

gaceta sindical

Suplemento

PONENCIAS

4

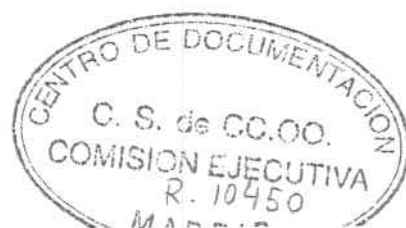
CC.OO.

**IV CONGRESO
CONFEDERAL**

PONENCIAS

IV CONGRESO DE LA CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO.

«LA INICIATIVA SINDICAL POR EL EMPLEO,
EL SALARIO Y EL BIENESTAR SOCIAL»



Edita: Confederación Sindical de CC.OO.
Secretaría de Información y Publicaciones.
Madrid, 25 de junio de 1987.

SUMARIO

	Pág.
1. SITUACION ECONOMICA	8
1.1. RASGOS DEL PERIODO DE CRISIS: SITUACION Y TENDENCIAS FUNDAMENTALES	8
1.1.1. Transformaciones del sistema capitalista en la crisis	8
1.1.2. Rasgos actuales de la crisis	9
1.1.3. Perspectivas futuras	9
1.2. EVOLUCION DE LA CRISIS EN ESPAÑA. PRINCIPALES MAGNITUDES SOCIO-LABORALES	10
1.3. RASGOS DE LA INTEGRACION DE ESPAÑA EN LA CEE	11
1.4. LA CONCERTACION SOCIAL EN ESPAÑA: UNA EXPERIENCIA A SUPERAR	12
1.4.1. La concertación como variable dependiente de la coyuntura política ...	13
1.4.2. Un modelo agotado con la transición política	13
1.4.3. Valoración de los resultados	13
1.4.4. Observaciones	14
1.4.5. Algunas conclusiones valorativas	15
1.4.6. Perspectivas y propuestas	16
1.4.7. Rechazo del pacto social	16
1.4.8. De la negociación de concesiones a la negociación de alternativas	17
1.4.9. Una hipótesis de trabajo ante una posible negociación en el próximo futuro	18
1.5. EN TORNO AL PLAN DE SOLIDARIDAD NACIONAL Y DE CLASE CONTRA EL PARO Y LA CRISIS	18

OBSERVACION: Para facilitar la localización de los textos debe hacerse constar en las enmiendas el número de página, la columna (A o B) y los números de las líneas en que se inicia y finaliza el texto de referencia.

	Pág.		Pág.
1.6. EL SINDICATO ANTE LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO	20	2.3.6. La acción del sindicato hacia los parados	30
2. POLITICA SINDICAL	21	2.4. NUEVAS TECNOLOGIAS. POLITICA INDUSTRIAL. PRODUCTIVIDAD	31
2.1. INTRODUCCION	21	2.4.1. Propuestas sindicales	32
2.2. LA NEGOCIACION COLECTIVA	22	2.4.1.1. Introducción	32
2.2.1 Principales problemas	22	2.4.1.2. Para la participación efectiva de los trabajadores	32
2.2.2. Objetivos de la negociación	22	2.4.1.3. Dimensión confederal de la reconversión tecnológico-industrial	34
2.2.3. Ambitos y vigencia de los convenios colectivos	22	2.5. POLITICA SINDICAL SOBRE COLECTIVOS ESPECIFICOS	35
2.2.3.1. Convenios de ámbito estatal	22	2.5.1. Una política sindical para los técnicos profesionales y cuadros	35
2.2.3.2. Convenios y pactos sindicales de empresa	23	2.5.1.1. Introducción	35
2.2.3.3. Sobre las vigencias	23	2.5.1.2. Situación social y laboral de los TPCs	35
2.2.4. Contenido de la negociación colectiva	23	2.5.1.3. Las condiciones de trabajo, situación y perspectivas	35
2.2.4.1. Creación de empleo y conversión en fijos de los contratos precarios	23	2.5.1.4. Una propuesta de política sindical	35
2.2.4.2. Reducción de jornada	24	2.5.1.5. Hacia la organización específica de los TPCs	36
2.2.4.3. Política salarial: defensa y mejora del poder adquisitivo de los salarios	24	2.5.2. Algunas reflexiones sobre el trabajo de la mujer en CC.OO.	36
2.2.4.4. Mayor poder sindical	25	2.5.2.1. Situación laboral de la mujer en nuestro país	36
2.2.4.5. Condiciones de trabajo	25	2.5.2.2. Tratamiento del tema de la mujer dentro del sindicato	36
2.3. EL MERCADO DE TRABAJO EN EL CENTRO DE LA CRISIS	26	2.5.2.3. Líneas de actuación a plantear en el próximo congreso	37
2.3.1. Las transformaciones en el mercado durante la crisis económica	27	2.5.3. La juventud y la política sindical de CC.OO.	37
2.3.2. Las políticas de empleo y la precarización laboral	27	2.5.3.1. Desempleo juvenil	37
2.3.3. Segmentación laboral y políticas asistenciales del sector público	28	2.5.3.2. Precariedad en el empleo	37
2.3.4. El trabajo asociado	28	2.5.3.3. Los jóvenes se movilizan	37
2.3.5. Economía sumergida	29		
2.3.5.1. Conclusiones	29		
2.3.5.2. Propuestas	30		

