La riqueza se ha concentrado alrededor de un triángulo cuyos vértices son Milán, Frankfurt y Londres, en el marco europeo. Mientras, en los propios Estados nacionales se ha producido, también, una polarización de la actividad económica al calor de las zonas más ricas y pobladas.

Globalmente, Alemania ha sobresalido como primera potencia europea y como potencia mundial, mientras los otros países de la comunidad sufren un declive industrial y una inestabilidad permanente. Asimismo, no se han cumplido las expectativas que de crecimiento y de creación de empleo se hacía el mercado interior.

Todo ello ha supuesto que cristalice una división del trabajo intraeuropeo, en la que la flexibilidad y el bajo coste de la mano de obra es un elemento que los empresarios y los gobiernos manejan como dato de competitividad. De ahí las tremendas dificultades que tienen la puesta en marcha de un Espacio Social Europeo.

En el panorama occidental se está desarrollando un mercado de trabajo que comportará graves peligros políticos en el futuro. En ese mercado se perfilan tres grandes conjuntos de trabajadores: los trabajadores *estables*, con expresión sindical y garantías; los *excluidos*, viejos trabajadores y los no cualificados de sectores en declive, y la cada vez mayor masa flotante de *precarios* en todas sus facetas.

Adicionalmente, se está produciendo una etnificación de las jerarquías profesionales en toda Europa occidental, con el notable rebrote del racismo entre el movimiento obrero. La «flexibilidad» lleva a ello.

Estos peligros políticos, la falta de crecimiento y la «excesiva» fragmentación social han motivado que se añadieran, a la propuesta de Mercado Interior y las incluidas en el Acta Única, iniciativas que paliaran estos efectos indeseables. El documento «Dimensión Social del Mercado Interior», la Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales de los Trabajadores y el Programa de Acción son propuestas que tratan de dar respuesta a los críticos del mercado interior, más que propuestas que, rigurosamente, sean una solución a los problemas sociales derivados de la unificación. De ahí el espectáculo bochornoso que se está dando en la subasta de las conferencias intergubernamentales.

### 1.5.1. La unión económica y monetaria

La UEM pretende conseguir, según la Comisión de la CE, tres principales objetivos: *eficacia microeconómica* (que se invierta donde se obtiene mayor beneficio o menores costes); *estabilidad macroeconómica* (que no haya inflación) y *equidad entre países y regiones* (que no haya déficit comercial, despoblación, empobrecimiento regional, etcétera).

Los dos primeros objetivos se pueden conseguir; eso sí, a costa de ajustes que sufrirá la población trabajadora de manera muy diferenciada en el ámbito comunitario. Por el contrario, el objetivo de equidad entre países y regiones es dudoso, por no decir imposible, que se solucione por sí solo. Es más, la UEM profundizará, espontáneamente, las desigualdades. Para que el objetivo de equidad pueda conseguirse es necesaria una acción política precisa a nivel comunitario que corrija las tendencias del mercado.

En suma, una mayor equidad intraeuropea supone hacer mayor énfasis en la cohesión económica y social y en las políticas sectoriales que en los derechos mínimos garantizados, aunque la lucha por éstos sea una condición indispensable.

La cohesión, sin embargo, sería una función

correctora del mercado en origen y debería implicar orientaciones de equidad en las políticas sectoriales y regionales, de modo que se hiciera converger hacia un mismo punto de desarrollo a todos los países de la Comunidad. *Podemos afirmar que sin la cohesión económica y social está en peligro permanente la consecución de un espacio social digno a nivel europeo.*

El desequilibrio entre los aspectos económicos y los sociales, que más adelante veremos, se ha acabado, transmitiendo al ámbito específicamente económico. El proyecto de Unión Económica y Monetaria formula el objetivo de construir un Mercado Único Europeo bajo la primacía de los acuerdos estrictamente monetarios y financieros, dejando de lado las medidas de política económica que pueden garantizar la cohesión de las estructuras productivas de los distintos países miembros.

Para que la integración no signifique aceptar una posición de subordinación para los países menos industrializados de la Comunidad, es necesario reequilibrar el proyecto de Unión Monetaria y Económica, de forma que se definan armónicamente tanto los objetivos que se dirigen a sentar las bases comunes de una moneda única y de un sistema financiero común como las medidas necesarias para permitir que la integración de los países menos industrializados se traduzca en una convergencia real de sus estructuras productivas y de sus niveles de renta y bienestar social.

En este sentido, es necesario que las medidas adoptadas en el Proyecto de Unión Económica y Monetaria recojan como condición necesaria para su desarrollo propuestas dirigidas a:

— *La armonización fiscal* de los sistemas existentes entre los diferentes países miembros, con especial referencia a la imposición sobre capital. Medida urgente para acompañar la libre circulación de capitales sin que suponga una «desfiscalización competitiva» en la tributación de estas rentas.

— *Establecimiento de la regla de mayoría* para la toma de decisiones sobre los temas fiscales, rompiendo el bloqueo que significa la posibilidad de veto de la regla de la unanimidad.

— *Modificar la actual distribución de los Fondos Estructurales*, de manera que se garanticen los efectos redistributivos a los que se destina cada uno de los Fondos, en relación a la población potencialmente afectada y a sus niveles de renta.

— *Establecer un fondo de redistribución y cohesión* dirigido específicamente hacia los países menos industrializados —misión que no cumplen hoy los Fondos Estructurales—, y cuya articulación debería dirigirse a donde éstos tienen una mayor diferenciación sobre los países centrales de la Comunidad: política industrial, po-

lítica científica y tecnológica, política de educación y de sanidad y otras áreas de mejora del sistema de protección social.

— *Aumentar los recursos de los que dispone el Presupuesto Comunitario*, capaz de permitir desarrollar las políticas antes comentadas, sobre la base de un impuesto en relación al nivel de riqueza relativa de cada país, que permita romper con la aportación a través del IVA o de los aranceles agrícolas, con los que cuenta hoy en día, y que tienen un escaso carácter redistributivo.

— *Aceptar la participación de los trabajadores en el conjunto de los Fondos Estructurales* y especialmente en el FEDER, en coherencia con el proyecto de reforma emprendido y creación de un Comité Consultivo sobre los temas monetarios con participación de los trabajadores.

Desde este planteamiento, parece obligado romper con la idea de que la unificación monetaria debe obligar a una homogeneización de las tasas de inflación y de los aumentos de los salarios nominales.

La convergencia entre las diferentes variables macroeconómicas debe conseguirse a través de la cohesión social. Por ello, *la armonización en los aumentos salariales debe buscarse a través del desarrollo de un marco legislativo laboral común a todos los países y, paralelamente, mediante el desarrollo de espacios de negociación colectiva a nivel europeo, ya que a través de ambos procesos se podrán ir uniformando los procesos de negociación y sus contenidos.*

### 1.5.2. *Unión política: un Estado europeo, un Estado democrático y social*

Sin embargo, algunas tareas estratégicas, a nivel comunitario, se pueden prever guías que sirvan para unas nuevas relaciones internacionales impulsadas desde la CE, tareas como:

— *Remodelar la alianza entre Estado y empresas*, restaurando, en un principio a nivel de la CE, el *Estado en su papel de promotor y garantía del interés general*, del crecimiento armonioso. En este sentido, conviene revalorizar el papel del legislador, pues un Estado marcado por un déficit democrático no puede estar más que al servicio del más fuerte, fundamentalmente en los terrenos tecnológico, económico y social. La tendencia a la multiplicación de formas de protección social garantizadas por las empresas es peligrosa, en la medida que, por una parte, abre un abismo entre asalariados y no asalariados y, por otra parte, liga la cobertura social a la salud financiera de cada empresa. Más globalmente, hace depender un sistema social, por definición colectivo, de los intereses privados. *Hace falta redefinir un modo de financiación pú-*

blica de la protección social a nivel europeo.

— Ese Estado debe ser capaz de integrar los pueblos y regiones de Europa en una estructura capaz de proponer y poner en funcionamiento un nuevo espacio social europeo. En este sentido, la edificación de un *Estado europeo de tipo federal*, primero a nivel de los doce, constituye una etapa necesaria. No obstante, ese proyecto debe tener, dentro de sí, los medios para contribuir al reforzamiento de la democracia y del desarrollo humano duradero a escala planetaria, y no de forma suicida, tratar de conseguir ser el vencedor mundial de los 2000.

— Por último, pero no lo menos importante, *ese Estado debe ser independiente y promotor de un nuevo orden económico internacional*, que implique relaciones más justas y seguras en el mundo.

Así, la Comunidad Europea debe tener una política económica exterior que aliente un proyecto planetario de desarrollo, de equidad y de paz. Para ello es imprescindible su independencia económica y política. Nunca más debería darse el espectáculo de sumisión que se ha producido en la guerra del Golfo. La Comunidad Europea debe tener una política de seguridad propia que sea la lógica consecuencia de una política económica exterior de cooperación y desarrollo. Ello llevará, ineludiblemente, a disminuir notablemente las tensiones bélicas en el mundo, que en la mayoría de los casos, por no decir todos, tiene un fundamento último en la pobreza y el subdesarrollo.

La Unión Política, pues, deberá tener como objetivo un incremento del papel de la CE en el mundo, y ello pasa, inexorablemente, por la desaparición de sus vínculos orgánicos con la OTAN, institución que se corresponde con la guerra fría.

### 1.5.3. Política social de la Comunidad Europea

#### 1.5.3.1. El desequilibrio entre los aspectos sociales y económicos en la construcción europea

Uno de los factores más claramente definitorios de lo que ha sido la construcción europea, desde la firma del Tratado Constitutivo de las Comunidades Europeas hasta el momento, ha sido la profunda diferencia entre el trato otorgado a los aspectos económicos y a los sociales. Mientras los primeros han protagonizado la inmensa mayoría de la normativa generada desde Bruselas, todo lo relativo a la protección y garantía de los derechos de los trabajadores ha quedado supeditado, en gran medida, a garantizar la ausencia de distorsiones en el funcionamiento del libre mercado.

Con posterioridad, las directivas en materia social se circunscribieron a dos ámbitos muy precisos: la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la seguridad e higiene en el trabajo. Con poca frecuencia se reconoce —como en su día lo hizo Mme. Cresson, la actual jefe de gobierno francesa— que estas iniciativas eran producto de las presiones por Francia y Estados Unidos, cuya mayor protección en estos aspectos les ocasionaba un incremento del costo en su producción que les dificultaba su acceso al mercado.

En la segunda mitad de los años ochenta, coincidiendo con la presidencia francesa, la entrada en vigor del Acta Unica y la «aparición del Sur» en la CE, se acuñan los términos «dimensión social del mercado interior» o «cohesión económica y social de la Comunidad Europea». Se trata de un importante cambio de criterios: no se duda de la superioridad del modelo de economía de mercado ni de que el funcionamiento sin trabas del mercado interior tenga efectos globalmente positivos, mejorando la eficacia, la eficiencia y favoreciendo el crecimiento, pero crece el temor de que el mercado interior contribuya a acelerar una dinámica territorial y socialmente desequilibradora.

#### 1.5.3.2. La política social de la Comunidad Europea hoy

Aun después de lo anteriormente expresado, la política social dentro de la Comunidad Europea se sigue considerando una variable dependiente del crecimiento económico. Las condiciones de vida y de trabajo, el desarrollo regional equilibrado o los problemas medioambientales, cada vez más agravados, se abordan desde la restringida perspectiva de evitar que sean elementos distorsionadores de la libre competencia. Lejos queda el considerar al crecimiento económico y el uso de los recursos naturales y tecnológicos como instrumentos esencialmente de mejora del bienestar social.

De esta manera nos encontramos con la aplicación del principio de subsidiariedad —elección del ámbito de actuación en el que las normas sean más eficaces— de diferente manera según nos refiramos a cuestiones sociales o económicas. Ya sea a través del derecho primario (tratados constitutivos y modificaciones posteriores, como pueda ser el Acta Unica Europea) como del derecho derivado (directivas, reglamentos, etcétera), la Comunidad Europea no ha cesado de poner las bases legislativas, reglamentarias y técnicas tendentes a hacer confluir las economías y las normas reguladoras de sectores estratégicos (transportes, comunicaciones, energía o adjudicación de contratos públicos). Muy al contrario, tal y como se recoge en el art. 118A

del Tratado de Roma —introducido por el Acta Unica—, lo referido a la promoción de la mejora de las condiciones de vida y de trabajo se deja a la responsabilidad principal de los Estados miembros.

El escaso margen que se reserva para sí misma la Comunidad Europea en el terreno de lo social es, además, especialmente poco fructífero por las limitaciones implícitas que dificultan enormemente el proceso de toma de decisiones. Salvando el escollo del art. 118A del Tratado de Roma, que impone que las medidas relativas a la salud y seguridad de los trabajadores no podrán obstaculizar la creación y desarrollo de las medianas y pequeñas empresas, nos encontramos con el verdadero nudo gordiano de la actual parálisis de las normas sociales: el art. 100A. En él se impone que «las disposiciones relativas a los derechos e intereses de los trabajadores por cuenta ajena» deben ser adoptadas por unanimidad; en consecuencia, cualquier Estado miembro tiene derecho de veto. De esta manera, la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores es un mero texto declarativo que carece de rango jurídico al no haber conseguido el voto favorable de Gran Bretaña; de igual forma, su desarrollo —el Programa de Acción, redactado en 1989— está bloqueado.

Habría, por último, que terminar con el tópico interesado que relega el margen de actuación sindical al ámbito exclusivo de las condiciones existentes en el centro de trabajo. Lo social es todo y, por ello, todo nos concierne. La definición, de las líneas estratégicas de la industria europea, de los transportes o el sistema financiero, tiene una automática repercusión en los trabajadores, que obliga a las organizaciones sindicales a exigir la consulta a los interlocutores sociales de forma previa a la elaboración de una normativa por parte de la Comisión Europea.

### 1.6. Una alternativa del movimiento sindical europeo

De esta encrucijada europea no saldremos con actitudes defensivas. Ante el futuro no cabe defenderse, sino el empeño por construirlo con ideas y alternativas propias, dotándonos de los instrumentos de negociación, de presión y organizativos que unitariamente seamos capaces de diseñar para que la integración europea responda realmente a las aspiraciones de cohesión económico-social y de unión política. En esta dirección se inscribe el Congreso de la CES celebrado en mayo de este año.

#### 1.6.1. Objetivos de la CES

El VII Congreso de la CES ha adoptado di-

ferentes acuerdos, que definen su política y sus objetivos sindicales para los próximos años y que CC.OO. comparte y se compromete a impulsar.

5 — La CES se pronuncia por una reforma del Tratado de la CE para dar paso a una federación de Estados, que plasme la Unión Política Europea.

10 — La Confederación Europea de Sindicatos se plantea diversas acciones para exigir el cumplimiento del Programa de Acción de la CE bloqueado por algunos gobiernos, mediante el voto en contra y que, dada la exigencia de unanimidad, paralizan el desarrollo de la Carta Social.

15 Para evitar esto, la CES exige la desaparición de la regla del Tratado de la CE que establece el voto por unanimidad en los asuntos sociales.

20 — El Congreso de la CES ha emplazado a la patronal europea para que se lleguen a acuerdos marco que puedan servir de orientación a convenios sectoriales, subsectoriales, de empresas multinacionales o de regiones interfronterizas.

25 Hasta ahora la posición de la patronal es muy reacia y, por tanto, dependerá de la capacidad de movilización de la propia CES y de sus confederaciones y federaciones afiliadas para conquistar este ambicioso tejido de espacios de negociación a distintos niveles, imprescindibles para equilibrar el proceso de integración económica y para impedir las pérdidas de empleo que se están produciendo en las estructuras sectoriales.

30 — La CES se pronuncia por una democracia económica e industrial, donde se garantice el derecho a la información, la consulta, la negociación, la participación y el control en las empresas europeas y multinacionales, sobre todo en cuestiones de empleo, cambios tecnológicos y medio ambiente. En este sentido, se da prioridad a la lucha por la implantación, mediante directiva comunitaria y paralelamente por medio de convenios, de comités sindicales de empresas europeas, o multinacionales que operan en Europa.

35 — La CES ha reiterado la necesidad de políticas de pleno empleo en cada país y su coordinación por la Comunidad, exigiendo que la unión económica y monetaria garantice este objetivo.

40 También aprobó el Congreso una resolución específica presentada por CC.OO. contra el empleo precario, demandando la limitación de estos contratos y la no discriminación de los trabajadores temporales.

45 — La CES se pronuncia contra los desequilibrios territoriales, exigiendo una política industrial que favorezca un desarrollo equilibrado en el interior de la CE, reforzando los fondos estructurales, cuya insuficiencia se ha demostra-

do, y creando nuevos instrumentos de solidaridad interior de las zonas más ricas con los menos desarrollados de la Comunidad.

Estos acuerdos y otros que abordan diferentes problemáticas, como la protección social, el medio ambiente, la cooperación en el Mediterráneo, los derechos de los inmigrantes, la discriminación sexual, etcétera, conforman un programa reivindicativo equilibrado, con insuficiencias y lagunas, pero que reúne un amplio consenso.

La CES se pronuncia a favor de una política en materia de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, recomendando dotarse de los medios para asegurar una participación mixta de hombres y mujeres y, en consecuencia, hacerse cargo de manera más eficaz de las reivindicaciones que afectan más en concreto a las mujeres.

### 1.6.2. Reforma de la CES

La CES ha abordado en el último congreso su autorreforma orgánica para dotarse de mayores medios y competencias, con el fin de poder dinamizar su acción sindical en la perspectiva del Mercado Unico Europeo.

Los ejes fundamentales de esta reforma estatutaria son:

— Fortalecimiento e integración en la CES de los Comités de Rama, que hasta entonces sólo tenían la consideración de observadores.

— Reforzamiento del Secretariado (con la novedad de la inclusión en el mismo de una mujer vinculada al comité de mujeres), y especialmente del secretario general.

— Creación de un nuevo órgano de dirección política, el Comité de Dirección.

— Autorización a los órganos de dirección a negociar convenios o acuerdos de carácter vinculante para las organizaciones afiliadas. CC.OO. ha apoyado desde su ingreso la necesidad de esta reforma de la CES en el camino de su transformación en un verdadero sindicato supranacional.

### 1.6.3. Aportación de CC.OO. a la CES

Ahora la cuestión central es garantizar un esfuerzo serio de cada una de las organizaciones afiliadas y de los propios órganos de la CES, para desarrollar acciones en las que participe el conjunto de los trabajadores europeos en la consecución de estos objetivos.

El progresivo traslado de un gran número de decisiones políticas y empresariales del ámbito de cada país al nivel comunitario justifica la necesidad de la apertura de espacios de organiza-

- ción y de acción sindical para garantizar la defensa de los intereses de los trabajadores.

- CC.OO. y las distintas organizaciones que la integran debemos contribuir al éxito de este nuevo reto del movimiento sindical europeo. Debemos incrementar nuestra participación en las actividades de la CES, de sus institutos y de los Comités Sindicales de Rama, difundiendo en nuestro país la política de la CES y tomando medidas organizativas y acciones en defensa de esta política.

- En este sentido, es necesario conjuntar al máximo este trabajo con el de las otras dos organizaciones españolas afiliadas, UGT y ELA-STV, estableciendo, especialmente con UGT, planes de actuación común en la CES y también en relación al trabajo comunitario, homogeneizando las actuaciones de nuestros representantes en los comités consultivos, empezando por el propio Comité Económico y Social.

- Otro aspecto importante que debemos garantizar es que nuestra propia reforma organizativa contemple la necesidad de dar a las federaciones de rama los medios para poder participar activamente en el ámbito europeo y en las tareas que se deriven en el propio país, como la coordinación de empresas multinacionales. En este sentido, *la integración de todas nuestras federaciones de rama en los comités sindicales europeos es una tarea prioritaria que debe ser apoyada por la Confederación.*

- Es necesario y urgente corregir, en el conjunto de la Confederación, la consideración del trabajo internacional como algo «externo» a la actividad sindical propia, para que se asuma como la continuidad de la acción sindical en el ámbito supranacional, y sobre todo europeo. De ahí que lo más coherente sería empezar por cambiar el nombre de la Secretaría, que debería llamarse Secretaría de Acción Internacional.

- Es responsabilidad de las organizaciones afiliadas a la CES conseguir que los trabajadores asuman la necesidad de un sindicato europeo, por lo cual CC.OO. tendrá que plantearse esta tarea en nuestro país por medio de campañas periódicas de sensibilización, utilizando nuestros propios recursos de información y de formación y procurando que los medios de comunicación se hagan eco de las noticias de la CES y del sindicalismo europeo en general.

- También los propios medios de la CES, como el Instituto Sindical Europeo y la Academia Sindical Europea, pueden ser instrumentos idóneos para esta imprescindible labor de formación de una cultura sindical común, en contactos con las fundaciones y escuelas equivalentes de CC.OO.

- Debe entenderse que la dinamización del trabajo internacional en todos los ámbitos del sindicato debe estar enmarcada en una política homogénea marcada por la Confederación y com-

plementada por los planes de trabajo de las confederaciones de nacionalidad o región, a los que deben atenerse los demás ámbitos territoriales, y las federaciones estatales que tienen la misma competencia en relación a sus organizaciones y secciones sindicales.

En relación al sindicalismo del Mediterráneo, los sindicatos del Sur de Europa y los del Magreb han iniciado diversos contactos para establecer una forma estable de coordinación. CC.OO. participa en estas reuniones y se ha dotado de un Instituto Sindical Mediterráneo como instrumento propio para la cooperación y la acción sindical de los sindicatos del Mediterráneo, articulable a los instrumentos que pueden crearse más adelante por la CES o por los sindicatos de la cuenca mediterránea.

### 1.7. Acción sindical a desarrollar desde un Estado miembro: El caso español

*Hay, en primer lugar, que desbanca la tentación en la que han caído los diferentes gobiernos del PSOE, de sustentar el desarrollo económico español sobre la base de la ventaja competitiva del coste de la mano de obra. Es decir, confiar en que el diferencial favorable a España del precio del factor trabajo (mantenido mediante eventualidad, falta de inversiones en formación, flexibilidad y escasa cobertura social) sea utilizado para la atracción de inversiones que facilitarían el crecimiento acelerado de nuestra economía y confluir con los países europeos más avanzados. Lejos de ser una estrategia de desarrollo, es, muy al contrario, una estrategia que lo hipoteca a medio plazo y que perpetúa a España dentro de un Sur de la CE subdesarrollado.*

Respecto a cuestiones concretas, la actuación sindical frente al Gobierno español relativa a la dimensión social del mercado interior tendría que efectuarse a dos niveles de actuación diferenciados:

a) Un nivel comunitario en el que el gobierno se comprometiese a contribuir a la modificación de las normativas comunitarias que dificultan la legislación social de ámbito comunitario, así como a impulsar la aprobación de las directivas actualmente aparcadas.

b) Un nivel interno, en el que el gobierno se comprometiese a explicar los criterios que en materia social defiende en los distintos organismos comunitarios y a garantizar el conocimiento de los interlocutores sociales de la aplicación de la normativa y las subvenciones comunitarias.

#### Nivel comunitario

— Compromiso gubernamental de contribuir

al desbloqueo del Programa de Acción que desarrolla la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores.

— En el marco de las conferencias intergubernamentales, compromiso del Gobierno español de defender la modificación de los tratados constitutivos en los siguientes aspectos:

\* Ampliación de las competencias de la Comunidad Europea en materia de política social.

\* Concesión de carácter vinculante a la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores mediante la integración en los Tratados de los derechos en ella recogidos.

\* Derogación de la necesidad de unanimidad para la adopción de las disposiciones relativas a materias sociales, sustituyéndola por la mayoría cualificada.

\* Reconocimiento del papel de los interlocutores sociales en la construcción europea.

\* Introducción de la obligatoriedad de consulta previa a los interlocutores sociales por parte de la Comisión Europea en todas las iniciativas concernientes a la dimensión social del mercado interior.

\* Introducción del procedimiento de homologación y legitimación de los acuerdos que puedan resultar de las negociaciones colectivas de ámbito europeo.

#### Ambito interno

— El Gobierno español se reunirá con los interlocutores sociales en el momento en que la Comisión Europea presente su plan de trabajo anual para intercambiar puntos de vista, análisis y valoraciones de las repercusiones de las iniciativas comunitarias a desarrollar.

— Creación de una Comisión de Seguimiento sobre la legislación comunitaria y su aplicación a nuestro Estado.

— Participación de los interlocutores sociales, como ya se señaló anteriormente, en la elección y seguimiento de los proyectos financiados por los fondos estructurales incluidos en los Marcos de Apoyo Comunitarios.

Con estos criterios, más los señalados en orden a incorporar la perspectiva europea a toda nuestra acción sindical, deberemos configurar un Programa Comunitario de CC.OO. de cauce nacional coherente con el programa de la Confederación Europea de Sindicatos que responsablemente hemos contribuido a perfilar.

La CES ha asumido el reto de abrir un horizonte alentador para quienes trabajamos y vivimos en Europa, conscientes de que nuestro futuro está, más que nunca, solidariamente vinculado al del resto de los trabajadores del mundo. Para alcanzarlo, los sindicatos europeos hemos sentado las bases de un nuevo sindicalismo su-

A

pranacional que habrá de transcurrir por tres ejes fundamentales:

— *La Unidad*. Sintetizadora de la riqueza plural de todos sus componentes; no cerrada, abierta a ser nutrida por las aportaciones de quienes aún faltan (la CGTP-IN, de próximo ingreso en la CES, y la CGT francesa) y por las nuevas expresiones sindicales democráticas de los países del Este de Europa.

Este talante que ha hecho posible asumir la *organicidad unitaria*, aprobada en el VII Congreso, *marca un hito de unidad sindical que no se había conocido anteriormente en la trayectoria del movimiento sindical internacional*.

— *La Democracia*. Reforzada en la doble vertiente externa e interna. En la mayor ligazón con los trabajadores mediante el impulso dado a la vertebración sindical por ramas e inter-em-

B

presas. Y con nuevas normas estatutarias de participación y representación que abundan en los derechos democráticos de todos los afiliados.

— *La Autonomía*. Subrayada en la elaboración propia de una alternativa social, económica y política para Europa, que contribuya desde nuestra instancia sindical a la recomposición de los valores culturales de la izquierda, factor decisivo para el devenir europeo en todos los órdenes.

Desde estos parámetros podremos conseguir y afianzar *la soberanía colectiva del sindicalismo europeo, que en beneficio de los trabajadores su-pondrá mayores espacios de poder contractual, de bienestar y de solidaridad*.

Indisociable con el nuevo eje de coordenadas de la CES, abordaremos el quehacer de la CS de CC.OO. en el próximo futuro.

**2. DEL «MILAGRO ECONOMICO»  
ESPAÑOL AL ESPEJISMO  
EVANESCENTE: ALGUNOS RASGOS  
DE LA SITUACION NACIONAL**

En los cuatro años transcurridos desde el IV Congreso Confederado, la economía española ha conocido una breve etapa de expansión para entrar en un proceso de declive acusado. De tasas de crecimiento promedio del PIB superiores al 5 por 100 y de la inversión en torno al 14 por 100 entre el 86 y finales del 89, se ha pasado en el 90-91 a una reducción sensible en el incremento de dichos indicadores. Ya en el 90, el PIB sólo aumentó el 3,7 por 100, siendo especialmente relevante la caída en el sector industrial, en la construcción residencial y en los servicios destinados a la venta; es decir, en los sectores claves de la economía real. Ello ha tenido su correspondencia en un menor ritmo de crecimiento del empleo (2,6 por 100 del 90 por el 4,1 por 100 en el 89), constatándose una destrucción neta de empleo en el último trimestre del año pasado que no se daba desde 1985. Simultáneamente, ha proseguido la extensión del empleo precario, que supone ya el 32 por 100 de la población asalariada y la mayor destrucción del empleo fijo. Efecto «sustitución» (eventual por estable) que a su vez presiona sobre la masa salarial global a la baja, ya que los eventuales tienen una remuneración media inferior a la de los fijos, alcanzando un 40 por 100 en el caso de las mujeres.

Esta coyuntura depresiva sólo registra un resultado positivo: el estancamiento del elevado déficit exterior español. Su causa no hay que buscarla en una mejora de la estructura económica de nuestro país, sino en el freno de la demanda de consumo e inversión y, como consecuencia, de freno de las importaciones.

Esta situación arroja graves sombras sobre nuestro futuro económico, enmarcado en la finalización del proceso de integración en la CEE y en el proyecto de creación del Mercado Único Europeo. Y es desde este punto de vista desde donde resulta más sorprendente aún el resultado (un saldo negativo de -66,5 mil millones de pesetas) de nuestras relaciones con la CEE, fruto «del notable aumento experimentado por los impuestos ligados a la producción e importaciones, pagados a las instituciones comunitarias europeas (54 por 100) y la disminución del porcentaje de devolución de la aportación española», como señala el INE, que precisa que «el incremento del 23 por 100 de las subvenciones de explotación y a la importación (FEOGA-Garantía, etcétera) pagadas por las citadas instituciones comunitarias no llega —aun siendo importante— a compensar el arriba indicado para los impuestos».

Con un saldo negativo con la CEE difícilmente se puede ver, desde aquí, un proyecto de construcción de la Unión Económica Europea que tenga unos mínimos visos de hacer realidad la cohesión económica y social.

*Los malos resultados económicos del pasado año obedecen a las características de nuestra estructura productiva y a la política económica seguida por el Gobierno y centrada en el ajuste permanente que ya algunos de sus promotores consideran excesivo.*

Los problemas apuntados del proyecto de construcción de la Unidad Europea —exacerbados políticamente tras la guerra del Golfo— pueden llevar a nuestro país a la disyuntiva de tener que quedarse «fuera» de una Comunidad Económica Europea Central, que marcaría el proceso de Unidad Monetaria y Económica, liderada por Alemania o de asumir el ritmo marcado por los principales países industriales europeos a costa de aceptar una creciente disciplina económica.

En el primer caso, aunque podrían mantenerse unos mayores ritmos de crecimiento y atenuar el problema del déficit por Balanza Comercial, es difícil pensar que pudiera subsistir el actual proceso de crecimiento financiado en una parte importante a través de la inversión extranjera, atraída por una política de altos tipos de interés. Previsiblemente, al quedar excluidos de la Europa de la «primera velocidad», disminuiría fuertemente el atractivo inversor, por lo que, a medio plazo, aumentaría el déficit de la Balanza de Pagos, se depreciaría la peseta y caerían los ritmos de actividad económica.

En el segundo caso, el precio de mantenerse en el grupo de los países más industrializados sería aceptar unas reglas de juego basadas en un fuerte control de la inflación, el mantenimiento de elevados tipos de interés que ofrecieran un diferencial de rentabilidad suficiente para garantizar la atracción de capital extranjero y restricciones al déficit público. Esta disciplina económica, para las características duales de la industria española, podría llevar a una aún mayor desarticulación de la estructura productiva y, con ello, a segmentar aún más el mercado de trabajo, las condiciones de vida, la sociedad.

Dentro de este proceso, la economía española corre el riesgo de ver agravado su papel periférico en el círculo de los países industriales. La elevada dependencia del exterior, tanto en materias primas como en tecnología, y los fuertes desequilibrios de su estructura productiva pueden verse acentuados por la frustración del proyecto de cohesión económica y social, no sólo europea sino interior, máxime si la política económica gubernamental persiste en la obsesión de ajuste permanente, cuyas consecuencias son la moderación de salarios y gastos sociales

y la caída de la evolución de la producción, el empleo y el consumo, que deben ser justamente los motores que invirtieran el ciclo depresivo.

Por el momento, la ferviente ortodoxia liberal y la rigidez monetarista de los responsables económicos no han cosechado más que un rotundo fracaso. *El pretendido «milagro económico español», caracterizado por la exclamación del ministro de Economía («¡España es el país del mundo donde más dinero se puede ganar y más rápidamente!»), se ha traducido en negocio especulador tan lucrativo como improductivo, del que sólo se han beneficiado los especuladores propios y foráneos, mientras que para la mayoría de la sociedad no ha sido más que un espejismo que al desvanecerse deja mayor desigualdad en el reparto de la riqueza generada por quienes trabajan y producen en el campo de la economía real; mayores desequilibrios externos e internos y peores condiciones para afrontar los retos del inmediato futuro en el marco de la internacionalización creciente de la economía.*

## 2.1. Respuestas y propuestas del movimiento sindical

Desde la imposición de los mandamientos fundamentales de la actual política económico-social en 1983, la CS de CC.OO. no ha dejado ni por un momento de polemizar críticamente con ella, de denunciar sus negativas consecuencias, de luchar activamente contra ella y de elaborar propuestas alternativas, propiciando la mayor participación de los trabajadores y la unidad sindical.

El 14 de diciembre de 1988 cristalizaron todos los esfuerzos de años anteriores en la realización de la huelga general de mayor alcance y más profundo significado sindical, social y político de la historia reciente de nuestro país.

Sin solapar el balance de aquella gran jornada que corresponde hacerse en otro material para el debate congresual, cabe no obstante señalar que la unitaria decisión de UGT y de CC.OO. de convocar la huelga encauzando firme y responsablemente el generalizado rechazo social a la política del Gobierno *tuvo la virtud de demostrar a un tiempo que las directrices gubernamentales carecían de legitimidad social, que eran posibles otras alternativas y que una buena parte de la sociedad estaba dispuesta a vertebrarse en pro de una mayor equidad distributiva para una democracia más participativa.*

Pero el extraordinario éxito en la realización de la huelga del 14-D supuso para los sindicatos contraer un mayor compromiso con los trabajadores y diversos colectivos sociales en la defensa de sus legítimas aspiraciones hasta materializarlas, que es la manera de coronar el triunfo

de la movilización. Tal compromiso, asumido sin reservas por CC.OO. y UGT, proyectó la unidad desde la coincidencia activa en la respuesta a la capacidad de propuesta en la elaboración reivindicativa y a la iniciativa en la negociación.

### 2.1.1. La concertación de la PSP: Una experiencia a consolidar y desarrollar

Efectivamente, *los dos sindicatos demostramos nuestra capacidad de propuesta cristalizada en la Propuesta Sindical Prioritaria* y tomamos la iniciativa en la negociación a finales del 89 emplazando a la CEOE y al Gobierno y, sobre todo, logramos los primeros resultados tangibles del 14-D mediante los acuerdos alcanzados durante el primer trimestre del 90.

Aparte de la valoración de sus contenidos —realizada en detalle en su día— y de ser *ante todo una consecuencia de la movilización de los trabajadores y un «tanto» importantísimo que sólo puede apuntarse en el haber de la unidad sindical*, para CC.OO. representa una experiencia de particular interés a efectos del análisis y evolución del debate interno.

Fue en el IV Congreso cuando, tras un minucioso análisis de los Acuerdos Generales desde el 78 (P. Moncloa) al 85 (AES), llegábamos a la conclusión de que era «... una experiencia a superar», sin que ello implicase «... la renuncia al ámbito de negociación general». Acto seguido aprobamos reorientar la concertación social en el vértice, pasando de la «negociación de concesiones a la negociación de alternativas».

Pues bien, aquella hipótesis teórica se ha materializado en la práctica y enriquecido desde la unidad. Esta demostración empírica es la más esclarecedora de la validez y del acierto de las aportaciones teóricas del sindicato.

Por los beneficiosos resultados para los trabajadores y por el avance sindical que comporta diseñar y conquistar un nuevo modelo de negociación es por lo que hoy, tras superar la vieja concertación, debemos empeñarnos en hacer de lo nuevo *una experiencia a consolidar.*

No será fácil, empezando porque la primera y obvia condición para consolidar cualquier ámbito contractual, que es mantenerlo vivo con nuevos acuerdos, contó con la militante oposición de la patronal y la evidente incomodidad del Gobierno. Una y otro coincidirán por distintas razones en frustrar el camino abierto por los sindicatos y empujarán con todas sus fuerzas por regresar a modelos pretéritos de negociación, en los que los patronos piensan obtener más reivindicaciones o al menos coartar que las obtengamos los sindicatos del Gobierno; y éste, por el lógico interés de procurarse el papel arbitral de indudable rentabilidad política y por la

aspiración de todo gobierno a verse avalado en su política económica por los interlocutores sociales.

Sin embargo, los sindicatos tampoco estamos libres de cometer errores de diverso tipo que pudieran facilitar la frustración de una gran conquista como ésta. Porque las primeras experiencias por muy valoradas no suelen ser perfecciones acabadas, y podemos caer en confundir las necesidades de un momento dado en virtudes elevadas a la categoría de principios.

La reflexión congresual que nos condujo a formular la propuesta cuestionaba la *naturaleza de intercambio de concesiones* como punto fundamental, y aun criticando formas y contenidos de los pactos anteriores, no hacía de estas cuestiones principios rígidos. Así, por ejemplo, descartábamos «todo acuerdo que comporte el compromiso global con la política económica» (III Congreso), para añadir en el IV: «... todavía con más razón que hace tres años, a la luz de los resultados y el enorme coste social que tal política —la del gobierno— ha acarreado para los trabajadores y el país», aunque «no se trata de renunciar en abstracto por nuestra parte a la negociación de un plan económico alternativo, sino de constatar sencillamente que el actual Gobierno desde su perspectiva niega e impide una negociación de estas características».

Es decir, lo rechazable no es el carácter global de un acuerdo por los contenidos que abarque, sino porque suponga un *compromiso global* con políticas gubernamentales o patronales que consideremos negativas a cambio de «concesiones», cualesquiera que sean. Medir el grado de aceptabilidad de un acuerdo por la cantidad de temas que abarque, aparte de ser muy difícil determinar el número de ellos a partir del cual se le considera global o parcial, sería tanto como renunciar graciosamente a modificar el mayor conjunto posible de una política económico-social, por una autolimitación apriorística e incomprensible desde todos los puntos de vista, sobre todo desde el esencial para un sindicato, que es obtener los mayores beneficios posibles para los trabajadores.

Algo parecido podemos decir del continente de los acuerdos: ni todos los acuerdos tripartitos son malos por definición, ni todos los bipartitos son buenos por principio.

En resumen, del hecho de que los primeros acuerdos (y únicos hasta el momento) hayan versado sobre aspectos puntuales de una parte de la política socio-laboral y bilaterales entre Gobierno y sindicatos, no puede desprenderse que todo acuerdo que se salga de estos parámetros circunstanciales es rechazable.

Otra cosa distinta es que atendiendo a un análisis mínimamente realista de la correlación de fuerzas actual en nuestro país, tengamos que

concluir de nuevo que por el momento no es imaginable una negociación en la que se someta a una modificación global la política económica y que, por tanto, deberemos proseguir en la línea de limitar la negociación a aquellos aspectos puntuales sobre los que podamos incorporar nuestras alternativas o propuestas concretas, eludiendo cualquier intento de comprometer a los sindicatos con la generalidad de una política antisocial y, por ende, económicamente contraria a los intereses de los trabajadores. O que conocidas las posiciones de una patronal atrincherada tras las orientaciones neo-liberales que impregnan la política económica, tratemos de diferenciar cuidadosamente aquellas materias que puedan ser objeto de negociación bilateral de las que ineludiblemente requieran de la presencia de las tres partes.

Hay otros elementos derivados de la negociación de la PSP que debemos valorar y reparar en ellos más de lo que lo hemos hecho hasta el momento.

Por primera vez *hemos realizado una aceptable articulación entre una negociación en la cúspide* (Gobierno central y confederaciones estatales) *y las desarrolladas en la práctica totalidad de las comunidades autónomas*. Articulación muy valiosa al menos por dos razones. Porque no ha sido la reproducción mimética de los asuntos acordados al más alto nivel, ya que ha habido una rica diversidad de contenidos en los distintos ámbitos, y porque se han conseguido reivindicaciones confederales negadas por el Gobierno central (salario social) o se han mejorado otras (pago de la deuda social a los empleados públicos).

Además, hemos de tener en cuenta que *este grado de articulación no se había dado ni siquiera en un terreno mucho más labrado por el movimiento sindical como es el de los convenios colectivos*.

Junto a lo anterior, son destacables otros avances, como son: El desarrollo de la dimensión socio-política de nuestro sindicalismo, el papel determinante obtenido por el sindicato en determinados canales de redistribución y asistencia social hasta entonces privativo del gobierno o gobiernos autonómicos, la recualificación del sindicato como fuerza de recomposición solidaria de la sociedad, atendiendo a los colectivos más desfavorecidos.

Extraer este dato no es casual. Mantener la mencionada articulación y llenar con nuevos contenidos y nuevos acuerdos el ámbito de negociación autonómico es muy positivo socialmente por las mayores posibilidades de operar en el sentido redistribuidor apuntado en colectividades más aprehensibles y próximas al sindicato que en el plano estatal; sindicalmente porque reafirma su capacidad contractual ante las

A

instituciones autonómicas, que cada vez adquieren mayores competencias en áreas socio-económicas y políticamente, ya que potencia la descentralización administrativa. Y, en definitiva, porque al igual que los acuerdos en el vértice influyeron en la apertura de negociaciones por abajo, abundar en éstos genera una presión negociadora hacia arriba extraordinariamente útil en momentos como el actual, en el que CEOE y Gobierno tienden a bloquear y a frustrar la vía negociadora generada por iniciativa de los sindicatos.

En otro orden de cosas, que tiene su correspondencia *coherente en las propuestas organizativas de esta ponencia, hemos dado un paso adelante en la especialización político-sindical de nuestras estructuras confederales (territorios y federaciones)*.

Otra de las claves esenciales (si no la primordial) para consolidar y desarrollar este tipo de acuerdos es *profundizar en la unidad programá-*

B

- *tica entre los sindicatos*. Sin la elaboración previa de la PSP habría sido más complicado y difícil alcanzar acuerdos. Sin nuevas elaboraciones unitarias que resuman las perspectivas sindicales a medio plazo, también nos costará más desbaratar estrategias empresariales o gubernamentales y conseguir nuevos acuerdos que, además de estar incardinados en el objetivo de modificar aspectos socio-económicos a favor de los trabajadores, es la única manera de mantener los nuevos espacios negociales.

- Será así como el movimiento sindical podrá concitar una participación más convergente entre los distintos estratos de trabajadores y, por ello, más solidaria, lo que a fin de cuentas determina una mayor capacidad de presión y mayor amplitud en las movilizaciones que sean precisas, aunque no tengan que reproducirse necesariamente en la misma forma y dimensiones que las precedentes a los acuerdos de 1990.

### 3. POLITICA SINDICAL: EN LA PERSPECTIVA DE LA TRANSFORMACION SOCIAL

#### 3.1. Introducción

La conciencia del valor de los derechos sociales, de la justicia distributiva y de la democratización progresiva de la economía y de la política misma, es la que impulsa la conciencia colectiva e individual de los trabajadores y hace de sus sindicatos sujetos de la transformación social, generadores permanentes de solidaridad, productos culturales frente a la ideología individualizante del liberalismo y factores autónomos de renovación política.