	Pág.		Pág.
2.5.3.4. El problema juvenil y el sindicato	38	3.2.1. Introducción	46
2.5.3.5. Por la extensión de las secretarías de la juventud	38	3.2.2. Desarrollo y fortalecimiento de las Federaciones	47
2.6. POLITICA SINDICAL INTERNACIONAL	38	3.2.3. El sindicato en la pequeña empresa	47
2.6.1. El carácter internacionalista de CC.OO.	38	3.2.4. El sindicato en el sector terciario	48
2.6.2. El movimiento sindical en el ámbito comunitario	39	3.2.5. Organización de los parados	49
2.6.2.1. Movilizaciones y división sindical	39	3.2.6. Política de formación	50
2.6.2.2. Participación sindical en la CEE	39	3.2.7. Los órganos de dirección	51
2.6.3. Unidad sindical y proyecto europeo de desarrollo social	39	3.2.8. El Congreso Confederal	52
2.7. ACCION SOCIOPOLITICA	40	3.2.9. Patrimonio sindical	52
2.8. UNIDAD DE ACCION	41	3.3. POLITICA FINANCIERA Y ASISTEN- CIAL	53
2.9. DEMOCRACIA SINDICAL	42	3.3.1. Introducción	53
3. POLITICA ORGANIZATIVA	44	3.3.2. Política de recursos	54
3.1. Situación sindical	44	3.3.2.1. Recursos financieros de las orga- nizaciones confederales	54
3.1.1. Elecciones sindicales 1986	44	3.3.2.2. La cotización	54
3.1.2. Comités-Secciones sindicales	44	3.3.2.3. Consolidación y desarrollo de la organización	55
3.1.3. Representatividad y estructura pro- ductiva	45	3.3.3. Política asistencial	55
3.1.4. Por una nueva regulación de las elec- ciones sindicales	46	3.3.3.1. Ampliación de la política asisten- cial del sindicato	55
3.2. PROPUESTAS DE ORGANIZACION	46	3.3.3.2. Financiación de estudios e investi- gación sindicales	58
		ANEXOS	59

1. SITUACION ECONOMICA

1.1. RASGOS DEL PERIODO DE CRISIS: SITUACION ACTUAL Y TENDENCIAS FUNDAMENTALES

El comienzo de la crisis internacional en los años setenta, con la devaluación del dólar y, posteriormente, con el incremento de los precios del petróleo, como hechos más relevantes, supuso la quiebra del modelo de acumulación de capital que se había seguido desde la posguerra.

Sus principales características, analizadas en otros congresos, se pueden resumir en la quiebra del modelo industrial, hasta entonces dominante, basado en industrias pesadas con alta relación capital-trabajo y fuertes niveles de consumo energético, y del modelo energético en que se sustentaba. Junto a ello, los intensos cambios que conlleva el aumento del precio del petróleo en el comercio internacional, provocan una fuerte reducción de los flujos del comercio mundial y de los niveles de crecimiento e inversión de la gran mayoría de los países. Como telón de fondo, está la pérdida de hegemonía de EE.UU. en los procesos de desarrollo tecnológico y de regulación de la competencia de capitales en la división internacional del trabajo, y de su papel de árbitro del Sistema Monetario Internacional.

Todo ello lleva a una fase caracterizada por el estancamiento económico, fuertes ritmos de inflación e intensas cifras de paro, tanto en los países de la periferia capitalista, como de gran parte de los países centrales.

1.1.1 TRANSFORMACIONES DEL SISTEMA CAPITALISTA EN LA CRISIS

Tras más de una década de crisis, es posible observar fenómenos y tendencias que configuran un nuevo proceso de acumulación a nivel internacional, y la recomposición de mecanismos de equilibrio y de poder económico, que parecen configurar, aun de manera inestable y contradictoria, una nueva etapa de la crisis.

Las principales tendencias que se han operado a nivel internacional en el sistema capitalista, se refieren a:

— Cambios en la división internacional del trabajo. Se ha producido de forma continuada una transformación en la localización territorial de la estructura productiva. La aparición de lo que se ha dado en llamar nuevos países industrializados (Corea, Singapur, Taiwan...) que han desarrollado producciones como la siderurgia, textil y otros productos manufactureros, que antes se concentraban en los países centrales. Es un hecho significativo, explicable, por el proceso de desconcentración productiva que han seguido las empresas multinacionales. Estos países han recibido importantes flujos de inversiones de estas empresas y de los propios estados centrales.

Junto a este proceso de desconcentración productiva, se ha producido un no menos intenso fenómeno de cen-

tralización de capital a través de fusiones y compras de empresas que dan aún mayor protagonismo a las multinacionales en los cambios de la división internacional del trabajo y que ponen de manifiesto el aumento del carácter internacional de las relaciones económicas hoy dominantes, a pesar de vivir una época de estancamiento del comercio mundial.

— Un intenso proceso de innovación tecnológica, vía ya histórica para evitar la tendencia decreciente de la tasa de beneficios, pero que en esta etapa presenta rasgos propios.