Dicho de otro modo, la perspectiva sindical que animó a los trabajadores a converger el 14-D y luego inspiró la elaboración de la PSP no puede ser una manifestación episódica desconectada de la política sindical cotidiana. *Desgajar la acción sindical en la fábrica o en los sectores de la acción global encaminada a la profunda mutación del orden socio-económico y de las relaciones de poder político imperantes, sería tanto como desnaturalizar el sindicato convirtiéndolo en simple cobijo o en coartada de múltiples corporaciones, por amplias que éstas fueran.* Y a la postre, en instrumentos incapaces de mejorar realmente la condición social, ni aun laboral, de los trabajadores por mucho empeño que pusieran en la conquista de reivindicaciones fabriles (se puede rebajar la jornada en la fábrica, pero aumentarse mucho más en ciudades colapsadas por el tráfico y sin adecuados transportes públicos).

A título de ejemplo, pero en sentido contrario, valga recordar que derechos como el de información y protección sindical de los contratos, o el de negociación de los empleados públicos, conseguidos en el marco de la PSP, eran aspiraciones largo tiempo esgrimidas por el movimiento sindical pero imposibles de lograr con el mismo carácter y de manera tan absolutamente generalizada, desde una opción sindical corporativizada.

En suma, la naturaleza de CC.OO., *reivindicativa en la perspectiva de clase*, y por ello, y para serlo en cada momento, *representativa* del conjunto diverso, *plural* y cambiante que son y serán cada vez más los trabajadores, *unitaria* desde esa capacidad, *representativa* y *democrática* en su vinculación con los trabajadores y en su autogobierno como única forma de legitimación, es la que le imprime su *autonomía* de proyecto *socio-político*.

La compartimentación de los anteriores rasgos definitorios de CC.OO. sería entrar en una pendiente deslizante hacia la crisis de identidad, el debilitamiento representativo (por muchos

delegados y afiliados que tuviéramos) y la difuminación como proyecto sindical autónomo. De otro lado, si los considerásemos principios revalidados reglamentariamente, que no necesitan probarse a cada instante, se marchitarían por esclerosis en un mundo en permanente devenir.

La razón de ser de CC.OO. no se agota en la mejora inmediata de las condiciones de vida de los trabajadores, ni aun en producir cambios mediatos económicos o políticos, por importantes que éstos sean en un momento histórico determinado. Si fuese lo primero, el sindicato no pasaría de ser corporativista, que probablemente no sobreviviría (o sería irrelevante) en fases de capitalismo avanzado. Si el límite fuese lo segundo, apenas seríamos engranajes reformistas del sistema, carentes de autonomía por autolimitar nuestro proyecto a las coordenadas fundamentales de un sistema diseñado y dirigido por y para la pervivencia de una jerarquización social, política y económica basada en la subordinación del trabajo al capital.

De ahí que *el discurso, la reivindicación y la acción de CC.OO. hacen un todo congruente e indisociable entre el avance concreto del trabajo, la profundización y extensión de los derechos democráticos de todo tipo, la defensa de la política social, la alternativa de crecimiento y distribución solidarios frente a la acumulación antisocial e insolidaria, la defensa de lo público democráticamente gestionado frente a la prevalencia de lo privado como realización máxima de la libertad y la perspectiva, en fin, de un Estado democrático y social regulador del mercado, donde la riqueza, la cultura y la política sean valores accesibles por igual a todos los ciudadanos para que todos puedan ser plenamente libres.*

Por tanto, el espectro de la acción socio-política abarca a todos los campos de la acción sindical de CC.OO., en unos casos como marco de referencia ineludible y en otros proyectándose de manera directa. Así pues, el tratamiento diferenciado por epígrafes no responde más que a un método convencional de especificación de propuestas de trabajo, pero que deben considerarse integradas en un solo capítulo de Política Sindical con la mayor coherencia de que seamos capaces y, al mismo tiempo, atendiendo al reto renovador exigible a un proyecto como CC.OO., que junto a otros, ya sean sociales o políticos, ambiciona profundas transformaciones sociales.

#### 3.2. CC.OO. y el estado del bienestar

Sin poner nuestro último objetivo en la consecución de un imposible «Estado del Bienestar» y teniendo claros sus límites y sus funciones (límites: es una forma del sistema capitalista y funciones: estabiliza este sistema), debemos

reconocer que hoy, en pleno auge del liberalismo, la reivindicación de la solidaridad es un fuerte ingrediente de repolitización y de ahí la importancia de este campo de acción.

En nuestro país no ha existido como tal un conjunto de políticas, como las realizadas en Europa en los años 60 y 70 que configuraron lo que se denominó Estado del Bienestar (tendentes, por un lado, a disminuir las desigualdades sociales a través de una doble redistribución de la renta y, por otro, a actuar positivamente sobre la demanda mediante la intervención estatal). Pero la crisis de los 70 replanteó los postulados y formulaciones del EB. La salida liberal a la crisis culpabiliza al intervencionismo estatal. El final del crecimiento, la inflación, el final del pleno empleo, presentan desafíos a la persistencia del EB.

Desde la implantación de la democracia en nuestro país se han producido avances indudables en el sistema de protección social. Existen derechos subjetivos universales en lo que se refiere a la protección de la salud, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, percepción de pensiones de vejez o invalidez, y algunos, no todavía desarrollados, en servicios sociales (renta mínima de inserción, plan gerontológico, protección familiar, infraestructura para el cuidado de niños y ancianos).

Sin embargo, la extensión de estos derechos, conseguida con el empuje sindical, está ya chocando con un diseño de política económica que recorta el gasto público en aras de lograr la eficiencia del capital. De ahí que nos enfrentemos a dos amenazas a corto plazo:

— *Que los derechos universales contengan una baja calidad en servicios y en cuantías de las prestaciones.*

— *Que se abra camino la lógica de la privatización de áreas, ahora públicas, de la prestación de estos servicios.*

Para CC.OO., las pensiones —todo lo referente a ellas— no son una reivindicación «de los pensionistas»; la fiscalidad no es una reivindicación que pueda identificarse con la protesta por la «declaración de la renta»; reivindicar la vivienda social no es reivindicar «facilidades para montar cooperativas»; las rentas mínimas de inserción no son una reivindicación «para pobres». Por el contrario, todas son reivindicaciones de todo el sindicato, porque apuntan hacia un horizonte social que hace inteligible nuestro discurso: la redistribución, la justicia y la solidaridad para conseguir, desde una reivindicación sentida por mucha gente, unos derechos universales que cohesionan la sociedad frente a los corporativismos y el individualismo, que es la ideología sobre la que se justifica el liberalismo.

Por ello, *este frente reivindicativo y de nego-*

*ciación debe tener como sujeto a todo el sindicato y a los órganos que representan y expresan el carácter confederal (las Confederaciones Nacionales, Uniones Regionales y la Confederación), que son ya los soportes o vehículos de la reivindicación socio-política.*

En muchos aspectos puede decirse ya que no cabe otra reivindicación y negociación que la descentralizada, porque la progresiva descentralización, no sólo administrativa sino política, del Estado lo exigirá rápidamente. Pero, precisamente por ser eso cierto y deseable, debemos guardarnos de las divergencias en nuestra reivindicación, que la pueden hacer o irracional o incomprensible. *Debates como el del modelo financiero y de gestión de la Seguridad Social, modalidades de prestación de los servicios, etcétera, deben ser siempre confederales.*

### 3.2.1. *Reivindicaciones sobre el sistema de protección social*

La reivindicación básica es mantener un sistema de protección social público que dé forma universal, garantice una vida digna a los ciudadanos y procure, además constantemente, su integración plena, mediante el acceso al trabajo, el conocimiento, la cultura y el ocio y la participación.

Para ello, no basta con reivindicar el cumplimiento de los mandatos constitucionales, sino la aplicación de políticas económicas (fiscales, de inversión, de empleo, etcétera) que garanticen el cumplimiento real y no simbólico de los derechos.

En las tres vertientes más conocidas del Sistema de Protección Social (sanidad, pensiones y servicios sociales) deberemos mantener en el próximo período los siguientes ejes reivindicativos.

#### *Asistencia sanitaria*

1. Plena universalización de la asistencia sanitaria a todos los ciudadanos.

2. Plena atención protectora sobre todos los riesgos importantes contra la salud, incluyendo psiquiatría, drogadicción, orientación y planificación familiar (prestaciones a cargo de la Seguridad Social en procesos de interrupción del embarazo), atención buco-dental, entre las prestaciones universales y gratuitas.

3. Lograr las transferencias sanitarias a todas las CC.AA. mediante un calendario conocido.

4. Integración en el SNS de todas las redes públicas y optimización de su utilización para restringir la necesidad del concierto.

5. Establecer plazos para la elaboración de los Planos Autonómicos y del Plan Integrado de Salud.

6. Plena territorialización en Zonas y Areas de Salud, con reasignación de recursos para corrección de desequilibrios regionales.

7. Elaboración de Mapas de Salud y constitución de Educación de Atención Primaria, para que, mediante la creación de nuevos Centros de Salud, el 100 por 100 de la población esté cubierta a final del 92. Para ello, tender a un presupuesto de Atención Primaria del 35 por 100 del total del gasto sanitario.

8. En lo referente a atención hospitalaria, situarse en el objetivo de 6 camas públicas/1.000 habitantes y en la pretensión de acortar listas de espera y vincular definitivamente al hospital a todos los especialistas de área.

9. Freno del crecimiento del gasto farmacéutico. Elaboración participativa de una lista positiva de prestaciones farmacéuticas.

10. Impulsar los programas de Salud Laboral, coordinando el Insalud y los entes gestores de las transferencias con las entidades de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

11. Garantizar la gratuidad en el momento del uso de todas las prestaciones sanitarias públicas, manteniendo el ticket de la prestación farmacéutica, fijándolo en un 10 por 100 para los perceptores de subsidio de desempleo y renta mínima de inserción.

12. Culminar el proceso de financiación por los PGE de la asistencia sanitaria pública y elevar el gasto hasta niveles europeos.

13. Potenciar el desarrollo de infraestructuras que atiendan a una más progresista distribución de las cargas familiares.

#### *Pensiones, prestaciones familiares y de inserción*

1. Mejorar las pensiones de viudedad y de orfandad. Establecer una estrategia para conseguir que la pensión de viudedad, cuando sea renta única, llegue al nivel del SMI.

Introducir las siguientes modificaciones en la legislación de pensiones:

A) Asimilar a viudos/as los supuestos de parejas estables, sin discriminación de sexos.

B) Eliminar que los/as separados/as o divorciados/as cobren pensión del sistema de Seguridad Social salvo si la cobraban del fallecido/a.

C) Suprimir las referencias a la conducta «deshonesta e inmoral» para perder el derecho a la pensión.

2. Mantener para todo el sistema de pensiones la cláusula de revisión anual automática de garantía del poder adquisitivo.

3. Conseguir una mejora gradual de todo el sistema de pensiones, revisando la política de mínimos, de forma que, manteniendo su garantía, esto no sea un lastre para el sistema.

4. Establecer complementos en las pensiones bajas con el fin de discriminar positivamente

te a los pensionistas que no cuenten con apoyo y asistencia social o privada.

5. En la prestación familiar reconocida en la Ley de Pensiones no Contributivas, elevar el tope máximo de ingresos de la unidad familiar para tener derecho a la prestación, al menos hasta una renta de 1.500.000 pesetas anuales, o de dos veces y media el SMI anual. Asimismo, que las pensiones de invalidez no contributivas tengan en cuenta los ingresos del discapacitado y no los de la unidad familiar.

6. En relación a la renta mínima de inserción y ante la perspectiva de aprobación de una recomendación comunitaria en esta materia, es preciso conseguir la aprobación de una norma estatal de carácter básico, que contemplase al menos el ámbito subjetivo del derecho, la cuantía mínima y unas características esenciales de las prestaciones económicas complementarias, criterios básicos para la revisión periódica y criterios básicos de los deberes de los beneficiarios.

7. Ir al diseño de una modificación de las figuras de protección social, agilizando su gestión, desburocratizando su adjudicación, etcétera.

#### *Servicios sociales*

En relación a la *tercer edad* es fundamental el impulso del movimiento sindical, en conjunción con partidos políticos y asociaciones democráticas de la tercera edad para que el Plan Gerontológico, con su articulación y diseño actual y con el horizonte temporal de la presente década, se ponga en marcha. Para ello habrá que exigir la implementación anual de las partidas presupuestarias convenientes, la aprobación en Consejo de Ministros y su debate en las Cortes y con las organizaciones sociales, la constitución de la comisión de seguimiento y control, con participación sindical, y la aprobación del calendario de ejecución.

En relación al colectivo de *disminuidos físicos y/o psíquicos*, y en puertas de agotamiento de las acciones diseñadas por la LISMI, es preciso la negociación de un nuevo marco de actuación y derechos, con participación de las Administraciones —también la central— y los agentes sociales. En este área tiene particular importancia la presencia sindical en la elaboración de la propuesta que debe modificar el marco de definición y clasificación de los estados y situaciones de invalidez.

Es un hecho la transferencia de las competencias en materia de Servicios Sociales a los Gobiernos autónomos. Esto, deseable en un Estado de Autonomías, corre el riesgo de ser un proceso de resultados negativos. Al no existir una política de Servicios Estatales completa ni suficiente, se transfieren, más que políticas, responsabilidades. El sindicato debe actuar con criterios coherentes, impulsando el establecimiento

de unos mínimos en todo el Estado, de la misma forma que ha actuado y actúa en materias como el IMI o el Plan Gerontológico.

En este punto, es clave la orientación que tome la Federación de Pensionistas y Jubilados. Cada vez más, tiene que elaborar propuestas y organizar luchas que tiendan a elevar el nivel de servicios universales y gratuitos a la tercera edad (ocio, transportes, actividades culturales) y, por otra parte, dotarse de estructura que le permita no sólo controlar la gestión de esos servicios (por entidades públicas y privadas), sino poder gestionar su prestación.

### 3.2.2. Reivindicaciones sobre salario diferido y redistribución

En el último período, CC.OO. ha elaborado propuestas sobre dos aspectos de interés: la vivienda social y la fiscalidad. El primero ha sido reivindicado en la PSP y se ha convertido en uno de los temas estrella del último proceso electoral. El segundo ha sido por primera vez (también en la PSP) objeto de atención del movimiento sindical.

En lo referente a *fiscalidad*, podemos decir:

— La reciente reforma del IRPF no mejora sustancialmente la situación actual de desequilibrio en el reparto de las cargas fiscales, desequilibrio que castiga a los trabajadores.

— No avanza en la progresividad por tramos de renta, descargando el peso de este impuesto en rentas bajas.

— No garantiza el principio de suficiencia, produciendo un déficit de recaudación que difícilmente se resolverá con las aportaciones de colectivos para los que no se ha diseñado un mecanismo de control adecuado (EOS).

— Augura una elevación (ya anunciada) de los impuestos sobre el consumo, invirtiendo los objetivos de toda reforma progresiva, que debe basarse en la progresiva penalización fiscal de las rentas bajas y no en la penalización del consumo, que grava a las rentas bajas.

— No establece criterios fiables que despejen el problema del fraude fiscal. No es, pues, admisible argumentar desde esta situación que la existencia de un déficit fiscal es un obstáculo consistente para el desarrollo de políticas sociales que supongan crecimiento del gasto público. Urge, pues, formular una propuesta de reforma que:

— Descargue las rentas del trabajo, en términos de equilibrio, frente a unas rentas del capital que avanzan en la composición del producto nacional.

— Evite la progresividad en frío del actual IRPF.

— Establezca un método de estimación (EOS) de las rentas de empresarios y profesio-

- nales que ocultan un elevado porcentaje de fraude y componen importantes factores inflacionistas.

- — Disminuya al mínimo las deducciones al Impuesto de Sociedades y establezca mecanismos que garanticen el estricto cumplimiento, como en el caso de los empresarios y profesionales, de las obligaciones fiscales.

- — Invierta la tendencia a cargar de impuestos al consumo.

- — Desarrolle, en el medio comunitario, políticas de armonización de los impuestos directos y establezca garantías de plena información entre países de los rendimientos obtenidos por los no residentes.

- Sobre la *vivienda*, el sindicato debe extender la conciencia de que es un bien de primera necesidad, a cuyo acceso, tanto en régimen de alquiler como de propiedad, existen importantes obstáculos para una mayoría de ciudadanos, sobre todo en los grandes núcleos poblacionales. Las políticas realizadas han fomentado el valor de cambio de la vivienda (vivienda-mercancía), defendiendo los intereses del capital y los constructores. El Decreto Boyer ha generado una insostenible elevación del precio del alquiler y ha expulsado a muchos trabajadores de los núcleos urbanos.

- Nuestras propuestas serían:

30 - — Construcción de 40.000 viviendas anuales en el próximo cuatrienio, para tener un parque público a utilizar en régimen de alquiler o usufructo.

- — Construcción en el próximo cuatrienio de 130.000 viviendas de protección oficial en régimen general promovidas por cooperativas, para lo que se necesita dotación de suelo urbanizado a precio tasado y elevar el número de beneficiarios con derecho a subsidiación.

40 - — Aumentar el número de subsidiaciones anuales para financiar la adquisición de viviendas de segunda mano.

- — Constitución de un patrimonio de suelo público suficiente para los objetivos arriba señalados.

- — Derogación del Decreto Boyer y elaboración de una nueva Ley de Arrendamientos.

- — Avanzar hacia el traslado progresivo de las deducciones fiscales a gasto público directo, topando la deducción por primera vivienda.

50 - — Penalizar fiscalmente las viviendas desocupadas.

- — Mejorar las condiciones de financiación para la compra de viviendas VPO, alargando plazos —mínimo veinte años— y disminuyendo los tipos de interés.

- Tanto en lo relativo a la problemática y las soluciones en materia de vivienda como en lo relativo a la fiscalidad, el sindicato debe mantener un discurso muy activo. O los trabajadores

entienden que la fiscalidad es la mitad de la política económica (la que determina la asignación de las cargas) y que la vivienda es un mecanismo de asignación de recursos y que en ambas asignaciones se aprecia un grave desequilibrio, o, por el contrario, los trabajadores se verán frustrados en sus intentos de mejorar su calidad de vida con la mera lucha salarial. A la hora de valorar los incrementos salariales habrá que hacerlo ligándolos a las cargas fiscales y a las posibilidades o no de acceso al consumo y a la calidad de vida.

### 3.2.3. Reivindicaciones sobre participación institucional

Propugnamos, consecuentemente con lo dicho, la participación sindical en todos los organismos e instituciones relacionadas con salarios diferidos, sistemas de protección social, etcétera, tendiendo a alcanzar, en un momento, la plena participación en la gestión.

Para ello, deberíamos perseguir, como instrumento, una Ley de Participación Institucional. Pero, sin cubrir esa etapa, desde ahora debemos reclamar que los actuales mecanismos de participación garanticen el control efectivo de la gestión (capacidad de conocer, determinar políticas y garantizar el cumplimiento de las orientaciones). Por ello, planteamos modificar aspectos de la actual normativa en los siguientes aspectos:

— Que los criterios de actuación se presenten antes que los proyectos de presupuestos y que su aprobación, por mayoría absoluta, sea preceptiva y vinculante, al igual que la aprobación por los Consejos y Organismos de Participación de los anteproyectos de Presupuestos y el informe de ejecución anual de presupuestos y criterios.

— Que estos órganos tengan capacidad de proponer al Gobierno medidas legislativas referidas a sus ámbitos de actuación, y que los Proyectos de ley de estas características deban ser sometidos a consulta preceptiva, previa su aprobación, a estos organismos.

— Que el Ministerio correspondiente comparezca periódicamente ante estos organismos para exponer y debatir sobre las políticas realizadas.

— Que estos organismos aprueben los nombramientos del director y del secretario general de la Institución.

Además, es propósito del sindicato expandir el ámbito de participación hacia los marcos de solución de conflictos individuales y colectivos, por ejemplo, pero también hacia:

- Las comisiones de evaluación de invalidez.
- La comisión de inversiones públicas.
- El control de todos los fondos relacionados con la CEE.

— Todos los ámbitos educativos (también las enseñanzas primarias y medias).

— El Consejo Interterritorial del SNS (no sólo el Comité Consultivo).

— El Consejo Interterritorial de Servicios Sociales.

Un campo que parece natural para la participación sindical es el de las Mutuas de Accidentes y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. La reforma del Reglamento de Colaboración debe servir para establecer el pleno reconocimiento del control sindical de su gestión.

Para ello proponemos que el CG y la CE del INSS sean los órganos de control de la gestión del conjunto de las mutuas a todos los efectos; que en el ámbito específico de cada mutua se constituya una comisión donde representantes sindicales —de la mutua y de los trabajadores de las empresas asociadas—, representantes patronales y una representación de la SS se encarguen del seguimiento de la gestión (criterios y memoria de actuación, anteproyecto de presupuesto, liquidación, nombramientos y procesos de fusión, absorción o integración).

Para perfeccionar nuestro trabajo en el campo de las políticas sociales y de la participación institucional, debemos tener en cuenta que no basta con tener elaboraciones, alternativas, propuestas e incluso capacidad de interlocución, como ocurre, en general, en la actualidad. Hay dos requisitos que conseguir: elevar el rango, dentro de nuestra estructura, de este campo de trabajo (dotarse de secretarías en todos los órganos territoriales, dotarse a estos niveles de apoyos técnicos mínimos, homologar los contenidos y los ámbitos de actuación) y dedicar a un grupo de cuadros a este trabajo de forma permanente. Este trabajo requiere un nivel de especialización, conocimientos y continuidad para los cuadros que lo ejercen que nadie pone en duda, y que en la actualidad no hemos conseguido.

Se ha diseñado, en el programa de formación, un área o ciclo para este colectivo, pero desde todos los órganos que deben contener estas Secretarías de Política Institucional se debe procurar seleccionar, formar y garantizar continuidad a los responsables y sus equipos.

En las publicaciones habituales confederales, el peso de la información emitida sobre estos asuntos es notable. Pero también es notable el desconocimiento que las bases sindicales exhiben sobre estos asuntos. Por ello es preciso que los órganos territoriales garanticen que las Secciones Sindicales de las grandes empresas y, al menos, los órganos de dirección de los sindicatos de rama tengan información y tengan asegurado el debate y la aportación.

#### 4. EVOLUCION DEL EMPLEO: COROLARIO DEL MODELO SOCIO-ECONOMICO

*La política de empleo de la última década, responsable de la enorme disgregación laboral, es el espejo que con más nitidez refleja a un tiempo los más negativos presupuestos del liberalismo en todos los planos: social, económico, industrial e incluso del esquema ideológico en el que se asienta.*

Muy pocos datos son suficientes para describir la terrible evolución del empleo durante los últimos años en nuestro país. Entre 1987 (año del IV Congreso) y finales de 1990, el empleo estable ha descendido en un 2 por 100, mientras el precario casi se ha duplicado, creciendo en un 94 por 100. Afecta al 36 por 100 de todos los trabajadores del sector privado y prolifera en el sector público con tasas superiores al 20 por 100. Los jóvenes, en un 60 por 100, y las mujeres, en el 38 por 100, son los colectivos específicos fundamentalmente objetivo de la precarización, y los del sector servicios, en los que al mismo tiempo padecen la degradación del trabajo y la exclusión de los marcos de negociación colectiva.

Junto a la galopante atipicidad del empleo, persiste una elevada tasa de paro que ronda el 15 por 100 de la población asalariada, y dentro de ella más de la mitad (54 por 100) es paro de larga duración (superior al año).

*El impacto social* de ambos fenómenos es brutal en varias direcciones. *Acrecienta la desigual distribución de la riqueza.* En la pasada década, las rentas y remuneraciones del trabajo, globalmente consideradas, han cedido cuatro puntos al excedente neto de explotación en el reparto del PIB, y pese a los esfuerzos y movilizaciones que nos han permitido superar los límites salariales de patronales privadas y públicas para la negociación colectiva, apenas se ha mejorado un punto dicha participación en la Renta Nacional en los últimos cinco años. En esta desigualdad creciente, uno de los factores más influyentes es el abultado volumen de empleos precarios, que perciben en promedio un 40 por 100 menos de salario que los trabajadores fijos.

El divorcio cada vez más acusado entre mercado laboral y requisitos legales para acceder a la prestación contributiva, junto a la política fiscal que merman la capacidad recaudatoria (mayor permisividad y menor presión sobre las rentas más altas) y a la ortodoxia macroeconómica (contención gasto público), están induciendo un sistema de protección social que tiende a pasos agigantados hacia la subsidiariedad y la beneficencia. En el mismo sentido desnaturalizador de la protección social pública, el empleo precario de hoy es el artificio básico para el empobreci-

- miento del sistema de pensiones de jubilación el día de mañana.

- Si la principal fuente de riqueza de un país industrializado es su propia mano de obra, la desprofesionalización, la siniestralidad laboral y los bajos niveles retributivos propios de la precarización del trabajo son nefastos indicadores de la «cualidad» de la riqueza productiva en el presente y un pésimo pasaporte para el futuro a medio y largo plazo.

- Ya en la actualidad son evidentes estos síntomas. *Del incremento de la «productividad pasiva» en el período 83-86 como consecuencia del vertiginoso aumento del paro, hemos pasado a la «productividad insuficiente», fruto de la desregulación laboral,* coincidiendo paradójicamente con la etapa de mayor crecimiento económico. A su vez, la estructura de oferta de nuestros productos es de baja calidad y dirigida al segmento de la demanda menos elástica, propia de sectores productivos que unen la desprofesionalización al escaso valor añadido tecnológico. *Porque un entramado productivo que genera casi exclusivamente empleo precario se asienta en inversiones precarias, altamente dependientes industrial y tecnológicamente y dedicadas a actividades poco eficientes y de escaso futuro.* Lo que además de confeccionar un tejido industrial intensivo en mano de obra abaratando los costes laborales, constituye una miope vía de «mejorar» (?) la competitividad a corto plazo para hipotecar el potencial crecimiento de la economía a medio y largo plazo.

- Finalmente, la fragmentación que comporta esta «política de empleo» es la piedra de toque de la agresión liberal a los derechos de los trabajadores, el arma disuasoria a su asociación para defenderlos (antisindicalismo), el caldo de cultivo del individualismo y la insolidaridad y, en suma, para cercenar su libertad individual y colectiva. La libertad en la elección de trabajo se ha ido mermando al tiempo que evolucionaba el capitalismo industrial. Merma que, además de obedecer al modelo de crecimiento, tiene claras connotaciones ideológicas.

- En el desarrollismo, hace apenas un par de décadas, las oportunidades para ejercer una actividad profesional acorde con la propia vocación y, por tanto, lo más parecido a una cierta creatividad en el trabajo, estaba reservada a determinadas élites sociales, emparentadas de una u otra forma con las mismas que detentaban el poder económico. Para el resto de los trabajadores, la capacidad de elección se circunscribía generalmente a uno u otro trabajo, pero alienante en la inmensa mayoría de los casos.

- En el llamado capitalismo post-industrial, la subdivisión ideologizada del trabajo es mucho mayor y la libertad para elegir muchísimo menor. El trabajo «creativo» (dentro de un orden)

es privativo de quienes participan de la propiedad productiva o de quienes para poseer un elevado standing de vida participan consciente o acríticamente en la prevalencia del actual sistema de relaciones de producción en el entorno del vértice piramidal que lo dirige. Los demás se agrupan entre los que se les limita su capacidad de intervención en fases cada vez más cortas del proceso productivo, y aún con especializaciones profesionales más intensivas y puntuales (nuevas tecnologías) se les reduce considerablemente la posibilidad de realización personal mediante el trabajo y los que en número creciente no pueden más que aceptar cualquier empleo por el hecho de llevar asociado un salario.

Así, en el pretendido «reino del liberalismo» se profundiza en la grotesca contradicción entre *democracia* y «liberalidad» (o libertad asociada sólo a la propiedad). Al ciudadano se le reconoce el derecho a elegir libremente a quienes prefiere como gobernantes, pero se le niega cada vez más el derecho a elegir, a autogobernarse su propia vida profesional o laboral. Si además se le hurtan o se le impiden de hecho el ejercicio de derechos civiles y sociales (a la educación, a la salud o a la jubilación, etcétera), se va socavando el ejercicio pleno y consciente de los derechos políticos. Por ello, afirmamos que el liberalismo económico-social e ideológico pretende delinear un modelo de sociedad en el que la democracia acabaría siendo desvirtuada.

En consecuencia, la lucha por el empleo y contra su precarización, debe ser el crisol de la acción del sindicato en todos los ámbitos y en todas sus vertientes (institucional, industrial, negociación colectiva, etcétera). Es el nudo gordiano de pugna social e ideológica entre la cultura de la solidaridad, de los derechos y de la democracia y el liberalismo.

#### 4.1. Propuestas en la estrategia sindical por el empleo y contra la precarización

Hemos de reconocer el avance a todas luces positivo que se ha producido en los últimos años, tanto en el interior como en el exterior del sindicato, en relación a una mayor sensibilidad sobre la precarización del empleo.

La huelga general del 14-D tuvo en la lucha contra el intento de aplicar un contrato discriminatorio y de marginación para los jóvenes uno de sus principales soportes y la reivindicación de la igualdad y la estabilidad en el trabajo fue uno de los puntos más sentidos.

Así podemos concretar progresos a dos niveles:

1. En el interior de las empresas, una mayor sensibilización y solidaridad de los trabajadores fijos con los temporales a la hora de in-

- cluir cláusulas que aseguren su fijeza e igualdad de condiciones en la negociación colectiva.

- 2. En la acción sindical unitaria CC.OO.- UGT, la PSP recogía como primer punto «el aumento y mejora del empleo», haciendo especial hincapié en la «protección sindical de todos los contratos» y en la «reforma de las modalidades de contratación» para asegurar la estabilidad en el empleo, de cuya negociación surgió el acuerdo sobre contratación plasmado en la Ley 2/91 sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de Contratación y en el Real Decreto que crea las Comisiones de Seguimiento Provinciales de la Contratación.

#### *La Ley 2/91 y su rentabilidad sindical*

Esta ley, que no modifica la actual legislación en materia de contratación, sí va a permitir que en las empresas, por medio de nuestros delegados y SSE y el sindicato, en las Comisiones de Seguimiento de la Contratación, podamos conocer los contratos que se celebren y defender mejor a los trabajadores.

CC.OO. debe, por tanto, poner todos los medios a su alcance para rentabilizar sindicalmente al máximo esta ley, quebrando la tendencia de los últimos tiempos de desequilibrio en favor de la «autonomía individual» que ha ido robusteciendo el poder unilateral del empresario en las relaciones de trabajo, en detrimento de contratos colectivos.

La CEOE ha iniciado una dura batalla contra la ejecución de la misma, pero podemos afirmar que estamos en condiciones de ganar la batalla de su aplicación de las empresas y de evitar en gran medida el fraude y los abusos en la contratación.

En definitiva, todo ello supone la posibilidad de llevar a cabo un nuevo e importantísimo frente de trabajo sindical en la empresa, del que destacaríamos dos aspectos:

a) La negociación colectiva debe ocuparse más de las condiciones laborales de los trabajadores con contratos temporales, pues hemos de reconocer que no se ha prestado la atención necesaria en muchas ocasiones y esto ha acentuado en algunos casos su situación marginal y la discriminación consiguiente.

b) Seguimiento exhaustivo de los procesos de descentralización productiva que se están llevando a cabo, exigiendo información y negociación.

c) Las federaciones y sindicatos provinciales de rama deben tener un papel clave en la coordinación y dirección de esta acción sindical.

En el ámbito exterior a la empresa, las Comi-

siones de Seguimiento de la Contratación son una muy útil herramienta para el acceso a los contratos que se efectúen en las empresas de cada provincia y así defender a los trabajadores que requieren y necesitan mayor atención sindical. El acceder a los contratos efectuados en las empresas donde no tenemos representación sindical nos debe permitir:

a) Tutelar a estos trabajadores (que suelen ser los que más lo necesitan), eliminando el fraude en la contratación.

b) Tener un contacto directo con ellas, elaborando acción sindical específica y ampliando nuestra presencia en las PYMES, en relación directa con los planes organizativos.

Asimismo, nuestro trabajo en estas comisiones debe ir dirigido a detectar las bolsas de fraude y a priorizar los sectores y empresas más proclives a la contratación temporal o irregular, a fin de centrar en ellas nuestra actividad y a comprometer a la Inspección de Trabajo para que intervenga y cumpla su papel de tutela legal de los trabajadores.

#### *Asegurar la estabilidad en el empleo: El necesario cambio legislativo*

Es urgente y objetivo prioritario del sindicato el cambio de las actuales modalidades de contratación, para lo cual debemos comprometer y poner en marcha todos los instrumentos necesarios, desde la negociación a la presión.

Proponemos la reforma de los siguientes aspectos, en línea de la resolución aprobada por unanimidad en el VI Congreso de la CES, a propuesta de CC.OO. y desarrollando la PSP:

1. Reforzamiento de la estabilidad en el empleo, restableciendo la causalización en la contratación.

2. Los contratos temporales que estén basados en la atención de necesidades, actividades y servicios de carácter estable deben convertirse en indefinidos.

3. Eliminación de todos los incentivos económicos a la contratación temporal, basados en la autoliquidación.

4. Establecimiento de un tope máximo porcentual de contratos temporales en función del número de trabajadores fijos en cada empresa.

5. Será necesaria la consulta y negociación con los representantes legales de los trabajadores a la hora de recurrir a trabajadores con contratos de duración determinada.

6. Los trabajadores con contrato temporal disfrutarán de los mismos derechos y garantías: negociación colectiva, formación, etcétera, que los trabajadores fijos.

7. Los contratos en prácticas y para la formación deben ser radicalmente modificados

para que cumplan el papel de cualificación de los jóvenes para el trabajo.

Todas estas medidas están dirigidas a que el porcentaje de trabajadores eventuales sobre los indefinidos se rebaje a la media europea (12 por 100) en los próximos cuatro años.

#### *4.1.1. Homogeneizar las políticas y planes de empleo de las CC.AA.*

En los últimos años estamos asistiendo a la proliferación en la mayoría de las CC.AA. de programas, planes, convenios, etcétera, cuyo objetivo está relacionado con el empleo. En unos casos con presencia y negociación sindical y en los menos como decretos o normas sin negociar con los sindicatos.

Asimismo, y con motivo de nuestra entrada en la CEE, las CC.AA. están recibiendo inversiones, vía fondos estructurales, cuyo objetivo es la creación de empleo, con atención a colectivos específicos.

Del estudio de los diferentes planes y programas en vigor de las CC.AA. se desprenden los siguientes aspectos:

— Los programas de empleo dirigidos específicamente a mujeres han sido escasos y han fracasado como generadores de empleo.

— La medida más utilizada por las CC.AA. para promocionar el empleo en general, y específicamente el juvenil, ha sido la subvención en virtud de sus potestades en materia económica, ya que la regulación de bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social les está vedada.

— Existe una gran variedad de subvenciones de diversa índole como premio a la contratación de jóvenes por las empresas, tanto por tiempo indefinido como limitado.

— Las contrataciones efectuadas por administraciones, autonomías y corporaciones locales también tienen generalmente un carácter temporal, bajo cualquiera de las modalidades previstas legalmente.

— Se está produciendo, por la vía de la política autonómica de empleo, una duplicidad en cuanto a las subvenciones que reciben las empresas, con especial incidencia en los contratos para la formación. Asimismo, las becas para cursos del Plan FIP tienen distintas cuantías en función de quién sea el emisor, si la Administración o las CC.AA.

— Esta doble protección en los mismos supuestos se ve agravada por la absoluta falta de controles en esta materia, al no existir reglas de incompatibilidades.

#### *Propuestas*

1. Exigencia de nuestra presencia en la el-

boración y negociación de los Planes de Empleo.

2. Potenciación únicamente del empleo estable, siendo selectivos en colectivos con especiales dificultades de inserción, tales como jóvenes y mujeres, para lo que se favorecerá la realización de medidas de acción positiva.

3. Articular un mayor y más efectivo control y una mayor coordinación y seguimiento puntual de las bonificaciones, así como de todos los programas de empleo. Las empresas estarán obligadas a reintegrar lo recibido si se cumplen los requisitos.

4. Potenciación del sector social de la economía.

5. Apoyo de un sector público regional.

6. Establecer un régimen de incompatibilidades en la percepción de ayudas concedidas por los distintos organismos públicos.

7. Los estímulos a la contratación no deben concederse indistintamente a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño, volumen de actividad y beneficios obtenidos.

#### 4.1.2. Servicios públicos de empleo: Reforma del INEM

Un buen Servicio Público de Empleo debe tener como objetivo recolocar a los desempleados, formarles hacia una ocupación inmediata del puesto de trabajo y gestionar prestaciones dignas y suficientes para los trabajadores que pierden su puesto de trabajo.

Esta labor está muy lejos de realizarla el INEM actual, que ha ido demostrando su deterioro e ineficacia a través de los años.

CC.OO. apuesta porque toda la gestión de la política de empleo sea realizada por unos servicios públicos, por lo que nos opondremos a cualquier medida que vaya en dirección de privatizar en parte o en su totalidad dicho cometido.

Asimismo, para que el INEM esté a la altura de las necesidades del mercado de trabajo, es necesaria su urgente reforma en los siguientes aspectos:

1. *Organizativo-funcional.* Adaptar la organización actual del INEM al estado de las autonomías, por lo que proponemos la siguiente estructura:

1.1. *Consejo General.* Deberá tener entre sus funciones la coordinación de todas las políticas de empleo y serán preceptivos y vinculantes los informes que este Consejo emita sobre todos los programas y decisiones que, de forma directa o indirecta, afecten al empleo.

1.2. *Consejos de las CC.AA.* Deberán coordinar todas las políticas de empleo desarrolladas en el ámbito territorial: prestaciones, formación y empleo.

Evaluarán y gestionarán las acciones especifi-

- cas que afectan al ámbito del territorio, tanto  
- las promovidas directamente por la Comunidad  
- Autónoma como las provenientes de la Admi-  
- nistración central.

5 1.3. *Comisión Ejecutiva Provincial.* Entenderá de todo lo referente a política de empleo correspondiente al ámbito provincial.

- 2. *Política activa de empleo.* El INEM debe  
- realizar una política de empleo activa y positi-  
- va, que facilite, fomente y potencie la utiliza-  
- ción de todos los recursos en favor de la gene-  
- ración de empleo.

- En esta línea, destacaríamos:

15 - — Mejora de la gestión de colocación y el ni-  
- vel de atención de los trabajadores en las ofici-  
- nas de empleo.

- — Aumentar de forma cualitativa y cuantita-  
- tiva las ofertas genéricas en relación a las nomi-  
- nativas, hasta llegar al menos al 32 por 100 del  
- total de colocaciones.

20 - — Realización y difusión de análisis sectoria-  
- les y territoriales del mercado de trabajo, que  
- permitan un conocimiento adecuado de los de-  
- mandantes de empleo, de las ofertas de trabajo  
- y de las colocaciones, y hagan posible conocer  
- los requerimientos actuales y futuros de cua-  
- lificación.

- — Eliminar la discriminación sexual y por  
- edad en las ofertas de empleo.

30 3. *Participación sindical y control de la ges-  
- tión.* Ampliación de competencias de los órga-  
- nos de representación tripartitos, para tener un  
- poder decisorio en la elaboración y gestión de  
- la política de empleo, prestaciones y formación.

35 - En relación a las prestaciones de desempleo,  
- en el seno de las Comisiones Ejecutivas Provin-  
- ciales se crearán *Comisiones de Conciliación*  
- previa a la jurisdicción laboral, en las que con  
- carácter obligatorio y por un procedimiento sim-  
- plificado y urgente, se tratarán las reclamacio-  
- nes que efectúen los beneficiarios sobre presta-  
- ciones, interpretación de normativas sobre em-  
- pleo, etcétera, emitiendo resoluciones en prime-  
- ra instancia.

#### 4.1.3. El sistema de protección al desempleo

- En numerosas ocasiones hemos denunciado la  
- insuficiencia del sistema y, lo que era más evi-  
- dente, su incapacidad estructural para respon-  
- der a las transformaciones tan bruscas que ha-  
- bían tenido lugar en los procesos de generación  
- y destrucción de empleo que se producen en Es-  
- paña desde finales de 1984.

55 - La totalidad de las prestaciones al desempleo  
- del sistema español están jurídicamente asocia-  
- das a la presencia de una relación laboral  
- preexistente. Es decir, se exige la pérdida de un  
- empleo anterior como condición previa, a la que  
- se añaden otras personales o familiares, para ac-

ceder al grueso general de las prestaciones.

Cualquier propuesta de reforma que se plantea ha de afectar profundamente al sistema de financiación, que en la actualidad, y como consecuencia de una actuación urgente, improvisada y oportunista, a través de la Ley de Presupuestos de 1988, se caracteriza por la salida de recursos públicos del sistema y que son destinados a otras actividades ajenas a la protección y reinserción profesional de los desocupados.

Aspectos como la ausencia de un sistema plenamente asistencial de protección al desempleo, proporcionalidad entre cotizaciones y prestaciones adaptadas a la nueva vida laboral precaria, cuantía individual de las prestaciones mínimas —que al estar asociadas al Salario Mínimo Interprofesional han perdido capacidad adquisitiva en numerosos años— y destino, creando un remanente de los excedentes de recaudación de cuotas al desempleo, son aspectos que han de ser considerados en los próximos años.

#### 4.1.4. La acción del sindicato hacia colectivos específicos

##### Parados

En el IV Congreso aprobamos las grandes líneas en las que debería enmarcarse la acción del sindicato y la organización de los parados en CC.OO., entendiendo este sector de trabajadores como de importancia prioritaria en nuestra acción sindical y organizativa.

En línea con lo aprobado en el IV Congreso, acordamos poner en marcha, para afrontar este importante reto, servicios dedicados exclusivamente a los trabajadores en paro, lo que se ha venido en llamar *oficinas de defensa, información y asesoramiento a los parados (OAP)*, que no deberían ser un INEM bis, ni tener un carácter puramente asistencial, sino un servicio de CC.OO. que posibilite el acercamiento, organización y afiliación a CC.OO. de los trabajadores en paro.

A estas alturas podemos confirmar la constitución de estas oficinas en prácticamente todas las CC.AA. y en bastantes provincias y con un alto índice de afiliación a CC.OO.

Además de los criterios organizativos de los parados en CC.OO., recogidos en la ponencia correspondiente, es necesario seguir afianzando y potenciando esta estructura, facilitando medios técnicos y humanos, así como una relación directa y continua con la programación e impartición de los cursos de Formación Profesional Ocupacional del sindicato.

Las Secretarías de la Mujer y Juventud, junto con la de Empleo, deberían coordinar toda la acción dirigida a estos colectivos, con alter-

nativas específicas y diversificadas teniendo en cuenta la situación de cada uno de ellos.

##### Jóvenes

En relación a las acciones concretas del sindicato para el colectivo más joven de la población activa, debemos destacar algunos aspectos además de los ya desarrollados en apartados anteriores.

El hecho de la necesidad de una formación de calidad para crear mano de obra más especializada, y por tanto más competitiva, nos lleva a estar cerca de donde se imparte esta formación, como agente garantizador de la calidad de la misma. Uno de estos puntos principales son las Escuelas Taller y Casas de Oficios, donde, con una experiencia de trabajo amplia, debemos intentar que verdaderamente sirvan para formar a este colectivo importante de jóvenes que, en su mayoría, provienen del fracaso escolar y con una nula cualificación profesional.

— Es urgente corregir nuestra deficiente presencia entre los jóvenes que pasan por los cursos del Plan FIP, organizados por el propio sindicato.