Así, el desarrollo de nuevos materiales y su influencia en el área de la información y las telecomunicaciones, como en el desarrollo del propio transporte, han permitido por una parte, una mayor fragmentación espacial de la producción. Las empresas multinacionales han aumentado su capacidad de estructurar distintas fases de la producción y del montaje en países diferentes. Igualmente, ha hecho posible un mayor control y, por tanto, un mayor monopolio de los procesos productivos a nivel internacional.

Este proceso de innovación tecnológica que hoy en día cobra una especial intensidad ha ido de la mano de una recuperación del papel hegemónico de los EE.UU. en el área de la investigación, a través de una intervención directa del Estado norteamericano en la investigación militar, coordinadamente con el complejo militar industrial y las grandes empresas que en él se integran.

La estrecha relación entre innovación tecnológica y carrera de armamentos es un rasgo fundamental de la etapa actual, así como la recuperación de la hegemonía USA. En su base se encuentra el intenso proceso de acumulación de capital realizado por los propios EE.UU., a través del papel que juega el dólar en el comercio internacional y de la política de altos tipos de interés que ha seguido especialmente la Administración Reagan. Con ello, EE.UU. ha sido receptor de importantes flujos de capitales, de forma continuada, aun a costa de generar un mayor estancamiento en los países centrales y periféricos y de crear importantes contradicciones en el funcionamiento del sistema económico internacional, como más adelante analizaremos. El elevado nivel de déficit comercial que se sitúa hoy en 160.000 millones de dólares y de déficit público (180.000 millones de dólares) es manifestación directa de ellos.

— Importancia creciente del sector financiero internacional, que mediante el control de los enormes recursos que generó el cambio en el precio del petróleo y con el apoyo de los nuevos sistemas de información, ha desempeñado un papel fundamental en la canalización de recursos a nivel internacional. La política seguida por la Banca privada internacional de financiación de créditos a corto plazo, a países periféricos de capital, junto a la política antes señalada de altos tipos de interés de EE.UU., ha llevado a la generación de un enorme volumen de deuda externa en países de América Latina y África, que alcanza hoy el billón de dólares y que ha llevado a suspensiones de pagos sucesivas de distintos países desde 1982. No sólo el volumen de la deuda es muy elevado, sino que los crecientes tipos de interés y los altos niveles de cotización del dólar han generado una deuda acumulativamente creciente que hoy día es impagable.

La política del Fondo Monetario Internacional dirigida a someter a los países deudores a planes de austeridad, con fuertes reducciones del nivel de renta de sus poblaciones, ha generado importantes contradicciones y el germen de movimientos populares anti-imperialistas de notable importancia. El Plan Baker, propuesto por EE.UU., es un intento de posponer la resolución

A

del problema, intentando desarticular una política común de los países deudores, que podría hacer entrar en crisis a la Banca internacional y principalmente a la de origen norteamericano, principal implicada.

— Elevados niveles de paro y de fragmentación social. Con carácter general, aunque de forma diversa según los países, se han desarrollado políticas de reducción de salarios y de precarización de condiciones de trabajo, junto a reducción del nivel de protección ofrecido por el Estado. Junto a los procesos de desconcentración productiva y de cierre de empresas en los países industriales se ha configurado un nuevo tipo de intervención del Estado que se podría caracterizar como liberal intervencionista, apoyando, por una parte, los procesos de ajuste que permitieran una recuperación de la tasa de ganancia a través del libre mercado, interviniendo de forma activa en ellos, mediante la potenciación de políticas de ajuste salarial de reducción de la protección legislativa en el marco laboral y del papel del Estado en los sistemas de protección social. La incompatibilidad entre el neoliberalismo y el llamado «Estado Benefactor» acentúa las contradicciones en el seno de la socialdemocracia, incapaz de dar una respuesta a la crisis desde sus concepciones tradicionales.

— Debilitamiento y división del movimiento sindical, tanto por la propia fragmentación de su base social como por las dificultades para desarrollar políticas coordinadas frente al carácter internacional de los cambios económicos y laborales. La división sindical y la generalización de políticas antisindicales ha sido un requisito necesario para el desarrollo de los procesos de precarización laboral y fragmentación social en los países centrales y de empobrecimiento progresivo en los países periféricos.

1.1.2. RASGOS ACTUALES DE LA CRISIS

Los fenómenos señalados han llevado, por una parte, a una recomposición de la hegemonía USA en el terreno tecnológico, en su papel de árbitro financiero y de gendarme político. Bajo esta recuperación de la hegemonía norteamericana en el ámbito internacional se ha articulado un cierto proceso de recuperación de la tasa de ganancia y de la acumulación de capital. Los cambios que se han producido en la división internacional del trabajo ponen de manifiesto el carácter cada vez más internacional de las relaciones económicas y el papel preponderante de las grandes empresas multinacionales.