— Igualmente debemos incrementar nuestra actuación en los centros de Formación Profesional, sobre todo en sus últimas fases, donde como sindicato debemos dar a los jóvenes tanto una base de conocimientos sindicales mínimos, para que conozcan sus derechos más elementales en el momento de incorporarse a su primer trabajo, como una visión de las salidas laborales existentes en las distintas profesiones.

— Mayor seguimiento, desde el punto de vista laboral, de los jóvenes que están haciendo prácticas en alternancia en empresas, combinándolas con sus estudios teóricos en los centros.

— Es urgente promover y potenciar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y mejorar la calidad del empleo, promoviendo el reciclaje y la formación profesional dentro de la jornada laboral, evitando la discriminación por sexo y garantizando la igualdad de oportunidades.

Se favorecerá la creación de comisiones para la igualdad de oportunidades en el interior de las empresas, tendentes a eliminar las discriminaciones directas e indirectas, existentes tanto en la cualificación laboral como en los niveles salariales de las mujeres, implantando el derecho a un salario igual por un trabajo de igual valor.

También se facilitará la participación de mujeres en las mesas de negociación colectiva, en los comités y secciones sindicales.

Es necesaria la implantación de estas medidas como forma de lograr la plena incorporación socio-laboral de las mujeres, buscando fórmulas que hagan compatible la vida laboral con las res-

ponsabilidades familiares de hombres y mujeres.

#### 4.1.5. Formación para el empleo

La formación no es una cuestión de coyuntura social, laboral o política. El aprendizaje, la recualificación profesional o la adquisición de nuevos conocimientos son temas que precisan de constante atención.

Es incuestionable el valor de la formación como adquisición cultural de las personas, como elemento de promoción personal y profesional de los trabajadores, como herramienta de lucha contra el desempleo, como factor que mejorará la competitividad de las empresas, etcétera. Por esto debe ser un empeño de toda la sociedad y debe implicar a todos los sectores sociales.

Es una máxima repetitiva el que la mejor formación profesional es una buena formación general, que permitirá más fácilmente nuevos aprendizajes y facilitará los cambios a lo largo de la vida activa. De ahí que la mejora, cualitativa y cuantitativamente, de la formación inicial y continua, que conjugue la formación integral del individuo, su polivalencia y su formación específica, con el desarrollo tecnológico, con la evolución de las profesiones, del empleo, y con los cambios en la organización del trabajo, debe ser una referencia permanente.

Sentadas estas ideas, conviene hacer, no obstante, algunas referencias críticas a los discursos que pretenden situar en el centro del núcleo explicativo de los problemas de desempleo a la Formación Profesional.

La existencia simultánea de vacantes de empleo y de elevadas cifras de paro puede ser debida a múltiples causas: cambios estructurales en sectores de la oferta o de la demanda, desequilibrios regionales, economías sumergidas, integraciones comerciales, políticas de vivienda, falta de planificación, transformaciones en los sistemas de enseñanza, falta de orientación educativa y profesional, etcétera, y no en exclusiva a déficit formativo.

Existen referencias públicas que sitúan a España, respecto de países de la CEE, en un nivel intermedio de «vacantes de empleo sin cubrir». Incluso, economías más dinámicas tecnológica y económicamente que la española, como la de Alemania Federal, presentan porcentajes de vacantes similares o superiores al caso español, contando incluso con sistemas de formación profesional bastante consolidados.

Es necesario, a su vez, diferenciar lo que son nuevas profesiones de los nuevos requerimientos de cualificación en profesiones ya existentes. En el caso de las primeras, su número no es tan importante en relación a las transformaciones de

cualificación de la mano de obra y están muy concentradas en actividades relacionadas con la información-informática. Sin embargo, la transformación de profesiones ya existentes, debido a las modificaciones de los sistemas productivos, es más relevante, cuantitativa y cualitativamente.

Tres reflexiones a añadir que tienen mucho que ver con la cualificación de los trabajadores, con la política de empleo y contratación y con la cultura empresarial al respecto:

— La defensa, mediante la práctica y el ejercicio habitual en el puesto de trabajo, de la especialización que el trabajador posea. De lo contrario, se produce descualificación de la fuerza del trabajo, al no ejercitarla, y se produce desmotivación del trabajador, tanto en el trabajo que desarrolla como en el estímulo a la mejora de su cualificación.

— El papel «negativo» que juega la contratación precaria en la cualificación de los trabajadores: el proceso formativo de la mano de obra a través de la experiencia laboral, se rompe, ayudado por la rotación laboral elevada.

— Los datos estadísticos reflejan que los porcentajes de acciones formativas de la población ocupada son bajos y están a mucha distancia de los referidos a personas paradas.

Esto último nos plantea una reflexión inmediata: necesidad de ampliar las acciones de formación de los trabajadores ocupados.

Referencias relativas a la formación, al perfeccionamiento profesional, a la formación profesional en el trabajo como derecho laboral, a los permisos (no pagados) de formación o de exámenes como derecho laboral, etcétera, se encuentran en la Constitución Española, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Básica de Empleo; sin embargo, el convenio relativo a la «licencia pagada de estudios» número 140 de la OIT se encuentra sin desarrollar en nuestro país, a pesar de estar ratificado por España. Los poderes públicos y los empresarios hacen oídos sordos a las peticiones de los sindicatos al respecto. La propia CES ha adoptado recientemente una resolución en este sentido.

No ha de entenderse lo anterior como dejar de lado la formación de los desocupados y de otros colectivos (jóvenes, mujeres, minorías, etcétera). El interés de CC.OO. por ellos es claro. Nuestra propuesta de un *Plan de Choque de Formación-Empleo*, entendido no sólo como una acción coyuntural, sino con vocación de continuidad. La formación de estos colectivos ha de ir complementada necesariamente con una previa calificación y clasificación de los parados, actualizada permanentemente, con unos servicios eficaces de información y orientación, académica y profesional, y con los necesarios estudios «prospectivos» que detecten con una cier-

A

ta antelación los requerimientos profesionales cuya tendencia de demanda crezca.

Finalmente, cinco puntos que pueden resumir bien nuestras propuestas:

1. Necesidad imperiosa de establecer un sistema único de certificaciones, convalidaciones y homologaciones, desde el punto de vista académico y profesional, entre los procesos formativos reglados y ocupacionales, validando, asimismo, la cualificación adquirida por los trabajadores durante el desarrollo de su actividad laboral.

2. Defensa de una homogeneización y reconocimiento mutuo de las formaciones entre los distintos países de la CEE que faciliten la libre circulación de los trabajadores.

3. Aplicación y desarrollo del art. 140 de la OIT, en la línea de la resolución aprobada por la CES en su VII Congreso.

4. Salvando el nombre (instituto, agencia, ente, etcétera, de las Cualificaciones), es necesario crear una institución pública que realice, de forma estable y permanente, estudios de

B

- «prospectiva» de mercado de trabajo; necesidades de formación y adaptación permanente de la misma; sobre aportaciones económicas del Estado, empresarios y trabajadores destinadas a la formación profesional, que constituyan Fondos Generales (INEM) o Fondos Internos de Formación Sectoriales, etcétera, gestionados tripartitamente o de forma paritaria entre empresas y órganos de representación de los trabajadores en las grandes empresas y de una forma mancomunada en las pequeñas empresas.

5. «Federar» articuladamente la FP y los diferentes organismos (Consejo General de FP, Consejos de FP de CC.AA., institutos o agencias de Cualificaciones, etcétera) que existen o puedan existir, para coordinar y homogeneizar las actuaciones de todo el Estado, respetando en todos ellos la representación tripartita y aumentando esta participación no sólo en cantidad, sino también en calidad, pasando de ser meros órganos consultivos a participar en la ejecución.

## 5. ALGUNAS CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS SOBRE POLÍTICA INDUSTRIAL

### 5.1. Situación industrial y crítica a la orientación desindustrializadora del Gobierno

La creación de empleo más estable y cualificado debe incardinarse en una política de desarrollo industrial y tecnológico que mejore la capacidad y calidad de nuestra estructura productiva. Justamente la opuesta a la que han venido imponiendo los sucesivos gobiernos del PSOE desde 1983.

A lo largo de los últimos diez años, la descentralización y fragmentación del tejido industrial ha modificado seriamente la ubicación sectorial de determinadas actividades, lo que ha conllevado en algunos casos su traslación estadística desde el sector secundario al terciario —especialmente de los denominados servicios industriales—. Aun contando con este dato, el peso específico del sector terciario en la estructura productiva durante este período es excesivo. La perspectiva de futuro es, por tanto, negativa, al tenerla que basar en gran medida en la prestación de un tipo de servicios demasiado vinculado al ciclo económico.

Desde 1986, las deficiencias productivas acumuladas han creado dificultades añadidas al conjunto de la economía, verificándose la incapacidad para abastecer a la propia demanda interna de inversión y de consumo. Ello ha tenido un inmediato efecto negativo, tanto en el mantenimiento del alto grado de paro como en el abultado déficit comercial. Los responsables del área económica del Gobierno lo explican como consecuencia del aumento de la demanda interna, con lo que justifican el recurso continuado a las políticas de ajuste.

Pero *primar el ajuste sobre la demanda agregada como única terapia frente al déficit comercial y a la inflación, además de sacrificar la creación de empleo, no logra más que diferir el problema en el tiempo*. Así, por ejemplo, en 1990 la desaceleración del déficit comercial no se ha debido a un aumento de las exportaciones, sino al menor crecimiento de las importaciones a causa de la imposición de una política monetaria restrictiva.

En resumen, podemos afirmar que en las directrices oficiales sobre la industria se halla una gran parte (decisiva) de las responsabilidades del elevado índice de paro, de la degradación cualitativa del empleo, de los desequilibrios exteriores de nuestra economía y, en definitiva, de nuestra escasa capacidad para competir en mercados internacionales y aun en el mercado nacional. Una política económica obsesionada en

- el ajuste permanente, que mantiene un alto precio del dinero, grava los costes industriales y desincentiva la inversión productiva, estimula la especulación financiera, tolera el fraude fiscal y aboca al debilitamiento de la capacidad y calidad productiva del país es una *política anticompetitiva*.

#### 5.1.1. Ante el reto del Mercado Unico Europeo

La debilidad del tejido productivo español se aprecia en su deficiente articulación interna, en la pequeña dimensión de la inmensa mayoría de sus unidades de producción y la casi nula presencia en sectores básicos de actividad. Estos perfiles de nuestra estructura productiva se hacen más patentes ante la creación del Mercado Unico Europeo en 1993. Mercado en el que las multinacionales aumentarán su protagonismo y las economías de escala jugarán un papel todavía más importante.

En los mercados actuales, sobre todo en los tramos más desarrollados, la variable precio final de producto va perdiendo peso; *el modelo de competencia basado en bajos salarios está prácticamente obsoleto*. La preponderancia se está trasladando a marchas forzadas hacia otras variables como la calidad y diferenciación del producto, junto a la implantación de amplias redes comerciales y técnicas de marketing adecuadas para acceder a un mayor número de mercados.

*Dentro de estas nuevas variables de competencia es indiscutible el papel central que juega la innovación tecnológica*. En España, de espaldas a esta evidencia durante años, al desaparecer las barreras arancelarias con la entrada en la CEE, se pone más al descubierto, si cabe, la obsolescencia del aparato productivo y la debilidad del sistema científico-técnico. El porcentaje de inversión en I+D en 1991 fue del 0,83 del PIB, muy inferior al 2,2 de la media comunitaria. La mayor parte de lo invertido corresponde al presupuesto público, con una bajísima inversión del sector privado, y dentro de éste las compañías transnacionales concentran la mayor parte de las inversiones.

El resultado de la suma de actuaciones en este capítulo es a la vez lógico e inquietante: la tasa de cobertura del comercio tecnológico es inferior al 20 por 100 (más o menos la que teníamos en 1967). Las reiteradas afirmaciones de miembros del Gobierno que declaran que «la mejor política industrial es la que no existe», resumen muy bien la concepción gubernamental al respecto. Sus resultados, lamentablemente, también son gráficos. El sector público empresarial, que mantiene una dimensión no grande

en relación a otros países comunitarios, ha ido disminuyendo en los últimos años, al primar criterios de privatización y pérdida de presencia del sector público bajo objetivos rentabilistas que sólo consideran el beneficio economicista en la cuenta de resultados a corto plazo como medida del nivel de eficiencia.

## 5.2. A modo de propuestas sobre política industrial

Para atajar las verdaderas causas de nuestros desequilibrios económico-industriales, es necesario promover y aplicar desde los poderes públicos una *política industrial activa*, que priorice la creación y ampliación de una estructura productiva solvente, que se pueda mantener en el tiempo. En este sentido, sugerimos a modo orientativo:

— Sin menoscabo de otras actividades, es prioritario *construir un sector secundario fuerte y moderno, intensivo en capital, que eleve sus aportaciones en valor añadido*, pieza fundamental para alcanzar niveles de crecimiento solventes e integrar nuestra economía en el grupo de países avanzados de la Comunidad.

— Es necesario incrementar de forma real las inversiones en *formación bruta de capital, I+D y formación profesional*, a la vez que mejorar los métodos de organización del trabajo.

— La implantación de multinacionales en nuestro país debe estar precedida de *serias negociaciones tendentes a asegurar que las filiales españolas efectúen inversiones en I+D dentro de nuestro territorio y que posteriormente puedan difundirse al tejido productivo español las tecnologías aplicadas*; de tal forma que se garantice una auténtica transferencia tecnológica.

— Es necesario, previo conocimiento de las distintas situaciones sectoriales, desarrollar políticas tecnológicas que, haciendo frente a las limitaciones que impone el mercado, potencien *el desarrollo de sectores de futuro*, a la vez que se implementan aplicaciones que ayuden a preservar, o en caso necesario aumentar, la competitividad de sectores maduros que absorben importantes niveles de población activa. Aunque conjuntamente se desarrollen políticas tendentes a buscar espacios muy concretos en sectores con alta tecnología, no tiene que ser este argumento el objetivo fundamental de la política a desarrollar. Buena parte de las necesidades del aparato productivo español se subsanan accediendo a una tecnología media, más asequible y de la que podemos disponer, que incorpora costes muy inferiores.

— Instrumentar medidas que potencien la agrupación de esfuerzos de las empresas existentes para superar la rémora que implica su reducido tamaño unitario. De esta manera, se ob-

tendrán economías de escala que permitan competir en mejores condiciones con las empresas foráneas. Estas colaboraciones no tienen por qué ser obligatoriamente fusiones, sino que se pueden plasmar en acuerdos de colaboración permanente que permitan afrontar objetivos comunes, que requieren incorporar inversiones que desbordan individualmente a las empresas. La suma de esfuerzos del sector privado y del público sería la mejor forma de lograr este objetivo. Pero habida cuenta de la pasividad demostrada por el patronato privado, debería ser el sector público quien avanzase en el sentido propuesto (no puede dejarse en manos de las organizaciones privadas el futuro de más del 70 por 100 del tejido industrial del país).

— La colaboración entre los diferentes sectores de la economía española, a fin de asegurar el suministro de una parte de las actuales y futuras necesidades de bienes de equipo, elevaría la presencia en un sector estratégico y contrarrestaría la fuerte presión que ejerce este segmento de la demanda sobre el déficit comercial.

— La política industrial horizontal, que es la única que dice estar dispuesto a impulsar el Gobierno, *ni es la adecuada* (los resultados son elocuentes al respecto, además de los fuertes desequilibrios originados entre las diferentes regiones), *ni debe ser la única*. El esfuerzo sectorial, aun dentro de las limitaciones impuestas por la CEE, es ineludible y debe pasar al menos por la instrumentación de un conjunto de medidas que garanticen la viabilidad de la actividad y el empleo a medio plazo, dentro del marco global de actuación fijado para el conjunto de la economía.

— El sector público tiene que cumplir un importante papel, tanto a través de la utilización de los programas de gasto vía PGE como de la actuación directa mediante el sector público empresarial financiero y no financiero. Debe ayudar a disminuir deficiencias estructurales en distintos apartados de la estructura productiva: invirtiendo él mismo y colaborando en la canalización de inversiones hacia sectores con futuro; generando tejido industrial en segmentos de manifiesta debilidad, sobre todo en los que se requieren elevadas inversiones iniciales en tecnología y equipos; aumentando la concurrencia en los mercados con el fin de elevar el nivel de competencia, especialmente en sectores fuertemente oligopolizados; potenciando la política tecnológica con mayores inversiones en I+D, complementada con recursos destinados al sector privado, siempre que se supedite a los ejes de una nueva política industrial previamente configurada; garantizando la difusión de la tecnología en la mayor parte del proceso productivo, especialmente entre las pequeñas y medianas empresas.

### 5.3. Política energética

La economía española no ofrece los niveles mínimos de competitividad en el uso de la energía. Entre 1973 y 1989, la relación entre el consumo de energía final y el Producto Nacional Bruto (PNB) ha aumentado un 3 por 100 en la economía española; en el mismo período nuestros competidores de la CEE la han reducido un 20 por 100.

La política energética es una de las intervenciones estratégicas en materia industrial. La evidente ineficacia en el uso de la energía del aparato económico español obliga a incorporar con carácter prioritario el ahorro energético, a los criterios hasta ahora considerados en política energética —garantía de suministro y diversificación de recursos energéticos.

El ahorro energético debe convertirse en una parte fundamental de la estrategia a implantar para mejorar la competitividad del aparato industrial español, conjugando simultáneamente la mejora de la balanza comercial. La energía supone en la actualidad más de un 11 por 100 del total de las importaciones medidas en pesetas, porcentaje que se elevaría al efectuar la medición en dólares, ya que la incidencia de los precios del petróleo y el tipo de cambio han actuado en favor de una reducción de la factura energética.

Este reto para la política económica española es decisivo, ya que el conjunto de la CEE se plantea como objetivo la mejora en un 20 por 100 adicional en 1995. Para mantener simplemente el diferencial, sería necesario que la economía española mejore en el período 1991-95 su nivel de eficiencia en el uso de la energía en un porcentaje al menos similar al obtenido por el resto de la Comunidad en el anterior período (20 por 100).

Ello no obsta para que la CS de CC.OO. reitera su ya conocida posición ante la energía nuclear, pronunciándose por la consolidación de la moratoria nuclear, en la tendencia a la sustitución paulatina de esta energía por energías alternativas.

### 5.4. Participación sindical en los procesos de innovación industrial y tecnológica

La modificación del trabajo y el impacto sobre el empleo que produce la remodelación industrial en empresas, sectores o en todo un territorio son de tal envergadura y proyección en el tiempo que requieren de la máxima atención sindical. En el IV Congreso apuntábamos algunas pautas concretas de participación sindical y asumimos el compromiso de estructurar confederalmente este frente de trabajo específico.

- El trabajo sindical generado en este período, el avance de CC.OO. en determinados procesos de reconversión en empresas y sectores, la mayor dedicación de importantes organizaciones territoriales a los problemas de deslocalización industrial en unos casos y de desmantelamiento de industrias básicas en otros, dan buena cuenta del acierto del IV Congreso al señalar esta tarea como una de las más importantes y al decidir la creación de las Secretarías de Política Industrial.

- No obstante, la problemática industrial de nuestro país es suficientemente grave y compleja como para autocomplacernos con una experiencia sindical que, aun positiva, no puede por menos que ser todavía insuficiente. Es conveniente insistir de nuevo, y con más fuerza que en el anterior congreso, en la urgencia de *ampliar el campo de los derechos sindicales* en todo lo concerniente a la información y participación de los representantes de los trabajadores (Secciones Sindicales y Comités de Empresa). Reivindicación que hemos de llevar desde la empresa hasta las esferas institucionales, exigiendo la adecuación de nuevos derechos a la información acorde con los procesos de innovación industrial, como de hecho ha logrado el movimiento sindical en otros países europeos y como propugna el Comité Económico Social de la CEE.

- Pero lo anterior exige a su vez del sindicato un mayor esfuerzo de formación y de articulación político-organizativa. En este sentido se han incluido ya programas específicos de formación sobre Nuevas Tecnologías en el Plan Confederal de Formación. En cuanto a la propia articulación, debemos progresar bastante más: desde la integración de experiencias que deben dejar de ser dispersas para conformar una base de trabajo común a todas las organizaciones confederadas, hasta una mayor imbricación de los retos tecnológicos en los procesos negociados en los distintos ámbitos, de empresa, sectorial, territorial o confederal.

- En la medida que avanzan y confluyen tres procesos: la internacionalización de la economía, en la que la producción tecnológica es uno de los más importantes instrumentos de poder (si no el más) en la redistribución del empleo y los mercados; la puesta en marcha del Mercado Unico ante el que los grupos transnacionales están desplegando una intensa batalla para prefigurar las cuotas de mercado en los sectores productivos de mayor futuro y la penosa pasividad industrial del Gobierno, del sector público y del privado, que tiene como consecuencia la mayor dependencia de nuestra industria, la adecuación organizativa y sindical es más imperiosa. Así, todas las propuestas ya formuladas en el anterior congreso, como la de *constituir en Secciones Sindicales y Comités las Comisiones de Tecnología*

*y Organización del Trabajo, y la vertebración de las Secretarías de Política Industrial en federaciones de industria y organizaciones territoriales que vean la conveniencia, debe ser una tarea a concluir en el inmediato futuro.*

### 5.5. La acción sindical y el medio ambiente

El actual sistema social de producción capitalista destruye, de forma en muchos casos irreversible, la salud y la base natural de la actividad humana. Sin duda alguna, la crisis ecológica se constituye en uno de los síntomas dominantes de la actual crisis del sistema capitalista. La evidente imposibilidad para extender al conjunto del planeta, los niveles de explotación de los recursos naturales del sistema social y económico del capitalismo, supone la constatación de la necesidad de un cambio profundo en el sistema económico industrial y una simultánea transformación de los modelos sociales que lo sustentan.

La estrategia del crecimiento cualitativo, tal y como se entiende en el seno de la Confederación Europea de Sindicatos, reclama la planificación participada por los trabajadores y sus sindicatos, en la que el principio de prevención ha de tener prioridad absoluta. El bienestar económico de las generaciones futuras de trabajadores está en juego en cada una de las decisiones económicas y sociales que hoy tomemos.

La planificación medioambiental ha de incorporar una gestión previsoras del empleo que consiga que las consecuencias de las transformaciones productivas que han de tener un plan con plazos concretos sean socialmente aceptables para los trabajadores. Para todos aquellos casos en que sea imposible identificar el causante, así como para resolver el dilema entre empleo y medioambiente en aquellas empresas o sectores de alta agresión ambiental, será necesario crear un fondo de saneamiento industrial con dotación de las empresas, el Estado, y la Comunidad Económica Europea.

Frecuentemente, suelen ser las mismas sustancias las que provocan la destrucción del medio ambiente, y la agresión a la salud, por ello es preciso introducir los derechos de participación y consulta obligatorios en todos los niveles, siendo deseable la reforma del Estatuto de los Trabajadores y la creación de delegados medioambientales en las empresas de más de 50 trabajadores, a los que las direcciones de las empresas y las autoridades públicas deberán consultar en caso de: sustitución de sustancias y productos contaminantes —así como reconocidos internacionalmente—, en cambios en los procesos productivos y cierres de empresas por causas medioambientales. La negociación colectiva promoverá la figura de los delegados ambientales de sector para todas aquellas empresas de pequeña y mediana dimensión.

La CS de CC.OO. considera imprescindible que la solidaridad con el tercer mundo alcance a todos sus aspectos medioambientales y considera rechazable todo tipo de conductas que trasladan sustancias prohibidas o procesos productivos peligrosos al tercer mundo. En esta perspectiva internacionalista de la solidaridad es imprescindible la mejora en los usos energéticos de nuestra economía, reclamando la potenciación del transporte público y el apoyo a las fuentes de mayor nivel de regeneración.

Siendo conscientes del poder —sobre la clase trabajadora— de los discursos dominantes, la CS de CC.OO. considera prioritaria la formación profesional y continuada de los trabajadores en materia de medio ambiente y dedicará todos sus esfuerzos para que la Formación Profesional Reglada y Ocupacional incluya en su temario las nuevas tecnologías medioambientales.

Una más precisa y correcta aplicación de estos criterios de política sindical exigirá su desarrollo a nivel sectorial por nuestras Federaciones, así como la oportunidad de crear ámbitos organizativos e institucionales que faciliten la elaboración diaria y precisa de acción sindical en los conflictos y estrategias medioambientales.

## 6. LA NEGOCIACION COLECTIVA

### 6.1. Introducción

El derecho a la negociación es a la vez cristalización e instrumento fundamental de otros muchos derechos. Es la resultante de la lucha de los trabajadores por el derecho a organizarse colectivamente y, como sujeto colectivo reconocido, a tutelarse sus propias condiciones de trabajo, determinantes de las condiciones de vida. El logro de tal derecho fue básico en la configuración de las sociedades en la era industrial y es un permanente impulso de democracia.

También es el medio para transformar aspiraciones individuales en reivindicaciones de conjunto, en disputa por el reparto del producto y por el equilibrio en cada momento de la relación entre capital y trabajo, base del modo de producción. Por tanto, la negociación es generadora de nuevos derechos. Pero ni es un derecho estático ni un simple acumulador que suma nuevos derechos a los viejos.

*O la negociación sirve de vínculo entre más amplios colectivos en su diversidad cambiante o se anquilosa y se pierde como derecho histórico, incapaz de materializar la tensión representativa de una clase que renueva su composición al calor de los cambios productivos, sociales o culturales. Y que precisamente por ello sólo puede avanzar sintetizando (que no es una suma lineal) anteriores derechos adquiridos con nuevas aspiraciones y necesidades en cada nueva situación.*

Y, en consecuencia, es un derecho que exige la legitimación a cada instante de quien negocia en nombre de los representados. Legitimación representativa que aun siendo formal por haberla recibido democráticamente mediante elecciones u otros mecanismos de participación, no es suficiente. La legitimidad representativa añade a la anterior condición necesaria la de abrir cauce ascendente a la solidaridad (como nexo en la diversidad y antídoto de la dispersión individualizante) y a la síntesis reivindicativa.

No es necesario abundar o repetir lo que ya hemos tratado en una parte anterior de este documento en relación a las fuertes presiones socio-económicas e incluso ideológicas que intentan la desagregación del trabajo dependiente, la prevalencia del individualismo sobre lo colectivo y la desvertebración social que tiene en su punto de mira al sindicalismo de clase y representativo, para comprender que estas consideraciones previas no por sabidas son menos necesarias de tenerlas en cuenta en este preciso momento histórico.

Para más abundamiento, una rápida mirada a la evolución de la negociación colectiva en el último período, nos situará mejor para trazar algunas líneas de trabajo para el futuro próximo.

Entre 1987 y 1990 el empleo asalariado total ha crecido en un 16 por 100; sin embargo, el número de trabajadores acogidos a convenio sólo ha aumentado un 3,5 por 100. En la actualidad, se calcula en un 25 por 100 la población asalariada sin convenio (hay sectores, como el terciario, en el que sólo el 50,1 por 100 de los trabajadores tienen convenio).

El número de convenios, no obstante, ha seguido aumentando..., pero, ¿cómo ha sido ese incremento? En 1978 había 1.678 convenios y en el 86 ya rondaban los 4.000; fundamentalmente crecieron los de empresa. Entre el 87 y el 90 el impulso se ha amortiguado mucho, de 4.112 a 4.376, pero los de empresa han seguido aumentando de 2.817 a 3.091, mientras que los de sector han disminuido en 10 (de 1.295 a 1.285) y, no obstante, los de empresa han cubierto a menos trabajadores en el 90 que en el 87 (1.106.500 trabajadores en el 87 por 1.051.600 en el 90) y los de sector, disminuyendo el número de convenios, han dado cobertura a unos 200.000 trabajadores más que en el 87 (de 5.761.200 en aquel año a 5.975.000 en el 90).

A la vista de estos datos, se imponen dos primeras reflexiones:

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), sino 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.

### 6.2. Por una estructura más racional, para una articulación más eficaz y mayor riqueza de los convenios

La consolidación de nuevos convenios en mayor número, no ha sido una concesión graciosamente otorgada por los patronos, sino fruto del empuje sindical y de la lucha de los trabajadores. Pero no conviene olvidar que los empresarios también reaccionan ante cada nueva conquista de los trabajadores, tratando de eliminarlas directamente, si pueden, o bien intentando su depreciación con todos los medios a su alcance. Y el soporte legislativo, económico y aun político que les brinda el gobierno en materia de mercado de trabajo es un medio muy poderoso para contrarrestar los avances de los trabajadores.

Conscientes de ello, nuestra obligación es

reaccionar también frente a las estrategias patronales y gubernamentales, adoptando una mayor iniciativa para no caer en simples actitudes defensivas.

Por el momento *parece claro que la proliferación cuantitativa de convenios colectivos no sólo no es condición suficiente de racionalidad, sino que puede ser contradictoria con la calidad de la negociación colectiva globalmente considerada y a la vez dificultar su articulación y ralentizar su avance en cuanto a contenidos.* Los tres objetivos están profundamente interrelacionados.

Sin renunciar gratuitamente a ninguno de los ámbitos contractuales configurado en los últimos años, deberíamos esforzarnos en *disputar de manera decidida la estructuración de la negociación colectiva* y paulatinamente ir racionalizando los diferentes espacios negociales sin apriorismos que pueden conducir a peligrosas aventuras, y sin conservadurismos a ultranza que quiebren la perspectiva global.

Así pues, el objetivo que debería centrar preferentemente nuestra atención en la próxima etapa es la estructura de la negociación.

#### 6.2.1. Estructura de la negociación

No es posible, ni se pretende, definir un modelo único de estructura y articulación contractual, ya que probablemente se estrellaría en la práctica ante una realidad tan heterogénea y desarticulada como es la propia estructura productiva de nuestro país.

En cambio, sí es necesario exponer criterios generales que induzcan a un debate más concreto en cada rama acerca de la mayor racionalización de su estructura de negociación.

Pero en ningún caso aceptar por inercia la existente como si fuese una condición dada, fruto del determinismo de factores (productivos, industriales, legislativos, etcétera), que se escapan al movimiento sindical. En evitar que se «escape» y *en determinar la estructura de la negociación consiste el primer reto sindical. En dotarnos a su vez de la organización interna que nos coloque a la ofensiva imprescindible para este reto, reside un deber sindical que abordaremos en la parte organizativa de este documento.*

*Y en la unidad sindical, tanto en la elaboración como en la defensa de las propuestas, en cada rama o sector, está la clave decisiva.*

#### *La negociación colectiva en el marco europeo*

Como ya se ha señalado, la CS de CC.OO. ha participado plenamente en la decisión apro-

bada por la CES de constituir una estructura de rama supranacional con base en los Comités Sindicales, tomando la iniciativa de abrir marcos de contratación colectiva a nivel europeo en empresas y sectores como una de las vías para impulsar la cohesión social junto a la cohesión económica en el Mercado Único. Los objetivos básicos a cubrir en este ámbito, sugeridos por la CES, son, entre otros: la creación y estabilidad en el empleo; la mayor participación sindical en la remodelación industrial; la mejora de las condiciones de trabajo; la reducción de la jornada en un proceso armonizador hasta las treinta y cinco horas semanales; la extensión del derecho a la negociación colectiva a todos los trabajadores del sector privado y del sector público; la salud laboral y los principales parámetros de la política salarial.

La realización de esta perspectiva sindical europea depende en gran medida de su asunción en la práctica y de la estrategia sindical de todos y cada uno de los sindicatos integrantes del movimiento sindical europeo. Por consiguiente, las organizaciones de la CS de CC.OO. deberemos incorporarla como referencia permanente en nuestra acción sindical.

#### *Avance hacia convenios estatales de sector*

Si anteriormente hemos apuntado la necesidad de avanzar hacia la negociación de ámbito supranacional, la armonización de las condiciones de trabajo en una misma empresa de ámbito estatal con diferentes centros de trabajo o las de un mismo sector, e incluso en subsectores con entidad suficiente, parece obligado.

Convenios estatales que, sin ser un objetivo en sí mismos, como no lo es ningún convenio colectivo, sean la referencia de todos los trabajadores del ramo o sector y, por tanto, la defensa de las reivindicaciones que en él se negocien sea motivo de movilización para el conjunto de los trabajadores. Por ello, su contenido no puede representar pasos hacia atrás en las actuales condiciones de trabajo de sectores o colectivos afectados por el convenio estatal.

Si bien uno de los objetivos para avanzar hacia convenios estatales de rama o sector es el de superar la actual disgregación de la negociación colectiva, que debilita a la mayoría de los trabajadores, a la vez que dificulta desarrollar aspectos esenciales de la negociación colectiva por lo fragmentado de los actuales ámbitos de negociación en algunos ramos de la producción y los servicios, el contenido de éstos en la mayoría de los sectores no puede cerrar ni agotar toda la negociación en este ámbito estatal.

*Por la sustitución de las ordenanzas laborales*

La insistente pretensión del Gobierno y los empresarios por derogar administrativamente las Ordenanzas Laborales y la falta de unidad sindical en este punto, que ha desembocado en la firma por UGT de convenios marco de eficacia limitada sustitutorios de las Ordenanzas, han provocado una legítima oposición de CC.OO. a unos y otros procedimientos. Lo que en ningún caso debe confundirse con que nuestro sindicato se niegue por principio a la superación de las Ordenanzas Laborales. Al contrario, *la CS de CC.OO. es la más interesada en proceder a la supresión de una reglamentación laboral establecida bajo el franquismo* (la mayoría son de principios de los 70, pero algunas datan de 1947) que partían del principio de considerar «la organización del trabajo potestad exclusiva de la dirección de la empresa». Por otra parte, el esquema categorial y las actividades que regulan poco o nada tienen que ver ya con la realidad actual.

Afortunadamente, el acuerdo alcanzado con UGT en el marco de la Iniciativa Sindical de Progreso resuelve uno de los mayores inconvenientes para propiciar un adecuado proceso de sustitución bajo la dirección del movimiento sindical: el asegurar que cada proceso desemboque en convenios marco de eficacia general.

En todo caso, será una de las tareas importantes en el inmediato futuro, en orden a fortalecer, estructurar y articular mejor la negociación colectiva. *Hemos de ser conscientes de que aplazar indefinidamente este objetivo, ya sea por temor, pasividad o debilidad estructural de los sindicatos, sólo puede conducir a que sean los empresarios o el Gobierno quienes, por unos mecanismos u otros, vayan derogando las Ordenanzas, y experiencias tenemos de introducción de espectros de flexibilización laboral, de movilidad funcional o de organización del trabajo en la línea reivindicada por la patronal.* En este terreno cabe perfectamente el conocido aforismo de «sin prisas, pero sin pausas».

Aunque la sustitución de las Ordenanzas puede ser un punto de partida para conformar el convenio estatal, es conveniente tener en cuenta que dados los rasgos apuntados anteriormente (obsolescencia en organización del trabajo y desajuste con las actividades a regular en esta nueva etapa), deben evitarse *traslaciones mecánicas de la Ordenanza al convenio y que es básico comenzar por un análisis actual del proceso productivo*, ya que no tienen por qué coincidir los ámbitos, y puede darse que un convenio sustituya varias Ordenanzas o, al revés, que una Ordenanza pueda ser sustituida por varios convenios.

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.

*6.2.1.1. El convenio de empresa: Por su articulación gradual con el de sector*

No es casual que abordemos el convenio de empresa a continuación del estatal sectorial y/o subsectorial. Ambos son por abajo y por arriba los eslabones delimitadores de la estructura de la negociación y los fundamentales en todo proyecto de racionalización y articulación contractual. En ambos tenemos que centrar la mayor dedicación e iniciativa.

En los sectoriales, el esfuerzo obedece a su escasa implantación todavía, siendo imprescindible su generalización si queremos que «no haya ningún trabajador sin convenio», ya que en nuestro país, con un 98 por 100 de empresas con menos de 50 trabajadores que agrupan a casi el 53 por 100 de los asalariados, no hay otra forma de cubrir aquel objetivo.

En los de empresa, porque su abundante cantidad, sin lograr su incardinación con ámbitos sectoriales, puede ir empobreciendo sus contenidos por los límites naturales de una perspectiva que termina en las paredes de la fábrica, cuando no generarse tendencias corporativas e insolidarias.

Y precisamente 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 las 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.*

Para lo primero es urgente ir creando mayores vínculos entre el sindicato en la empresa y la estructura federal; estimular la participación de las secciones sindicales de las grandes empresas en la elaboración y en la negociación de los convenios de sector; revitalizar los cauces de información sectorial a los delegados, Comités y trabajadores de las empresas con convenio propio; generar, en suma, una mayor tensión hacia el convenio estatal entre los trabajadores de estas empresas, cuya movilización hasta lograr su inserción en el convenio estatal supondría un salto cualitativo de solidaridad, de lucha sindical y de garantía en la consecución de un mejor convenio.

De lo anterior se desprendería un extraordinario enriquecimiento del convenio de empresa, puesto que una vez resueltos positivamente los criterios marco en determinadas materias (contratación, estructura salarial, distribución de jornada, grupos profesionales, sistemas de promoción, derechos básicos de distinto tipo, etcétera) es en la empresa donde los temas fundamentales que afectan a la relación contractual pueden ser tratados en detalle con rigor y profundidad: el empleo, la formación, las condiciones de trabajo, la política de inversiones, la situación productiva y la competitividad de la empresa, una política salarial con más referentes que la evolución inflacionaria estrictamente, planes de seguridad y salud laboral, ampliación de derechos sindicales, etcétera.

#### 6.2.1.2. Convenios provinciales

Tal vez sea éste el ámbito de negociación que más sufre las consecuencias de la estructura y escasa articulación actuales de la negociación colectiva. Salvo excepciones, como las del sector de la madera o la construcción, donde el convenio provincial conserva un vigor considerable, la tendencia de los últimos años está siendo la inversa en una buena parte de los sectores, sobre todo en los industriales.

Sin embargo, es un ámbito que no podemos dejar que desaparezca por «muerte natural». En el terreno de la negociación no hay fallecimientos que no se provoquen por acción u omisión, ni desaparición neutral de ámbitos, siempre favorecen a alguna de las partes.

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 superación de diferencias injustificadas y discriminatorias entre trabajadores de unas zonas u otras del país.

Teniendo en cuenta la nueva realidad que configura el Estado de las autonomías, en determinados sectores con gran dispersión y desigualdad en las condiciones laborales puede contemplarse la posibilidad de avance hacia *convenios de nacionalidad y región*.

#### 6.2.1.3. Por un marco de negociación en el sector público

*Paradójicamente, hemos logrado con más celeridad el derecho a la negociación de los empleados de las Administraciones que avanzan hacia un marco más coherente de relaciones laborales y de negociación colectiva en el conjunto de empresas del sector público.*

*El derecho a la negociación de los empleados públicos, conquistado en las negociaciones de la PSP en enero de 1990, ha sido valorado y analizado en nuestro sindicato como uno de los avances socio-laborales y democráticos más importantes de toda la etapa democrática reciente de nuestro país. No es cuestión, por tanto, de repetir aquí dichas valoraciones; simplemente reiterar que la consolidación y desarrollo de ese derecho en orden a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y a reformar democráticamente las Administraciones públicas, pasa por el planteamiento unitario que en este sentido han suscrito las correspondientes Federaciones del Área Pública de UGT y de CC.OO.*

*En cuanto a las empresas del sector público, queda muy bien resumida la posición de CC.OO. con el también acuerdo unitario apuntado en el ISP: «Negociación de un acuerdo en el ámbito de la empresa pública, consolidando su papel estratégico, fijando un marco avanzado de relaciones laborales, racionalizando la negociación colectiva y redundando en la mejora de la calidad de los servicios».*

#### 6.2.1.4. Articulación (apuntes finales)

*Hasta aquí nos hemos referido suficientemente a la articulación contractual como para extraer una idea clara de nuestras ideas al respecto. No obstante, a modo de consideraciones finales, convendría subrayar que con ello pretendemos:*

— *Establecer un sistema de negociación que evite los compartimentos estancos entre ámbitos contractuales y que logre fundir un nivel de unificación de condiciones de trabajo suficiente, con la necesaria diversificación de la negociación que represente a todos los trabajadores, y con la máxima participación de éstos en la negociación colectiva.*

*Desde esta propuesta general, han de ser las federaciones quienes la concreten y desarrollen con adecuación a sus particularidades productivas, sindicales, etcétera, tanto las vigencias razonables de cada ámbito, como la selección de los contenidos o materias a negociar y el grado de interrelación de estos contenidos con los diferentes ámbitos.*

### 6.2.2. *Algunas medidas y consideraciones complementarias para el reforzamiento de la negociación colectiva*

#### *Adhesión y extensión de convenios colectivos*

Existen colectivos o grupos de trabajadores que tienen graves dificultades en orden a poder negociar sus condiciones de trabajo, bien porque no existan partes legitimadas conforme establece el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, o porque se producen otras circunstancias que impiden el libre desarrollo de la negociación.

Ante situaciones de este tipo cabe combinar, de un lado, respuestas legislativas que garanticen la cobertura necesaria e impidan la generación de varias normativas con la consiguiente desprotección e inseguridad jurídica que ello acarrea al trabajador y, de otro, respuestas de naturaleza sindical en la propia negociación colectiva.

En cuanto a las primeras, pueden desarrollarse a partir del artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la *adhesión a un convenio* cuando así lo decidan las partes de mutuo acuerdo, y del 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 572/1982, que desarrolla la *extensión* de convenios en vigor a otras unidades negociables, facultad reservada a la Administración. Para ambos supuestos, la Secretaría de Acción Sindical y el Gabinete Jurídico Confederales han elaborado un valioso y útil compendio de propuestas que, basado en la jurisprudencia y atendiendo al objetivo sindical arriba planteado, pueden contribuir a la solución jurídico-sindical de estas situaciones y a promover un mejor desarrollo legislativo.

#### *Organismos no jurisdiccionales de conciliación, mediación y arbitraje*

En el desarrollo del principio de autonomía de las partes, es conveniente que el sindicato propicie acuerdos para regular la creación de los organismos no jurisdiccionales (a nivel estatal y en las CC.AA. que tengan las oportunas competencias transferidas) que frenen la excesiva judicialización de conflictos *individuales* y *colectivos* (lo que beneficiaría sobre todo a los trabajadores) y que supongan además una intervención más activa de sindicatos y patronales en la solución de dichos conflictos.

Para CC.OO. es imprescindible que en todo acuerdo sobre estos procedimientos esté comprendida la solución de conflictos *individuales*, ya que los litigios sobre este tipo de problemas son los que más perjuicio ocasionan al trabajador/a, entre otras muchas razones por la larga duración que lleva aparejada la solución judi-

cial. El especial énfasis que ponemos en este punto se explica con un solo dato: más del 70 por 100 de los conflictos laborales son de carácter individual y afectan principalmente a los trabajadores de las pequeñas empresas, que generalmente son los más desprotegidos.

Al igual que en el apartado anterior, el conjunto de las organizaciones confederadas se guiarán por los criterios normativos elaborados por la Secretaría Confederal de Acción Sindical.

#### *Evitar los convenios franja y la individualización de las relaciones laborales*

Una de las tentativas patronales contra el poder contractual del sindicato es el «convenio franja» y las exclusiones de convenio.

Hacer frente a estas regresiones contractuales exige del sindicato una mayor flexibilidad para ser capaces de integrar solidariamente las inquietudes y legítimas aspiraciones de técnicos, profesionales y cuadros y con ello lograr su encuadramiento sindical.

Mención aparte merecen aquellos colectivos más desprotegidos sobre los que se cebe la discriminación y la precariedad laboral, como mujeres, jóvenes y trabajadores eventuales en general. La reflexión, el análisis y la práctica totalidad de nuestras propuestas sindicales en todos los apartados de este documento congresual giran en torno a las políticas socio-económicas que causan esta marginalidad y desde nuestra concepción de la solidaridad hasta la última de nuestras líneas de acción sindical están dirigidas a combatir las políticas que la causan y a paliar en lo inmediato sus efectos sobre las trabajadoras y los trabajadores en general.

#### *Participación del conjunto del sindicato con los trabajadores en la negociación colectiva*

Es irrenunciable para CC.OO. reducir el poder decisorio de las patronales en todas las materias que afectan a los trabajadores, mediante la creciente participación de éstos en tres grandes apartados: información y negociación, órganos de participación y formación.

— Información en todos los campos, desde las modificaciones en proyecto de las condiciones de trabajo hasta los supuestos de incorporación de contratistas y subcontratistas, pasando por la introducción de nuevas tecnologías o la evolución económica de la empresa.

— Organos de participación efectiva en Consejos de Administración de empresas públicas y privadas, y creación de comisiones paritarias o mixtas según aborden el seguimiento de actuaciones discriminatorias o la incorporación de innovaciones tecnológicas.

— Derecho a la Formación Profesional en los

términos expuestos en el capítulo de esta ponencia referido al empleo.

Todo ello debe ir conformando un nuevo y más amplio espectro de derechos sindicales.

### *Convenios de eficacia limitada*

Una de las distorsiones más graves de la negociación colectiva es el llamado «convenio de eficacia limitada» materializando en nuestro país en los períodos de mayor división sindical.

*Hoy, ni las relaciones en el movimiento sindical están marcadas por la división, sino por la unidad, ni estos acuerdos tienen parangón en ningún país europeo prácticamente.*

Creemos, por tanto, que ha llegado el momento de plantearse desde la unidad, mirando al futuro inmediato en función de los intereses de los trabajadores y de los sindicatos representativos, *afrentar de común acuerdo la erradicación de tales prácticas, que, además de dividir, discriminan y enfrentan a los trabajadores entre sí*, de una misma empresa o rama de actividad.

### 6.2.3. *Contenidos de la negociación*

La definición de plataformas concretas de negociación corresponde a los ámbitos más cercanos a la realidad que se intenta regular: federaciones, sindicatos regionales o secciones sindicales de empresa. Estas plataformas han de hacerse globalizando todas las reivindicaciones, de tal manera que el salario sea una más.

En coherencia con lo anterior, nos limitaremos aquí a indicar los puntos que consideramos más sobresalientes de cada materia objeto de negociación:

1. *Empleo y contratación*: Debe ser la reivindicación prioritaria de CC.OO., dadas las altas tasas de paro y de precarización.

Atenderemos en toda negociación y a todos los niveles, al doble objetivo de creación de más y mejor empleo, con medidas para un reparto más justo del trabajo y unas mejores condiciones laborales.

2. *Jornada y horarios*: Revalidamos nuestro compromiso de avanzar hacia las 35 horas semanales. Pondremos especial empeño en vincular todo tipo de turnicidad y sistemas de rotación con reducciones específicas de la jornada laboral.

3. *Política salarial*: El objetivo de CC.OO. es la mejora global del poder adquisitivo de los trabajadores en activo, de los parados y de los pensionistas.

\* Consideramos imprescindibles las cláusulas de revisión que garanticen las subidas salariales pactadas durante todo el período de su vigencia.

\* Seremos intransigentes ante cualquier dis-

criminación salarial por razones de sexo, edad, raza o tipo de contrato.

\* La CS de CC.OO. defenderá la garantía de una vida digna en la jubilación, para lo que, entre otras medidas, propiciará la constitución de fondos de pensiones que complementen las que perciban de la Seguridad Social.

\* Exigiremos que la fijación del IPC y su cálculo se ajusten a lo que es el consumo medio de los ciudadanos, así como su elaboración con la participación de los sindicatos.

\* La base de cálculo para referenciar el objetivo salarial o reivindicar será la tasa media interanual de inflación.

### 6.2.3.1. *Seguridad y salud laboral*

Si colocamos al final este contenido esencial de la negociación colectiva, no es porque le demos una menor importancia, sino por todo lo contrario, para darle una mayor relevancia, lo que exige que nos extendamos algo más que en los anteriores.

Es necesario que la Confederación se dote de una estrategia para abordar la defensa de la salud de los trabajadores y el medio ambiente.

Esta estrategia pasa por tres niveles de actuación:

a) *Contenidos básicos de la negociación colectiva y la acción sindical.*

Las líneas básicas de cualquier proyecto de acción sindical deben comprender aspectos ligados a la organización del trabajo y sistemas productivos; por ejemplo:

— Exigencia de planes de salud y seguridad integral que impliquen o contemplen la prevención o eliminación de riesgo en origen en los proyectos de diseño, de instalación industrial y ejecución del trabajo.

— Articulación y coordinación en las empresas de los departamentos de investigación con los de producción, servicios médicos de empresa y órganos de participación de los trabajadores, Comités de Seguridad y Salud o Comités de Empresa. El objetivo es claro: la prevención de los riesgos laborales debe ser un objetivo de toda la empresa.

— Inclusión de la formación preventiva dentro de los planes de formación y reciclajes profesionales. Está demostrado que una formación preventiva dentro de los contenidos formativos redundará en mayor conocimiento y dominio de la profesionalidad, y, al revés, una mayor cualificación profesional en los aspectos teóricos y prácticos permite la ejecución del trabajo y/o función con mayores niveles de seguridad.

— Exigencia, en términos generales, de que en los cambios sustanciales del puesto de trabajo, incorporación de nuevos trabajadores al

mercado de trabajo y en las movilidades funcionales se establezcan períodos de adaptación, junto a personas experimentadas, para evitar los riesgos sorpresa en los procesos naturales de trabajo.

b) La acción sindical en el territorio.

Un punto estratégico irrenunciable para abordar las condiciones de trabajo en las PYMES es la figura del delegado sindical territorial contemplado en la PSP.

Por otra parte, la posible contradicción de intereses trabajador-ciudadano ha de abordarse desde estructuras territoriales, de común acuerdo con las federales, como se apunta en el apartado referido a Medio Ambiente.

c) Otros elementos del proyecto estratégico:

— Política institucional. Coordinar todos los flujos informativos de las distintas instituciones y hacer una propuesta de reforma institucional y administrativa, para una correcta coordinación de las distintas Administraciones con competencias.

— Formación sindical. Unificación de contenidos y metodologías. Interacción dialéctica con las nuevas técnicas preventivas y pedagogías formativas. Articulación de los dos niveles básicos y de formación en el plano horizontal y vertical: formación básica sobre temáticas y riesgos específicos, respectivamente.

— Relaciones internacionales. Responder de manera adecuada a las exigencias y demandas de intervención y presencia en los ámbitos científicos e institucionales, a nivel estatal, de la CEE, CES y otros foros internacionales.

— Impulsión y coordinación de campañas sobre riesgos específicos: cáncer ocupacional, ruido, estrés, plaguicidas, etcétera, y aquellos que puedan afectar a la función reproductora o a los procesos de gestación, involucrando en ellas a las patronales, a la Administración e instituciones.

— Coordinación, orientación y planes de trabajo en los distintos órganos de participación institucional a nivel estatal, autonómico, provincial y de la CEE.

En este terreno, la CES ha diseñado un amplio programa de acciones, iniciativas y actividades con ocasión de la declaración del año 1992 «Año europeo por la salud y la seguridad», aprobada por el Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales. Entre las iniciativas sindicales destaca por su simbolismo la edición de un «Pasaporte europeo por la salud, la seguridad y la higiene en los centros de trabajo».

— Ampliar el frente de atención y asesoramiento para la acción sindical en la empresa, con el objetivo de: incrementar la información y formación de los delegados y comités de empresa, mejorar sus planes de intervención y participación para la mejora de las condiciones de trabajo, así como trasvasar experiencias de una empresa a otra, de un sector a otro.

*Propuesta organizativa*

Hacer frente a las nuevas demandas y exigencias en las líneas estratégicas marcadas en el punto anterior requiere un replanteamiento de la estructura organizativa de la salud laboral en el propio sindicato.

Lógicamente, la alternativa organizativa estará en función del marco organizativo global de CC.OO. y podrá, por tanto, adquirir distintas formulaciones en lo concreto. Sin embargo, debería ser capaz de dar solución a las siguientes exigencias:

a) Asegurar la presencia de la salud laboral en la vida regular del sindicato a todos los niveles, de forma que la política sindical se integre con normalidad en los procesos de toma de decisiones sindicales y pueda llevarse a la práctica coordinadamente a través de la propia estructura.

b) Integrar definitivamente la política sindical en materia de salud laboral con la de medio ambiente.

c) Aumentar la capacidad del sindicato para responder a las demandas y exigencias de presencia en los ámbitos científicos, sindicales e institucionales, tanto a nivel estatal como de la CE, CES y otros.

De acuerdo con estos criterios, se propone una estructura organizativa basada en tres puntos:

1. Creación, dentro de la estructura confederal, de un Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente, inscrito en los órganos de dirección bien directamente o a través de la Secretaría Confederal más adecuada.

2. Potenciación de un organismo autónomo de carácter técnico-científico vinculado al sindicato: Instituto Sindical de Salud Laboral y Medio Ambiente.

3. Conformar a nivel federal y territorial una red de secretarías, áreas de trabajo y responsables que permitan una respuesta de todo el sindicato a los actuales retos.

## 7. ORGANIZACION, FORMACION, INFORMACION Y MODELO FINANCIERO

### 7.1. Introducción

Las modificaciones experimentadas por la sociedad en general y la población asalariada en particular exigen de todas las organizaciones un esfuerzo de adaptación al que la CS de CC.OO. no es ajena.

Para poder seguir desarrollando con éxito la acción sindical que el momento actual nos exige, hemos de afrontar decididamente la corrección de aquellas carencias y desajustes que nuestro esquema organizativo reclama, superando circunstancias que han evitado, en muchas ocasiones, que pudiéramos prestar la atención necesaria a los aspectos organizativos y a la escasez de medios que tradicionalmente hemos venido sufriendo.

El respaldo que los trabajadores nos han ido otorgando, del que son buena muestra los resultados de las elecciones sindicales, nos indica que, pese a nuestras deficiencias, hemos sabido dar solución a una buena parte de los problemas de los trabajadores y que nos hemos convertido en un referente muy importante para ellos. De ahí que observemos con especial atención la nueva realidad laboral que se configura, para intentar adaptar nuestra estructura organizativa a las demandas de la misma. Esta nueva realidad viene caracterizada por: 1) La atomización progresiva de las unidades productivas, que deriva en un mayor peso específico de la pequeña y pequeñísima empresa; 2) La terciarización creciente de la economía, ocupando un papel cada vez más destacado el sector servicios frente a la industria, con declive del sector primario; 3) El peso creciente de asalariados de la función pública; 4) El acentuado relieve de capas de asalariados cuya problemática específica exige una atención singular por parte del sindicato (técnicos, mujeres y jóvenes); 5) La precarización del mercado de trabajo, que alcanza a un tercio de los asalariados, y degrada las condiciones de trabajo; 6) El notable peso de trabajadores fuera del mercado de trabajo, unos expulsados del mismo, otros que han finalizado su vida laboral y otros que aún no han podido acceder a aquél.

A ello hemos de añadirle las repercusiones que comporta el Mercado Unico y nuestro ingreso en la CES.

Por otra parte, las elecciones sindicales últimas, al tiempo que han posibilitado que CC.OO. lograra los mejores resultados de su historia (incorporando más de 30.000 delegados a sus resultados de 1986) y se constatará las grandes posibilidades de penetración en la pe-

queña empresa y nos convirtiéramos en el primer sindicato en el conjunto de las Administraciones públicas y en sectores tales como banca y seguros, volvieron a constituir un espejo en el que se reflejaron defectos que hace ya algún tiempo que asoman y que hacen ineludible su superación.

Así, una de las situaciones que desde tiempo atrás se viene constatando es el *desequilibrio entre nuestra estructura territorial y la de rama*, embrionaria esta última, todavía, en un importante número de sectores y territorios. Y aunque cabe decir que ello es fruto de alguna de las características que configuran nuestra organización originaria y de las necesidades posteriores de consolidación de nuestra presencia en el conjunto del Estado, no es menos acertado proceder cuanto antes a corregir esta especie de cojera para lograr caminar no solo con menos esfuerzo, sino más rápidamente y superando disfunciones tales como: a) Cierta mimetismo o acoplamiento en la configuración de estructuras organizativas sin justificación sindical real; b) Relegamiento a un segundo plano de aspectos sindicales decisivos en una correcta definición de estructuras organizativas, como los marcos de negociación colectiva; c) Mantenimiento de encuadramientos organizativos sectoriales poco o nada justificados en la situación actual; d) Desaprovechamiento de nuestra potencialidad organizativa con grados de consolidación muy desiguales en ámbitos próximos.

Este desequilibrio nos obliga a diseñar una política organizativa que permita realmente *desarrollar la estructura de rama*, más allá de las declaraciones de intenciones.

Para ello ha de buscarse el más idóneo encuadramiento organizativo de los diferentes sectores y subsectores y ha de contemplarse la posibilidad de reducir nuestro actual número de federaciones, buscando la agrupación de aquellas cuya resultante sea una más fuerte y capaz de servir mejor a los intereses de quienes se encuadran en ella.

Dicho reforzamiento no será posible si no conseguimos articular la puesta en práctica de un trabajo organizativo, informativo y formativo que garantice la presencia e implantación en las medianas y pequeñas empresas que agrupan a la mayoría de los trabajadores asalariados, habiendo llegado a suponer, las de menos de 50 trabajadores, el 98 por 100 de las empresas existentes.

Este trabajo, que de no llevarlo a cabo acabará marcando el inicio del declive de nuestra actual fortaleza, constituye hoy la condición necesaria para que muchas federaciones de rama crezcan en afiliados y extiendan su presencia y poder contractual a una gran parte del territorio. Para ello se hace imprescindible un plan de

acción conjunto entre rama y territorio, que, junto a otras necesidades que es preciso abordar, más adelante mencionadas, nos debe llevar a buscar la necesaria racionalización de la estructura organizativa territorial y una especialización en las funciones que permita el *apoyo mutuo entre ambas estructuras, evitando interferencias y duplicidades innecesarias*.

Los objetivos y condiciones básicas para una nueva política organizativa y modelo financiero pueden resumirse en lo siguiente:

1.º Lograr un mayor y más flexible encuadramiento de los trabajadores. En especial de los de la pequeña empresa y sectores precarizados.

2.º Potenciar realmente la estructura de rama, con especial énfasis en su eslabón básico: el sindicato provincial o comarcal (en su caso); corrigiendo los desequilibrios actualmente existentes entre estructura territorial y de rama. Con especial acentuación, dentro de ello, en el sector servicios y en la función pública.

Ello exigirá una nueva concepción de solidaridad interna real, y no sólo enunciada, una racionalización de nuestra estructura territorial y una complementariedad efectiva de ambas.

3.º Conseguir una integración creciente de sectores con problemáticas específicas como los TPCs, empleados, mujeres y jóvenes, a través de medidas de acción positiva aplicadas a la afiliación, participación, representación en los órganos de dirección, etcétera.

4.º Asegurar una vinculación y relación orgánica más estable y regular de las secciones sindicales con su correspondiente estructura de rama.

5.º Vincular a cada delegado (nuevo y antiguo) a una actividad sindical regular mediante la atención periódica desde el inicio de su mandato por parte del sindicato.

6.º Configurar las estructuras en estrecha relación con nuestras necesidades objetivas, determinadas por los marcos naturales de nuestra acción sindical, en un correcto entendimiento de la flexibilidad, eliminando aquellas que derivan en burocracia por medio de la asignación del papel que realmente les corresponde o la simple supresión.

7.º Asentamiento sobre el análisis de la realidad en la que nos tenemos que desenvolver y, a partir de éste, sobre la definición de objetivos, la planificación para su consecución y la verificación periódica y regular.

8.º Superación de las asimetrías actuales en tres vertientes:

a) La de estructuras muy bien dotadas de cuadros o con capacidad suficiente para generarlos frente a otras con dificultades objetivas para ello.

b) La del desequilibrio en la dedicación de

cuadros a los diferentes frentes básicos del trabajo sindical y desarrollo organizativo (acción reivindicativa, finanzas, organización, etcétera).

c) La de estructuras, independientemente de que se trate de ramas o territorios, notablemente desarrolladas frente a otras instaladas en la precariedad.

9.º Permanente relación con nuestra política sindical en todas sus vertientes. Dicho de otro modo, cada iniciativa en nuestra acción sindical, cada plan, debe conllevar otro en paralelo de fortalecimiento (afiliación) y consolidación organizativa.

10. Amplio debate y divulgación de los planes y criterios de política organizativa con periódica atención por parte de los órganos de dirección a todos los niveles, venciendo la dinámica de atención sindical cíclica monotemática de nuestro trabajo.

11. Nuevos criterios de reparto de la cuota y de los ingresos extra-cuota acordes con las prioridades a potenciar de nuestra política organizativa.

12. Mayor concentración de los recursos para una gestión más eficaz (definición de un nivel organizativo básico para la distribución de recursos y obligada existencia de presupuestos).

13. Generalización de un funcionamiento basado en la existencia de presupuestos y balances.

14. Garantías de canalización de los recursos en los criterios y porcentajes congresualmente aprobados.

15. Distribución finalista de los ingresos extra-cuota mediante su confederalización para superar viejos conceptos de solidaridad interna basados en la existencia de fondos que perpetúan la desconexión de las organizaciones confederadas.

## **7.2. Encuadramiento organizativo sectorial: alternativas a la situación actual/fusión de estructuras sectoriales**

### *7.2.1. Criterios y propuestas de actuación*

Conscientes de que se pueden barajar diferentes criterios, parece útil que el catálogo de éstos se constituya en la lógica referencia en todas las situaciones y que la conclusión que de su aplicación se extraiga obedezca a la *valoración conjunta de los mismos* y no a uno sólo o a una parte de ellos. Por tanto, entendemos entre los criterios a tener en cuenta:

— *La actividad económica que se desarrolla*, entendida como la resultante de una concurrencia de medios tales que llevan a la creación de bienes determinados o a la prestación de servicios concretos.

— *La actividad así entendida no puede con-*

cebirse sin hacer referencia al *proceso productivo* que tiene lugar en cada caso.

— Especial atención hay que prestar a la *negociación colectiva*, entendida tanto en función del desarrollo actual como de los objetivos que a la misma sea razonable asignarle de cara al futuro. En este sentido, se hace necesario atender a los *ámbitos de negociación* y a la *dependencia patronal* de aquellos colectivos a los que nos estamos refiriendo.

— De la misma forma han de tenerse presentes las *perspectivas de evolución o desarrollo futuro* de los diferentes sectores; las *referencias que nos aporten otras organizaciones sindicales* ya sean españolas o europeas así como las *organizaciones internacionales* en las que nos encuadremos; y las *economías de escala* que una agrupación u otra pueda propiciar.

— No deberá obviarse tampoco la *naturaleza del servicio* que se preste por parte de cada sector o subsector.

Para la puesta en marcha de un encuadramiento más idóneo, es preciso una comisión en la que estén presentes la totalidad de las federaciones, cuyo cometido será elaborar una propuesta de adscripción razonada, para todos y cada uno de los sectores y subsectores.

Las previsibles diferencias de criterio que pueden surgir exigen un mecanismo arbitral, es decir, una *comisión resolutoria de adscripción*. Dicha comisión resolverá, siempre por escrito, a fin de que se conozca el razonamiento utilizado. Actuará así como elemento unificador en la interpretación de los diferentes criterios.

La comisión estará integrada por una persona de la dirección confederal y otras cuatro de direcciones territoriales donde, al menos, estén constituidas las 3/4 partes de las ramas existentes a nivel confederal. Oirá los argumentos de las federaciones afectadas por la adscripción que se plantea antes de adoptar sus resoluciones, teniendo éstas carácter vinculante.

### 7.2.2. *Encuadramientos especiales y otras consideraciones*

Es también una necesidad establecer *vías de colaboración especiales* para con las diferentes estructuras de la Confederación de aquellos colectivos que todavía no tienen una relación salarial claramente definida y que, por tanto, no entrarían fácilmente en las formas de encuadramiento habituales. Nos referimos a becarios y personal en formación en general, tal como universitarios y estudiantes de Formación Profesional, para quienes tenemos establecido desde el último congreso el carnet en blanco (sin distintivo de rama), con obligaciones diferentes en materia de cotización, o a los parados en busca

de primer empleo y aquellos que llevan mucho tiempo desempleados sin una perspectiva cierta de retorno a la rama de origen.

Pero también nos referimos a otros colectivos singulares para quienes cabría defender un *estatus de asociado*, distinto en cotización, deberes y derechos al de afiliado. El estatuto de asociado será elaborado por la Comisión Ejecutiva después del V Congreso y sometido a la aprobación del Consejo Confederal. Fórmula que posibilitaría dar respuesta a colectivos que estando ya en el mundo laboral, mantienen relaciones contractuales que no responde al esquema típico de la contratación laboral.

Por último, existe un colectivo de afiliados que tiene la característica común de abarcar a todas las ramas, sectores y colectivos de la Confederación y que han dejado de tener, legalmente, una vida laboral activa. Nos referimos, lógicamente, a los pensionistas; colectivo para el que defendemos la pervivencia de su Federación, pero sobre cuya configuración debe abrirse un debate específico.

### 7.2.3. *Fusión de estructuras sectoriales*

Resulta indispensable adoptar fórmulas que hagan funcional, en todo el sentido de la palabra, nuestra estructura de rama.

Nuestro reto consiste en encontrar el necesario punto de equilibrio entre una potente y útil estructura sectorial, capaz de *combinar la necesidad de extender ésta* de una manera eficaz al conjunto del territorio español, *con el respeto a las especificidades sindicales de los distintos sectores y/o subsectores*.

Esto ha de ser necesariamente tenido en cuenta a la hora de plantear el paso de la estructura actual a otra más conveniente. A la vez este proceso debe hacerse de acuerdo con las siguientes fases:

a) La Dirección Confederal (o una comisión nombrada por ésta) elaborará una propuesta razonada de una nueva estructura de rama.

b) Esta propuesta será discutida con las federaciones.

c) Posteriormente será remitida a la Ejecutiva Confederal, quien debe considerar su posible remisión al Consejo Confederal.

d) En el supuesto de que la propuesta en cuestión prosperase, deben crearse unas comisiones de nuevo encuadramiento en las que participen los Secretarios Generales, de Organización y de Acción Sindical de las federaciones que se vieran afectadas.

e) En un plazo no superior a quince meses desde el Congreso Confederal, deben haber estructurado los mecanismos que permitan proceder a convocar el congreso respectivo.

f) Si en ese plazo se hubiera constatado la imposibilidad de proceder a la fusión propuesta, el Consejo Confederal deberá debatir el tema para decidir lo que resultara más oportuno.

g) En ningún caso deberán llevarse a la práctica iniciativas de fusión en los territorios que no hayan sido decididas confederalmente. Mientras tanto mantendremos la situación actual.

#### 7.2.4. Areas interfederales

En todo caso, han de establecerse áreas interfederales cuya misión será intercambiar puntos de vista sobre la acción sindical en sectores próximos entre sí, lograr mayores niveles de coordinación en la acción sindical y materializar acuerdos de cooperación destinados a potenciar el crecimiento de sectores concretos.

Corresponderá al Consejo Confederal aprobar para cada área específica, en función de su singularidad, una definición de funciones más precisa que la aquí genéricamente descrita, así como criterios de organización internos a propuesta de las federaciones afectadas.

Con la actual estructura de rama, hay cinco áreas que tendrían justificada su existencia. Estas serían:

- Área de servicios financieros, entidades aseguradoras y asesoramiento de empresas.
- Área de servicios públicos prestados directamente por las Administraciones Públicas.
- Área Industrial.
- Área Agroalimentaria.
- Área de Servicios Privados.

Estas áreas estarán, mientras el Consejo Confederal no determine una organización distinta, conformadas por los Secretarios Generales de las federaciones que se incluyeran en cada una de aquéllas, los cuales se reunirán periódicamente y se distribuirán entre sí la realización de tareas de interés común.

#### 7.3. Desarrollo de la estructura de rama y racionalización organizativa territorial

Es preciso un esfuerzo inmediato de reforzamiento de las federaciones que posibilite: a) Dotarlas de estructura, órganos y recursos humanos y económicos suficientes para su trabajo, fundamentalmente elaboración de propuestas y dirección de luchas reivindicativas y negociación colectiva; b) Lograr mayor poder contractual con los empresarios privados y públicos y en las Administraciones, marcando el carácter sindical de la negociación colectiva supra-empresarial; c) Convertir a las ramas en un auténtico sistema de encuadramiento de toda la afiliación sindical, reforzando la especificidad reivindicativa sectorial.

Los criterios que han de presidir nuestra política organizativa para desarrollar la estructura de rama y racionalizar la territorial han de pasar por:

5 7.3.1. El objetivo prioritario de organizar la afiliación en sindicatos de rama a un nivel preferentemente provincial, o, en su caso, comarcal. En la empresa con afiliación suficiente se organizarán en la sección sindical, tendiendo a agrupar éstas, si ello fuera posible, en secciones sindicales intercentros en las empresas con varios centros de trabajo, dotándose de órganos de dirección estatutarios acordes con los niveles de afiliación (como orientación, las de más de 30 afiliados contarán sólo con Comisión Ejecutiva, y las de más de 500 con todos los órganos estatutarios).

10 7.3.2. Los sindicatos de rama deberán constituir los órganos de dirección estatutarios respondiendo a las orientaciones numéricas reflejadas en el párrafo anterior (los de más de 500 afiliados todos los órganos estatutarios, y sólo Comisión Ejecutiva en los que no alcancen dicha cifra). Para cumplir sus funciones tenderán a dotarse de un equipo permanente de sindicalistas con dedicación a tiempo total que garanticen la función constante y sin interrupciones de la actividad del sindicato, consideración de primer orden a valorar en la constitución del sindicato, y siempre un objetivo a lograr, junto a los habituales de capacidad, experiencia y representatividad.

25 7.3.3. El sindicato de rama ha de plantearse como objetivo de primer orden en su constitución la plena asunción de las tareas de política reivindicativa y política industrial y sectorial. Trabajarán, a su vez, para ser capaces de garantizar por sí mismos la consolidación de la afiliación, la constitución y coordinación de las secciones sindicales, dotándose de programación y medios humanos suficientes y coordinados para, de forma constante, atender a los delegados y trabajadores de las PYMEs, dentro y fuera del local del sindicato (equipos de atención y extensión).

35 Tareas como la política institucional, formación o empleo deben ser coordinadas por la Unión Sindical, no siendo precisas secretarías con estos cometidos en los sindicatos de rama. La actividad propia en estas materias puede realizarse por sindicalistas dependientes del sindicato de rama, pero coordinadas y basadas en la estructura de la Unión. La negociación colectiva será coordinada y supervisada por las Uniones, pero su orientación y dirección tenderá a depender de la estructura de rama.

40 7.3.4. Dentro de las ramas multisectoriales se articulará a los sectores y subsectores para trabajar con sus particularidades profesionales, pero no desarrollando ni creando «federaciones

*dentro de federaciones». Son las federaciones y no las agrupaciones de sector o subsector las responsables de definir, orientar y coordinar las políticas reivindicativas y de negociación.*

Los órganos de dirección federales impulsarán la expansión de la organización en su ámbito, programando el trabajo de equipos de cuadros para apoyar a los sectores menos organizados, de forma que se avance hacia un equilibrio de estructuras que no se base en el exclusivo peso, desarrollo y protagonismo de determinado subsector.

7.3.5. La *constitución de las Federaciones de Nacionalidad o Región* debe llevarse a cabo de acuerdo con un plan discutido por la Federación Estatal y la Confederación de Nacionalidad o Unión Regional correspondiente, cuando haya que federar a más de un sindicato y cuando su existencia y funciones estén garantizadas por órganos estables y, de forma imperativa, cuando se corresponda con un marco contractual, cual es el caso de la Administración Pública.

Las Federaciones de Nacionalidad o Región asumirán en su ámbito las funciones de aplicación de la política federal en el plano de la acción sindical y serán garantes de la consolidación y desarrollo de los sindicatos.

Del mismo modo, la estructura organizativa de los sindicatos de rama en los diferentes ámbitos territoriales será fruto de la codecisión entre las uniones y federaciones del ámbito territorial y sectorial correspondiente.

*En los casos de desacuerdo mediarán los órganos de dirección de la Confederación.*

7.3.6. Los sindicatos de rama y sus federaciones son estructuras organizativas que *deben responder a los marcos contractuales existentes*, referencia a la que debemos ajustar los criterios organizativos para la rama, sin perjuicio de contemplar excepciones suficientemente justificadas. Existen peculiaridades a considerar en las ramas de afiliados de sectores productivos, de los servicios o de los trabajadores de las Administraciones Públicas, que deben aconsejar criterios propios en su organización.

En este mismo sentido, la *Federación y sindicatos de pensionistas y jubilados* precisan dotarse para su desarrollo no solo de *capacidad contractual* con las distintas administraciones, sino de apoyo para tender a *prestar servicios* como parte de su función socio-política.

Las organizaciones de rama desarrollarán políticas reivindicativas para *colectivos específicos*, técnicos, empleados, mujeres, etcétera. Tiene particular importancia la aplicación a la organización de las conclusiones derivadas de la reflexión: *CC.OO. sindicato de hombres y mujeres*, llevada a cabo en las VII Jornadas de la Secretaría Confederal de la Mujer.

7.3.7. Debido a que los afiliados/as a

CC.OO. se organizan en la estructura de rama y se encuadran en una organización territorial, se ha tejido una amplia red de puntos de organización por todo el Estado, entendiéndose que hay que dotarse de locales y estructuras que permitan una cada vez mayor penetración en extensión y profundidad en los núcleos de población trabajadora. La CS de CC.OO. y las Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales deben impulsar la consolidación y extensión de esta red de puntos que tienen su expresión física en los locales o sedes del sindicato, concibiendo éstos para el apoyo a la acción sindical, para la afiliación, la información y la atención a los trabajadores y afiliados.

Debe tenderse a promover la *homogeneidad y estandarización de los locales y las funciones*, desde aspectos como la prestación de servicios hasta los soportes administrativos o la misma señalización y organización del local, con el objetivo de garantizar un servicio mínimo a los afiliados y trabajadores, y de ser una referencia unívoca y digna de CC.OO. en cada población.

7.3.8. Articular las funciones de encuadramiento y organización de la afiliación para la realización de la política reivindicativa, así como el soporte organizativo para mantener la anterior función y fomentar los servicios, la formación, la comunicación y las tareas de política ante las instituciones, con lo que ello conlleva de representación y reivindicación socio-política, exige que *los órganos de la estructura de rama y territoriales trabajen con criterios de apoyo mutuo*.

Aun así, *la especialización* de una y otra estructura debe darse no sólo para evitar solapamientos innecesarios, sino por la misma necesidad de perfeccionar los cometidos funcionales de ambas.

7.3.9. La organización territorial *debe dotarse de órganos de dirección estatutarios en los ámbitos de región o nacionalidad y, de forma general, en el provincial, o comarcal (en su caso)*. Por debajo de este nivel, solamente deben constituirse en casos justificados debido a la existencia de un núcleo de población y trabajadores suficiente, afiliación bastante a varias ramas y posibilidad real de cumplir funciones de organización, coordinación, expansión de la afiliación, servicios, comunicación, etcétera; desde el entendimiento básico de que la estructura agrupa sindicatos de rama.

Para objetivar estos criterios deben hacerse a los órganos territoriales (UR o CN) las exposiciones motivadas que lo justifiquen, elaborando éstos un Mapa Organizativo y los objetivos para su desarrollo.

*No existiendo Unión territorial con órganos estatutarios, la dependencia funcional del local de CC.OO. debe ser del órgano superior territorial*

(provincial o comarcal), quien será el responsable de su funcionamiento y dotación.

Las funciones principales de la *estructura territorial básica* que es, en general, la Unión Provincial, o comarcal (en su caso), salvo en aquellos casos donde la división administrativa sustituya la provincia por la comarca, se concretan en:

— Desarrollar como política sindical propia todo lo referente a reivindicación y *negociación institucional* en aspectos de mejora de la calidad de vida (siguiendo la línea inaugurada con la PSP).

— Garantizar *locales y medios físicos* a los sindicatos de rama constituidos y apoyar y coordinar la afiliación de los no constituidos, trabajando para *promover su constitución*, según el organigrama confederal de federaciones existentes, y *coordinar el desarrollo de los sindicatos*.

— *Dotarse de un área de servicios* clásicos (asesorías laboral, jurídica y económica) y nuevos (seguros, vivienda social, formación ocupacional, etcétera) para coordinar este campo, así como facilitar el acceso a los servicios de asesoría civil, penal, etcétera.

— Desarrollar las *políticas confederales de Formación y Empleo*, sin perjuicio de que la formación específica de rama se oriente por parte del sindicato correspondiente o que en la materialización de la política de empleo se coordine con las ramas para aspectos como el control de la contratación.

— Ostentar la *representación jurídica y política*, a efectos generales, de la CS de CC.OO. en su ámbito.

— Desarrollar *políticas específicas e iniciativas para colectivos* como jóvenes, mujeres, inmigrantes, etcétera.

Para todo ello, se dotarán de las *Secretarías convenientes*, que no tienen por qué ser reproducciones miméticas ni corresponderse con las de las federaciones o sindicatos de rama. Asimismo, procurarán que aquéllas cuenten con los medios técnicos y humanos convenientes.

7.3.10. Es a las *Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales*, a quienes corresponde orientar y controlar el desarrollo de las tareas y cometidos indicados para las estructuras por debajo de éstas. A cuyo fin deben:

— Aplicar y dirigir la materialización de la política de la CS de CC.OO.

— Representar legal, jurídica y políticamente en su ámbito a la CS de CC.OO. y otorgar dicha representación a sus Uniones.

— Ser el interlocutor ante el Gobierno o Administración correspondiente.

— Garantizar *locales y medios* para el funcionamiento de las Federaciones de Nacionalidad o Región y estimular su constitución y consolidación en codecisión con las Federaciones Estatales.

— Dotarse de medios que le permitan realizar sus funciones.

— Asumir tareas de elaboración, propuesta y desarrollo en materias como formación, empleo, política institucional, política industrial, política de desarrollo regional, etcétera.

En esta dirección, las *discusiones congresuales* atenderán de forma prioritaria, aunque no imperativa, la definición de las *cuestiones relacionadas con las funciones de cada instancia*, debatiendo con especial énfasis las ponencias y proyectos orientados hacia su propio mapa organizativo, locales, empleo, formación sindical y reivindicaciones socio-políticas.

#### 7.4. Una política organizativa específica para la pequeña y mediana empresa

Si aceptamos la importancia adquirida por la pequeña empresa en nuestra realidad económica, resulta evidente que necesitamos dar prioridad al acercamiento del sindicato a los trabajadores de aquéllas.

Urge abordar el análisis de la situación especialmente grave y específica de las mujeres en la pequeña empresa.

Se hace necesario disponer de estructuras capaces de garantizarles una atención sindical permanente.

Resulta igualmente preciso impulsar unitariamente la elaboración de un *Código de Derechos para los trabajadores de las PYMEs*.

Debemos desechar decididamente aquellas concepciones que hacen de los trabajadores de las pequeñas empresas meros pretextos numéricos para alcanzar una determinada representatividad en las Elecciones Sindicales.

Convencidos de que cualquier estrategia que no sepa incorporar a estos trabajadores conduce al fracaso, proponemos el desarrollo de una política sindical basada en las siguientes orientaciones:

a) Se constituirán *equipos de atención permanente a la pequeña y mediana empresa* responsabilizados de la atención a los delegados de estas empresas, así como de la consolidación y extensión de nuestra presencia en las mismas y la penetración de nuestros proyectos sindicales en estos colectivos.

b) La atención permanente a la pequeña y mediana empresa sólo puede concebirse desde la *especialización*, siendo importantísimo el conocimiento de las cuestiones específicas del sector en que se encuadra cada una, así como el de los diferentes colectivos que lo conforman. En consecuencia, la responsabilidad de conformar estos equipos recaerá en las organizaciones de rama. Solamente la debilidad o inexistencia de éstas justificará que, transitoriamente, racaiga en

la organización territorial correspondiente, hasta que se consiga desarrollar y fortalecer la organización de rama.

c) Estos equipos de atención dependerán de la dirección del sindicato de rama (en su caso unión) correspondiente, ligando su actividad y planificación de trabajo específicamente con las Secretarías de Organización, Acción Sindical, Formación, Mujer y Juventud. El cometido de estos equipos es *planificar y coordinar el trabajo de los equipos de extensión* precisos para cubrir su ámbito de actuación correspondiente.

d) Los sindicatos de rama (en su caso uniones) elaborarán anualmente *programas de actuación hacia las pequeñas y medianas empresas* de su ámbito, con objetivos concretos a cubrir, revisando periódicamente su desarrollo y haciendo balances trimestrales de estos planes.

e) Dichos programas se elaborarán garantizando la continuidad en el trabajo de los equipos de extensión permanentes y contemplando un *plan específico de visitas periódicas a las empresas*, tanto en las que tenemos presencia sindical como en las que no. Visitas que tendrán un carácter de continuidad, adquiriendo especial relevancia en procesos generales (ej.: negociación colectiva). Para ello es imprescindible lograr la *incorporación a esta tarea de los cuadros y delegados de las grandes empresas*, mediante una adecuada regulación de la utilización de los créditos de horas de las Secciones Sindicales.

Deberán contemplar también el apoyo y refuerzo del sindicato a los delegados de las PYMEs, tutelando su trabajo, haciendo visible la utilidad del sindicato ante su empresario y cubriendo todos los aspectos de asesoría que sean necesarios, estableciendo nexos de comunicación permanentes y fluidos entre los delegados y las estructuras del sindicato.

f) Desde estas últimas, se asegurará la cobertura informativa específica del sector, complementariamente a la prestada por el equipo de extensión en sus visitas, así como la información sobre los temas generales de relaciones laborales que más trascendencia tienen en las PYMEs

(ej.: contratación temporal), las informaciones generales referidas a la acción socio-política del sindicato ante las instituciones y poderes públicos y la información y cobertura de las demandas sobre los servicios del sindicato.

g) Las estructuras de rama se coordinarán con las territoriales correspondientes para garantizar la cobertura en materia de formación sindical, que, desde un punto de vista de especificidad sectorial, habrá que impartir a los equipos de atención y extensión permanente a las PYMEs.

## 7.5. Elecciones sindicales y normativa electoral

De los resultados de las elecciones sindicales de 1990, quinto proceso electoral en democracia, se pueden extraer conclusiones que consolidan líneas de tendencia que ya se apuntaban en los anteriores y la aparición de algunos aspectos nuevos que merecen una reflexión sindical que, en varias de sus componentes, tocan lo organizativo.

— La política sindical desarrollada en el marco de la unidad de acción, en un período marcado por la firmeza reivindicativa, la capacidad de movilización, la eficacia en la negociación en todos los ámbitos y la elaboración rigurosa de alternativas de progreso social mereció el apoyo de los trabajadores, otorgando un triunfo al sindicalismo de clase, alzándose CC.OO. y UGT con más del 80 por 100 de la representatividad. Pese a lo cual, hay que destacar que en el segmento de empresas de más de 1.000 trabajadores se redujo en cuatro puntos la representatividad conjunta (justamente lo contrario de lo sucedido en otros segmentos). Señal que obliga a un estudio más a «pie de obra», pero sobre lo que cabe apuntar alguna consideración:

Se trata de retrocesos, generalmente, en empresas donde los procesos de renovación industrial o de cambio de titularidad, o de reestructuración, se han dado con bastante frecuencia e intensidad en los últimos años y donde no siempre se han podido o sabido dar alternativas perfectamente articuladas con las orientaciones y perspectivas globales de los sindicatos por parte de las secciones sindicales existentes. La ausencia de un marco general de política industrial en el país y la, en exceso, genérica alternativa industrial de las confederaciones, ha debilitado la articulación con la gran empresa, obligando en muchos casos a elaborar en solitario sus propios planes industriales de empresa, acentuándose dinámicas sindicales muy circunscritas al ámbito de la empresa (aunque en algunos casos se haya sido rigurosos, logrando éxitos en la negociación).

Probablemente estos factores han reverdecido las naturales tendencias al corporativismo de los trabajadores e inducido en los sindicatos el corolario del neocorporativismo sindical. Corolario que se traduce en la práctica concibiendo más al sindicato como al intermediario que actúa y gestiona para los trabajadores, que como el *sindicato de los trabajadores que actúa y decide en todo momento con ellos y enmarca sus reivindicaciones en una perspectiva más amplia*. Es en la gran empresa donde especialmente se da la impresión, a veces, de que el sindicato es un ente que gracias exclusivamente a sus gestiones con la empresa o con las instituciones consigue

cosas para los trabajadores y la actuación del sindicato sólo la legitima el sindicato mismo. Puede tratarse, pues, de recuperar en estas empresas lo que siempre ha sido condición de nuestro sindicalismo: que *la legitimación sindical depende también del criterio libre y democráticamente expresado por los trabajadores.*

— Se ha logrado introducir la democracia sindical en muchas más empresas, gracias a un enorme esfuerzo de extensión electoral de las organizaciones sindicales y a la mayor receptividad por parte de los trabajadores. Incremento mayor en la pequeña empresa, sin despreñar la cantidad de medianos centros de trabajo que hasta estas elecciones no tenían comité de empresa.

Y ello, a pesar de los obstáculos con los que aún se tropieza en las pequeñas empresas: De un lado, la Administración, al no facilitar los censos reales y actualizados y medios institucionales. De otro, la actitud de muchos patronos que se siguen entrometiendo para desvirtuar o impedir las elecciones en sus empresas; de lo cual tiene una gran responsabilidad CEOE-CEPYME que sigue retardando la adecuación cultural del empresariado en un régimen de libertades democráticas y relaciones laborales avanzadas. Conductas patronales favorecidas en el seno de las pequeñas empresas. Y, por último, nuestras limitaciones e insuficiencias organizativas, donde se dan cita la incompreensión aún existente en algunos cuadros sindicales y la debilidad de consolidación organizativa de ciertas estructuras.

— Que hayan participado más trabajadores (en media, más del 70 por 100 de las plantillas) indica que las elecciones sindicales son cada vez más de éstos y no sólo de los sindicatos, con todos los matices que se quiera. Ello refuerza nuestra consideración de que al margen de las diferencias de fondo que subsisten entre los sindicatos acerca del sistema representativo, éste es cada vez más valorado y querido por los trabajadores de nuestro país. Son más los trabajadores que consideran la elección de sus representantes en la empresa como algo imprescindible para afrontar sus problemas socio-laborales y profesionales y se ven más motivados a participar en la democracia sindical.