Este proceso se manifiesta, sin embargo, con importantes contradicciones:

a) La importancia de la carrera de armamentos y de la política de confrontación de bloques, seguida por EE.UU., es un elemento central de este nuevo período, que amenaza la paz mundial y detrae ingentes cantidades de recursos hacia el campo bélico, que podrían estar destinados hacia el desarrollo de mejores niveles de vida.

b) Mayor desigualdad entre los países industriales y los países subdesarrollados. El sometimiento de un número muy importante de países subdesarrollados a la política de austeridad a que obliga el Fondo Monetario Internacional, está suponiendo un creciente aumento de las diferencias entre los países del norte y del sur y un empobrecimiento brutal de las poblaciones de estos últimos. Fenómeno que lleva a una importante conflictividad social y cuya resolución parece dirigirse por la vía de la intervención militar de EE.UU. como garante del orden internacional.

B

c) El sometimiento de las políticas desarrolladas por los países europeos a las tendencias generales señaladas ha supuesto una importante pérdida de empleos, así como trasvase de recursos del área civil al área militar, con las consiguientes consecuencias de paro intensivo y de desigualdad social. Una política que se sigue profundizando hoy, a pesar del aumento de la tasa de ganancias y del intenso proceso tecnológico, y que tiene su plasmación en el papel que juega la Iniciativa de Defensa Estratégica (SDI o Guerra de las Galaxias), como marco de regulación de la investigación en Nuevas Tecnologías, bajo el control de EE.UU. Igual sentido tienen las propuestas de coordinación de la política económica que EE.UU. hace a sus principales socios, para que éstos abran sus mercados, permitiendo una mejora en el desequilibrio del comercio exterior norteamericano, pero manteniendo los diferenciales de tipos de interés y por tanto, de atracción de capitales que éste tiene, y el papel preponderante del dólar en el marco internacional.

1.1.3. PERSPECTIVAS FUTURAS

Los rasgos comentados dibujan una situación en la que la mejora de las tasas de ganancia y las mejoras tecnológicas, van acompañadas de una mayor desigualdad social y de situaciones de creciente empobrecimiento.

Desde una perspectiva sindical, es necesario avanzar en el sentido internacionalista y solidario de las reivindicaciones del movimiento sindical, centradas hoy en el apoyo a la población de los países del Tercer Mundo y, muy especialmente, en el apoyo a la renegociación y condenación de la deuda externa de estos países.

Es igualmente necesario, desplegar aún más la lucha por la paz frente a la carrera de armamentos de la etapa actual y al creciente peligro de la confrontación bélica como vía de resolución de los conflictos capitalistas.

En este contexto aparecen elementos esperanzadores. De un lado, las propuestas soviéticas de paz, que adquieren cada día mayor credibilidad y el esfuerzo de los países socialistas por mejorar su economía y los cauces de participación social, lo que abre una beneficiosa expectativa a los trabajadores de distintas latitudes del mundo capitalista.

Y, de otro, el desprestigio de la Administración USA como consecuencia de su política agresiva, mientras se fortalece la lucha de los pueblos por su libertad y se generalizan los movimientos pacifistas y antiimperialistas, lo que indica un notable resurgimiento de la capacidad de movilización de los trabajadores y capas populares.

La dicotomía entre crecimiento económico-innovación tecnológica y progreso social debe llevar a una acción coordinada para hacer frente mancomunadamente a los procesos económicos a nivel internacional, especialmente en el área de la Comunidad Económica Europea. La necesidad de hacer frente a los procesos de desigualdad social que vivimos requiere hoy un trabajo sindical más diversificado, que permita agrupar a colectivos de la población hoy marginados socialmente y dotarles de formas de expresión y reivindicación. Un proceso en el que el sindicalismo debe ocupar un papel fundamental para conseguir mejoras en las condiciones de trabajo y nuevas formas de consumo que permitan una mayor igualdad social y una mejora de la calidad de vida, frente al consumismo y a la fragmentación laboral.

Para ello es de vital importancia conjuntar todos los esfuerzos en la superación de la división del movimiento sindical a escala internacional. Desde nuestro entorno europeo la CES tiene un importante papel que cum-

plir, alentando la capacidad reivindicativa de sus organizaciones afiliadas, subrayando su autonomía y su carácter democrático y pluralista. Principios que se ven limitados en la actualidad, entre otras razones, al aceptar de hecho el veto que algunos sindicatos, como la UGT y la DGB, mantienen contra la solicitud de ingreso de CC.OO., pese a contar con el apoyo de la mayoría de las centrales afiliadas.

Renovar y ampliar el horizonte del sindicalismo de clase, su unidad, su influencia y su capacidad de movilización en defensa de la paz y de alternativas basadas en el internacionalismo y la solidaridad del movimiento obrero es un reto ineludible para ejercer un papel cada vez más determinante en las transformaciones sociales y en la superación del sistema capitalista.

1.2. EVOLUCION DE LA CRISIS EN ESPAÑA. PRINCIPALES MAGNITUDES SOCIO-LABORALES

Desde un punto de vista social y laboral, el balance que se puede hacer de los últimos años es claramente negativo.

El análisis de la situación económica y social que atraviesa España nos lleva a la conclusión de que la política económica neoliberal realizada por el Gobierno no ha supuesto ni la creación de empleo, ni la mejora de la protección social y de las condiciones de trabajo.