Como no se pretende contraponer esta mayor identificación de los trabajadores con las elecciones sindicales al papel determinante de los sindicatos en ellas, subrayaremos que precisamente gracias a estos últimos, que defendimos desde el inicio de la transición la realización de elecciones sindicales libres, y después hemos puesto todo nuestro esfuerzo en expandirlas y consolidarlas, ha arraigado entre los trabajadores un hábito de democracia en el centro de trabajo y una voluntad de profundizar en ella.

- Dato que tenemos que valorar y calibrar muy cuidadosamente a la hora de reflexionar acerca de las modificaciones que debe experimentar la normativa electoral.

5 El límite establecido por este arraigo de las elecciones entre los trabajadores, gustosamente aceptado por CC.OO., pues ha formado y forma parte de nuestro proyecto sindical, está en la *pervivencia del sistema de elecciones a representantes de los trabajadores y en que la representatividad de los sindicatos sólo dependa del voto obtenido por éstos.*

- Pero las elecciones sindicales han sido en muchos casos, desgraciadamente y sin menoscabo de lo anterior, de nuevo un mal ejemplo acerca del respeto a las formas democráticas, reproduciéndose estrategias de fraude masivo, consentidas y hasta amparadas por la Administración. Que ello suceda así tiene que ver con una actuación, por nuestra parte, no plenamente consecuente con el conocimiento de varias circunstancias.

- No deja de ser un dato para la reflexión el constatar la infravaloración social y política de la democracia sindical, que llega a no considerar relevante en unas elecciones sindicales una garantía democrática tan elemental y exigible en el ejercicio de la democracia política, como es que los electores y el conjunto de opciones elegibles conozcan la fecha de unas elecciones. Dato constatado a tenor de la polémica desatada en torno a nuestra iniciativa de los preavisos.

- También asumimos como experiencia negativa, en este orden de cuestiones, el haber guardado silencio durante ocho meses de negociaciones con UGT acerca de las divergencias constatadas en un asunto de tanta trascendencia como la democracia sindical, como si éste fuera un tema intrasindical en el que sólo intervienen y polemizan las cúpulas confederales. De ahí que concluyamos que se hace preciso *avanzar más en la democracia sindical para avanzar más en la unidad.*

45 Como quiera que hace mucho tiempo que anteponeamos democracia sindical y unidad a las variaciones numéricas en unos cuantos delegados de más o de menos, es por lo que sin incurrir en el insulto ni la descalificación denunciaremos enérgicamente esta circunstancia, sea cual sea su origen y responsables directos, para reafirmarnos en *la necesidad de proseguir luchando por lograr que las elecciones sindicales sean un ejemplo de democracia y sus resultados reflejen fidedignamente la voluntad libre de los trabajadores.* Las reflexiones suscitadas por estas elecciones sindicales y nuestra experiencia anterior, nos deben impulsar a promover un cambio de normativa electoral, extendiendo en paralelo su discusión entre los trabajadores. Sin afán de exhaustividad, por lo extenso y complejo de la materia, la

A

nueva normativa electoral deberá respetar las siguientes condiciones básicas:

*Las elecciones sindicales han de seguir siendo la base para la determinación de la representatividad sindical*, pues otros sistemas alternativos no gozan de idénticas garantías de democracia y, por tanto, no pueden ser fiel reflejo del respaldo de los trabajadores (afiliados y no afiliados) a unas u otras opciones sindicales.

Han de asegurarse en todas las empresas, independientemente de su tamaño, idénticas *garantías de limpieza y transparencia* y garantizar una mayor sindicalización, especialmente en las pequeñas empresas.

Deben ser promovidas por los sindicatos más representativos y su convocatoria deberá contemplar un *censo previamente determinado* y la *fijación de un calendario equitativo*, en el que se señalará día de votación y/o constitución de mesa. Tanto el censo como el calendario deberán ser conocidos con antelación suficiente.

El calendario electoral tendrá la extensión imprescindible para que se puedan asegurar los medios necesarios para *garantizar el control, la transparencia y la democracia*.

#### 7.6. Profundización en el debate del papel de comités-juntas de personal y secciones sindicales

Acabamos de ver que el actual modelo de representatividad, basado en la audiencia electoral en el centro de trabajo, es el que mejor garantiza la relación democrática del sindicato con los trabajadores. Por tanto, cualquier propuesta de debate ha de partir de este criterio básico, es decir, no cuestionamos la existencia de los comités de empresa.

Suele abordarse esta discusión desde las consecuencias que el mayor relieve del comité sobre la sección tiene sobre la afiliación sindical. Aspecto que conviene relativizar, pues estamos cada vez más de acuerdo en señalar que la debilidad afiliativa se da mayoritariamente en la pequeña empresa, donde están la mayoría de los trabajadores y no existen comités. A su vez, y con las actuales limitaciones de la LOLS, las empresas medianas quedan en buena parte fuera de la posibilidad de operar a través de secciones sindicales.

Ello no debe impedir que nos pronunciemos por reforzar el sindicato en estos segmentos de empresas, del mismo modo que estas reflexiones no menosprecian la influencia de la situación actual de la afiliación en la gran empresa.

Lejos de contraponer de forma excluyente el comité y la sección sindical, hemos de orientar nuestra reflexión a cómo conseguir que la influencia de nuestra política sindical (a través de

B

la sección sindical) penetre más en la empresa. Con el riesgo que tiene toda generalización, podemos señalar algunas causas que influyen negativamente en la dirección apuntada:

— Excesiva centralización del trabajo sindical en la dirección de la sección sindical, que condiciona y limita la participación de los afiliados de la misma.

— Actividad del sindicato que queda absorbida en el seno del comité sin que CC.OO. pueda capitalizar su esfuerzo.

— Consideración de la acción sindical en la empresa como un universo cerrado que se acaba en sí mismo, dejando a un lado la política global del sindicato.

— Desvinculación de la estructura del sindicato, que no es sino una expresión de lo señalado anteriormente. En sentido inverso se puede hablar también de inhibición de la estructura del sindicato de la realidad y actuación sindical en la gran empresa.

Podemos considerar superada una concepción instrumental o puramente mecánica del papel de los comités en el proceso de unidad sindical (la mera existencia del comité no garantiza la unidad), aunque el comité o junta de personal sigan siendo la expresión formal de la voluntad unitaria de trabajadores y sindicatos. Pero, cada vez más, son las secciones sindicales quienes deben asumir la responsabilidad de definir en cada momento las mejores condiciones para la empresa de su voluntad unitaria y, por tanto, su plasmación en las relaciones con el otro sindicato. Sin duda, esto supone que *la sección sindical ha de asumir un mayor protagonismo y responsabilidad respecto a las decisiones del comité, dirigiendo la política sindical de los miembros de CC.OO. en este último*.

En el terreno de la negociación colectiva conviene señalar que el protagonismo legal de los comités en la negociación colectiva se produce sólo en las grandes empresas. En los demás ámbitos de negociación (que son además los que afectan a la mayoría de los trabajadores) son los sindicatos quienes realizan la negociación, por tanto, a ellos corresponde la responsabilidad de la misma y de hacer llegar sus efectos a los trabajadores.

La solución de las tendencias apuntadas, junto con medidas concretas que potencien las competencias de la sección sindical han de contribuir a reforzar el papel del sindicato en la empresa. Por ello debemos proponernos:

a) Constitución, sin más demora, de todas las secciones sindicales que la LOLS ya permite.

b) Impulsar al máximo la participación de los afiliados en los debates y decisiones de la sección sindical, especialmente en los procesos de negociación.

c) Incorporar plenamente a la actividad co-

tidiana de la sección sindical todas las cuestiones de la política global del sindicato, no considerándolas como algo externo o que debe explicar el dirigente de turno que viene de fuera.

d) Potenciar al máximo la relación de la sección sindical con su sindicato de rama correspondiente, para lo cual las federaciones de rama deben definir con más exactitud el papel que en cada empresa ha de jugar la sección sindical en la negociación colectiva. En todo caso, las propuestas que desde CC.OO. se realicen en el comité deberán ser previamente discutidas en la sección sindical y aparecer nítidamente en la empresa como propuestas del sindicato.

e) Extensión de la posibilidad legal de disponer de delegados sindicales, hoy limitada por la LOLS a las empresas con más de 250 trabajadores, a todas aquellas donde exista comité. Mientras se avanza en ello habría que articular mecanismos en las empresas medianas para que los representantes de CC.OO. en los comités asuman las funciones de la sección sindical.

f) Ampliación de las garantías de la sección sindical, equiparándolas a las de los comités e incorporando a los delegados de la LOLS a todas las instancias de la empresa donde participe el comité. Los delegados LOLS deberán realizar su trabajo, dentro y fuera de la empresa, como sindicato y no como un miembro más del comité.

g) Incorporación plena de los miembros del comité que son de CC.OO. a la sección sindical y, tendencialmente, la de aquellos que no siendo afiliados se presentaron bajo nuestras siglas (en tanto en cuanto vayan adquiriendo condición de afiliados).

h) Establecimiento de sistemas de autocomposición y arbitrales de resolución de conflictos individuales y colectivos.

## 7.7. Medidas de estímulo a la afiliación

Aunque se haya producido un notable avance desde el IV Congreso Confederal, con un 40 por 100 de incremento en la afiliación, el sindicato debe considerar ésta como *materia de atención permanente y no de campañas puntuales*.

Lo cual exige vincular este aspecto a cada iniciativa sindical, planificando y verificando periódicamente los resultados obtenidos.

Dentro del esquema organizativo de los sindicatos de rama o, en su defecto, de las uniones territoriales, se debe estudiar la conveniencia de tener como responsabilidad concreta el desarrollo y extensión de la afiliación. Dicha responsabilidad, ya sea con rango de Secretaría, o bien dentro de la de Organización como área específica, debe contemplar la puesta en marcha de iniciativas sectoriales y de empresa para la ex-

tensión de la afiliación con objetivos periódicos y seguimiento de resultados.

Asimismo, en los órganos de dirección del conjunto de la Confederación se analizará un informe anual sobre cumplimiento de objetivos en materia de afiliación.

Siendo el trabajo sindical (en su sentido más amplio) la mejor propuesta de expansión afiliativa, debemos impulsar iniciativas y propuestas que pueden contribuir a un mayor desarrollo afiliativo, tales como las ya señaladas en otros apartados anteriores (marcos de negociación, empleo y precariedad, control de los contratos, colectivos específicos, etcétera).

A la vez debemos insistir en propuestas aprobadas en el anterior Congreso Confederal, tales como:

a) *Información prioritaria a los afiliados* de las secciones sindicales de cuantas cuestiones y datos de interés se susciten durante el proceso de negociación.

b) *Pronunciamiento previo de las secciones sindicales* sobre el resultado final de la negociación colectiva, de tal forma que, junto a la valoración del comité, se sometan a la sanción definitiva del convenio por los trabajadores las opiniones de las secciones sindicales representativas.

c) *Control y supervisión* de las secciones sindicales, junto al comité de empresa, de la política de contrataciones, de sanciones individuales, expedientes colectivos, etcétera.

d) *Acceso prioritario a la información* de que disponga el sindicato sobre nuevas contrataciones y/o promoción profesional de los afiliados. Asimismo, el sindicato dará prioridad a sus afiliados en la tramitación de todas las prestaciones sociales a que tengan derecho, al igual que en el cobro de haberes y de indemnizaciones en casos de expedientes de crisis o cierres de empresas.

La Confederación procurará la modificación del actual marco legislativo al objeto de reforzar el derecho a la afiliación y a una mayor consolidación del sindicalismo. Del mismo modo y como propuestas nuevas, debemos impulsar también las siguientes:

e) *Ampliar y mejorar los mecanismos de participación* permanente de los afiliados en todos los procesos de discusión y decisión del sindicato, perfeccionando simultáneamente la representación en los órganos del sindicato de los colectivos que lo componen. A este respecto se asegurará, sin contravenir preceptos estatutarios, que el número de mujeres en los órganos de dirección y representación del sindicato, siempre que sea posible, se corresponda con su nivel de afiliación en la estructura correspondiente.

f) Extender, con carácter general, la cotiza-

*ción por descuento bancario y nómina.* En este sentido, debemos plantear ante la Administración el descuento de la cuota en las pensiones.

g) Realizar una campaña interna de concienciación para garantizar el *seguimiento de los afiliados que pasan a situación de jubilación* evitando su desafiliación, especialmente en los sectores y empresas con procesos de jubilaciones anticipadas. En orden a este mismo colectivo, hemos de plantearnos nuestra *presencia activa en los centros de la tercera edad*, con el objetivo de democratizarlos y extender nuestra afiliación.

h) Exigir la *participación del sindicato en las campañas institucionales* de divulgación de las medidas que se desprendan de los acuerdos, para lograr una mayor identificación del sindicato con su consecución.

i) *Desarrollar las actividades de información y formación hacia los nuevos delegados*, no afiliados, elegidos por CC.OO. en las últimas elecciones sindicales.

## 7.8. Política de servicios

La defensa de los intereses del trabajador como asalariado y como ciudadano, han cohabitado a lo largo de la historia de las organizaciones de los trabajadores como objetivos permanentes de actuación.

El sindicato tiene que dar respuesta y satisfacer al afiliado tanto en los problemas que se le plantean como trabajador como cuando finaliza su horario de trabajo y se enfrenta con aquellos aspectos que le afectan por la sociedad en que vive: vivienda, viajes, seguros, consumo, etcétera. Lo que en nuestra concepción, lejos de todo antagonismo, supone incorporar la consecución y mejora de servicios a la lucha reivindicativa del sindicato.

En suma, para CC.OO. se trata de organizar la demanda de políticas económicas más distributivas y concretadas en salario indirecto, social o diferido en unos casos, y en otros en la prestación de servicios y bienes en cuanto que consumidores necesarios de los mismos.

Es en esta perspectiva donde necesariamente tiene razón de ser una política expansiva de servicios por parte del sindicato, coadyuvando así a un mayor desarrollo del bienestar individual del afiliado o del colectivo de afiliados.

### 7.8.1. Mejora y extensión de los servicios clásicos

Por clásicos entendemos los servicios jurídicos, técnicos, de información y formación que tenemos desde las primeras andaduras del sin-

- dicato. Por su enorme y significativa importancia, en cuanto que son los primeros que pueden valorar los trabajadores, es necesario *prestar especial atención a su mejora y desarrollo.*

5 A los de información y formación nos referiremos más adelante.

- En cuanto a los jurídicos y técnicos en general, hemos de reconocer la disparidad de criterios existentes en el conjunto de la organización en la prestación de los mismos. Tanto en lo que se refiere a la forma de materializar dicha prestación: en unos casos directamente por profesionales en nómina del sindicato, en otros mediante despachos concertados (dándose, a su vez, varias modalidades en éstos en lo que a control y seguimiento del sindicato se refiere); como en la falta de homogeneidad en los criterios y cuantificación en la minutación de los servicios prestados. A ello debemos añadir la escasa atención a la formación y reciclaje de los profesionales responsabilizados y la diversidad de situaciones en materia de política retributiva, lo cual configura una situación preocupante a la que urge dar una solución en el menor período posible.

25 Los órganos de dirección confederales convocarán unas jornadas sobre Servicios Jurídicos durante el año 1992, con el fin de analizar la situación de los mismos en toda su extensión, homogeneizar criterios de funcionamiento y proponer medidas encaminadas a mejorar la calidad de este servicio.

### 7.8.2. Los nuevos servicios: Desarrollo de la economía social

35 En todos los ámbitos asociativos se está produciendo una mayor demanda de servicios materiales, a la cual no es ajena nuestra organización. *Establecer criterios confederales para la extensión y ampliación de la política de servicios* al mayor número posible de organizaciones territoriales, conjugando la disponibilidad de recursos económicos para los gastos de apertura y primer establecimiento y su posterior desarrollo con la rentabilidad sindical para la organización correspondiente y para el sindicato en su conjunto, debe ser la pauta de comportamiento habitual.

50 El marco de gestión tiene que sustentarse en dos premisas fundamentales: *carácter profesional y ámbito autónomo* de funcionamiento. Cuando hablamos de gestión profesional de los servicios nos estamos refiriendo al establecimiento de criterios técnicos de gestión, de organización eficiente, que permitan la obtención de beneficio social general y específico de cada una de las empresas de servicios, al mismo tiempo que se satisfacen las necesidades que siente el afiliado en mejores condiciones que las que habitualmente le ofrece el mercado. No podemos

olvidar que la prestación de estos servicios no puede realizarse si no es a través de empresas mercantiles. Ello comporta, aparte de la ineludible obligación de ajustarse en su actuación a la normativa mercantil vigente en cada momento, la creación de instrumentos adecuados para separar y diferenciar con toda nitidez y rigor la actividad de carácter sindical de la gestión en sí de los servicios. El solapamiento de funciones, las injerencias de tipo político-sindical en los métodos y en la gestión administrativa, comercial, de personal y expansión, confundiendo estos dos ámbitos, puede tener graves consecuencias para el sindicato.

Para mantener este marco de funcionamiento autónomo, desde el punto de vista gerencial, desligado del funcionamiento sindical y siguiendo las orientaciones de la I Conferencia Confederada de Finanzas, se ha constituido la empresa GPS (Grupo de Proyectos Sociales, S. A.) como cabecera o matriz, que dirige y coordina todas las actividades de las empresas de servicios de propiedad exclusiva del sindicato o participadas por el sindicato, bajo la responsabilidad directa de la dirección confederal.

Por tanto, GPS es el instrumento para desarrollar un proyecto de iniciativas económicas y sociales, que atienda la demanda de nuestros afiliados. Este proyecto confederal se fundamenta sobre tres principios: globalidad de proyectos, sentido unitario y solidaridad interna.

El *principio de globalidad* debe impedir decisiones dispersas y contradictorias desde distintos ámbitos. El *sentido unitario* responde al criterio de no fragmentar el fondo de comercio confederal (por ejemplo: que no haya una SS de CC.OO. con acuerdos con compañías de seguros al margen de CONFYSEGUR, la correduría de seguros de CC.OO.; acuerdos con agencias de viajes al margen de TULSA; o promociones de cooperativas de viviendas al margen de la confederal). El *principio de solidaridad interna* es necesario para garantizar que no sólo los afiliados encuadrados en las grandes organizaciones tendrán acceso a los servicios del sindicato.

El hecho de que la prestación de servicios tenga que ser realizada a través de empresas mercantiles confiere al sindicato un papel aún más predominante que el definido en nuestro IV Congreso en el desarrollo de la economía social. Política de servicios y economía social están, pues, interrelacionadas en la actividad del sindicato que, con la máxima prudencia y midiendo los riesgos, debe estar abierto a participar en proyectos semejantes, tanto en el ámbito nacional como en el marco de la CEE.

Para asegurarlo, la *creación de una secretaría confederal de servicios*, que atienda y desarrolle este campo, puede ser decisivo para una nueva

fase de consolidación, primero, y expansión, después, de los servicios confederales, al tiempo que elemento dinamizador para reforzar, con otros agentes sociales, el entramado de la incipiente economía social en nuestro país.

Esta secretaría impulsará la creación de otras análogas en aquellas organizaciones donde el volumen y desarrollo de los servicios lo hagan necesario. En aquellas donde no se juzgue rentable sindicalmente su constitución, al menos se responsabilizará a un compañero/a de las tareas derivadas de este área. En las secciones sindicales de grandes empresas, sería deseable elegir un responsable de servicios que coordine la voluntad y las necesidades de los trabajadores afiliados y no afiliados en estos temas.

Cualquier proyecto de creación de servicios por parte de una organización, se remitirá a la secretaría confederal para su información y estudio, quien podrá, vista su viabilidad, extenderlo o ampliarlo a otras organizaciones, si así se considera conveniente.

Desde la concepción de transparencia que en CC.OO. mantenemos, la secretaría aludida elevará anualmente una Memoria de Actividades y Resultados de los servicios del sindicato a los órganos de dirección confederales.

El funcionamiento autónomo de la secretaría confederal de servicios, con tareas específicas y cometidos propios a desarrollar, dentro de la corresponsabilidad colegiada en los órganos de dirección, no se contradice con la estrecha vinculación y necesaria coordinación que debe tener con la Secretaría de Finanzas, ya que, cualquier proyecto de puesta en marcha de un servicio confederal requiere un volumen de recursos económicos nada desdeñables. Es imprescindible conjugar las posibilidades de disposición de recursos y la rentabilidad derivada de la implantación de los servicios, sin olvidar que una política de servicios correcta y bien desarrollada, de hecho facilita y consigue un crecimiento real de la afiliación, incrementando así los recursos ordinarios del sindicato.

Con estas consideraciones, tratamos de huir de las grandes ideas expansionistas de los servicios, por carecer de un mínimo de rigor y no valorar en sus justos términos los esfuerzos económicos que hay que realizar.

En ningún caso debemos olvidar la importancia que en nuestra oferta de servicios ha de tener la información que demos sobre los mismos, así como la imagen que de aquéllos tengan sus usuarios reales y potenciales.

Para ello, se pondrá en funcionamiento un *Dispositivo de Atención de Propuestas y Reclamaciones* para que los afiliados puedan manifestar sus quejas y sugerencias sobre la prestación, eficacia, funcionamiento y calidad de los servicios de CC.OO.

En este terreno el sindicato debiera proponerse también la posible adecuación de los locales para facilitar el cuidado de los hijos de aquellos padres o madres que participan en el desarrollo momentáneo de una actividad sindical y no pueden dejarlos, así como habilitar medios que faciliten el acceso y uso de los locales del sindicato, por parte de los/as trabajadores/as discapacitados/as.

### 7.9. Formación sindical

Los nuevos retos que nos planteamos en este congreso exigen que demos un tratamiento significativo a la política de formación sindical en una doble dirección: a) Aumentar el nivel de los afiliados en lo que se refiere a su capacidad de comprender la realidad que nos circunda; mejorar su capacidad de análisis e investigación; y aumentar el conocimiento de los instrumentos (jurídicos, sociales, económicos, culturales, etcetera) que les permitan intervenir en la modificación de la realidad. b) Cumplir una función instrumental respecto al conjunto de objetivos a corto y medio plazo que se traza el sindicato.

Hemos de superar una cierta concepción retórica de la FS que definía su importancia y trascendencia sin fijar objetivos concretos; planificar su desarrollo y poner medios a su alcance.

#### 7.9.1. Un plan confederal de formación sindical

Dado que los sujetos de la FS no son homogéneos, ni por sus puntos de partida, ni por sus niveles de responsabilidad en el sindicato y teniendo en cuenta que nos dirigimos a hombres y mujeres con problemáticas socio-laborales diferentes, hemos de considerar dos ejes básicos:

— Su *carácter diferenciado* en función de los colectivos a que nos referimos, básicamente los siguientes: afiliados, delegados, cuadros, trabajadores del sindicato.

— La conclusión de lo anterior nos lleva a resaltar su *carácter estructurado y concebido en términos de proceso*, es decir, de continuidad y progresiva elevación del nivel de cualificación.

Desde estas referencias hemos de fijar los criterios, que permitan desarrollos posteriores en las organizaciones de la Confederación, de un *plan confederal de FS* en el que establezcamos destinatarios y objetivos para este período intercongresual.

El objetivo se materializa en un proceso de cuatro años en el que se trataría de facilitar para los siguientes colectivos:

a) Delegados sindicales; miembros de Comités y Juntas de Personal.

— Conocimiento de lo que es el sindicato, el papel de los representantes de los trabajadores y su capacidad mínima para desarrollar este papel.

5 — Profundización en los instrumentos que permitan una actuación real en el interior de la empresa.

— Aumento del nivel teórico de nuestros representantes sindicales (económico, jurídico, social, de historia, problemática socio-laboral de hombres y mujeres), así como de su profundización en el papel que debe jugar el sindicato en un estado democrático.

— Especialización en el conocimiento que permita una mayor asunción de responsabilidades tanto a nivel de rama como de territorio.

La estructuración, los bloques de contenidos y su carácter secuencial permitirán que el recorrido por este programa de formación sea flexible, adaptado a las necesidades y posibilidades de los delegados y de nuestra organización. Marcamos el objetivo de que nuestros delegados participen en todo el programa sería utópico, pero sí debemos proponernos que, al menos, puedan cumplir dos de los niveles descritos en el período.

b) Cuadros sindicales.

— Formación básica de cuadros con una parte común y otra diferenciada en función de responsabilidades de dirección y/o áreas de actuación.

— Formación ampliada con una estructura modular basada en núcleos de interés general y específico.

35 Junto a ella está la atención de necesidades puntuales (de acción sindical, etcétera) que supondrían la puesta en marcha de acciones formativas puntuales en paralelo al programa estable.

c) Trabajadores del sindicato.

— Aumento y mejora de su conocimiento del sindicato (tanto en el terreno de la política sindical como de la organización).

— Aumento y mejora permanente de sus niveles de cualificación.

Dentro de este apartado merece mención aparte la atención a nuestros gabinetes (económicos y jurídicos), pues se hace urgente abrir la posibilidad de la puesta en práctica de seminarios y jornadas que, con carácter estable y periódico, reúnan a los diversos existentes para profundizar en temas específicos, trabajar con expertos y, sobre todo, fomentar el intercambio de experiencias configurando campos permanentes de coordinación.

#### 7.9.2. Organización y medios

60 Sin lecturas rígidas, es preciso delinear algu-

nas referencias de cómo se puede abordar el trabajo de formación sindical en la organización:

a) Delimitación de responsabilidades.

Aun siendo este campo competencia preferente de la organización territorial, está claro que tanto la organización de rama como la territorial han de definir sus objetivos concretos en materia de formación sindical. Para la atención y cobertura de ésta es para lo que se propone que se tenga base territorial. Propósito que exige ir avanzando en la constitución de escuelas sindicales en los distintos ámbitos (no entendidas exclusivamente como espacio físico), cuya función (una vez definidos los objetivos de una y otra estructura) es:

- Facilitar espacio para la formación.
- Elaborar el material formativo.
- Buscar y disponer de equipos estables de formadores, así como facilitar la participación de colaboradores puntuales.

- Desarrollar acuerdos con Universidades y otras entidades que faciliten la tarea formativa.

Para impulsar esta tarea, así como coordinar los diversos planes, se propone la *creación de consejos territoriales de formación sindical con presencia de la rama y del territorio*.

Todas las escuelas sindicales habrán de realizar un plan anual de actuación (teniendo como referencia el plan confederal).

Por lo que respecta a la atención de los distintos colectivos y como orientación prioritaria se propone que:

- Las escuelas provinciales o, en su caso, comarcales asuman la formación de delegados y afiliados, así como de los trabajadores del sindicato de su ámbito.

- Las escuelas regionales o de nacionalidad coordinen la formación de delegados en su ámbito, la desarrollen allí donde sea preciso y asuman la formación de los cuadros de su ámbito.

- La escuela confederal asumirá la formación confederal de cuadros, la de formadores y el trabajo con los gabinetes técnicos.

b) Medios humanos y materiales

Es imprescindible la consolidación de equipos estables, para lo cual la formación de formadores es clave y se incluye entre la de cuadros, siendo un objetivo prioritario de la escuela confederal de formación. Ello posibilitará, por extensión, que homologuemos y homogeneicemos una metodología formativa acorde con los objetivos propuestos, cuya coordinación debe asumir la escuela confederal, profundizando en el trabajo realizado.

Hay que superar la falta de coordinación y medios materiales haciendo posible además que, junto con los necesarios contenidos específicos que deben ser abordados en cada ámbito, exista un material de carácter general homogéneo en contenidos, presentación y tratamien-

to metodológico. En este sentido, la escuela confederal habrá de elaborar los materiales generales para los cursos de formación de delegados y cuadros.

Igualmente, por lo que se refiere a la elaboración de un programa «no presencial» para garantizar el acceso a la formación de los delegados de la pequeña empresa, posibilitando la formación a distancia debido a que no podemos contar, a corto plazo, con su presencia en cursos de formación. En cada ámbito, además, habrá que realizar una labor de información-formación que cubra sus necesidades en primera instancia.

c) Medios económicos

La puesta en marcha de un plan confederal requiere mecanismos suficientes y estables de financiación que garanticen la continuidad de los programas. Lógica extensible a las escuelas sindicales, que deberían contar con capítulos específicos en los presupuestos de cada ámbito. El presupuesto confederal deberá garantizar la financiación de la escuela confederal, la elaboración de los materiales de delegados y cuadros y partidas específicas para cada escuela territorial en el marco de un presupuesto integrado.

### 7.9.3. *La dimensión europea de la formación sindical*

Dos perspectivas ofrece nuestra actuación en este sentido. Por una parte, nuestra incorporación plena a los instrumentos de la CES en materia de formación sindical y, especialmente, a la Academia Sindical Europea y al Instituto Sindical Europeo, participando en sus seminarios y actividades metodológicas y de elaboración de materiales.

Por otra parte, hemos de incrementar nuestra participación en los programas comunitarios de formación y, especialmente, en los de carácter transnacional. En este sentido, además de los que actualmente tenemos en marcha (COMETT y en el marco del diálogo social), hemos solicitado para los próximos tres años diversos programas: EUROFORUM, NOW, FORCE y HORIZONT.

### 7.10. *Política de cuadros/Organos de Dirección*

Hasta la fecha se ha venido funcionando con grandes dosis de intuición e improvisación en este campo, no habiendo dispuesto de una verdadera política de cuadros. Como consecuencia de ello se derivan desequilibrios entre diferentes estructuras y tareas de responsabilidad; disfunciones y desgastes, fruto de no formar y re-

ciclar permanentemente a los cuadros. Carecemos, además, de un perfil aproximado de los niveles de competencia, cualificación y responsabilidad que deben tener los cuadros sindicales en sus distintos niveles.

No ha sido posible, asimismo, disponer de una verdadera planificación de las necesidades de cuadros en nuestra Confederación, a lo que hay que añadir la reproducción mimética de órganos en las distintas estructuras.

#### 7.10.1. Bases para una política confederal de cuadros

Intentando sentar unos ejes básicos en esta materia nos pronunciamos por:

a) Tener cuanto antes un *mapa de necesidades* que será preciso cubrir en el conjunto de la Confederación y las demandas que ello implica desde el punto de vista de los cuadros. Paralelamente, es preciso *conocer las disponibilidades efectivas*, contando con: liberados sindicales; liberados por las empresas; liberados institucionales, si bien no debemos realizar una identificación entre cuadros y liberados.

La cobertura de necesidades debe hacerse de forma equilibrada y en todo caso no de manera unilateral, sino consensuada entre las diferentes estructuras del sindicato.

Para ello es preciso plantearse, además, la *movilidad y rotación* de nuestros cuadros. El trasvase de cuadros se realiza hoy, fundamentalmente, hacia la estructura territorial desde la rama de su propio ámbito, debiendo considerar otras nuevas posibilidades:

— Reforzamiento de las Federaciones Estatales y Regionales o de Nacionalidad.

— Creación y fortalecimiento de los sindicatos provinciales.

— Reforzamiento de las Uniones Provinciales deficitarias o casi inexistentes.

Este planteamiento lleva a requerir no sólo la disponibilidad funcional o trasvase de cuadros (aparejada a los procesos de formación), sino también la geográfica.

b) La formación sindical, como la entendemos en este documento debe cumplir un doble papel en la política de cuadros, generando nuevos y potenciando la cualificación de los existentes.

c) En orden a facilitar la incorporación de nuevos cuadros al sindicato hay que reivindicar medios legales, y a través de la negociación colectiva que faciliten el reciclaje y la puesta al día de los cuadros sindicales a la hora de reincorporarse a su puesto de trabajo.

d) La idea de establecer un *código de utilización de los derechos sindicales* va adquiriendo mayor consistencia en CC.OO. Para su concre-

ción ha de considerarse que ello exige discusión y convencimiento, avanzado en:

— Requisitos y objetivos para la utilización individual de las horas sindicales.

5 — Requisitos y finalidad de las acumulaciones horarias.

— Establecimiento de núcleos de horas para la dedicación a la estructura del sindicato, garantizando tanto el funcionamiento sindical en el seno de la empresa, como el necesario reforzamiento orgánico de la estructura del sindicato.

Todos estos criterios y su materialización deberán ser establecidos por consenso entre los miembros del comité/junta de personal, sección sindical y sindicato provincial o federación de rama (en su caso). En los supuestos de disenso, determinará la estructura sindical de ámbito inmediatamente superior.

e) El sindicato debe profundizar en una política de incompatibilidades en la siguiente dirección:

— *Incompatibilidades internas*: Debe primar el criterio de la funcionalidad, evitando la acumulación de cargos y responsabilidades en una misma persona, de forma que pueda haber una dedicación plena a las que tenga encomendadas, se eviten «tapones» que dificulten objetivamente la aparición de nuevos cuadros y se facilite una mayor dedicación a tareas de estudio y formación.

Las incompatibilidades internas han de desarrollarse considerando tanto la *asunción de responsabilidades como el número de órganos a los que se pertenece*.

Siendo diversas las situaciones existentes, cabe pronunciarse por un criterio de autolimitación en la pertenencia a órganos de diferente nivel, impidiendo así que la proliferación comporte una inadecuada o, simplemente, imposible asunción de responsabilidades. Se propone, a su vez, que sólo pueda desarrollarse una responsabilidad de secretaría en los distintos órganos del sindicato.

— *Incompatibilidades externas*: En nuestros congresos hemos ido definiendo, por convicción y principios, un marco de actuación en el terreno de la autonomía sindical basada en el irrenunciable carácter sociopolítico de CC.OO., que se materializa en nuestra actuación desde la más absoluta independencia respecto a los poderes públicos, económicos, partidos políticos y otras organizaciones sociales. Ello no es obstáculo para que en el sindicato se respete plenamente el derecho de todos sus afiliados y afiliadas a pertenecer a la organización política, social o religiosa que consideren conveniente de acuerdo con sus convicciones.

En este Congreso pretendemos profundizar en esta política, desde la consciencia de que la expresión de la autonomía e independencia sindi-

cales debe responder en cada momento a las necesidades del sindicato, reflexión que es igualmente autónoma y no en referencia a terceros, estando, por tanto, en permanente revisión, haciendo que nuestro discurso y práctica coincidan plenamente. Coincidencia que debe articularse con el establecimiento de un nuevo sistema de incompatibilidades en el marco de los Estatutos que garantice el *equilibrio del ejercicio de los derechos constitucionales de los afiliados con el respeto al sujeto de la autonomía, que es el sindicato*.

### 7.10.2. Organos de dirección

Contribuirá a un superior desarrollo de nuestra política de cuadros y a un mejor funcionamiento de nuestros órganos de dirección dotarnos de un esquema más operativo que el actual.

Contamos con órganos cuya composición, acentuadamente coordinativa, degrada su capacidad de dirección: sus componentes tienden más a exponer la experiencia de su ámbito de procedencia que a coparticipar en una tarea colectiva de dirección. Otros tienen una dimensión excesiva que opera en detrimento de su eficacia.

Al mismo tiempo, existe un número excesivo de órganos que hace perder eficacia a la tarea colectiva de dirección, multiplicando debates innecesariamente sin que ello implique ganar en riqueza en nuestras discusiones orgánicas.

El dinamismo que exige nuestra acción sindical deriva en la necesidad de adoptar decisiones, en numerosas ocasiones por órganos cuya competencia estatutaria es otra. Se produce, por tanto, una cierta usurpación de funciones, que viene siendo un hecho aceptado, pues se suele entender que responde a imperativos de urgencia o agilidad de nuestras decisiones orgánicas.

#### a) Consejo Confederal

Desde las consideraciones brevemente apuntadas, debemos plantearnos la reducción del número de sus componentes manteniendo el propósito de que cumpla la doble función de coordinación de las organizaciones confederadas y de dirección, para garantizar el cometido que le corresponde como máximo órgano entre Congresos.

Aseguradas estas condiciones, cabe esperar un funcionamiento más operativo y, especialmente, de profundización en el debate que debe orientar las decisiones con más fondo sindical (menos administrativas). Convendría, para ello, incrementar el número de reuniones anuales o, alternativamente, aumentar su duración para posibilitar un debate más acabado de los grandes temas de orientación de la política sindical.

Una vez al año debe incorporar a su debate el balance o revisión de la actividad desarrolla-

da por la Ejecutiva y las distintas secretarías, de tal modo que de dicho balance se extraigan las conclusiones más relevantes como base necesaria para acometer la política sindical del siguiente ejercicio.

#### b) Ejecutiva Confederal

Es igualmente necesario reducir el número de integrantes de este órgano, dotarle de mayores garantías de operatividad y eficacia, debiendo aquí primar por encima de todo su componente de dirección. En razón de ello, debe reunirse a los miembros más adecuados para asumir una tarea de dirección permanente, integrando las secretarías que se estimen necesarias, más aquellos componentes que mejor puedan contribuir al desarrollo de su cometido. Con estas garantías aseguradas y una periodicidad de reuniones semanal, se haría innecesario contar con un secretariado.

La operatividad y eficacia de la Ejecutiva quedaría complementada por el funcionamiento de las Comisiones de Area, que reforzarían el trabajo de las secretarías confederales:

— La composición de estas Comisiones de Area vendrá dictada por las necesidades, serán nombradas por las Ejecutivas y estarán encargadas de desarrollar tareas por delegación del órgano de dirección citado.

Ello posibilitará descargar de cometidos excesivamente administrativos o que exigen una priorización en la concreción del trabajo.

Las Comisiones de Area se elegirán a propuesta de los diferentes responsables, debiendo estar en ellas los dirigentes, cuadros sindicales y expertos que se consideren más idóneos para la tarea encomendada. Podrán asumir tareas de coordinación y aplicación de los acuerdos orgánicos en sus diferentes ámbitos de actuación.

### 7.11. CC.OO. y la información/Política de publicaciones

La experiencia acumulada por CC.OO. en su política informativa, especialmente en el período de funcionamiento del Gabinete de Prensa Confederal, a la que deben sumarse otras a nivel de las diferentes estructuras, incluso en el marco de la empresa, debe provocar una reflexión sindical, con componentes profesionales, acerca de la utilidad de los gabinetes de prensa.

Antes que nada, afirmar que la política informativa del sindicato requiere una mayor profesionalización, por ello resulta incuestionable la necesidad de un Gabinete de Información, como vehículo más idóneo para definir una relación regular y fluida con los medios de comunicación (MCs), siendo conscientes, no obstante, de la realidad diversa de nuestra Confederación y, por tanto, del desigual ritmo de aplica-

ción de las decisiones que puedan tomarse al respecto. Sugerimos algunas ideas que pueden contribuir a clarificar y enriquecer este proceso:

a) El sindicato como fuente de información de cuanto sucede en su ámbito de influencia: Difundir «sin desfallecer» la idea de que toda noticia laboral que se produzca en una empresa, sector, órganos de dirección..., debe llegar a la estructura de información creada al efecto a fin de ser seleccionada, sistematizada, profesionalmente trabajada y convenientemente difundida a los MCs.

b) El sindicato como instrumento útil a los MCs para materializar su trabajo informativo: normalizar la relación de los periodistas con los órganos de dirección del sindicato, de forma responsable, rigurosa y recíproca.

c) El sindicato como medio para la actualización de los hábitos y métodos de trabajo en el marco de la información: instituir la convocatoria de encuentros con los profesionales de la información para analizar el momento sociolaboral y hacer balance de la relación mantenida.

d) El sindicato como vehículo de opinión, además de información, sobre diferentes temas socioeconómicos que exijan el pronunciamiento sindical o, simplemente, que lo consideremos oportuno.

e) El sindicato como medio para la difusión de documentos de elaboración técnica o sindical sobre aspectos concretos de la acción reivindicativa.

f) El sindicato como expresión plural de opiniones puntuales acerca de la realidad sociolaboral.

g) El sindicato, fuente de información directa sobre la evolución de su gestión colectiva: máxima transparencia informativa en la trascendencia de las reuniones de órganos de dirección.

h) El sindicato como vía de generación de información específica y general de todas y cada una de sus áreas, tanto en su estructura vertical como horizontal.

i) El sindicato como idea integral en el ámbito informativo, que permita el máximo intercambio interconfederal de noticias para una plena rentabilidad de la información difundida a los MCs.

j) El sindicato como institución pública que comparece habitualmente ante los MCs para informar y a su vez ser requerido por éstos.

Este decálogo de ideas nos lleva a declarar con toda contundencia que han terminado los tiempos de la improvisación en el ejercicio de tareas informativas por parte de personas con responsabilidades de dirección sindical. El trabajo voluntarista, sin cierta profesionalidad, no puede concebirse más que como excepción, nunca como norma. Las organizaciones a nivel de nacionalidad/región o federaciones tienen que con-

tar con medios humanos y técnicos dedicados exclusivamente para afrontar un plan de trabajo en el terreno de la información de neta rentabilidad para el sindicalismo y nuestra organización.

Hay que insistir en la credibilidad de la información que se difunde y en la calidad de los textos a los que damos salida, enviando al baúl de los recuerdos el panfleto que nos convierte en burdos intoxicadores.

El GPC puede y debe ampliar su oferta informativa, para lo cual conviene examinar la ampliación de su infraestructura técnica, en aras de alcanzar el objetivo de comunicar más y mejor.

### 7.11.1. Política de publicaciones

A diferencia de otros sindicatos europeos que cuentan con dos publicaciones, una teórica y otra denominada de masas, CC.OO. sólo cuenta con un órgano confederal. Esto hace que en sus páginas deba unirse la información general de temas sindicales con la información analítica o especializada que, en algunos casos (economía, información jurídica, salud laboral...), alcanza niveles que la distinguen de las publicaciones de cualquier otro sindicato.

El carácter restringido de revista de cuadros hace necesario acompañarla de la publicación, con carácter masivo, de aquellas iniciativas sindicales que se hace preciso difundir entre el máximo número de trabajadores.

Asimismo, el otro contrapunto lo constituye la publicación de números especiales dedicados a la reflexión y análisis de temas monográficos.

La evolución de estos tres modos o enfoques de GACETA SINDICAL permitirá determinar el alcance de la posible revista teórica, la revista divulgativa y de masas y la revista de cuadros. Esta versatilidad informativa hace posible el mantenerse dentro de unos límites económicos que, lógicamente, serían sobrepasados con la existencia de tres revistas distintas.

### 7.12. Patrimonio Sindical

Transcurridos ahora más de cinco años desde la promulgación de la Ley 4/86 sobre cesión de bienes del Patrimonio Sindical Acumulado, podemos afirmar que no sólo se han confirmado los elementos de crítica puestos de manifiesto en su día por CC.OO., sino que además los hechos posteriores han evidenciado el profundo menosprecio que se tiene por la realidad sindical desde la Administración.

Resulta inaplazable redefinir nuestra política al respecto, retomando iniciativas que, presionando coordinadamente, nos posibiliten alcan-

zar con urgencia una serie de objetivos en relación con el Patrimonio Sindical. Esta redefinición de criterios y objetivos debe estar guiada por lo siguiente:

a) Definición en cada ámbito territorial de las *necesidades de patrimonio inmueble* con visión de futuro, para presentar a la Administración.

b) Exigencia a la Administración de la urgente *elaboración de un inventario* que no se reduzca a la actualización del elaborado por el Gobierno de la extinta UCD. Inventario que deberá estar referido a los inmuebles, valores mobiliarios y patrimonio financiero.

c) *Estudio de las modificaciones legislativas* necesarias para que la restitución de bienes pueda ser en propiedad en virtud del derecho comparado, a la luz de las experiencias de países con situaciones históricas análogas (Portugal, Alemania, Italia o Austria).

d) Establecimiento de un *calendario de desalojos paulatino* de los organismos de la Administración, con especial énfasis en el caso de las Cámaras Agrarias, para evitar la injustificada demora actual en la satisfacción de necesidades perentorias.

e) Política de entrega de bienes a los sindicatos en orden a las respectivas representatividades.

f) *Transparencia* en el tratamiento de los bienes del Patrimonio Histórico, tanto en su determinación como en los mecanismos de restitución o compensación.

g) *Habilitación de recursos financieros suficientes*, por parte de la Administración, para acometer sin demora los presupuestos de obras para la adecuación de locales.

### 7.13. Modelo de financiación para una nueva política organizativa

Sentadas las bases y criterios inspiradores de una nueva política organizativa, se hace necesario establecer un modelo financiero que apoye y haga factible la realización de dicha política. Modelo, por una parte, superador de las distorsiones y deficiencias del actual y, por otra, capaz de hacer realidad *una nueva concepción de la solidaridad interna*.

En consecuencia, *es urgente articular un modelo nuevo de reparto* en el que se tengan en cuenta *todas las fuentes de financiación*.

#### 7.13.1. El reparto de la cuota

La notoria debilidad de la estructura de rama aconseja poner a su servicio mayores recursos económicos que los actuales. Y aunque no debe

- pensarse que una redistribución interna de los  
- recursos provenientes de la cuota, de diferentes  
- proporciones a la actual, solucione los proble-  
- mas presentes, pensamos que una forma de pa-  
- liar el desequilibrio existente pasa por proceder  
- a una nueva distribución de los porcentajes de  
- la cuota. Por ello se propone el siguiente re-  
- parto:

-	— Federación Estatal .....	15 %
10	— Restante estructura de rama .	45 %
-	— Organización territorial .....	30 % (*)
-	— Ejecutiva Confederal .....	10 %

- (\*) La distribución de este 45 por 100 de la  
15 cuota la decidirá en su consejo o congreso la fe-  
- deración de nacionalidad o región atendiendo a  
- las consideraciones que formulen al respecto  
- tanto la Federación Estatal como la Confedera-  
- ción de Nacionalidad o Unión Regional.

#### 7.13.2. Concentración de recursos

- Otra medida a poner en práctica es una ade-  
- cuada concentración de los recursos para conse-  
- guir una gestión más eficaz y rentable de los mis-  
- mos. Para ello es necesario actuar en sintonía  
- con el modelo organizativo del que nos dote-  
- mos. De tal forma que si se configura como es-  
- tructura mínima de funcionamiento, con com-  
- petencias asignadas y definidas, la de ámbito  
- provincial, o en ciertos casos comarcal, la dis-  
- tribución del porcentaje de cuota no debe bajar  
- más allá de dichas estructuras.

35 Ello significa que los ámbitos inferiores debe-  
- rán funcionar con las partidas que le asignen las  
- estructuras de las que dependen. En cualquier  
- caso, y como consecuencia de lo anterior, desa-  
- parece el ámbito local a la hora de asignar y dis-  
- tribuir porcentaje de cuota, así como el ámbito  
- comarcal cuando así se decida en las organiza-  
- ciones correspondientes.

#### 7.13.3. Garantía de la canalización de la cuota

- Las medidas propuestas anteriormente no  
- tendrán virtualidad alguna si al tiempo no se es-  
- tablecen las garantías necesarias para que la  
- canalización de los recursos en los porcentajes  
- congresualmente aprobados sea real. El instru-  
- mento técnico-administrativo que se creó en la  
- I Conferencia Confederal de Finanzas para la  
- recaudación y posterior distribución de la cuota  
- (UAR) es, cuando adquiera plena implantación,  
- la mayor garantía para dar cumplimiento a los  
- acuerdos congresuales sobre reparto de las co-  
- tizaciones en una doble vertiente. Primero, que  
- todas las organizaciones reciban lo que les

corresponde y, segundo, que lo reciban en el menor plazo posible.

Es urgente, por tanto, *dar un fuerte impulso a la UAR*, dada su escasa implantación, y realizar el esfuerzo necesario, dotándola de cuantos medios técnicos y humanos sean precisos, para que cumpla el cometido para el que fue creada. La descentralización operativa de la misma en los ámbitos territoriales que se consideren convenientes para agilizar su funcionamiento y para facilitar la relación con las organizaciones de cada ámbito, en todo momento debe ajustarse a las directrices emanadas del Área de Intervención y Control de Gestión, integrada dentro de la Secretaría Confederal de Finanzas y Administración.

Mientras tanto, la organización que lleve a cabo la recaudación ha de proceder a la distribución de los porcentajes de la cuota que corresponden a otras organizaciones de acuerdo con la periodicidad con que los recauda. *En caso de incumplimiento, se pondrán en funcionamiento los mecanismos administrativos precisos*: retención de cantidades suficientes para compensar deudas vía distribución del FAINS, institutos, cantidades asignadas en presupuestos, intervención de cuentas, etcétera, además de aplicar medidas disciplinarias si proceden.

#### 7.13.4. *Los ingresos extracota y su confederalización/Presupuesto Confederal Consolidado*

Considerando el presupuesto como eje vertebrador de las finanzas confederales, constatamos la necesidad de garantizar un desarrollo armónico del conjunto de la Confederación y la imposibilidad de conseguirlo sin una mayor racionalidad en los criterios de distribución de los recursos, muy especialmente de los extracota. Urge, por tanto, la *necesidad de la confederalización* de aquellos, y situarla como el elemento de equilibrio entre los objetivos organizativos y de acción sindical y la dotación de los medios financieros para su realización. En definitiva, ha de ser un criterio que debe de servir para racionalizar y redistribuir los recursos confederales desde una visión global tanto en sus objetivos como en sus medios.

Hasta la fecha hemos establecido criterios de reparto solamente referidos a la cuota, dejando al margen en muchas organizaciones territoriales la fijación de criterios de reparto de los ingresos extracota, a pesar del volumen tan considerable que han adquirido éstos en el sindicato. En coherencia con lo que hemos dicho anteriormente procede articular criterios y mecanismos para que todas las estructuras participen y sean beneficiarias de estos ingresos.

- El fijar unos objetivos, cuantificar su coste, hacer un seguimiento del desarrollo del plan de trabajo, verificar su grado de cumplimiento, han de ser las pautas de actuación para abordar cualquier criterio de reparto con más racionalidad y mayor rigor desde un punto de vista financiero. - Lo que presupone necesariamente tener conocimiento del global de dichos recursos en el conjunto del sindicato para, a posteriori, establecer los criterios de asignación presupuestaria.

- En consecuencia, todos los recursos extracota de todas las organizaciones que tengan cierta relevancia: subvenciones y ayudas provenientes de PGE, de Presupuestos de CC.AA., de organismos públicos o privados, excedentes de cursos de Formación Ocupacional (atendiendo a los condicionamientos derivados de las subvenciones ligadas al cumplimiento de programas), recursos obtenidos por la prestación de servicios cualesquiera que sea su naturaleza, las dietas y gastos de representantes del sindicato en los Consejos de Administración de Empresas Públicas y Privadas, los obtenidos por la actividad específica de una organización, entre otros, para que cumplan esa función solidaria entre todas las organizaciones, tendrán que tener un tratamiento común, entendiendo que el marco más adecuado es la consignación del montante total de los mismos en el presupuesto confederal, cuyo reparto obedecerá a los criterios que se aprueben en el Consejo Confederal con marcado significado finalista.

- Será aconsejable, no obstante, valorar el esfuerzo realizado por las organizaciones en la generación de recursos extracota y, consecuentemente, no descartar cierta incentivación a la hora de asignar y repartir los mencionados recursos.

- Conviene precisar sobre lo referido que no estamos afirmando que hoy por hoy esos recursos se trasladen o envíen a las cuentas específicas de la Comisión Ejecutiva Confederal en Madrid, para después remitir o retornar a cada organización lo que le corresponda. Lo que se está afirmando es que estos recursos no tienen naturaleza privatista, estando sólo afectos o perteneciendo a la organización que los obtiene o genera, sino que los órganos de dirección del sindicato deben, en primer lugar, conocer su volumen para, después, poder adoptar decisiones más racionales y coherentes a la hora de aprobar la asignación de los mismos a las distintas organizaciones confederadas, en el marco de la discusión y aprobación del Presupuesto Confederal Consolidado.

- Ahora bien, somos conscientes de que el establecimiento de estas medidas o la puesta en práctica de estos mecanismos requiere un *proceso transitorio para asegurar su viabilidad*. Para ello, *en el ejercicio 1992 todas las organizacio-*

nes confederadas: Confederaciones de Nacionalidad/Uniones Regionales y Federaciones Estatales, trabajarán en la confección del Presupuesto Consolidado de su ámbito. De tal forma que, para el año 1993, una vez consolidados los presupuestos de las mismas, la Secretaría Confederal de Finanzas puede presentar un Presupuesto Consolidado de toda la Confederación.

La Secretaría Confederal de Finanzas convocará a la Comisión Confederal de Finanzas designada por el Consejo Confederal cuantas veces sea preciso para la elaboración, discusión y propuesta de contenido de dicho presupuesto, así como para los asuntos de diversa índole de política financiera.

Durante 1992 el montante del FAINS debe servir para distribuir uno de los recursos extracuota conocidos y de mayor volumen en la dirección apuntada. Además, en el mismo ejercicio, y hasta que no se tenga el Presupuesto Confederal Consolidado, las organizaciones confederadas que generan recursos extracuota aportarán a un Fondo de Desarrollo Organizativo Confederal el volumen que decidan los órganos de dirección confederales para su distribución, en base a criterios finalistas, a las estructuras sindicales que se considere necesario reforzar.

#### 7.13.5. Generalización de un funcionamiento basado en la existencia de balances y presupuestos

Tenemos que situar como objetivo inmediato la implantación de la contabilidad en todas las organizaciones, ya que de lo contrario hablar de cuentas consolidadas o presupuestos no dejará de ser una importante necesidad para la racionalización de la política financiera, pero, hoy por hoy, irrealizable.

No es solamente desde una perspectiva confederal, desde donde surge la necesidad de establecer la contabilidad. Las propias organizaciones necesitan la contabilidad como elemento de gestión. Analizar la distribución de sus recursos, la naturaleza de sus gastos, situación patrimonial, capacidad financiera, dependencia de recursos externos, son algunos de los elementos que las organizaciones necesitan conocer para poder planificar sus objetivos sindicales. Es ineludible, por tanto, poner en funcionamiento la contabilidad en todas las organizaciones federales y territoriales.

Cómo ponerla en marcha es decisión de cada organización, mediante la búsqueda de las personas de su estructura o la formación de personal asalariado, es urgente abordar la especialización de las personas de los aparatos administrativos dedicadas a estas tareas si queremos alcanzar cotas significativas de eficacia y un desarrollo armónico en la gestión.

La Secretaría Confederal de Finanzas puede y debe prestar una labor de apoyo en este cometido a las organizaciones (formación del personal, elaboración del nomenclator de cuentas, etcétera), pero no puede, con sus medios actuales y los nuevos objetivos de futuro, asumir la puesta en práctica de la contabilidad en cada una de las organizaciones. En este contexto, sería necesaria una reflexión, con respecto a si cada organización federal debe establecer la contabilidad por sí sola o podrían existir criterios de colaboración entre ellas, de cara a reducir los costes que supondrá su implantación en todas las organizaciones.

Implantación que no debe limitarse a las organizaciones estatales o de nacionalidad, sino que debe abarcar a todas las estructuras que gestionan recursos financieros en cualquier ámbito de la Confederación. Desde el papel que a este respecto debe jugar la Secretaría Confederal de Finanzas, podemos situar dos objetivos básicos:

a) Elaboración del plan contable confederal.

Es necesario un plan contable unificado para el conjunto de la Confederación, dotado de la flexibilidad suficiente para que permita adaptarse a la multitud de realidades que conforman hoy las finanzas confederales. Para su elaboración será conveniente que todas las organizaciones remitan (aunque muchas lo hayan hecho ya) su plan de cuentas, con los comentarios que consideren oportunos con respecto a las cuentas que consideren específicas de su organización y tratamiento contable.

b) Homogeneización de los criterios contables.

El objetivo será que los criterios contables sean homogéneos en todas las organizaciones y que, además, nos muestren la realidad económica, financiera y patrimonial de cada una de ellas. Máxime cuando gran parte de nuestra actividad depende de fuentes de financiación externas.

El IV Congreso Confederal estableció criterios, flexibles en su consideración, que gran parte de las organizaciones no cumplen en su elaboración contable. Nos referimos a la distinción de los recursos ordinarios y extraordinarios, y a que los gastos ordinarios de cada organización fuesen financiados con recursos del mismo concepto. El incumplimiento de estos criterios por parte de las organizaciones supone que difícilmente pueden determinar hasta qué punto su actividad sindical está condicionada por los recursos extraordinarios.

Otro aspecto a considerar debe ser el tratamiento que en su vertiente contable debe darse a los servicios jurídicos, técnicos, etcétera, que prestamos a los trabajadores, siendo necesario que se integren en la contabilidad de cada orga-

A

nización de cara a los datos a aportar a la dirección confederal.

Junto con la contabilidad, *el presupuesto debe ser el elemento vertebrador*, en su vertiente financiera, de los objetivos organizativos y de acción sindical de cada una de las organizaciones.

Desde un punto de vista confederal de las finanzas, deberemos procurar que en el presupuesto se tengan en cuenta algunas consideraciones básicas, ya señaladas por el IV Congreso Confederal:

— Financiación de los gastos ordinarios con los recursos del mismo carácter y previa definición de los mismos.

— Racionalización de los gastos ordinarios.

— Aplicación de los recursos a objetivos específicos y compromisos de aplicación y consecución de aquéllos.

La Secretaría Confederal de Finanzas llevará las siguientes líneas de actuación:

B

a) Normalización de la presentación de presupuestos.

Estableciendo un criterio de presentación homogéneo que permita su consolidación posterior, siendo necesario que los presupuestos no tengan única y exclusivamente una vertiente numérica, sino que reflejen los objetivos sindicales que se pretende conseguir con su aplicación.

b) Control presupuestario.

Estudiando el cumplimiento de los objetivos acordados y que motivaron la concesión de subvenciones y la situación específica de la organización en su vertiente económico-financiera.

Destacar, por último, que a partir del V Congreso Confederal, y con un criterio aleatorio, se realizarán auditorías en toda la estructura confederal.

Avanzar en este camino es avanzar hacia el futuro, y en este sentido debemos trabajar si queremos consolidar y ampliar el papel de nuestro sindicato en el conjunto de la sociedad.

## 8. DESDE LA DEMOCRACIA Y LA AUTONOMIA, EN LA VIA DE LA UNIDAD

Estas reflexiones se incluyen al final, porque bien pudieran ser el corolario de todo el documento congresual. A lo largo de esta ponencia no hemos hecho otra cosa que proyectar estos valores sobre todos y cada uno de los espacios de análisis e intervención del sindicato:

— *Desarrollo de la democracia* para universalizar los derechos a escala mundial, europea y en nuestro país.

— *Impulso de nuestra autonomía* en la elaboración de propuestas y alternativas frente a la ideología dominante que pretende proclamar el fin de cualquier proyecto que aspire a superar su «orden establecido».

— *Avance de la solidaridad que vincule unitariamente* a trabajadores y ciudadanos del mundo en la lucha por un Nuevo Orden superador de la injusticia y la desigualdad que constriñen la libertad.

Pero *nuestro compromiso* en estas tres direcciones para transformar la sociedad, *no es distinto del que asumimos al concebir el sindicato*, ya sea en su organización interna o en su vinculación con los trabajadores.

Nuestro sindicalismo, el que dio y da vida a las Comisiones Obreras, fue y es el resultado de la yuxtaposición entre *Democracia, Autonomía y Unidad*. La desagregación de una cualquiera de estas tres categorías de las otras dos, habría producido una expresión sindical diferente de Comisiones Obreras. De la renovación continua de las tres, depende la existencia misma de la Confederación Sindical de CC.OO. y su capacidad de representar los intereses de los trabajadores en cada momento y en la perspectiva de las transformaciones sociales.

Por tanto, *no basta con autoproclamarse democrático, unitario e independiente para serlo realmente, ni haberlo sido en un momento dado para seguir siéndolo. No son asignaturas que se aprueban de una vez y para siempre, aunque estén normativizadas en nuestros códigos internos.*

Tampoco puede haber prevalencia de una sobre otra, por ejemplo de la unidad sobre la democracia, sin correr el riesgo de que ésta se convierta en burocracia instrumental del predominio de grupos dirigentes o de una agrupación de corrientes estructuradas y aquella —la unidad— en pretexto recurrente para eludir la supremacía del resultado democrático fruto del debate entre ideas libremente expresadas.

La democracia representativa es nuestra democracia sindical

Esta asociación marca todo el proceso evolu-

- tivo de las Comisiones Obreras desde su nacimiento. La necesidad de los trabajadores de representarse a sí mismos para luchar por reivindicaciones materiales, derechos y libertades negados y reprimidos por la dictadura, se realizó en forma de comisiones obreras en cada centro de trabajo. Su débil, casi inexistente, estructuración orgánica reflejaba a un tiempo la desarticulación obrera del momento y su compromiso activo con un futuro de libertades.

- La misma identificación entre representar a los trabajadores en una nueva situación cuasi democrática y organicidad sindical nos llevó a transformar el movimiento en Confederación y simultáneamente a reclamar elecciones sindicales libres hasta lograrlas.

- Hoy, el veredicto de la democracia representativa es el catalizador que alienta la renovación político-sindical y organizativa de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Para ensanchar sus límites anteriores desbordados por la representatividad otorgada por los trabajadores y dar cauce solidario a la diversificación creciente del mundo del trabajo, a las distintas condiciones que lo componen: mujeres y hombres; jóvenes y jubilados; de la fábrica, de los servicios o de la agricultura; estables y eventuales; de grandes y pequeñas empresas; sin cualificar y cuadros técnicos; del sector privado y de las empresas y Administraciones Públicas, etcétera. Una renovación, en suma, que es el mejor antídoto contra el corporativismo y la burocracia que alejan de la realidad cambiante.

- *Un sólido entrelazamiento de la democracia sindical y representativa que compromete al sindicato, a sus dirigentes y sus culturas, hasta las últimas consecuencias.* Antes, hasta comprometer su libertad individual y la propia vida, de lo que son ejemplo multitud de militantes y dirigentes, cuya figura más emblemática es el presidente de la Confederación. Ahora, comprometiendo capacidad de dirección y con ello la renovación de cuadros dirigentes a todos los niveles. Esto es ser un *sindicato de los trabajadores* que no se legitima al margen de, sino *con los trabajadores.*

- Por ello, hemos de mejorar constantemente *las formas de participación democrática de los trabajadores. Su concurso no puede ser requerido ni para dirimir conflictos y desacuerdos sindicales exclusivamente ni para cubrir un expediente formalista. No es en las formas solamente en lo que hay que progresar* (asambleas, consultas, referéndums o elecciones), *sino, y sobre todo, en su naturalización como expresión consciente y positiva de la voluntad democrática de los trabajadores.* Asociar sistemáticamente la participación en cualquiera de sus formas a la solución de un desencuentro o para sancionar la división sindical, termina por disuadir la parti-

participación mayoritaria y aun por degradar la democracia. Esta debe asociarse en la generalidad de los casos a situaciones positivas (elaboración de plataformas, seguimiento de procesos negociadores, convocatoria de movilizaciones, etcétera) y excepcionalmente a situaciones negativas de enfrentamiento y división, y aun así, cuidándonos de no caer en la fácil salida de descargar sobre los trabajadores la responsabilidad que nos haya podido faltar a los grupos dirigentes de los sindicatos para solucionar nuestros problemas.

Igualmente han de acentuarse los aspectos cualitativos de la participación. Resumiéndolo gráficamente, aun a riesgo de pecar de esquematismo: es preferible un buen proceso de asambleas con información detallada y discusión abierta para articular la consulta decisoria, que un referéndum precipitadamente convocado que aboque a los trabajadores a optar por un «sí» o por un «no» ante asuntos que si tienen cierta trascendencia, seguramente comportarán matices imposibles de resumir en monosílabos. No obstante, lo anterior no puede entenderse como un rechazo absoluto a todos los referéndums.

Finalmente, la democracia representativa, además de cargar de futuro al movimiento sindical en la medida que lo hace evolucionar con la evolución misma de los trabajadores, es un eje fundamental —y en nuestro país casi único— *de vertebración social de la Democracia. En una sociedad desarticulada, la prevalencia absoluta de lo institucional puede terminar ocasionando el desgajamiento respecto de la participación en democracia de individuos y colectivos en cantidades crecientes por frustración o inhibición, en beneficio de quienes precisamente están interesados en alejar cada vez más a la sociedad civil de la política y las instituciones, por entender que éstas sólo deben servir para la representación y satisfacción de sus intereses.*

Por ello, entendemos que consolidar y desarrollar la democracia representativa entre los trabajadores es también una contribución decisiva a la legitimación social de la Democracia, a su fortalecimiento político y a la acreditación de sus instituciones, en tanto que una mayor conciencia social ejerce un mayor control sobre ellas y un juicio crítico, estímulo necesario para mejorar en sus funciones.

### 8.1. La autonomía, base de nuestra convergencia cultural en la izquierda socio-política

Mucho se ha escrito y teorizado sobre independencia y autonomía desde el movimiento de las organizaciones obreras (partidos políticos y sindicatos). Pero conceptos que afectan a las di-

versas formas de intervenir en algo tan cambiante como sociedad, política, cultura o economía, no sólo no se agotan en teorizaciones y experiencias anteriores, sino que en la medida que aquellas ideas y prácticas imprimen modificaciones en el decurso del acontecer social y político, también han de modificarse.

Primero fue la *independencia* de las organizaciones obreras respecto de patronales y gobiernos por razones obvias y por necesidad de combatir el «amarillismo» político y sindical de aquellos y de otras instituciones a su servicio.

Después hubo de plantearse la independencia sindical respecto de los partidos políticos. Sencillamente porque las organizaciones históricas fueron una creación indiferenciada de partidos y sindicatos, y aun en la cultura laborista, los sindicatos jugaron el papel de transmisores sociales de las directrices partidarias. No fue ningún error en su momento ni es una vergüenza histórica, simplemente fue la forma natural de organización de una clase social incipiente, despojada de todo derecho. Pero en la medida que se diversificó su composición interna, se complejizaron los intereses a representar y con ello la atención política a colectivos diferentes de los trabajadores, aunque objetivamente pudieran coincidir con ellos, la dependencia entre sindicatos y partidos mermaba la capacidad representativa de unos y de otros, y con ello la fuerza social de los primeros y el papel político de los segundos. La «independencia» marcaba, no obstante, una frontera entre lo económico-social y lo político, a partir de la cual la intervención estaba estrictamente reservada a sindicatos o a partidos a uno u otro lado de esa demarcación. Concepción que entrañaba una cierta relación jerárquica de lo social respecto de lo político, no ya de subordinación o dependencia de los sindicatos respecto de los partidos en sentido estricto.

Actualmente es más frecuente la utilización del término *autonomía*, con lo que se quiere indicar bastante más que un matiz semántico.

¿Quién puede hoy trazar con nitidez la frontera entre lo social, la política, la economía, la ecología o la cultura? ¿Quién puede distribuir papeles perfectamente delimitados a unos u otros?

En todos los campos se labra el porvenir de la sociedad y sus fronteras se solapan y se difuminan. Todas las formas de asociación política, social o cultural deben sembrar en los distintos campos.

La autonomía de cada organización, cualquiera que sea su naturaleza, reside en su capacidad de elaborar un proyecto propio de sociedad atendiendo a la generalidad de intereses del colectivo que representa.

*Hoy la autonomía sindical no polemiza por su*

*independencia con partidos, gobiernos o patronos, sino que desde esa independencia históricamente asumida, polemiza consigo misma, con la tendencia intrínseca de cada organización a mantenerse como administradores de lo acumulado (ya sea en el plano sindical o del poder político), rechazando ponerlo en cuestión para promover la lucha por intereses más generales.*

En el terreno sindical, una muestra comprensible de lo anterior es el corporativismo, que aun sin ser correa de transmisión de nadie, es la total ausencia de autonomía sindical.

El concepto de autonomía implica superar la autolimitación en base a la previa aceptación de fronteras culturales ya superadas e imposibles materialmente de restablecer. El sindicato de hoy viene obligado a comprometerse en la comprensión, en la crítica y en la generación de alternativas en todo aquello que acontece a nuestro alrededor que afecta dentro y fuera de la fábrica a los trabajadores. Es, *en definitiva, el rearme cultural exigible a toda organización que aspire a intervenir en la transformación social.* Es la repolitización de los trabajadores en el sentido más amplio y dinámico del término.

Otra cosa es la arcaica aspiración del pansindicalismo a monopolizar todas las formas de representación y actuación de los trabajadores, que so capa del izquierdismo más primario, denigraba la organización política de los trabajadores para terminar poniendo la política en las exclusivas manos de quienes la utilizan en contra de los trabajadores.

*No nos reclamamos autónomos desde la no-militancia política, ni mucho menos desde la indiferencia respecto de la política, sino todo lo contrario. Nos reclamamos componentes imprescindibles, hoy y en el futuro, de toda la sociedad políticas que junto a otros (partidos y asociaciones diversas) aspiramos a ser todos cada vez más fuertes, convergiendo en el objetivo de hacer una sociedad más justa e igualitaria.* Para ello es tan importante una vertebración social vigorosa como un gobierno de la política más participativo y democrático. *Ambos objetivos convergentes son la base regeneradora de la sociedad que sólo la izquierda social y política pueden y deben cimentar.*

Porque queremos profundizar en nuestra autonomía, equidistantes del pansindicalismo y de la subordinación, impulsando el fortalecimiento sindical en la revitalización de las diferentes coordenadas de desarrollo social y político de la democracia, es por lo que justamente entendemos necesario *abundar en el respeto a la democracia y unidad internas de cada organización en el ejercicio de las funciones dirigentes en el sindicato, en los partidos o en las instituciones del Estado, mediante una mayor precisión del régimen de incompatibilidades.*

## 8.2. La unidad sindical, nuestro objetivo estratégico

*No hay nada tan coherente con la lógica del movimiento sindical como la unidad, si se reconoce como fuerza autónoma y representativa y aspira a ser una fuerza realmente transformadora.*

Esta lógica aspiración también marcó el surgimiento de las Comisiones Obreras. En el IV Congreso ya analizábamos, no sin reflexiones autocríticas, la evolución de las relaciones sindicales en España y renovamos nuestra vocación unitaria apostando por afianzar la unidad de acción y la coordinación entre los sindicatos.

En este Congreso debemos revalidar nuestra apuesta unitaria a la luz de los avances del período pasado, pero atendiendo también a los nuevos retos internacionales y nacionales que vamos a encarar en el futuro.

No es necesario enumerarlos de nuevo para llegar a la inmediata conclusión de que la simple coordinación reivindicativa es insuficiente. Actuar y luchar juntos ya nos ha empujado a los sindicatos a programar a medio plazo unitariamente (PSP, ISP). Este es un salto cualitativo respecto de la simple unidad de acción; la *unidad programática* debe ampliar aún más su horizonte en el próximo futuro.

Participamos juntos en la construcción de un sindicato europeo (CES) en el que estamos vinculados por una *organicidad unitaria*, fruto también de la misma concepción programática, de la misma autonomía, y compartimos la misma representatividad supranacional.

De nuevo los dos raíles, democracia y autonomía, para un mismo proyecto, nos colocan en la vía de la *UNIDAD*.

Allí, en el plano europeo, hemos comprendido que la resta de «soberanías» particulares nos propiciaba la multiplicación de la *soberanía colectiva*, sin abandonar culturas y personalidades propias.

Así, la coherencia de la *UNIDAD* con la lógica sindical adquiere también su naturalidad.

Desde estas líneas finales de la propuesta congresual para el próximo período, la CS de CC.OO. reitera su abierta disposición a caminar por la senda de la unidad:

— *Abiertos a concretar en nuestro país las formas de enlace entre CC.OO. y UGT que nos aproximen a una organicidad compartida (fundaciones, círculos de estudio, comisiones inter-federales, territoriales y confederales, etcétera).*

— *Dispuestos a profundizar en la autonomía compartida, para afianzar el papel de los sindicatos en el presente y ganar el futuro.*

— *Empeñados en consolidar la democracia representativa para ampliar la de ambos sindica-*

A

tos, porque no hay hegemonismos particulares por los que disputar sin debilitarnos mutuamente, sino una gran hegemonía representativa y afiliativa por ganar para el sindicalismo de clase y democrático.

B

- Para la CS de CC.OO., éstas son las ideas que  
- han de marcar la práctica diaria de un proceso  
- sin plazos preestablecidos, que nos conduzca ha-  
- cia la más clara expresión unitaria, HACIA LA  
5 UNIDAD ORGANICA.



**DEFINICION DE PRINCIPIOS**

Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de la CS de CC.OO. son:

**Reivindicativo y de clase**

Defiende las reivindicaciones de los trabajadores; en su seno pueden participar todos los trabajadores manuales e intelectuales sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista.

**Unitario**

La Confederación Sindical de CC.OO. mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores. Proceso unitario, cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección, la CS de CC.OO. se compromete a:

a) Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera formas cada vez más estables.

b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores, a partir de las asambleas y de los organismos que los propios trabajadores elijan democráticamente.

**Democrático e independiente**

La independencia de la Confederación Sindical de CC.OO. se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores en la vida interna del sindicato.

Las asambleas de afiliados, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la Confederación y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asamblea-

-  
-  
10  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
40  
-  
-  
45  
-  
-  
-  
50  
-  
-  
-  
55  
-  
-  
60

**Reivindicativo y de clase**

Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras; en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras manuales e intelectuales sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista.

rio. La CS de CC.OO. asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.

**Participativo y de masas**

Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores exige su protagonismo directo, la CS de CC.OO. se propone organizar a la mayoría de ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

**Sociopolítico**

Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión nacional y la explotación del hombre por el hombre.

Asimismo, la CS de CC.OO. ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo.

La CS de CC.OO., consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

— Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma.

— Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.

— Y se define a favor del Estado federal.

La CS de CC.OO. defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores, y en su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre las diversas organizaciones de la CS de CC.OO., adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad plurinacional del Estado español.

La CS de CC.OO. desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución española y lucha por su desarrollo progresivo, respetando la misma como expresión de voluntad democrática del pueblo español que en su día la aprobó.

**Internacionalista**

Ante la esencia internacionalista de la clase obrera, la CS de CC.OO. afirma lo siguiente:

a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos del mundo, a to-

-  
-  
-  
5  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
40  
-  
-  
-  
-  
45  
-  
-  
50  
-  
-  
-  
55  
-  
-  
-  
60

**Sociopolítico**

Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión nacional y la explotación capitalista.

Asimismo, la CS de CC.OO. ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo; con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo, la edad, la raza, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas.

dos los niveles y con independencia de su afiliación a las confederaciones o federaciones mundiales existentes.

b) Se mantendrá la decisión de no afiliarse a ninguna de las actuales organizaciones sindicales mundiales y se actuará en favor de la supresión de la división del movimiento sindical mundial sobre la base de la solidaridad y cooperación y el respeto a la independencia de cada uno.

c) Teniendo en cuenta la comunidad de intereses y reivindicaciones de los sindicatos de Europa Occidental y la necesidad de su unidad orgánica a este nivel, se gestionará el ingreso de la CS de CC.OO. en la CES en calidad de afiliado. Así como el de las federaciones estatales en las estructuras correspondientes de la misma.

d) Apoyará dentro y fuera del país las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de los trabajadores extranjeros que trabajan en España.

De igual manera, la CS de CC.OO. se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y trabajadores perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.

e) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

**Estructura de los Estatutos**

- I. Definición de la Confederación.
- II. Afiliación.
- III. Estructura de la Confederación Sindical de CC.OO.
- IV. Formas de integración en la Confederación Sindical de CC.OO.
- V. Organos de dirección y representación de la Confederación Sindical de CC.OO.
- VI. Organos de garantía y control.
- VII. Acción sindical.
- VIII. Otros órganos de la Confederación Sindical de CC.OO.
- IX. Finanzas y administración.
- X. Del personal al servicio de la Confederación Sindical de CC.OO.
- XI. Disolución de la Confederación Sindical de CC.OO.

**I. DEFINICION DE LA CONFEDERACION**

**Artículo 1**

La CS de CC.OO. agrupa a sindicatos democráticos y de clase, federa y confedera a las dis-

b) «La CS de CC.OO. colaborará con las organizaciones sindicales internacionales y actuará en favor de la unificación del sindicalismo mundial».

Suprimir el párrafo c).

tintas Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales y agrupa a través de éstas a las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo en cuyo seno tienen cabida todos los trabajadores y trabajadoras de España que, con independencia de sus convicciones personales, políticas, filosóficas, éticas o religiosas, aceptan y practican la política sindical de la CS de CC.OO., aprobada en su Congreso y Consejo, su programa, su política internacional, su funcionamiento administrativo y financiero y los presentes estatutos, mediante una actuación consecuente en todas las esferas de la acción social, especialmente en los centros de trabajo, de defensa de los intereses profesionales, económicos y sociales, políticos y nacionales del conjunto de los trabajadores, y en la perspectiva de supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación del hombre por el hombre.

Los presentes estatutos regulan el funcionamiento y la estructura de la CS de CC.OO.

La CS de CC.OO. adopta la forma jurídica de sindicato al amparo y en concordancia con lo estipulado en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

**Artículo 2.—Domicilio social**

La CS de CC.OO. tendrá como domicilio social el de la calle Fernández de la Hoz, número 12, 28010 Madrid. Sin perjuicio de que por los órganos competentes se acuerde el cambio a otro lugar.

**Artículo 3.—Emblema**

El emblema de la CS de CC.OO., que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etcétera, es un círculo con las letras C y O, del que salen diversos brazos con herramientas de trabajo, enmarcado todo ello por «Confederación Sindical de Comisiones Obreras».

No obstante, el diseño del emblema podrá ser modificado por el Consejo Confederal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal.

**Artículo 4.—Ambito territorial**

El ámbito territorial de la actividad de la CS de CC.OO. será el constituido por el territorio del Estado español.

**Artículo 5.—Ambito profesional**

El ámbito subjetivo de actuación de la CS de CC.OO. comprenderá:

a) Los trabajadores en activo o en paro, funcionarios, pensionistas y jubilados, y desemplea-

dos a la búsqueda de su primer puesto de trabajo.

b) Los trabajadores autónomos que no tengan trabajadores a su servicio.

c) Las personas que presten sus servicios bajo el control y la dirección de otra, sea cual fuere la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

**II. AFILIACION, DERECHOS Y DEBERES DE LOS AFILIADOS**

**Artículo 6.—Afiliación Internacional (nuevo) \***

La CS de CC.OO. es miembro de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y sus Federaciones Estatales se integran en los Comités Sindicales afiliados a la CES.

La afiliación de la CS de CC.OO. a una organización mundial requerirá la aprobación del Congreso Confederal.

**Artículo 6.—Afiliación, carnet y sellos**

La afiliación a la CS de CC.OO. es un acto voluntario de los trabajadores, sin más límite que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en el artículo 1 de los Estatutos, en su declaración de principios y el respeto a los presentes Estatutos.

La afiliación se realizará a través de la sección sindical de empresa o centro de trabajo, o del respectivo sindicato provincial y comarcal, en la que ésta se integra, mediante la adquisición del carnet y del pago de la cuota correspondiente.

Los trabajadores emigrantes tendrán tarjeta de adhesión a la CS de CC.OO., canjeable por el carnet correspondiente en el momento de su regreso definitivo a España; esta tarjeta da derecho a información y defensa jurídica en los términos que se establezca.

Los carnets y sellos de cotización reflejarán que la afiliación es a la CS de CC.OO., a la Federación del Sindicato correspondiente y a la Confederación de Nacionalidad o Unión Regional en la que trabaje el afiliado. Serán editados por la CS de CC.OO. No obstante, podrán establecerse formas especiales de afiliación en algunos supuestos de trabajadores en paro. Se tomará como referencia el lugar de residencia del trabajador en lugar del de trabajo cuando concurren circunstancias de movilidad geográfica habitual en el trabajador.

Las Federaciones Estatales, las Confederaciones de Nacionalidad y las Uniones Regionales que lo consideren oportuno podrán, no obstante lo preceptuado en el párrafo anterior, editar carnets y sellos de cotización, previo acuerdo con la CS de CC.OO.

\* La aprobación de artículos nuevos (o la supresión) modifica la numeración del articulado posterior.

**Artículo 7.—Derechos de los afiliados y elección de los órganos del sindicato**

Todos los afiliados tienen derecho a:

a) Participar en todas las actividades y decisiones del sindicato.

b) Elegir y ser elegido para cualquier órgano de la Confederación. Todos los órganos de dirección y representación serán electivos y sus miembros reelegibles y revocables por decisión mayoritaria de los órganos que les eligieron. Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas.

En los casos que se presente más de una candidatura, se seguirá el sistema proporcional con listas cerradas.

Sólo se admitirán aquellas listas de candidatos presentados por al menos el 10 por 100 de los delegados o delegaciones presentes.

En todos los casos previstos deberá constar de manera fehaciente la aceptación de los candidatos de ser incluidos en dichas candidaturas.

c) Participar, en su ámbito respectivo, en las decisiones que se adopten por la Confederación. Presentarse a los órganos de dirección y representación de la sección sindical de empresa o, en su caso, centro de trabajo o ámbito inferior.

Presentarse como candidato a delegado en las conferencias y/o congresos que se convoquen a partir de su afiliación en el organismo inmediatamente superior de rama y/o territorio.

Presentarse como candidato al resto de los órganos de la estructura sindical de CC.OO. cuando acredite seis meses de antigüedad en la afiliación en el momento de la convocatoria de la conferencia y/o congreso de que se trate.

d) La libertad de expresión y a la manifestación de eventuales críticas sobre decisiones tomadas y al respeto hacia sus opiniones políticas, convicciones religiosas y su vida privada.

e) Solicitar la intervención de los órganos competentes de la Confederación contra resoluciones y medidas de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que pudieran adoptarse con cualquier afiliado.

f) Recibir el oportuno asesoramiento sindical, técnico y asistencial por parte de la Confederación, en la forma que se establezca por sus órganos respectivos.

**Artículo 8.—Corrientes sindicales. Corrientes de opinión**

1. Podrán existir en el interior de la CS de CC.OO. corrientes sindicales que durante la fase de debate tendrán plena capacidad de ex-

presión pública y, sin menoscabo del cumplimiento de la política del sindicato y de los presentes Estatutos, podrán defender internamente sus posiciones en cualquier momento, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

a) No estar organizadas en el interior de CC.OO., como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de la CS de CC.OO.

b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programa de la CS de CC.OO.

c) Deberán de cumplir democráticamente los acuerdos tomados por los órganos correspondientes, previos los oportunos debates.

d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CC.OO. deberá ser expresamente aprobada por decisión de un congreso ordinario o extraordinario de la CS de CC.OO., previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo Confederal o de 1/4 de las Federaciones Estatales o de 1/4 de las Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales.

e) En el funcionamiento de las corrientes sindicales se respetará el debate abierto, no debiendo establecerse disciplina de voto, ni expresarse esta por medio de portavoces en el interior de los órganos de la CS de CC.OO.

f) A las corrientes sindicales así constituidas se las dotará de los medios naturales para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y publicaciones confederales, garantizándolas su capacidad de expresión pública.

2. Al margen de lo establecido en el apartado anterior, en el supuesto de que en el interior de la CS de CC.OO. se configuren corrientes de opinión, tanto ante las cuestiones concretas como de carácter general, tales posiciones tendrán que ser tenidas en cuenta sobre la base de formulaciones expresas, siempre que cuenten con al menos un 10 por 100 de los afiliados del ámbito correspondiente.

**Artículo 9.—Deberes de los afiliados**

a) Los afiliados deberán cumplir los Estatutos y velar por la consecución de los fines y objetivos que la CS de CC.OO. propugna y por la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.

b) Todo afiliado tiene el deber de respetar las decisiones democráticamente adoptadas por la CS de CC.OO. en cada uno de los órganos y niveles y a defender las orientaciones y decisiones del órgano en que se desarrolla su actividad y de los órganos superiores.

c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la Confederación son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación, defensa y cumplimiento a todos los miembros de ese órgano,

-  
-  
-  
-  
5  
-  
-  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
30  
-  
-  
35  
-  
-  
-  
40  
-  
-  
-  
45  
-  
-  
-  
50  
-  
-  
-  
55  
-  
-  
-  
60

quedando a salvo el derecho de libre expresión de cualquier miembro en cuanto opinión exclusiva y diferenciada del mismo.

d) Los afiliados deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la Confederación.

**Artículo 10.—Medidas disciplinarias**

1. La conducta de un afiliado de la CS de CC.OO. que suponga incumplimiento de los Estatutos o actuación contraria a los fines y objetivos que ésta propugna dará lugar a la adopción de medidas disciplinarias tras la oportuna discusión sobre la misma.

2. Las sanciones se tramitarán a través del órgano en que esté encuadrado el afiliado, mediante la presentación de un escrito en el que, de forma clara, se determinen las acusaciones existentes contra el mismo, concediéndole un plazo de cinco días para presentar el correspondiente pliego de descargos. El órgano inmediatamente superior en la rama o en el territorio a aquel en que esté encuadrado el afiliado decidirá la medida disciplinaria a aplicar, en el plazo máximo de treinta días, previa audiencia del interesado, salvo citación y ausencia reiterada de éste. La inhibición constatada del órgano competente para sancionar al afiliado podrá dar lugar a la adopción de dichas medidas por el inmediatamente superior a aquél.

El interesado deberá conocer la fecha de la audiencia en el plazo no inferior a cinco días de la fecha de su celebración, y la resolución habrá de ser dictada en el plazo máximo de treinta días desde la comunicación del escrito inicial.

3. A los efectos del procedimiento previsto en el número anterior, se entenderá por órgano en que esté encuadrado el afiliado aquel organismo de dirección que ocupe el lugar más elevado en la estructura del sindicato.

Por órgano inmediatamente superior en la rama o en el territorio, se entenderá aquel que lo sea respecto del organismo de dirección más elevado al que pertenezca el interesado.

En cualquier caso, la regulación de la prevalencia en los conflictos de competencias entre órganos se establecerá en el reglamento de la Comisión de Garantías de la CS de CC.OO.

De las sanciones previstas contra miembros de los órganos de dirección de las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales serán competentes los órganos de dirección de la Confederación.