Así, *el empleo es el gran fracaso* de la política económica del Gobierno PSOE. Haber pasado de 1.872.500 parados registrados en 1982 a 2.901.825 en diciembre de 1986, a pesar del maquillaje estadístico realizado en marzo de 1985, significa un aumento de *un millón más de parados*.

Al margen de polémicas sobre cuanto está creciendo el empleo en los últimos meses, lo cierto es un hecho incontestable: *más de tres millones de parados es una rotunda derrota del Gobierno* y de todos aquellos que han avalado su política. También hay que tener presente que España tiene la tasa de actividad más baja de la OCDE.

En España, según la EPA del segundo trimestre de 1986, la población activa equivalía al 56,7 por 100 de la población entre 17 y 64 años. Para alcanzar la tasa de actividad de la CEE tendría que elevarse en casi 9 puntos la tasa española, lo que significan 1.300.000 personas o parados desanimados más.

Es especialmente grave la tasa de desempleo juvenil, que alcanza al 49 por 100 de los jóvenes, siendo el triple que la existente en la OCDE.

Una de las fuentes que ha estado alimentando el paro estos años ha sido la continuación de una política empresarial de reducción de plantillas, a través del despido masivo (tanto individual como colectivo) que se ha venido produciendo *a un ritmo superior a los 300.000 despidos anuales*. Esta política de despido se ha visto facilitada por el mantenimiento de la legislación (Estatuto de los Trabajadores), que permite el despido libre de los trabajadores indemnizados en casos de improcedencia.

En el período 1980-85 el número total de despidos realizados en España ha sido de 2.128.889, con un coste calculado en pagar indemnizaciones del orden de los seis billones de pesetas.

Paralelamente, ha aumentado la precarización del empleo y la flexibilidad en la contratación, especialmente habiéndose convertido España en un paraíso de la contratación temporal a partir de 1985. La generalización del empleo precario ha sido favorecida por el Gobierno PSOE con la reforma del Estatuto de los Traba-

jadores de agosto de 1984. El resultado ha sido una utilización exhaustiva de la batería de Reales Decretos de contrataciones especiales, bonificadas y de duración determinada, con el objetivo de ajustar plantillas con carácter temporal. Valgan como datos fundamentales que en 1985 sólo el 9,4 por 100 de los contratos celebrados fueron de carácter indefinido y que en 1986 empeorará aún más la situación, con menos del 9,2 por 100 de *contratos fijos* o indefinidos. Se observa también que se está reduciendo vertiginosamente el volumen de contratos indefinidos, calculándose, según algunos estudios, que el trabajo estable y a tiempo completo no supera el 65 por 100 de los ocupados en España.

Se han producido además dos efectos: el de *rotación* y el de *sustitución*. El efecto de rotación es consecuencia de la corta duración de los contratos: más del 75 por 100 son inferiores a los seis meses. El efecto de sustitución se observa en que el empleo globalmente no ha aumentado significativamente en estos años, por lo que se trata de los mismos empleos, pero ahora de carácter temporal, al haber sido sustituidos los empleos estables o indefinidos por empleos precarios y temporales. Se ha facilitado dicha sustitución por la actitud condescendiente de la Administración para aprobar los expedientes de regulación de empleo con extinción de contratos. Por ejemplo, durante 1985 crecieron un 15,1 por 100 los despidos aprobados en empresas con menos de 25 trabajadores.

En otro orden de cosas, en los últimos años y fruto de la política económica del Gobierno, orientada *al ajuste salarial duro* y a la recomposición de la tasa de ganancia del capital, las remuneraciones del trabajo han visto reducida su participación en la Renta Nacional. Por contra, los excedentes empresariales aumentaron. En 1986 ha aumentado la tendencia al incremento de los beneficios de los empresarios y entidades financieras. Así, los Bancos y Cajas de Ahorro han obtenido más de 400.000 millones de pesetas de beneficios en 1986. En resumen, se ha producido un duro golpe al poder adquisitivo de los salarios, que han bajado en el período 1982-1986 un 6,3 por 100 su participación en la Renta, en favor de los beneficios empresariales.

Ha sido especialmente grave la pérdida de poder adquisitivo del *Salario Mínimo Interprofesional* y de las retribuciones de los empleados públicos, al haberse ido actualizando por el Gobierno, exclusivamente en base a la inflación prevista, sin ningún tipo de cláusula de revisión salarial que compensase las frecuentes desviaciones del IPC, siempre superior al real al previsto.

La política desfavorable a las rentas bajas se ha visto agravada por la *renuncia a una reforma fiscal progresista*. Se ha seguido cargando sobre los trabajadores el peso del sistema impositivo, tanto de los impuestos directos como de los indirectos. Así, el principal impuesto directo, el de la Renta de las Personas Físicas (IRPF), obtiene el 81,1 por 100 de su recaudación de las rentas de trabajo, por un 7,5 por 100 proveniente de las actividades empresariales. Se da la paradoja de que las rentas declaradas en 1984 por los asalariados son más del doble (1.228.215 pesetas). Al no ajustarse a la inflación la tarifa del IRPF, las rentas se han reducido en un 10 por 100 en el período 1985-86, por el efecto llamado «progresividad en frío».

En lo que se refiere a los impuestos sobre el capital, son 40 veces inferiores al IRPF. Además, el Impuesto de Sociedades, que grava el beneficio empresarial, tiene unos beneficios que no ingresarán (en muchos casos indebidamente justificados) de 185.000 millones de pesetas para 1987, que equivale al 34 por 100 de la recaudación esperada por dicho impuesto.

A

Con respecto a los impuestos indirectos, el aumento de la presión fiscal sobre los ciudadanos a través del IVA, ha venido a acentuar la desproporción existente entre directos e indirectos, con el consiguiente perjuicio para las rentas menores y para los trabajadores en tanto que consumidores ven recortado su poder adquisitivo.

Por último, hay que seguir recordando las enormes bolsas de fraude fiscal existentes en España y que calculamos próximo a los *dos billones de pesetas*.

A nivel de protección social, la situación tampoco ha mejorado y se ha producido un fuerte aumento de la desigualdad social, habiéndose reducido los gastos sociales, así como la inversión pública, al tiempo que aumentaban los gastos militares, consecuencia de la permanencia de España en la OTAN. *Las prestaciones al desempleo* están básicamente estabilizadas con tendencia a bajar, cubriendo a sólo un 29,15 por 100 de los parados que cobran algún tipo de prestación económica. Ello significa que más de dos millones de parados no cobran ningún tipo de subsidio. Ha habido años, como 1983 y 1984, donde el nivel de cobertura era tan sólo del 26 por 100. No se han llegado a cumplir, ni se cumplirán nunca de seguir así las cosas, los compromisos adquiridos por el Gobierno en el AES de alcanzar un 48 por 100 de tasa de protección al desempleo.

El gasto de la Seguridad Social respecto al PIB ha permanecido sin aumentar lo más mínimo entre 1982 y 1986, en un 12,4 por 100. Se ha producido un *recorte brutal de las pensiones* por la Ley de julio 26/1985, que viene a agravar el esquema tercermundista de pensiones, actualmente existente, donde el 90 por 100 son inferiores al Salario Mínimo Interprofesional. También ha estado ligado a una política de ahorro por parte del INSS que aplica criterios enormemente restrictivos a la concesión de las prestaciones de invalidez permanente, *dificultando o imposibilitando* el disfrute de las mismas. En otro orden de cosas, la cotización empresarial a la Seguridad Social se ha reducido entre 1982 y 1985 en 3,28 puntos.

Con la *Ley de Sanidad*, promulgada sin ningún consenso social, se ha renunciado a la mejora del sistema sanitario y a la creación de un Servicio Nacional de Salud y, en definitiva, a la equiparación en nivel asistencial a la CEE.

El empeoramiento de las condiciones de trabajo y la ausencia de una política de salud laboral ha colocado a nuestro país entre los de mayor siniestralidad laboral. Los accidentes laborales han aumentado en los tres últimos años (82-85) en un 36,9 por 100, siendo especialmente significativa la cifra de accidentes mortales —en 1986 fue de 1.592—. Es un exponente claro del deterioro de las condiciones de trabajo, la contratación temporal, etc.

La otra cara de la política económica neoliberal aplicada ha sido *el aumento de las desigualdades sociales*. A la cifra ya conocida de Cáritas de que existen ocho millones de pobres, cuatro de ellos en absoluta penuria, habrá que añadir que, según la encuesta del Ministerio de Economía y Hacienda sobre Condiciones de Vida y Trabajo en España, 12,5 millones de españoles viven con ingresos inferiores a 15.000 pesetas. Compárese con los fabulosos beneficios de bancos y empresas y con los altos sueldos de la nueva clase política y profesional emergente. La desigualdad es tan sangrante que la ausencia incluso de voluntad para abordarla por los poderes públicos resta legitimidad al sistema democrático dejándolo convertido en algo absolutamente formal y vacío de contenido.

Importante aumento y generalización de la economía

B

sumergida, que se ve favorecida por la actitud inhibicionista de la Administración en hacer cumplir las normas laborales y de Seguridad Social de los empresarios, que generalmente buscan la obtención de rápidos y cuantiosos beneficios sobre la base de la sobreexplotación y la inseguridad de los trabajadores.

En resumen, la crisis la estamos pagando los trabajadores. El empleo es el gran fracaso de la política económica del Gobierno y además ha empeorado las condiciones de vida y de trabajo. Los perjudicados son los parados, los trabajadores, los pensionistas, los jóvenes y los sectores populares. Es muy significativo que mientras banqueros y grandes empresarios aplauden la política económica del Gobierno, sectores sociales cada vez más amplios se sienten lesionados por ella y se oponen a su aplicación. Ahí están las luchas de los trabajadores, los estudiantes y profesores, los campesinos, sanitarios y pequeños comerciantes.

En este marco se anuncian *nuevos ataques* y medidas regresivas: por un lado, la patronal y el Gobierno pretenden aplicar la llamada *flexibilidad laboral*, recogida en la petición de la CEOE de despido colectivo libre y más barato y en los ataques a los derechos adquiridos de los trabajadores de las «27 Medidas Flexibilizadoras» del Ministerio de Economía. Se ha empezado a aplicar ya en los Fondos de Promoción de Empleo y en el acuerdo estatal del Metal.