4. Las sanciones serán inmediatamente ejecutivas. No obstante, cabe suspender, a instancias del afiliado, la efectividad de las previstas en los apartados b) y c) del número 7 del presente artículo, si se estima que de su aplicación

-  
-  
-  
5  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
35  
-  
-  
40  
-  
-  
45  
-  
-  
-  
50  
-  
-  
-  
55  
-  
-  
-  
60

2. El órgano en que esté encuadrado el afiliado tramitará expediente de sanción en la primera reunión ordinaria que se celebre y nunca en un plazo superior a tres meses, previa Audiencia del interesado, salvo citación y ausencia reiterada de éste. La inhibición constatada del órgano competente para expedientar al afiliado podrá dar lugar a la adopción de esta iniciativa por el inmediatamente superior a aquél. Una vez iniciado el expediente pasará a la Comisión de Garantías, que será la responsable de dictar resolución al respecto en el plazo máximo de un mes desde la recepción del expediente, pudiendo recabar, si lo estima oportuno, las actuaciones necesarias para la misma.

El interesado deberá conocer la fecha de la Audiencia en el plazo no inferior a cinco días de la fecha de su celebración.

Apartado 3. Suprimir el segundo párrafo.

inmediata se puede derivar un perjuicio mayor que el que se pretende corregir.

La decisión de suspensión de los efectos de la sanción la adoptará en el plazo máximo de cinco días la Comisión de Garantías del territorio o rama correspondiente, y podrá ser recurrida ante la Comisión de Garantías Confederal, que responderá en el mismo plazo de tiempo, desde que tenga conocimiento del recurso.

La suspensión se mantendrá hasta la revisión del caso, de acuerdo con el procedimiento previsto en el número siguiente.

5. Contra la decisión de sancionar se podrá interponer recurso ante la Comisión de Garantías del territorio o rama correspondiente que deberá resolver en el plazo máximo de treinta días.

Dicha resolución podrá, asimismo, ser recurrida ante la Comisión de Garantías Confederal, que deberá resolver definitivamente en el plazo de sesenta días.

La decisión de suspensión de los efectos de la sanción no prejuzgará la decisión sobre el fondo del asunto.

6. La adopción de una medida sancionadora requerirá al menos el acuerdo de la mayoría absoluta de los miembros del órgano sancionador, en primera convocatoria, y la presencia de, al menos, la mitad más uno del órgano sancionador, en segunda convocatoria. Entre ambas convocatorias deberán mediar más de cinco días.

7. Las medidas disciplinarias podrán consistir en:

a) Amonestación interna y/o pública.

b) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del afiliado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

c) Expulsión, como medida excepcional, para casos de reincidencia o de particular gravedad. Toda malversación de fondos sindicales será sancionada con la inmediata expulsión, que podrá ser pública.

**Artículo 11.—Baja en la Confederación**

Se causará baja en la Confederación por:

a) Libre decisión del afiliado.

b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la Confederación.

c) Por impago injustificado de la cuota por tres meses consecutivos y con previo aviso. El reingreso en la Confederación, con recuperación de derechos perdidos, se hará previo pago de las cuotas pendientes hasta el día de reingreso.

d) Se excluyen de estos derechos los beneficios asistenciales de que puedan gozar los afiliados, hasta que no haya transcurrido un período de seis meses.

-

-

-

5

-

-

-

10

-

-

15

-

-

20

-

-

25

-

-

-

30

-

-

35

-

-

-

40

-

-

-

45

-

-

50

-

-

-

55

-

-

60

7. Las medidas disciplinarias podrán consistir en:

a) Amonestación interna y/o pública.

b) Suspensión desde un mes a la duración de un mandato congresual.

c) Expulsión...

**III. ESTRUCTURA DE LA CS DE CC.OO.**

**Artículo 12.—Niveles de estructuración**

La CS 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 desde su lugar de trabajo, atendiendo a la rama en la que están encuadrados. Básicamente, este nivel se articula así:

— Sección sindical de empresa o centro de trabajo.

— 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, atendiendo al criterio 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 CS de CC.OO. reconoce niveles específicos de integración, a través de las Confederaciones de Nacionalidad federadas a la misma, en la que se integran los dos niveles citados en los apartados a) y b) anteriores.

**Artículo 13.—La sección sindical y el delegado sindical**

a) La sección sindical.

1. En todas las empresas y, en su caso, centros de trabajo se constituirá la sección sindical, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 11/85, de 2 de agosto, y/o convenios colectivos de aplicación, y bajo criterios organizativos determinados congresualmente o por acuerdos orgánicos.

2. La sección sindical, como órgano de representación del sindicato en la empresa o centro de trabajo o ámbito respectivo, está formada por el conjunto de afiliados al sindicato. Su funcionamiento será democrático, tomando sus acuerdos por mayoría.

3. La constitución de las secciones sindicales será promovida por los propios afiliados, o bien por el sindicato o federación de rama o, en su defecto, por la Unión Territorial correspondiente.

Una vez constituida se elegirá a los delegados en los términos que se especifican. Del acuerdo de constitución y de la elección de los delegados, se dará cuenta a la empresa, con la mera finalidad de que ésta tenga constancia. La co-

municación se realizará mediante escrito de notificación firmado por el secretario general del sindicato provincial respectivo y, en su defecto, por el de la Unión Territorial o Federación Regional.

3 bis. Ambito de la Sección Sindical.

I. El ámbito de la sección sindical es la empresa o centro de trabajo.

Esta regla se establece sin perjuicio de la coordinación estatal o entre aquellas empresas que formen parte del mismo grupo o grupos de empresas.

II. Podrán constituirse, excepcionalmente, secciones de ámbito territorial o geográfico en una empresa determinada, siempre en virtud de especiales características de organización del trabajo o actividad productiva de esta empresa.

III. En el supuesto de existencia de varios centros de trabajo en una misma empresa, con autonomía propia y ubicación geográfica diferenciada, se podrán constituir secciones sindicales de centro de trabajo. Estas dependerán orgánicamente de la sección sindical de empresa, con las funciones y órganos de dirección que ésta determine, mediante la aprobación y decisión en la conferencia constitutiva o renovadora de la sección sindical de empresa y con la observancia siempre de los Estatutos, normas de desarrollo y decisiones adoptadas por los órganos de dirección del sindicato.

IV. De forma excepcional se podrán constituir secciones sindicales de ámbito inferior al de centro de trabajo, en virtud de las peculiaridades propias de la actividad, cuando ello sea indispensable para el mejor desarrollo de la acción sindical. Dicha constitución ha de ser aprobada por la conferencia de la sección sindical de la empresa, quien establecerá el ámbito, las funciones y órganos de dirección y de quien dependerá orgánicamente ajustándose siempre a lo previsto en los Estatutos, normas de desarrollo y decisiones de los órganos regulares del sindicato.

4. Son funciones, entre otras, de la sección sindical las siguientes:

— Aplicar la política del sindicato en la empresa o centro de trabajo.

— Apoyar al comité de empresa en la negociación colectiva o participar en la misma en los términos legalmente establecidos.

— Todas aquellas que legalmente o convencionalmente le están atribuidas.

5. Además de los delegados sindicales, la sección sindical se dotará de un secretario general, que podrá o no coincidir con la figura del delegado sindical. Igualmente se podrá dotar, en función de sus necesidades, de cuantos cargos se estimen convenientes para el mejor de-

4. Son funciones, entre otras, de la sección sindical las siguientes:

— Aplicar la política del sindicato en la empresa o centro de trabajo.

— Elaborar las directrices que llevarán los miembros de CC.OO. al comité de empresa ante la negociación colectiva o participar en la misma en los términos legalmente establecidos.

— ...

sarrollo de sus fines. Las funciones, entre otras, que desempeñarán estos cargos de la sección sindical son:

- Distribuir propaganda e información entre los trabajadores y afiliados.
- Garantizar el cobro de las cuotas.
- Realizar todas aquellas tareas que garanticen el buen funcionamiento de la sección sindical en la empresa o centro de trabajo.
- Realizar las funciones de representación ante la empresa que le sean encomendadas por el sindicato y/o sección sindical.

b) Del delegado sindical:

1. En todas las empresas y, en su caso, centros de trabajo, las secciones sindicales elegirán tantos delegados sindicales como las normas legales o convencionales establezcan.

Dicha elección se efectuará en asamblea o reunión de afiliados por votación mayoritaria entre los candidatos propuestos.

2. Son funciones, entre otras, del delegado sindical:

- a) Representar al conjunto de los afiliados ante la empresa a todos los efectos.
- b) Aplicar y ejecutar los acuerdos de la Sección Sindical y del sindicato en el ámbito correspondiente.
- c) Cobrar las cuotas de los afiliados, cuando así proceda.
- d) Distribuir la propaganda e información del sindicato entre los afiliados y trabajadores en general, cuando así proceda.
- e) Ejercer las demás funciones y derechos que le otorgue la LOLS y los convenios colectivos de aplicación.

3. El delegado sindical responde de su labor ante la sección sindical que le ha elegido y ante el sindicato que representa.

4. El delegado sindical podrá ser revocado mediante asamblea de los afiliados que le han elegido por acuerdo mayoritario de los asistentes a la misma. Igualmente podrá ser destituido por los órganos competentes del sindicato mediante procedimiento establecido estatutariamente para las sanciones.

**Artículo 14.—Configuración de la CS de CC.OO.**

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

- a) Federaciones Estatales:
  - Federación de Actividades Diversas de CC.OO.
  - Federación de Alimentación de CC.OO.

- ... Las funciones, entre otras, que desempeñarán estos cargos de la sección sindical son:
- — *Garantizar la relación permanente y fluida de la sección con el sindicato provincial/comarcal de rama y con la unión provincial/comarcal.*
- — Distribuir propaganda e información entre los trabajadores y afiliados.
- — Garantizar el cobro de las cuotas.
- — *Proponer listas electorales y las tareas a desarrollar en el interior de la sección, líneas de apoyo a las estructuras provinciales de rama o territorio, así como cualesquiera otras que redunden en el buen funcionamiento de la sección y en la adecuada relación con la estructura de rama de la que dependen.*

— Federación Estatal de Banca y Ahorro de CC.OO.	-
— Federación Estatal de CC.OO. del Campo.	-
— Federación Estatal del Comercio de CC.OO.	5
— Federación de la Industria, de la Construcción y la Madera de CC.OO.	-
— Federación de Energía de CC.OO.	-
— Federación de Enseñanza de CC.OO.	-
— Federación Estatal del Espectáculo, Cultura y Deportes de CC.OO.	10
— Federación de Hostelería de CC.OO.	-
— Federación del Metal de CC.OO.	-
— Federación Estatal de la Minería de CC.OO.	15
— Federación del Papel, Artes Gráficas y Medios de Comunicación Social de CC.OO.	-
— Federación Estatal de CC.OO. de Pensionistas y Jubilados.	-
— Federación Estatal de Industria Química y Afines de CC.OO.	20
— Federación de Trabajadores de la Salud de CC.OO.	-
— Federación Estatal de Seguros de CC.OO.	-
— Federación Textil-Piel de CC.OO.	25
— Federación Sindical de Administración de CC.OO.	-
— Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de CC.OO.	-
b) Confederaciones Nacionales y Uniones Regionales.	30
— Comisión Obrera de Andalucía de CC.OO.	-
— Unión de Aragón de la CS de CC.OO.	-
— Unión Regional de CC.OO. de Asturias.	35
— Comisiones Obreras de Cantabria.	-
— Unión Regional de Castilla-La Mancha de CC.OO.	-
— Unión Regional de Castilla-León de CC.OO.	40
— Comisión Obrera Nacional de Catalunya.	-
— Confederación Sindical de CC.OO. de Euskadi.	-
— Unión Regional de Extremadura de CC.OO.	45
— Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia.	-
— Comisiones Obreras de Canarias.	-
— Confederación Sindical de CC.OO. de Les Illes Balears.	-
— Unión Sindical de CC.OO. de Madrid-Región.	50
— Unión Regional de CC.OO. de Murcia.	-
— Confederación Sindical de CC.OO. del País Valencià.	-
— Unión Regional de CC.OO. de La Rioja.	55
— Unión Provincial de Ceuta de CC.OO.	-
— Unión Provincial de Melilla de CC.OO.	-
2. La denominación de dichos organismos puede ser cambiada por el Consejo Confederal, a propuesta y previo acuerdo de las Federacio-	60

2. La denominación de dichos organismos puede ser cambiada por el Consejo Confederal, a propuesta de las Federaciones, Confederaciones

nes, Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales implicadas. Mediante el procedimiento estatutariamente prevenido en el artículo siguiente, cabe modificar el elenco de organizaciones listadas en el párrafo anterior ante los supuestos de fusión o disolución de éstas, así como en el caso de disociación. En caso de discrepancias entre organizaciones, el Consejo Confederal tendrá competencia para cambiar la denominación de las organizaciones integradas.

**Artículo 15.—Las Federaciones Estatales de la CS 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.

3. Los sindicatos provinciales o comarcales cuando no haya estructura provincial y los insulares constituyen la estructura sindical y organizativa central a partir de la cual se forman las estructuras que integran la Confederación: Federaciones y Confederaciones y/o Uniones. En los sindicatos provinciales, comarcales o insulares se integran las correspondientes secciones sindicales de empresa o de centro de trabajo.

4. Las Federaciones de Nacionalidad y de Región y los sindicatos están representados en los órganos de dirección de las Federaciones Estatales, atendiendo a los principios democráticos de representatividad y proporcionalidad, que inspiran la configuración de los órganos de dirección de la CS de CC.OO.

5. El Consejo Confederal, a propuesta de las Federaciones implicadas, podrá proponer la fusión de dos o más Federaciones en una sola, cuando por razones sindicales se estime oportuno. La fusión será efectiva después de sendos congresos de las Federaciones afectadas y siempre que éstos decidan aprobarla. Idéntico procedimiento y motivación se seguirá en los supuestos de disociación entre Federaciones.

6. El Consejo Confederal, a propuesta de una comisión interfederal elegida por el propio Consejo, podrá aprobar la reordenación y consiguiente nueva ubicación de los sectores o sub-

de Nacionalidad o Uniones Regionales. Mediante el procedimiento estatutariamente establecido en el artículo siguiente, cabe modificar el elenco de organizaciones listadas en el párrafo anterior ante los supuestos de fusión o disolución de éstas, así como en el caso de disociación.

5. El Consejo Confederal, a propuesta de la Ejecutiva Confederal o de las federaciones implicadas, podrá proponer la fusión de dos o más federaciones en una sola, cuando por razones sindicales se estime oportuno. La fusión será efectiva después de sendos congresos de las federaciones afectadas. Idéntico procedimiento y motivación se seguirá en los supuestos de disociación entre federaciones.

sectores que configuran las distintas Federaciones, atendiendo a la máxima racionalidad.

**Artículo 16.—Las Confederaciones de Nacionalidad y las Uniones Regionales de la CS de CC.OO.**

Las diversas estructuras que se integran y agrupan en las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales participan en los respectivos órganos de dirección en la forma en que se determine en los congresos nacionales o regionales, atendiendo a los principios democráticos de representatividad y proporcionalidad que inspiran la configuración de los órganos de dirección de la CS de CC.OO.

**Artículo 17.—Derechos y deberes de las Federaciones Estatales y las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales**

1. Los organismos listados en el artículo 14 de los presentes Estatutos tienen personalidad jurídica propia, siendo sus representantes legales a todos los efectos sus secretarios generales, con poderes y facultades legales que se les reconozca en los Estatutos de cada Federación, Confederación o Unión.

2. Las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales tienen autonomía de gestión económica y de patrimonio en su ámbito de actuación. Deberán cumplir los acuerdos que en materia de financiación y patrimonio adopten los órganos competentes de la Confederación. Sólo podrán adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites de sus recursos económicos autónomos. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos requerirá la aprobación expresa de los órganos confederales.

3. Las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos y servicios que consideren adecuados para el cumplimiento de sus funciones, en el marco de lo previsto en el número anterior del presente artículo.

4. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la CS de CC.OO. a través de los órganos de dirección estatales, de los que forman parte, así como su aplicación y ejecución en la rama o ámbito territorial respectivo, según sus propias características.

5. Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo. No obstante, en aquellos temas que por su especial trascendencia revistan un interés sindical general po-

drán los órganos confederales recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos. Sin perjuicio de lo establecido en el título VII de estos Estatutos sobre acción sindical. Las Federaciones, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales podrán relacionarse directamente con todas las organizaciones de su estructura.

6. Las Federaciones, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales agrupadas en la CS de CC.OO. aceptan sus Estatutos y su programa, la política sindical aprobada en los Congresos Confederales y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional.

7. Los Estatutos de las Federaciones, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales deberán ser adaptados a lo que establezcan los Estatutos Confederales en aquellos aspectos que puedan ser contradictorios. En lo no previsto por los Estatutos de los organismos listados en el artículo 14 de los presentes Estatutos serán de aplicación éstos con carácter supletorio.

8. Las Federaciones Estatales, Confederación de Nacionalidad y Uniones Regionales aceptan expresamente y están vinculadas a las resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo Confederal.

9. Las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, así como las organizaciones y entidades en ellas integradas, aceptan expresamente la actuación de la Comisión de Garantías Confederal en sus ámbitos de actuación respectivos, así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse.

**Artículo 18.—Responsabilidad de la CS de CC.OO.**

1. La CS de CC.OO. no responderá de los actos y obligaciones contraídos por los organismos listados en el artículo 14 de los presentes Estatutos si éstos no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes de la Confederación. Tampoco responderá si tales organismos se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento ni aprobación expresa de los órganos confederales competentes.

2. La CS de CC.OO. no responderá de la actuación sindical de las Federaciones, Confederaciones de Nacionalidad, Uniones Regionales y organismos en éstas integrados, adoptados por los mismos en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos previstos en los artículos 17.5 y 34 (acción sindical) de estos Estatutos.

**Artículo 19.—Medidas disciplinarias a los órganos de las organizaciones integradas en la CS de CC.OO.**

1. El incumplimiento de los Estatutos, de la política financiera, la vulneración de la política sindical aprobada por el congreso y decisiones adoptadas por el Consejo del programa y de los principios inspiradores de la CS de CC.OO., por parte de un órgano de una organización integrada en la CS de CC.OO., podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

En estos supuestos, la decisión se adoptará por el órgano superior correspondiente, realizándose la oportuna consulta al órgano de rama equivalente en el caso de ser un órgano territorial quien lo adopte y viceversa, que establecerá la sanción que considere oportuna dentro del espíritu unitario y solidario que anima la práctica sindical de la CS de CC.OO. y la necesidad de respetar los derechos del conjunto de los afiliados y del cumplimiento de los Estatutos y el programa de la CS de CC.OO.

2. Las discrepancias que pueden surgir entre un órgano territorial y un órgano de rama sobre estas materias se resolverán por el órgano confederal correspondiente.

3. Las sanciones podrán consistir en:

a) Amonestación pública.

b) Pérdida de derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas financieras.

c) Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado.

d) Suspensión de hasta doce meses de las funciones administrativas, económicas, financieras y patrimoniales del organismo sancionado.

e) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado.

En los supuestos de sanción recogidos, en los apartados anteriores, se requerirá al menos el acuerdo de la mayoría absoluta de los miembros del órgano sancionador.

En los supuestos previstos en el apartado c), el organismo sancionador nombrará un interventor de la organización sancionada, sin cuya aprobación expresa no podrán realizarse ninguno de los actos que describe el mencionado apartado.

En los supuestos previstos en el apartado d), el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto, todas las funciones en él determinadas.

En los casos de suspensión definitiva del órgano del apartado e), se designará por el órgano sancionador una dirección provisional en sustitución del órgano sancionado y se convocará un congreso o asamblea extraordinaria del ámbito que corresponda, para que, en el plazo

... En los casos de suspensión definitiva del órgano del apartado e), se designará por el órgano sancionador una dirección provisional en sustitución del órgano sancionado y se convocará un congreso o asamblea extraordinaria del ámbito que corresponda, para que en el plazo

máximo de tres meses, se proceda a la elección de una nueva dirección.

máximo de tres meses, se proceda a la elección de una nueva dirección, *salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de las Comisiones de Garantías.*

En los casos de autodisolución o de dimisión de los órganos de organizaciones integradas en la CS de CC.OO. se procederá como en el caso precedente.

4. Las medidas disciplinarias podrán recurrirse ante la Comisión de Garantías del ámbito correspondiente.

5. La inhibición constatada de adoptar medidas disciplinarias por parte del órgano competente, a tenor de los puntos 1 y 2 del presente artículo, podrá dar lugar a la adopción de las mismas por cualquier órgano de rama o de territorio de ámbito superior, previa comunicación razonada al órgano por cuya inhibición se actúa.

**Artículo 20.—Acuerdos de los órganos**

Las decisiones de cualquier órgano serán adoptadas, salvo cuando se establezca lo contrario en los presentes Estatutos, por mayoría simple.

**IV. FORMAS DE INTEGRACION DE LA CS DE CC.OO.**

**Artículo 21.—Integración en la CS de CC.OO.**

1. La solicitud de integración de una Federación, una Confederación, una Unión Regional o una organización sectorial en la CS de CC.OO. deberá instarse a la Comisión Ejecutiva de la Confederación y, posteriormente, aprobarse por el Consejo Confederal.

2. La integración en la CS de CC.OO. por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los principios, programas, Estatutos, política sindical, política de finanzas y política internacional de la CS de CC.OO. Particularmente, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 17.7 de los Estatutos.

**Artículo 22.—Formas especiales de asociación de la CS de CC.OO.**

1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen podrán establecer formas especiales de asociación a la CS de CC.OO. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Confederal a instancias de la Comisión Ejecutiva Confederal. En todo caso, cuando quede concluido el acuerdo, deberá ser ratificado por el Consejo Confederal.

2. Las formas especiales de asociación de or-

ganizaciones sindicales a la CS de CC.OO., que se concreten en una propuesta de Federación directa, sin necesidad de fusionarse con la organización territorial o de rama de industria del mismo o análogo ámbito existente en CC.OO., requerirá un informe previo de dichas organizaciones. La competencia, en todo caso, corresponderá al Consejo Confederal, según el procedimiento previsto en el número anterior del presente artículo.

En los supuestos de fusiones entre organizaciones, se estará a lo dispuesto en el artículo 15.5 de estos Estatutos.

3. El acuerdo específico de asociación establecerá los aspectos organizativos, financieros, de acción sindical, etcétera, que constituyen el régimen concreto de la misma. Particularmente, dicho acuerdo abordará la definición de la capacidad jurídica y de obrar, autonomía económica, financiera y administrativa y la cuestión del patrimonio.

El Sindicato Libre de la Marina Mercante está integrado en la CS de CC.OO. acogiéndose a este artículo.

**V. ORGANOS DE DIRECCION Y REPRESENTACION DE LA CS DE CC.OO.**

**Artículo 23.**—*Organos de dirección y representación de la CS de CC.OO.*

Los órganos de dirección y representación de la CS de CC.OO. son:

- a) El Congreso Confederal.
- b) El Consejo Confederal.
- c) La Comisión Ejecutiva Confederal.
- d) El Secretariado Confederal.
- e) Secretario General.
- f) La Presidencia Confederal.

**Artículo 24.**—*El Congreso Confederal*

El Congreso Confederal es el máximo órgano deliberante y decisorio de la CS de CC.OO.

a) Composición: El Congreso Confederal estará compuesto a partes iguales por representantes de las Federaciones Estatales, por una parte, y de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, por otra, y en proporción a las cotizaciones. Los delegados al Congreso Confederal serán elegidos según normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del Congreso Confederal.

b) Funcionamiento:

1. El Congreso con carácter ordinario se convocará cada cuatro años.

2. Con carácter extraordinario podrán ser

-  
-  
-  
-  
5  
-  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
-  
-  
-  
40  
-  
-  
-  
45  
-  
-  
-  
-  
-  
50  
-  
-  
-  
-  
55  
-  
-  
-  
60

**Artículo 23.**—*Organos de dirección y cargos de representación de la CS de CC.OO.*

Los órganos de dirección de la CS de CC.OO. son:

- a) El Congreso Confederal.
- b) La Conferencia Confederal.
- c) El Consejo Confederal.
- d) *La Comisión Ejecutiva Confederal.*

*Los cargos de representación de la CS de CC.OO. son:*

- a) *El Secretario General.*
- b) *El Presidente Confederal.*

convocados cuando así lo apruebe el Consejo Confederado por mayoría absoluta o por organizaciones territoriales y/o federativas que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes.

3. Los congresos ordinarios serán convocados con seis meses de antelación, las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión, enviadas con cuatro meses de antelación; el reglamento y el informe general, con un mes, y las enmiendas, con suficiente antelación.

4. Todos los acuerdos del congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de la Confederación en los apartados de definición de principios y definición de la Confederación, que requerirán mayoría de dos tercios.

5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del congreso será establecida por el Consejo Confederado.

6. Se intentarán articular los procesos congresuales, de forma que primero se celebre el Congreso Confederado (mediante conferencias y asambleas congresuales) y, con posterioridad, los congresos ordinarios de las organizaciones confederales.

c) Funciones del Congreso Confederado:

1. Determinar la línea general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la CS de CC.OO.

2. Aprobar y modificar el programa de la CS de CC.OO.

3. Aprobar y modificar los Estatutos de la Confederación.

4. Aprobar la composición del Consejo Confederado.

5. Elegir al secretario general de la Confederación mediante sufragio libre y secreto.

6. Elegir al presidente de la Confederación mediante sufragio libre y secreto.

7. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de la Confederación mediante sufragio libre y secreto.

8. Elegir la Comisión Ejecutiva mediante sufragio libre y secreto.

9. Decidir sobre la disolución de la Confederación.

10. Reconocer el carácter de corriente sindical.

**Artículo 25.—El Consejo Confederado**

El Consejo Confederado es el máximo órgano de dirección y representación entre congreso y congreso.

a) Composición. El Consejo Confederado estará compuesto por:

1. La Comisión Ejecutiva Confederada, incluidos el presidente y el secretario general de la CS de CC.OO.

Apartado b) 6. Se articularán los procesos congresuales, de forma que primero se celebrará el Congreso Confederado (mediante conferencias y asambleas congresuales) y, con posterioridad, los congresos ordinarios de las organizaciones confederales.

Apartado c) 7. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías Confederada mediante sufragio libre y secreto.

2. El secretario general del sindicato ferroviario.

3. Dos miembros del Sindicato Libre de la Marina Mercante.

4. Los responsables de las Secretarías Confederales de TPC, Mujer, Juventud y Emigración, así como los coordinadores económicos y jurídicos del Gabinete Técnico Confederal, elegidos todos ellos por la Comisión Ejecutiva Confederal.

5. El resto estará compuesto a partes iguales por los representantes de las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, elegidos en sus respectivos congresos o consejos en proporción a las cotizaciones, incluidos los secretarios generales de las Federaciones y Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales, más los secretarios de las Uniones de Ceuta y Melilla.

El Consejo Confederal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, incorporará a sus reuniones con voz pero sin voto a todos aquellos miembros de la CS de CC.OO. que por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal su presencia o asesoramiento se consideren oportunas.

b) Funcionamiento:

1. El Consejo será convocado por la Comisión Ejecutiva al menos cuatro veces al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario cada vez que se solicite por un tercio de los miembros del Consejo Confederal.

2. Las resoluciones y decisiones del Consejo se adoptarán por mayoría simple.

c) Funciones:

1. Discutir y decidir sobre la política general de la Confederación entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por la Comisión Ejecutiva.

2. Convocar el Congreso Confederal. Aprobar las normas que regulan el proceso congregual previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso.

Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones integradas en la CS de CC.OO.

3. Aprobará anualmente el presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la Comisión Ejecutiva.

4. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las Federaciones, Uniones y organizaciones sindicales que así lo soliciten.

5. Fijar el sistema de cuotas de la Confederación.

6. Fijar los criterios de la retribución del personal del servicio de la Confederación.

Apartado a) 2. Se suprime.

Apartado a) 4. Los responsables de Secretarías Confederales que no sean miembros de la Ejecutiva Confederal, así como los coordinadores económicos y jurídicos de los Gabinetes Técnicos Confederal e Interconfederal, elegidos todos ellos por el Consejo Confederal.

Apartado b) 1. El Consejo será convocado por la Comisión Ejecutiva al menos cinco veces al año con carácter ordinario y...

7. Regular la edición de los carnets y sellos de cotización de la Confederación.

8. Conocerá anualmente los informes sobre sus actividades elaborados por las Comisiones de Control Administrativo y Finanzas y por la Comisión de Garantías.

9. Elegirá al director de la «Gaceta Sindical».

10. El Consejo Confederal, por acuerdo de la mayoría absoluta de los miembros presentes, debidamente convocados, podrá revocar y/o elegir a los miembros de la Comisión Ejecutiva, entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100.

11. Convocar las conferencias confederales.

12. Elegir a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de la CS de CC.OO.

13. Aprobar el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Confederal.

14. Aprobar el Reglamento del Fondo de Solidaridad Confederal.

15. Aprobar el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas.

16. Cuantas otras competencias se les asignen en estos Estatutos.

17. Los acuerdos y resoluciones del Consejo Confederal serán de obligado cumplimiento para todas las organizaciones que componen la estructura de la CS de CC.OO.

**Artículo 26.—La Comisión Ejecutiva**

La Comisión Ejecutiva es el órgano de dirección de la Confederación que aplica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo y el Congreso.

Funcionará colegiadamente con reuniones ordinarias al menos una vez al mes, adoptando sus acuerdos por mayoría. Su número dependerá de la decisión del Congreso Confederal al elegirla a propuesta de la Comisión de Candidaturas. Las reuniones serán convocadas por el secretario general, por el Secretariado o por un tercio de los componentes de la Comisión Ejecutiva.

Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Funciones de la Comisión Ejecutiva Confederal:

a) Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Consejo Confederal y el Congreso.

b) Asegurar la dirección permanente de la actividad de la Confederación.

c) Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de la Confederación.

9. Elegirá a la persona encargada de dirigir la «Gaceta Sindical».

c) 12. Suprimirlo (y trasladarlo al de la Ejecutiva).

c) 14. Aprobar el reglamento de cualquier fondo financiero confederal.

c) 16. (Nuevo.) Aprobar los criterios de funcionamiento de la UAR y las líneas orientadoras de la política de financiación de la CS de CC.OO.

c) 17. Es el actual c) 16.

c) 18. Es el actual c) 17.

La Comisión Ejecutiva es el órgano de dirección de la Confederación que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo y el Congreso. Funcionará colegiadamente convocada por el secretario general o por una tercera parte de sus componentes.

El Congreso Confederal fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la Comisión de Candidaturas.

La Comisión Ejecutiva creará todas las secretarías que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Funciones de la Comisión Ejecutiva Confederal:

a) Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Consejo Confederal y el Congreso.

d) Mantener contactos periódicos con todas las Federaciones, Confederaciones y Uniones.

e) Deliberar y tomar decisiones sobre todas las cuestiones que se susciten entre Consejo y Consejo.

f) Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de la Confederación.

g) Nombrar de entre sus miembros, nominalmente, a cada uno de los componentes del Secretariado.

h) Nombrar de entre sus miembros a los secretarios de las Secretarías.

i) Responderá ante el Congreso, al término de su actuación, y ante el Consejo Confederal entre congreso y congreso.

La Comisión Ejecutiva creará todas las Secretarías que considere necesarias para el mejor cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas.

La constitución de las referidas secretarías podrá ser extensiva a los diferentes órganos de la Confederación, para el mejor desarrollo de las tareas que deben asumir.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal podrán participar en las reuniones de cualquiera de los órganos de las organizaciones agrupadas en la CS de CC.OO., delegados por la Comisión Ejecutiva o por el Secretariado, de lo que serán informados las estructuras intermedias, en los casos en que existan.

Con el fin de garantizar su funcionamiento regular, la Comisión Ejecutiva tendrá un reglamento interno.

**Artículo 27.—El Secretariado Confederal**

El Secretariado es el órgano que lleva a la práctica las decisiones de la Comisión Ejecutiva, respondiendo de su gestión ante la misma. La Comisión Ejecutiva fijará su número y elegirá a sus componentes. Se reunirá al menos una vez a la semana, convocado por el secretario general o por una tercera parte de sus componentes.

Funciones del Secretariado Confederal:

a) Llevar a la práctica las decisiones de la Comisión Ejecutiva, asegurando la dirección diaria de la Confederación.

b) Deliberar y tomar decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones de la Comisión Ejecutiva.

c) Nombrar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la Confederación.

d) Coordinar las actividades de la Comisión Ejecutiva, de las Secretarías y de los servicios técnicos de la Confederación.

b) Asegurar la dirección permanente de la actividad de la Confederación, llevando a la práctica las decisiones del Consejo Confederal, asegurando la dirección diaria de la Confederación, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo Confederal.

c) Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de la Confederación.

d) Nombrar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la Confederación.

e) Coordinar las actividades del Consejo Confederal, de las secretarías y de los servicios técnicos de la Confederación.

f) Mantener contactos periódicos con todas las federaciones, confederaciones y uniones.

g) Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de la Confederación.

h) Responderá ante el Congreso, al término de su actuación y ante el Consejo Confederal entre congreso y congreso.

i) Nombrar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de la CS de CC.OO.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal podrán participar en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones agrupadas en la CS de CC.OO., delegados por la Comisión Ejecutiva de lo que serán informados las estructuras intermedias, en los casos en que existan.

Con el fin de garantizar su funcionamiento regular, la Comisión Ejecutiva tendrá un reglamento interno.

Suprimir

**Artículo 28.—***Secretario general de la Confederación*

a) Es el representante legal y público de la Confederación. Actúa bajo acuerdo colegiado del Consejo, de la Comisión Ejecutiva y del Secretariado, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de la Confederación Sindical de CC.OO.

b) Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el anexo de los presentes Estatutos.

c) Podrá delegar las funciones y facultades que reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de la Confederación.

d) En caso de ausencia de cualquier índole, el Secretariado colegiadamente asumirá las funciones reconocidas al secretario general y durante el período que dure la ausencia.

e) Si entre congreso y congreso el secretario general de cualquier organización confederal en la CS de CC.OO. dimitiese o falleciese, éste podrá ser elegido en el Consejo del organismo respectivo, con votación cualificada de, al menos, la mayoría absoluta de sus miembros, hasta el congreso ordinario o extraordinario convocado a tal fin, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.

f) Presidirá las reuniones del Consejo y Comisión Ejecutiva Confederal en ausencia del presidente.

g) El secretario general no podrá ser reelegido por más de dos mandatos consecutivos, ampliables a un tercero excepcionalmente.

h) Presentará el informe al Congreso Confederal en nombre del Consejo Confederal, así como los informes a los Consejos Confederales en nombre de la Comisión Ejecutiva, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

Igualmente y con carácter general, presentará el informe a la Comisión Ejecutiva en nombre del Secretariado, salvo que por éste se adopte otro acuerdo.

**Artículo 29.—***Presidente de la Confederación*

El presidente de la CS de CC.OO. ejerce sus funciones de representación al máximo nivel de la CS de CC.OO.

Es el órgano que simboliza el carácter unitario, solidario e histórico de la CS de CC.OO.

En cuanto tal, preside el Consejo y la Comisión Ejecutiva Confederal y las reuniones del Secretariado Confederal a las que asista.

Ejercerá las funciones de representación y de

Apartado a) Actúa bajo acuerdo colegiado del Consejo Confederal y de la Comisión Ejecutiva.

Apartado d) Cambiar Secretariado por la «Ejecutiva Confederal».

Suprimir este último párrafo del artículo.

Preside el Consejo Confederal y las reuniones de la Comisión Ejecutiva a las que asista...

estrechamiento de relaciones con organizaciones sindicales, políticas y sociales, tanto a nivel internacional como estatal, actuando bajo acuerdo colegiado de los órganos de dirección, siguiendo el principio de dirección colectiva.

Al presidente de la CS de CC.OO. le es de aplicación el régimen de incompatibilidades que se establecen en el artículo siguiente.

**Artículo 30.—Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección confederal**

La condición del miembro del Secretariado de la CS de CC.OO., en función de las tareas que ello conlleva, así como el ser responsable directo de una Secretaría Confederal, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- Alcalde o concejal.
- Miembro de las Cortes españolas (Congreso de los Diputados y Senado).
- Miembro de los órganos parlamentarios de las Comunidades Autónomas.
- Miembro del Gobierno del Estado o de los gobiernos de las Comunidades Autónomas.
- Cualquier cargo o designación directa por parte del Gobierno del Estado.
- Secretario general de un partido político.
- Responsabilidad directa de una secretaría o frente de trabajo permanente en un partido político.
- Ser candidato a algunos de los cargos públicos señalados anteriormente.

Será incompatible ser responsable de una Secretaría Confederal de la CS de CC.OO. y secretario general o miembro de un Secretariado, con responsabilidades directas en otras organizaciones de la CS de CC.OO.

Las organizaciones confederadas establecerán un régimen de incompatibilidades similar al previsto en los presentes Estatutos, señalando en cualquier caso la incompatibilidad entre ser miembro de las Ejecutivas de las Confederaciones de Nacionalidad, Uniones Regionales y Federaciones Estatales; secretario general de Federación de Nacionalidad, Federación Regional, Unión Provincial, Comarcal, Insular y Local con ser diputado o senador a las Cortes Generales, diputado autonómico, alcalde o concejal. Asimismo, será incompatible presentarse como candidato a alguno de los cargos públicos señalados y ostentar la responsabilidad de la Secretaría General de una Confederación de Nacionalidad, Unión Regional, Federación Estatal, Federación de Nacionalidad o Región, Unión Provincial, Comarcal, Insular y Local.

La condición de miembro de la Ejecutiva Confederal de la CS de CC.OO.

Será igualmente incompatible el desempeño de un cargo de confianza en alguna de las Administraciones o empresas públicas con ser secretario general o desempeñar puestos de responsabilidad en los órganos de dirección de las estructuras sindicales de estas Administraciones o empresas públicas.

Las organizaciones confederadas establecerán un régimen de incompatibilidades similar al previsto en los presentes Estatutos.

**Artículo 31.—Convocatoria extraordinaria de órganos de dirección**

Las reuniones de los órganos de dirección, convocadas con carácter extraordinario por un tercio de sus miembros, deberán realizarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en su orden del día el motivo de la convocatoria.

**VI. ORGANOS DE GARANTIAS Y CONTROL**

**Artículo 32.—La Comisión de Garantías de la CS de CC.OO.**

1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados como de carácter colectivo sobre las organizaciones, que prevén los artículos 10 y 19 de los presentes Estatutos. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos le efectúen los miembros o las organizaciones integradas en la CS de CC.OO., que generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección confederales.

2. La Comisión de Garantías será elegida por el Congreso Confederal y estará compuesta por cinco miembros que no podrán ser cargos directivos de los órganos de la Confederación ni en las integradas en ella. Elaborará anualmente un informe que presentará al Consejo Confederal y que se hará público en los órganos de expresión confederales.

Sometará al Congreso Confederal al balance de su actuación en el período comprendido entre congresos, que se hará público en los órganos de expresión confederales.

3. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de tres meses.

4. Las organizaciones confederales (nacionalidades o regiones y federaciones) deberán contar con su correspondiente Comisión de Garantías.

**Artículo 32.—La Comisión de Garantías de la CS de CC.OO.**

1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados como de carácter colectivo sobre las organizaciones, que prevén los artículos 10 y 19 de los presentes Estatutos. A su vez, tiene la competencia de dictar resolución sobre los expedientes de sanción de carácter individual que le sean remitidos por los órganos de dirección correspondientes. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos le efectúen los miembros o las organizaciones integradas en la CS de CC.OO., que generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección confederales.

2. La Comisión de Garantías será elegida por el Congreso Confederal y estará compuesta, al menos, por cinco miembros titulares, siempre en número impar, y dos miembros suplentes que no podrán ser cargos directivos de los órganos de la Confederación ni en las integradas en ella. Los miembros electos en Congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente Congreso, sometiendo al mismo un balance de su actuación en el período comprendido entre ambos Congresos, que será público en los órganos de expresión confederales. Igualmente, elaborará anualmente un informe que presentará al Consejo Confederal y que se hará público en los órganos de expresión confederales.

3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física o psíquica de algún miembro titular de la Comisión de Garantías, pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva el miembro suplente pasará a ser titular.

En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que por cualquier circunstancia se puedan producir entre Congreso y Congreso, serán cubiertas con carácter provisional, hasta un nuevo Congreso, mediante elección por el Consejo.

4. Las organizaciones federales y las confederaciones de nacionalidad/uniones regionales tendrán, asimismo, su respectiva Comisión de Garantías, siendo éstas, junto con la Confederal, las únicas con capacidad estatutaria de obrar en el seno de la CS de CC.OO. Igualmente, estarán compuestas por al menos cinco miembros titulares, siéndoles de aplicación lo establecido en los apartados 1, 2 y 3 de este artículo. Sus decisiones y resoluciones son recurribles por órganos sindicales y afiliados ante la Comisión de Garantías de la CS de CC.OO.

5. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de tres meses.

6. La Comisión de Garantías Confederales se dotará de un reglamento para su funcionamiento y relaciones con las otras comisiones de garantías constituidas que aprobará el Consejo Confederal.

7. Los órganos sindicales y afiliados de Ceuta y Melilla y los adherentes a Comisiones Obreras en la Emigración podrán recurrir en primera instancia a la Comisión de Garantías Confederal.

8. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias a los órganos de dirección confederales, de carácter estatutario, funcional y teórico.

La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.

Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Garantías.

**Artículo 33.—La Comisión de Control Administrativo y Finanzas**

La Comisión de Control Administrativo y Finanzas, elegida por el Congreso Confederal, estará compuesta por cinco miembros, cuya función será la de controlar el funcionamiento administrativo y de finanzas de los órganos de la Confederación: sus miembros no podrán ocupar

cargos directivos en los órganos de la Confederación. -  
 Revisará los estados de cuentas confederales -  
 y su adecuación a las normas contables en su -  
 momento aprobadas, y controlará el funciona- 5  
 miento administrativo confederal. -  
 Elaborará anualmente un informe que se hará -  
 público y que se presentará al Consejo Confe- -  
 deral. Someterá al Congreso Confederal el ba- -  
 lance de actuación del período entre dos congresos. 10  
 El Reglamento de la Comisión de Control -  
 Administrativo y Finanzas será aprobado por el -  
 Consejo Confederal. -  
 Las organizaciones confederales (nacionalida- 15  
 des, regiones y federaciones) deberán contar  
 con su correspondiente Comisión de Control  
 Administrativo y Finanzas. -

**VII. ACCION SINDICAL** 20

**Artículo 34.—Principios generales de la acción sindical de la CS de CC.OO.** 25

La acción sindical de la CS de CC.OO. se fija -  
 por los órganos confederales. La iniciativa de la -  
 acción sindical corresponde a cada organización -  
 en su ámbito, quien la desarrolla de acuerdo con -  
 las orientaciones fijadas por la Confederación 30  
 para vincular su acción sindical a la del conjunto  
 de los trabajadores. -  
 Aquellas propuestas de acción sindical que -  
 por su trascendencia y repercusión puedan afectar -  
 al desarrollo de la CS de CC.OO., su implanta- 35  
 ción entre los trabajadores o puedan suponer  
 una variación de la política sindical de la  
 misma y las que afecten de forma especialmen-  
 te grave a servicios públicos esenciales de reper-  
 cusión estatal deberán ser consultadas y debati- 40  
 das previamente por el Consejo Confederal y,  
 en su defecto, por la Comisión Ejecutiva de la  
 CS de CC.OO. -

**VIII. OTROS ORGANOS DE LA CS DE CC.OO.** 45

**Artículo 35.—Las conferencias confederales** 50

Entre congreso y congreso y cuando, a pro-  
 puesta de la Comisión Ejecutiva Confederal,  
 por el Consejo Confederal se considere oportu-  
 no, podrán convocarse conferencias confedera- 55  
 les para debatir y establecer la posición de la  
 Confederación en relación a cuestiones especí-  
 ficas o generales de especial interés para la po-  
 lítica sindical de la CS de CC.OO. en la línea  
 de lo aprobado en los Congresos Confederales.  
 Los acuerdos adoptados tendrán carácter de de- 60

cisiones para el conjunto de la CS de CC.OO. y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Confederal.