Por otra parte, se pretende llevar a cabo una «*segunda fase de la reconversión industrial*», que pondría en peligro del orden de 70.000 empleos en minería, siderurgia integral, aceros comunes y especiales, bienes de equipo eléctrico, transporte ferroviario, etc.

También el Gobierno ha cedido ante las presiones de la CEOE para que *se rebajen las cotizaciones de los empresarios a la Seguridad Social* en más de tres puntos, cuya carga se acabará transfiriendo a los trabajadores.

En definitiva, estamos asistiendo a un endurecimiento de la política antisocial del Gobierno. Lejos de haber reactivación, intentan aplicar un nuevo ajuste duro en salarios, reconversión, política fiscal, prestaciones sociales y recorte de derechos.

Se puede concluir que dentro de la relación de clases entre trabajo y capital, la crisis económica tiene un primer efecto fundamental: el desmantelamiento progresivo del marco laboral existente (pleno empleo y seguridad en el trabajo, estado de bienestar, aumento de los salarios reales, etcétera). De este modo se produce un frenazo a las conquistas de los trabajadores. Además, la nueva ofensiva del capital se sitúa en dos ejes: un marco de relaciones laborales que permite una utilización diversificada y flexible de la mano de obra y la agudización de la fragmentación de la clase obrera, desmoronándose las bases sobre las que se asentaba la unidad de clase. El núcleo de trabajadores cualificados que era la base afiliativa principal de los sindicatos, se reduce respecto al total de trabajadores y pierde importancia estratégica dentro del sistema de producción en el que avanzan nuevas capas como técnicos, colectivos marginales y sumergidos, el sector terciario, etc.

1.3. RASGOS DE LA INTEGRACION DE ESPAÑA EN LA CEE

Las principales repercusiones del proceso de adhesión de nuestro país en la CEE se han manifestado en:

- Un aumento del nivel de comercio exterior con los países comunitarios frente al resto de los países.
- Un notable deterioro del saldo de la balanza comercial con la CEE, que registró en 1986 un déficit de

A

166.000 millones de pesetas, frente a un superávit de 278.000 millones de pesetas en 1985.

El pasado año se produjeron fenómenos económicos que, como la caída del precio del petróleo —ahorro de medio billón de pesetas en la factura petrolífera española—, la intensa depreciación del dólar, o la caída de los tipos internacionales de interés, hacen difícil acotar los efectos netos de la integración en la CEE; es significativo que mientras las exportaciones españolas a los países comunitarios aumentaban en un 6,8 por 100, en términos nominales, las importaciones españolas de productos de estos países lo hacían en un 32 por 100.

El resultado más inmediato ha sido, por tanto, un fuerte déficit de nuestro comercio exterior con la CEE. Mientras en 1985 las exportaciones superaron a las importaciones (tasa de cobertura) en un 15 por 100, en 1986 aquéllas fueron inferiores en un 7 por 100.

Este resultado se ha producido, sin embargo, en un contexto de fuerte recuperación de la demanda interna, tanto de inversión como de consumo, de los países comunitarios y en ellos, de nuestro país, que ha suavizado, en cierta manera, los resultados globales de la integración, pero que ha puesto de manifiesto una limitación histórica de nuestra economía: su fuerte dependencia de las importaciones exteriores en un proceso de recuperación coyuntural.

A pesar de la buena coyuntura general, los efectos de la integración se han manifestado en la difícil situación a la que hacen frente, en términos de comercio exterior y de viabilidad futura, importantes sectores agrícolas e industriales.

Las causas básicas de este resultado han sido el desarme arancelario y la pérdida de protección exterior, pero especialmente la implantación del IVA, que colateralmente ha tenido efectos negativos sobre la inflación, aumentando nuestro diferencial con el resto de los países comunitarios.

A ello, hay que añadir la propia política de ajuste seguida por el Gobierno durante los últimos años, que ha debilitado la capacidad de reacción de la estructura productiva.

Consecuencia de ello ha sido el recurso a la «cláusula de salvaguardia» de algunos sectores, como el siderúrgico, o las graves situaciones a las que han tenido que enfrentarse otros, como el sector lácteo o el de derivados de productos del cacao.

Valorar, en grandes rasgos, los resultados del primer año de integración exige referirse a factores distintos, de diferente naturaleza:

— La firma de un tratado de integración desequilibrado, en términos sectoriales, que ha perjudicado las condiciones de integración de subsectores específicos. Tal y como manifestó la Comisión Ejecutiva Confederal, la vinculación de la adhesión a la CEE, con el Referéndum sobre la OTAN, junto al intento de capitalizar la primera por parte del Gobierno, ha dañado gravemente los intereses de algunos sectores.

— La falta de competitividad internacional que se ha puesto de manifiesto con el proceso de reducción de la protección exterior. Un rasgo estructural de nuestra economía que está en la base del proceso de destrucción de empleo que ha registrado la economía española desde el principio de la crisis y que se muestra con mayor claridad hoy.

— Los graves desequilibrios estructurales de la economía española y, especialmente, su dependencia respecto a las importaciones de bienes de equipo y tecnologías.