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Confederal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando al menos tantos delegados elegidos como miembros del Consejo Confederal, representando la forma paritaria, la estructura territorial y de rama. Estos delegados serán elegidos en su estructura respectiva.

**Artículo 36.—***Órgano de Prensa Confederal*

El órgano central de la CS de CC.OO. es la «Gaceta Sindical», bajo la responsabilidad del Consejo Confederal y dotada de un Consejo Editorial en el que podrán participar representantes de las Confederaciones Nacionales, Uniones Regionales y Federaciones Estatales. Todos los órganos de las organizaciones agrupadas en la CS de CC.OO. deberán estar suscritos a la «Gaceta Sindical» y tienen obligación de contribuir a su máxima difusión.

El órgano de la CS...

**Artículo 37.—***Fundación «Primero de Mayo»*

La CS de CC.OO. crea la Fundación «Primero de Mayo» con las finalidades y los objetivos declarados en su acta fundacional. Se establecerán estrechos vínculos de relación entre la Fundación y la Confederación para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

**Artículo 38.—***Servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales de la CS de CC.OO.*

La CS de CC.OO., en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales, así como de los medios que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etcétera, para sus afiliados y no afiliados, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideran oportunos para unos y otros.

Para mejor cumplimiento de estas funciones, la CS de CC.OO. se dota de un Gabinete Técnico Confederal que cubre las áreas de economía y sociología, salud laboral y asistencia jurídica, y que depende orgánicamente del Secretariado. El responsable del Gabinete Técnico Confederal asistirá a las reuniones del Secretariado, con voz pero sin voto, y a cuantas reuniones de la Comisión Ejecutiva y del Consejo Confederal sea preciso y llamado para ello en las mismas condiciones.

**IX. FINANZAS Y ADMINISTRACION**

**Artículo 39.—Patrimonio y financiación de la CS de CC.OO.**

Los recursos y bienes de la CS de CC.OO. estarán integrados por:

1. Las cuotas de los afiliados.
2. Las donaciones y legados en favor de la misma y por capital que acumule a lo largo de su gestión.
3. Las subvenciones que puedan serle concedidas.
4. Las rentas de los bienes y valores.
5. Los ingresos procedentes de la venta de publicaciones y de prestación de servicios.
6. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.
7. Todos los bienes muebles o inmuebles adquiridos, donados o legados a todos los órganos de las organizaciones agrupadas en la CS de CC.OO., así como de las asociaciones, sociedades o servicios dependientes de la CS de CC.OO.

**Artículo 40.—Balance y presupuestos de la CS de CC.OO.**

Anualmente el Consejo Confederal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, conocerá la cuenta de ingresos y gastos y aprobará el balance de situación y el presupuesto, así como las líneas de actuación de la CS de CC.OO. en materia de finanzas, que se harán públicos en los órganos de expresión confederales.

**Artículo 41.—Fondos patrimoniales**

La CS de CC.OO. podrá crear fondos patrimoniales afectados a una finalidad determinada para atender las necesidades sindicales que estime oportunas.

Tales fondos estarán afectados a su utilización exclusiva para los fines declarados, sin que pueda disponer de ellos desviándolos de su función. La cuantía de estos fondos y las fuentes de ingresos que los nutren será determinada previamente y definida en el presupuesto anual de la Confederación.

Por la Secretaría de Administración y Finanzas se elaborarán los respectivos reglamentos de utilización y empleo de tales fondos, que serán aprobados por el Consejo Confederal o Comisión Ejecutiva. Estos reglamentos se harán públicos.

**Artículo 42.—Obligaciones de los órganos integrados en la CS de CC.OO.**

Todos los órganos de las organizaciones integradas en la CS de CC.OO. tienen la obligación de renovar el carnet y cotizar en la forma y cuantía que se establezca por el Congreso Confederal y por el Consejo Confederal.

Elaborarán también anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos, con especial indicación de los ingresos derivados de las cotizaciones, que deberán ser remitidos a los órganos de rama y territorio inmediatamente superiores.

El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias contenidas en los presentes Estatutos.

La CS de CC.OO. arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de recursos económicos ante los diversos órganos que la integran, con criterios de solidaridad y de corrección de los desequilibrios financieros, que, derivados de las condiciones objetivas, puedan poner en peligro la presencia en CC.OO. de federaciones de rama o uniones territoriales que no puedan autofinanciarse.

**Artículo 43.—Libro de contabilidad y registro de afiliados**

La Confederación dispondrá de un libro de registro de la contabilidad central en el que figuren el estado de los ingresos y gastos y el balance económico general de la Confederación y estará a cargo de la Secretaría de Administración y Finanzas.

Los afiliados a la Confederación podrán solicitar el acceso al referido libro de cuentas. Este sistema de libros de contabilidad y su acceso por los afiliados será extensivo a todos los órganos de la Confederación.

La Confederación dispondrá de un registro público en donde figuren todos los afiliados en situación de alta y estará a cargo de la Secretaría de Administración y Finanzas. Los afiliados a la Confederación podrán solicitar el acceso de los afiliados a dicho registro público.

El Consejo Confederal aprobará el reglamento que regule el acceso de los afiliados a los libros de contabilidad y al registro de afiliados.

**Artículo 42.—Obligaciones de los órganos integrados en la CS de CC.OO.**

Elaborarán también anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos de rama y territorio inmediatamente superiores.

A través de los mecanismos contemplados en la Ejecutiva Confederal se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas en el conjunto de la estructura confederal.

El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias contenidas en los presentes Estatutos.

La Confederación dispondrá de un registro público en donde figuren todos los afiliados, desagregados por sexo, en situación de alta y estará a cargo de la Secretaría de Administración y Finanzas. Los afiliados a la Confederación podrán solicitar el acceso de los afiliados a dicho registro público.

**X. DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA CS DE CC.OO.**

**Artículo 44.—Clasificación de la relación**

Aquellas personas que presten sus servicios a la CS de CC.OO. se clasificarán, con arreglo al tipo de relación que mantienen, en cuatro grandes grupos:

a) *Cargos sindicales.* Se refiere a aquellos miembros o componentes de cualquier órgano sindical en cualquiera de los niveles de su estructura para el que hayan sido designados o elegidos. En estos supuestos se da una relación de identificación entre dicho miembro y el sindicato, que se debe calificar como relación asociativa y no laboral por tanto.

b) *Liberados sindicales.* Se refiere a aquellos afiliados profesionalizados en las tareas del sindicato que no ocupan cargo orgánico de carácter electivo o aquellos permanentes que ejerzan funciones de dirección sindical en cualquiera de los niveles de la estructura del sindicato. En su prestación de servicios tiene una relevancia constitutiva fundamental la recíproca confianza y la lealtad. La pérdida o inexistencia de éstas originará el cese de sus funciones. La extinción de su relación, de no proceder su integración en el grupo c) de este artículo, llevará consigo la indemnización que prevé el RD 1382/85 de 1 de agosto para la relación laboral especial de altos cargos.

Se exceptúan de este régimen los profesionales que ejercen funciones de asesoramiento técnico correspondiente a su titulación, a los que se aplicará el régimen específico que se haya convenido con los mismos.

c) *Asalariados del sindicato.* Se trata de aquellos afiliados del sindicato que trabajan permanentemente a su servicio en tareas «neutras», como las de tipo administrativo o auxiliar, de oficios varios o de limpieza, etcétera, sin llevar aparejada responsabilidad sindical alguna. Su relación es laboral a todos los efectos.

d) *Trabajo militante.* Se trata de aquellas colaboraciones ocasionales y de ayuda, sea cual fuere la actividad prestada, que realizan los afiliados al sindicato, como forma de participación activa en su actuación. En estos supuestos no existirá relación laboral alguna, al estar comprendidos en la exclusión que prescribe el artículo 1.3 d) del ET.

Aquellas personas que presten sus servicios a la CS de CC.OO. se definen y clasificación con arreglo al tipo de relación que mantienen, de la siguiente manera:

**a) Sindicalistas**

Son aquellas personas afiliadas cuya relación con el sindicato nace del mandato sindical, y se limita a éste, es decir, aquellas que son elegidas o designadas para desempeñar funciones de representación sindical en los distintos órganos de dirección establecidos en los Estatutos de la CS de CC.OO. para cada uno de los organismos que integran la estructura sindical, a través de los correspondientes Congresos y Consejos.

Se asimilarán a la condición de sindicalista aquellas personas que presten servicios en virtud de haber sido incorporadas o designadas como responsables sindicales adjuntos a alguna de las secretarías o áreas, por decisión de los órganos competentes.

La relación entre el sindicalista y el sindicato es de naturaleza asociativa, voluntaria y de nivel representativo, con exclusión de cualquier vínculo de naturaleza laboral.

Dada la especificidad de su función y relación con el sindicato estarán sujetos a la temporalidad y revocabilidad propia de los cargos electivos. En su prestación de servicios tiene una relevancia constitutiva la recíproca confianza y la lealtad. La pérdida de éstas originará el cese en sus funciones.

En los casos en que el mandato sindical, por elección o designación, recaiga sobre personas provenientes de cualquiera de los grupos laborales de técnicos, administrativos, profesionales de oficio o servicios auxiliares, etcétera, una vez finalizado dicho mandato sindical volverían a la situación laboral anterior a su nombramiento como sindicalista.

Las condiciones que regulan las prestaciones y, en su caso, las contraprestaciones económicas del personal sindicalista serán decididas unilateralmente por los órganos sindicales competentes.

Los sindicalistas se clasificarán:

**a. 1.) Sindicalistas con dedicación exclusiva**

Los órganos de dirección del sindicato podrán, en los supuestos de que las tareas sindicales lo requieran, decidir la dedicación exclusiva al sindicato de cualquier sindicalista, con la correspondiente compensación económica. La

- relación del sindicalista con dedicación exclusiva al sindicato continuará siendo de naturaleza asociativa y representativa, con exclusión del vínculo laboral, aunque por imperativos legales nacidos de una laguna reguladora de dichas situaciones existan elementos aparentes del mismo.
- Al personal sindicalista dedicado en exclusiva a las tareas sindicales se le formalizará un contrato por mandato sindical (contrato por obra o servicio determinado).

- a. e.) *Sindicalista con crédito horario*

15 a. s. I.) Delegados sindicales previstos en la LOLS

- Los órganos de dirección del sindicato podrán, previo estudio con la Sección Sindical afectada, y en los supuestos en que las tareas sindicales lo requieran, decidir la dedicación al sindicato en todo el ámbito de su estructura, y por el tiempo correspondiente al Crédito Horario, a todos aquellos compañeros que ostenten la cualidad de delegados sindicales en representación de nuestro sindicato y según lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, manteniéndose dicha relación en su naturaleza asociativa, voluntaria en virtud del vínculo representativo legal con exclusión de cualquier relación de naturaleza laboral. En los supuestos de que la citada dedicación genere gastos, éstos serán sufragados por parte del sindicato.

35 a. 2. II) Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa

- En los supuestos de crédito horario o de acumulación del mismo por parte de delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa pertenecientes a nuestro sindicato, y se decida la dedicación del mismo a tareas propias de la estructura sindical, se tomarán las medidas tendientes al mantenimiento de una dedicación estable, contraprestación de los gastos y todas aquellas que garanticen la normalidad de la relación laboral con la empresa en la que presten sus servicios y, en consecuencia, el vínculo con el sindicato tendría carácter asociativo y voluntario.

- a. 3.) *Colaboradores sindicales*

- Se trata de aquellas personas, afiliadas al sindicato, que realizan colaboraciones ocasionales y de ayuda, sea cual fuera la actividad prestada. Están comprendidos en lo prescrito por el artículo 1. 3. d del Estatuto de los Trabajadores.

60

b) **Asalariado del sindicato**

Son aquellas personas que, sin ser sindicalistas, prestan en el sindicato un trabajo que no supone existencia de responsabilidad sindical. Su relación con el sindicato es laboral a todos los efectos.

**Artículo 45.—Estatuto del Personal**

La CS de CC.OO. establecerá un Estatuto del Personal que presta sus servicios a la misma, desarrollando y concretando las situaciones correspondientes a los grupos definidos en el artículo anterior, cuya aprobación compete al Consejo Confederal.

El Estatuto del Personal podrá ser modificado total o parcialmente por este mismo órgano.

La CS de CC.OO. se dotará de un Estatuto del Personal que presta sus servicios a la misma, desarrollando y concretando las situaciones correspondientes a los grupos definidos por el Nomenclator de categorías. La aprobación de este Estatuto y su Nomenclator compete al Consejo Confederal.

El Estatuto del Personal y su Nomenclator podrá ser modificado total o parcialmente por este mismo órgano.

**XI. DISOLUCION DE LA CS DE CC.OO.**

**Artículo 46.—Disolución de la CS de CC.OO.**

Por acuerdo de los 4/5 de los votos de los delegados del congreso podrá disolverse la CS de CC.OO., estableciéndose las formas de disolución del patrimonio de la misma en el acuerdo que motive la disolución, todo ello mediante un congreso extraordinario convocado exclusivamente a tales efectos. En los supuestos de expulsión o disolución de una Confederación Nacional, Unión Regional o Federación, su patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de la CS de CC.OO.

**ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA CS DE CC.OO. APROBADOS EN EL IV CONGRESO CONFEDERAL**

En relación con el artículo 28, apartado b), de los Estatutos, el secretario general tendrá las siguientes facultades:

Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones. Aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias, hacer, aprobar o impugnar particiones de herencias y liquidaciones de sociedad conyugal; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes. Ejercer el comercio; otorgar contratos de trabajo, de transporte y de traspaso de local de negocio; retirar y remitir géneros, envíos y gi-

ros; retirar y llevar la correspondencia de cualquier clase, con su firma. Constituir y modificar sociedades; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ella e intervenir en sus juntas, rescindir las, disolverlas y liquidarlas. Operar con Cajas de Ahorro, Cajas Oficiales, Bancos, incluso el de España y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias permitan. Seguir, abrir y cancelar cuentas y libretas de ahorro/cuentas corrientes y de crédito y de cajas de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concertar pólizas de crédito, ya sea personal o con pignoración de valores, con Bancos y sucursales, firmando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, Caja de Ahorro o Bancos concedan a la empresa en cuyo capital participe la CS de CC.OO., y a las organizaciones relacionadas en el artículo 11 de los Estatutos.

Instar actas notariales de todas clases, promover y seguir expedientes de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en Registro de la Propiedad y Mercantiles; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales. Comparecer ante centros y organismos del Estado, provincia o municipio, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos instar, seguir y terminar como actor o demandado o cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales, administrativos, contencioso-administrativos, gubernamentales, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, incluso de casación, y prestar cuando se requiera la ratificación personal.

Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer declaraciones de edificación y plantación/deslindes, amojonamientos, agrupaciones y segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o para pago; otorgar transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado, toda clase de bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales.

Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres,

censos, arrendamientos inscribibles y demás derechos reales, ejercitando todas las facultades derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudamientos, firmar por dominio, autorizar trasposos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar, modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, anticresis, prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o pasivamente rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su aseguramiento real.

Comparecer ante los organismos de la Administración de Trabajo, Delegaciones de Trabajo, IMAC, Dirección General de Trabajo, Magistraturas de Trabajo, Tribunal Central de Trabajo y ante la Sala Sexta del Tribunal Supremo y en ellos instar, seguir y terminar como actor o como demandado o en cualquier otro concepto toda clase de expedientes, juicios y procedimientos, negociación de convenios colectivos, de conflictos colectivos de trabajo, tramitación de huelga, personación de expedientes y denuncias ante la autoridad laboral, elevando peticiones, ejerciendo acciones y excepciones, trámites y recursos, incluso el de casación.

Comparecer ante los Institutos dependientes del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, Ministerio de Economía y cualquier instituto de carácter tripartito con presencia sindical; participar en cualquier procedimiento o trámite relacionado con el ejercicio del derecho de manifestación y reunión; participar en procedimientos de expedientes de regulación de empleo, negociaciones relacionadas con la reconversión sectorial o territorial; participar en cualquier tipo de trámite relacionado con la convocatoria y celebración de elecciones o delegados y comités de empresa, representar a la CS de CC.OO. ante los órganos de la Administración autónoma, constituidos o por constituir, del ámbito territorial correspondiente.

## SOBRE OBJECION DE CONCIENCIA Y PRESTACION SOCIAL SUSTITUTORIA

La Ley de Objeción de Conciencia establece la obligatoriedad de la Prestación Social Sustitutoria (PSS), sustituyendo el servicio militar por un servicio «social» en las siguientes áreas:

- A) Protección Civil.
- B) Conservación del medio ambiente, mejora del medio rural y protección de la naturaleza.
- C) Servicios sociales y en particular los que afecten a acción comunitaria, familiar, protección de menores y adolescentes, tercera edad, minusválidos, minorías étnicas, prevención de la delincuencia y reinserción social de alcohólicos, toxicómanos y ex reclusos.
- D) Servicios sanitarios.
- E) Programas de cooperación internacional.
- F) Cualesquiera otras actividades, servicios u obras de carácter análogo que sean de interés social.

La realidad, hoy por hoy, es que más del 80 por 100 de los prestacionistas se integran en servicios de Administración pública, siendo utilizados en el mayor número de los casos para cubrir puestos de trabajo que deberían ser ocupados por personal en paro. En otros casos, los objetores van a cubrir puestos de trabajo que, ante tal situación, van a dejar de ser creados como tales, para pasar a ser programas acordes con la regulación de la PSS.

Evidentemente, toda PSS va a ser un puesto de trabajo más que se quitará o bien será dejado de crear. De este modo, el Estado abandona su obligación de crear y/o mantener buenos servicios sanitarios, de protección de la naturaleza, protección civil, etcétera. A esto debemos añadir que la aplicación práctica de la PSS presenta una real y efectiva desaparición de los derechos fundamentales de los jóvenes, enmarcándolos en una estructura de carácter semi-militar, sin reconocimiento de su status de trabajador, por lo que carece de los más fundamentales de los derechos, no estando incluso ni acogidos al Estatuto de los Trabajadores.

La lectura sindical de esta situación es claramente negativa, pues, por un parte, se reducen las posibilidades de contratación en un mercado laboral ya de por sí lo suficientemente degradado, facilitando una mano de obra «ideal» empresariamente, barata (el salario de un objetor es de unas 1.000 pesetas al mes) y sin derechos laborales de ningún tipo. Y, por otra parte, en muchos casos se está utilizando a los objetores para reducir los derechos del resto de los trabajadores, creando unos «parias laborales».

Desde Comisiones Obreras debemos de rechazar cualquier tipo de Prestación Social Sustitutoria que atente contra el derecho de los trabajadores, que atente contra la negociación colectiva, que proporcione

## PROPUESTAS DE RESOLUCION

- mano de obra barata y sometida por el yugo de una regulación legal punitiva para los que no comparten las ideas militaristas del Estado. En coherencia con estos planteamientos sindicales, bajo ningún concepto Comisiones Obreras se acogerá a la regulación de la Prestación Social Sustitutoria que posibilita la incorporación de jóvenes objetores a entidades sociales, no desarrollando ningún convenio relacionado con la actual Ley de Objeción de Conciencia. Es decir, CC.OO. no empleará a prestacionistas para la realización de sus actividades.

- Nuestra Acción Sindical tiene que ir marcada por dos líneas fundamentales de actuación:

1. Rechazo a la actual Ley de Objeción de Conciencias y a cualquier regulación de PSS como vehículo contra los trabajadores y obligatoria para los objetores. Proponiendo alternativas realmente sociales, no necesariamente laborales, como pudiera ser la sustitución del carácter-trabajo por el de formación, posibilitando nuevos campos profesionales a los jóvenes objetores, facilitando de esta forma su incorporación al mercado laboral.

2. Seguimiento y control, mientras continúe la actual situación, de los trabajos realizados por objetores, denunciando la situación real de mano de obra barata y sin derechos en la que se encuentran. Para ello es fundamental el trabajo de las secciones sindicales y comités de empresa.

## SOBRE POLITICA SINDICAL HACIA LAS MUJERES

- Tradicionalmente los sindicatos han ido conformando una imagen monolítica del trabajador, identificándolo con unas características concretas: perteneciente al género masculino, obrero industrial o productor, etcétera.

- Hoy día, esta imagen no se sostiene a la luz de las diversas y complejas estratificaciones socio-laborales que componen el conjunto de las personas que trabajan para vivir.

- Es hora de ser conscientes de que la clase trabajadora está atravesada por una variedad de problemas y condiciones sociales que no se pueden constreñir a un único esquema.

- En este sentido, desde la Secretaría de la Mujer proponemos un tipo de sindicalismo que contemple las diferentes realidades sociales. Un sindicalismo que combata todo tipo de discriminación social y dé respuesta a las agresiones que sufre la clase obrera en toda su complejidad. Y la cuestión del género es, sin duda, una de las discriminaciones sociales más importantes.

- Un tipo de sindicalismo que, además de atender las

diferencias, sea capaz de interrelacionar los problemas, tratando de desarrollar una acción sindical integradora de la clase trabajadora en su conjunto. De ahí la importancia de abandonar viejos hábitos dentro del sindicato, de tratar como apéndices o apartados las reivindicaciones concernientes a la discriminación sexual.

La situación social de las personas condiciona también su situación laboral. No se puede entender el comportamiento de las mujeres sin tener en cuenta las presiones sociales de que son objeto. Es imprescindible no escindir los diversos ámbitos vitales en que nos desarrollamos. Es decir, ver las relaciones laborales desde una perspectiva social global. En ese sentido, a los problemas que sufren hoy los trabajadores en cuanto tales, hay que añadir, en el caso de las mujeres, la discriminación que comporta hoy el serlo y el papel que todavía se tiene asignado socialmente a la mayoría de las mujeres de ocuparse del ámbito doméstico.

Un ejemplo habitual del peso de nuestra cultura lo tenemos en el hecho de la diferente valoración social que se hace del tiempo sindical empleado por los hombres frente al de las mujeres. Los primeros disponen del tiempo libremente, tanto objetiva como subjetivamente, mientras que las mujeres se suelen culpabilizar por el abandono de otras tareas (hijos, casa, etcétera), lo que influye negativamente en su autoestima por el tiempo empleado haciendo sindicalismo.

Por ello, nuestro sindicato ha de propugnar cambios en lo social (corresponsabilizarse los dos géneros en estas tareas, crear servicios sociales...), a la par que en las propias estructuras organizativas del sindicato que acaben con las habituales divisiones de tareas entre los géneros. Nuestro sindicato ha de ser un reflejo de la igualdad que propugnamos. Debería de servir de tubo de ensayo donde probar o poner en marcha una serie de prácticas encaminadas a romper con las tradiciones y hábitos sociales discriminatorios.

La Secretaría de la Mujer, a lo largo de sus trece años de existencia, ha ido elaborando todo un cuerpo teórico acerca de la situación socio-laboral de la mujer, que forma parte del patrimonio sindical del sindicato. Hemos ido profundizando en la problemática de la mujer, logrando un reconocimiento público en la materia.

Una y otra vez hemos planteado este compendio de reivindicaciones en las negociaciones de convenios colectivos. Algunas cosas hemos logrado. Otras no. Todavía nos queda mucho por hacer en este terreno: nuevos problemas por estudiar, revisiones y adaptaciones que puedan derivarse de futuros cambios en el mercado de trabajo, etcétera.

Por eso consideramos tan necesario dotarnos de una infraestructura y autonomía suficientes para seguir profundizando en la elaboración de nuestra política sindical. Por eso es tan necesaria la interrelación de la Secretaría con el resto del sindicato, asegurando que esto sea una realidad, con la presencia de las mismas en todos los ámbitos de negociación.

Vemos con preocupación que la precarización en el trabajo es cada vez mayor. Se han ido apuntando ideas para poner freno a esta situación, como es el estable-

cer un plan de choque en la política de las contrataciones, que acabe con los contratos precarios y las eventuales pasen a fijas.

Otra gran preocupación lo constituye el hecho de las discriminaciones indirectas. Queda el reflexionar más acerca de cómo encarar este asunto de una manera más exitosa, ya que el aumento de este tipo de discriminación salarial está adquiriendo proporciones increíbles.

Por último, debemos reflexionar y debatir sobre las realidades diferentes, causas de opresión hacia las mujeres, para encontrar las propuestas y alternativas que nos permitan avanzar.

## **SOBRE ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE FUNCIONAMIENTO DE LAS SECRETARIAS DE LA MUJER**

En las VII Jornadas de la Secretaría Confederal de la Mujer nos marcamos como objetivo prioritario conseguir que CC.OO. practique un sindicalismo para hombres y mujeres, es decir, que nuestra política sindical no parta del análisis de una sola realidad, aparentemente neutra, pero conformada con parámetros y valores sociales masculinos, sino que se analicen otras realidades y, específicamente, la realidad social y laboral de las mujeres.

Para analizar esta realidad, es imprescindible dotarnos de los medios técnicos necesarios y, en concreto, introducir la variable «sexo» en cuantos programas informáticos elabore y utilice el sindicato, así como en las estadísticas y estudios que realice.

Es inadmisibles que se haga un estudio de las elecciones sindicales del 86, de cara a la estrategia para las EE.SS. del 90 y únicamente se analicen los resultados en función del número de trabajadores en la empresa, obviando las variables «sexo» y «colegio electoral». Además, en el estudio realizado sobre las PYMEs y la media y gran empresa, tampoco se analizaron los comportamientos específicos de hombres y mujeres.

Instamos, por tanto, a la dirección del sindicato que resulte elegida en este V Congreso a la realización de un estudio sobre el comportamiento sindical de las mujeres, partiendo de los resultados de su participación y representación en las elecciones sindicales del 90 y su comparación con las del 86.

También queremos manifestar los escasos resultados obtenidos en la práctica acerca de la recomendación recogida en nuestro anterior congreso, «adecuar la representación de mujeres en los órganos de dirección a nivel de afiliación», por lo que este objetivo deberá ser prioritario en este Congreso.

Sabemos, sin embargo, que esta medida no es suficiente para una plena incorporación de las mujeres a la vida sindical, ya que, más allá del nivel de afiliación, la participación de las mujeres está constreñida por diversos factores, sobre los que debemos incidir de forma urgente y prioritaria.

Nos referimos al factor negativo que supone la adjudicación exclusiva a las mujeres de las responsabi-

dades familiares, y a los métodos de participación en el sindicato, que creemos que, tal como se desarrollan en la actualidad, son un freno para la incorporación de las mujeres a la vida sindical activa.

Por ello, estimamos necesario revisar estas formas de participación y, en particular, las relativas al reparto de las horas sindicales, la asignación de liberados, el tiempo destinado a las reuniones, la incompatibilidad funcional de los cargos internos y la adecuación de los locales sindicales a fin de que permita compatibilizar las tareas sindicales con la atención a hijos menores.

Cambiar las formas de funcionamiento y participación es una necesidad para el conjunto del sindicato, ya que las actuales formas no sólo obstaculizan una mayor incorporación de las mujeres a las actividades sindicales, sino también la de los hombres, impidiendo la renovación política de los equipos dirigentes.

En relación a la presencia de las Secretarías de la Mujer y al desarrollo de su labor, reclamamos la pertenencia a los órganos de dirección en igualdad de condiciones que el resto de las Secretarías y, por tanto, poder disponer de los recursos humanos y materiales que posibiliten el desarrollo de la actividad interna y nuestra presencia en los organismos e instituciones de los que formamos parte.

## SOBRE LOS CONSEJOS DE JUVENTUD

Al referirnos a los Consejos de Juventud, lo hacemos de la institución básica juvenil. Sin despreciar aspectos positivos de todos conocidos, hay que llamar la atención sobre problemas que se producen con mucha frecuencia. De un lado, en la mayoría de los Consejos de Juventud y sus asociaciones se muestra un gran desconocimiento y falta de tratamiento de los temas y centros de interés dominantes de los jóvenes. El porqué de ello habría que encontrarlo en razones que van desde la falta de experiencia, la escasez de cuadros por el vaciamiento que de forma sistemática hace la Administración sobre las asociaciones o por abandono de la asociación por superación de la edad juvenil, hasta la falta de contacto real con los jóvenes, pasando por sus propias prácticas autocentradas en el servicio a sí misma. Por otro lado, los Consejos de Juventud en sí encierran poder, poder de representación, de gestión de recursos económicos, poder de cierta concertación, etcétera. Esto genera en su seno una lucha por este poder, dando lugar a estilos caracterizados por el sectarismo interesociativo, el burocratismo en la vida colectiva, el enfrentamiento por el control de los órganos de representación e influencia, e incluso aparecen las tutelas políticas, sindicales, ideológicas, de las organizaciones «madres», dando muestra, a veces, de absoluta falta de autonomía en la vida juvenil. El resultado de todo ello es fácil de comprobar: la inoperancia absoluta de la mayor parte de los Consejos de Juventud.

En segundo lugar, hemos de referirnos al conjunto de aspectos que recae directamente en la responsabilidad de las Administraciones públicas. Desde la legisla-

ción obsoleta existente en materia de asociacionismo, hasta la falta de interlocutores adecuados entre la Administración y los jóvenes, pasando por la desconfianza y miedo a veces ante las realidades asociativas desconocidas, de difícil encuadramiento o cuyas prácticas son de algún modo transgresivas con la legalidad vigente.

Desde el Departamento de la Juventud se hace necesario una redefinición del papel de los Consejos de Juventud en dos sentidos:

1. Que deben ser los Consejos de Juventud, en la perspectiva de configurarse no sólo como oficinas de cooperación con el movimiento juvenil, evitando constituirse en centros de poder y siendo su principal misión la prestación de servicios, apoyo y defensa de forma polivalente a las múltiples y diferentes iniciativas autónomas juveniles. Los Consejos de Juventud no pueden convertirse en meros gestores de actividades elaboradas por las Administraciones, sin papel decisorio ni elaborador.

2. Papel de los Departamentos de Juventud en los Consejos de Juventud, clarificando nuestra postura no sólo en cuanto a Consejos de Juventud, sino en todos los Consejos de Juventud, con las necesarias adaptaciones a la realidad del ámbito zonal. Para ello es necesario constituir una Comisión de Consejos de Juventud dentro del Departamento de Juventud Confederal.

## COMUNICACION SOBRE EL TRATAMIENTO DE LAS DROGODEPENDENCIAS

### 1. Introducción

Desde lo más *antiguo* el hombre ha convivido con las drogas. Ha buscado en su uso evasión, estimulación, etcétera. También, sabido es, que en tiempos pasados parte del salario se ha dado en especie y de éste, parte en drogas, fundamentalmente en alcohol.

El uso de determinadas sustancias se induce desde quien detenta el poder para conseguir mayores niveles de rendimiento o aguante entre los trabajadores; a este fin se facilitan estimulantes, fundamentalmente alcohol, aunque también se potencian la cafeína (café), santina (té), nicotina (tabaco), etcétera.

Del uso se pasa al *consumismo*, que puede terminar en *abuso*, generador de dependencia de determinadas sustancias que son potenciadoras por la propia naturaleza del sistema capitalista. Sistema que luego tiende a ignorar y estigmatizar a los drogodependientes creados por él mismo y sus condiciones.

En los últimos tiempos asistimos a una evolución creciente del fenómeno de las drogodependencias, complejo tanto en sus causas como en sus consecuencias.

Estas últimas se centran en el *medio laboral*, pudiendo causar problemas de absentismo, accidentabilidad, precariedad en las relaciones laborales, etcétera, que conducen a una desestructuración notable del medio.

Por otra parte, al *individuo* que sufre la drogodependencia le puede llegar a suponer desestructuración y

ruptura con su medio laboral, familiar y social y le acerca a determinadas enfermedades físicas y mentales que determinan un empobrecimiento de su calidad de vida y, en alguna medida, la de los grupos sociales de los que forma parte.

## 2. Enfermedad

### 2.1. Drogodependencia como enfermedad

La falta de bienestar físico, psíquico o social viene siendo determinado como estado de enfermedad o, mejor, como carente de salud.

### 2.2. Drogodependencia como problema de salud

Es así que los estados de drogodependencia lo son de enfermedad, estando ésta caracterizada por enfermedades físicas, psíquicas y sociales.

2.2.1. Trascendiendo las drogodependencias al mundo laboral, se hacen patentes en éste de forma específica. Son, entre otras, causas directas de su origen los procesos y medio ambiente laboral: malas condiciones de trabajo, trabajos peligrosos, excesos de jornadas, trabajos nocturnos y a turnos, destajos, estrés, falta de estímulo, inseguridad en el empleo, etcétera.

2.2.2. El abordaje y tratamiento de las drogodependencias, dada su naturaleza, ha de llevarse a efecto desde una visión multidisciplinar, es decir, han de intervenir los profesionales de la salud y los agentes sociales implicados (administración, empresario, sindicatos...). Las intervenciones serán, desde esta visión multidisciplinar, de tipo preventivo y terapéutico e intentarán la reinserción de los sujetos. Nunca las intervenciones serán de tipo punitivo, pues repugna a la razón que un derecho elemental que es la salud, en su carencia, sea penado.

## 3. Posicionamiento del sindicato

No siendo la salud independiente del medio ambiente y condiciones de trabajo y considerando las drogodependencias como un tema de falta de salud, es claro que las drogodependencias en el medio laboral han de constituir un elemento de la acción sindical dentro del campo de la salud.

### 3.1. Dificultades

Son obvias las dificultades que entrañan una acción en este campo, mas la defensa de los intereses de los trabajadores justifica plenamente una acción decidida y enérgica.

3.1.1. Los intereses del capital hacen que exista una conciencia social distinta frente a determinadas drogas y un posicionamiento social frente a los consumidores y drogodependientes.

3.1.2. La clase empresarial rechaza intervención ante los problemas de salud y en particular en lo que

se refiere a las drogas de abuso, argumentando incompetencia u otras razones que incluso en ocasiones se les vuelven en contra y que en todo caso crean grave perjuicio.

3.1.3. Otro elemento que añade dificultad al asunto es la falta de reconocimiento del problema por parte del propio sujeto que lo padece.

3.1.4. Por último, destacar que, siendo el consumo de alcohol y otras drogas punible en el trabajo (Estatuto de los Trabajadores, artículo 54.F), fortalece el ocultismo, la dramatización y, por añadidura, el tratamiento punitivo del problema. Reivindicamos la derogación en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores de su apartado F, por entender que ningún estado de enfermedad puede ser abordado puniblemente.

### 3.2. Capacidad del medio laboral

Expertos, organizaciones internacionales, profesionales, Administración, sindicatos, etcétera, entienden el medio laboral como uno de los más idóneos para la prevención, tratamiento y reinserción de las personas drogodependientes.

### 3.3. Necesidad y definición de la intervención

Es necesario, pues, definir la intervención del sindicato como agente social en la prevención, tratamiento y reinserción de los trabajadores drogodependientes, por razón de la defensa de sus intereses, siendo entre ellos la defensa de su estado de salud una de las esferas de máximo interés.

### 3.4. Necesidad de forzar planes de actuación

En este sentido, cabrá el forzar la realización y acuerdo de planes integrales de drogodependientes, siendo componentes como sindicato de origen, desarrollo y seguimiento para hacer posible ese tratamiento multidisciplinar de las drogodependencias sobre el que hay unanimidad de opinión.

## 4. Actuación

Consideramos el fenómeno de las drogodependencias en función de un conjunto de variables culturales, sociales, etcétera. Rechazamos todo modelo represivo de intervención. Planteamos las drogodependencias como una enfermedad del comportamiento de que requiere intervenciones fundamentalmente sociales, teniendo en cuenta el ámbito en el que se desarrollan.

### 4.1. Objetivos

Nuestra acción debe encaminarse a conseguir objetivos de salud que intervengan en las causas y consecuencias del consumo abusivo de todo tipo de drogas me-

diante planes de tipo preventivo, asistencial y rehabilitador. Formarán estos planes parte de programas integrales de mejoramiento de la salud de los trabajadores. Serán objetivos básicos los siguientes:

— La prevención de conductas de abuso y dependencia de drogas.

— Fomentar la colaboración de profesionales, especialistas, miembros del sindicato y de los trabajadores, como mediadores en la detección, motivación, tratamiento y reinserción de las personas afectadas, siendo imprescindible la formación a tal fin.

— Facilitar a los trabajadores afectados por abuso o dependencia a drogas información, asesoramiento, tratamiento y apoyo para conseguir su reintegración al medio socio-laboral.

— Conseguir programas de actuación integrados en la organización de las empresas para el conjunto de todas las personas de la misma.

— Prevenir y reducir los niveles de accidentabilidad y enfermedades basándonos en un mejoramiento de las condiciones de trabajo, de seguridad y de vida del conjunto de los trabajadores.

— Todos los programas de actuación habrán de dar participación a todos los integrantes de las empresas (empresarios, mandos, representantes sindicales, trabajadores, técnicos de salud, etcétera) en sus fases: prevención, tratamiento, reinserción, seguimiento y evaluación.

— Adecuación de los modelos de intervención a cada circunstancia y los de tratamiento a cada persona acorde con sus necesidades. Es necesario, pues, que todo programa se vea precedido de la necesaria información y debate con los trabajadores de cada centro de trabajo ante una iniciativa de actuación.

— Los tratamientos concretos difieren de cada persona, habrán de ser voluntarios, confidenciales y adecuados al carácter multidimensional del problema.

#### 4.2. Medios

4.2.1. *Comisión Confederal de Drogas.* Con el fin de conseguir los objetivos propuestos, la Confederación se dotará de una Comisión Confederal sobre Drogodependencias.

4.2.2. *Estructura federal.* En las distintas federaciones se formarán las correspondientes Comisiones Federales sobre Drogodependencias.

4.2.3. *Estructura territorial.* En las distintas estructuras nacionales, regionales, provinciales y locales se crearán Comisiones sobre Drogodependencias.

La composición sobre Comisiones habrá de ser multidisciplinaria y suficientemente representativa de su ámbito y tendrá un responsable coordinador de la Comisión. Se organizarán como equipos de trabajo permanentes y podrán formar grupos puntuales ante condiciones concretas.

Las funciones de las distintas Comisiones serán atendiendo a su nivel (confederal, federal y territorial) y a la naturaleza de su competencia. Funciones:

— Diseño, planificación y desarrollo de programas formativos en su ámbito.

— Planteamiento y desarrollo de programas informativos.

— Asesoramiento y orientación de planes de drogodependencia en su ámbito.

— Relaciones y coordinación entre las distintas Comisiones sobre Drogodependencias del sindicato.

— Relaciones con otros sindicatos, tanto del Estado español como de otros países.

— Mantenimiento de la representación del sindicato ante las instituciones relacionadas con las drogodependencias según el ámbito.

— Relaciones con otras organizaciones y profesionales de la salud competentes en materia de drogodependencias.

— Diseño y realización de trabajos de investigación y seguimiento de la problemática de las drogodependencias.

#### 4.3. Programa

4.3.1. *Formación y sensibilización.* Una de las primeras tareas a atender será la de informar a los trabajadores sobre el abuso en el consumo de drogas y sus consecuencias. A tal fin se generarán campañas desde los distintos ámbitos del sindicato que faciliten la sensibilización de los trabajadores ante el problema de las drogodependencias. Informándoles del propio problema y de la postura de nuestra organización. Se hace imprescindible para un desarrollo coherente de política confederal en esta materia seguir e intensificar la formación en drogodependencias. Así, conviene formar como expertos a los cuadros que configuren las distintas Comisiones de Drogodependencias. Aportar los suficientes recursos formativos a los cuadros sindicales, en especial relevancia a todos aquellos competentes en temas relacionados con la salud. Desarrollar, al fin, una política formativa en esta materia, dirigida a los trabajadores, asumiéndolo directamente o provocándola por parte de las empresas, por ellas mismas o en colaboración con instituciones competentes.

4.3.2. *Negociación colectiva y participación sindical.* Es objetivo de la negociación colectiva la búsqueda de acuerdo para la creación de «Planes de Drogodependencia» en las empresas. Es necesario partir de un principio de corresponsabilidad desde el origen. La participación ha de ser, en consecuencia, tanto en el diseño como en la ejecución y seguimiento de los planes, habiendo informado y discutido con los trabajadores nuestras propuestas.

Todo plan a proponer ha de contener un programa preventivo, un programa asistencial y un programa para la reinserción laboral. Los planes habrán de dirigirse a la promoción de la salud laboral en su desarrollo, coordinación, seguimiento y evaluación.

La financiación de los planes y sus programas corresponderá a la empresa. En ocasiones habrá que buscarse medios de financiación institucional.

## A LA PONENCIA

*Apartado 7.7. Medidas de Estímulo a la afiliación, punto e)*

Suprimir en el texto «sin contravenir preceptos estatutarios» y sustituir por: «modificando los preceptos estatutarios que pudieran obstaculizarlo».

*Apartado 7.13.1. El reparto de la cuota, segundo párrafo (reparto de la cuota)*

Sustituir el texto incluido tras el (\*), suprimiendo éste, por:

Respetando siempre el 60 por 100 para la rama y el 40 por 100 para el territorio, que sea en el marco de los congresos de nacionalidad o región donde se fije el tanto por ciento de cuota para todos los organismos estatutarios constituidos.

## A LOS ESTATUTOS

*Artículo 7.—Derechos de los afiliados y elección de los órganos del sindicato, apartado b)*

Elegir y ser elegido para cualquier órgano de la Confederación. Todos los órganos de dirección y representación serán electivos y sus

## ENMIENDAS MINORITARIAS

- miembros reelegibles y revocables por decisión  
- mayoritaria de los órganos que les eligieron. Las  
- elecciones deberán estar presididas en todo mo-  
10 - mento por criterios de unidad, fundamental-  
- mente a través de candidaturas únicas, abiertas  
- o cerradas, garantizando el equilibrio en la re-  
- presentación por sexo, en función del número  
- de afiliados/os.

15 - *Artículo 24.—El Congreso Confederal, apartado*  
- *a)*

- a) Composición: El Congreso Confederal  
- estará compuesto a partes iguales por represen-  
20 - tantes de las federaciones estatales, por una par-  
- te, y de las confederaciones de nacionalidad y  
- uniones regionales, por otra, y en proporción a  
- las cotizaciones. Los delegados al Congreso  
- Confederal serán elegidos según normativa que  
- regule la convocatoria y funcionamiento del  
- Congreso Confederal. Todas las organizaciones  
- deben garantizar que sus delegaciones sean  
- equilibradas con respecto al sexo de sus inte-  
- grantes, de manera que reflejen la composición  
30 - de la afiliación que representan.

- *Artículo 26.—La Comisión Ejecutiva, párrafo 2.º*

- Añadir tras «Comisión de Candidaturas»: ...,  
- garantizando una representación equilibrada  
35 - por sexo y asegurando la representación de la  
- Secretaría Confederal de la Mujer.