Estos tres factores apuntan a problemas diferentes. El Tratado de Adhesión pertenece ya a nuestra historia

B

reciente. Los problemas de algunos sectores, en relación a la CEE, tendrán en el futuro, como causa fundamental, incluso por encima de las condiciones de integración, las propias decisiones políticas que se adopten en la Comunidad. Así, el grave problema de las cuotas de leche o la contradicción para nuestro país de tener que cofinanciar la reducción de los excedentes de mantequilla, cuando somos un país importador de este producto, no obedece a los términos fijados en el Tratado, sino a decisiones adoptadas en el ámbito comunitario. Es importante recordar este hecho para tener presente que aunque se planteen renegociaciones parciales de algunos capítulos del Tratado, será más importante en el futuro la negociación directa en los órganos de decisión comunitarios.

Los otros dos factores analizados hacen referencia a problemas estructurales de nuestra economía, que se resumen hoy en la falta de competitividad en el mercado común y, en general, en el mercado internacional. Una falta de competitividad que tiene apellidos, como dependencia tecnológica, bajo nivel de capitalización, desequilibrios y desniveles de productividad entre empresas y oligopolización de algunos sectores claves, como el financiero.

A este problema de fondo se ha sumado el carácter neoliberal de la política económica del Gobierno, dirigida a reducir plantillas y capacidades de producción, a privatizar partes importantes del sector público y a reducir los salarios reales, pero que no ha desarrollado un papel de dinamización de la economía, ni temporalmente un proceso de reindustrialización que permitiera afrontar en mejor posición nuestra integración en la CEE.

En un ámbito diferente, no parece que se esté produciendo un equilibrio financiero entre España y la CEE. A pesar del anuncio oficial de un superávit en los flujos financieros con la Comunidad, estudios recientes indican que en 1986 se registró un déficit en torno a los 6.000 millones de pesetas. A este incoherente resultado, en términos presupuestarios, se suma una deficiente utilización de los fondos estructurales comunitarios en nuestro país, como consecuencia del burocratismo de la Administración española.

Un claro ejemplo de este hecho es el Fondo Social Europeo, que está permitiendo desarrollar un impulso en la Formación Profesional Ocupacional, hasta hoy casi inexistente, pero cuya aplicación concreta tropieza con limitaciones importantes en la concesión de los recursos de que se dispone.

1.4. LA CONCERTACION SOCIAL EN ESPAÑA: UNA EXPERIENCIA A SUPERAR

En el III Congreso Confederal hicimos un análisis-balance de cada uno de los Acuerdos Interconfederales y Económico-Políticos de la transición democrática. Desde los Pactos de la Moncloa al AI-83, que fue el último antes de aquel Congreso.

En esta ocasión trataremos de analizar y extraer algunas conclusiones de aquel conjunto de experiencias (más las correspondientes al AES), que algunos han denominado genéricamente «Política de concertación». Con ello, la CS de CC.OO. quiere aportar sus propias reflexiones para abrir un debate público entre los interlocutores sociales, las fuerzas políticas y la opinión en general. Debate que a nuestro juicio es inaplazable y que debería ser previo a futuras negociaciones.

A

1.4.1. LA CONCERTACION COMO VARIABLE DEPENDIENTE DE LA COYUNTURA POLITICA

Tal vez la diferencia más notable en la concertación con el resto de Europa esté en la razón motivadora de este tipo de acuerdos. Los anteriores al estallido de la crisis (1973) fueron puntuales, derivados de crisis sociales excepcionales y sin continuidad en los años inmediatamente posteriores. De ellos los más significativos son los «Acuerdos de Grenelle» (diciembre 68) en Francia para contrarrestar las consecuencias sociales de mayo del 68 y que entre otros contenidos estableció la Ley de Acción Sindical en las Empresas? Las negociaciones de enero del 70 en Italia posteriores al «otoño caliente» del 69, que acabaron sin pleno acuerdo en el Estatuto de los Trabajadores (en el 75 se alcanzaría el acuerdo de iniciación salarial con la «escala móvil»).

Los posteriores a la crisis (desde los acuerdos de Noruega en 1973 a los conocidos en la etapa actual en la práctica totalidad de Europa Occidental, EE.UU. y Japón) han tenido todos como denominador común la respuesta a problemas económicos sociales y laborales derivados de la crisis, evidentemente con una enorme heterogeneidad entre ellos en la orientación y el tratamiento de los problemas. En todos los países el ámbito de negociación en el vértice se abre a raíz de crisis sociales y/o económicas. Sin embargo, en España fue la «razón política» de un Estado en transición la que instauró y ha enmarcado la concertación al más alto nivel.

En unos casos, dicha «razón política de Estado» era de interés común para todos los interesados en asentar la Democracia. En otros, ha degenerado en razones políticas de intereses más particulares de gobiernos o partidos. Entre los primeros, se inscriben claramente los «Pactos de la Moncloa», a los pocos meses de las primeras elecciones libres de junio del 77 y tras la primera trama golpista conocida como la «conspiración de Jávea». O el ANE, negociado a los tres meses del 23-F de 1981.

Entre los segundos están el AMI (81 y 82), fruto de la estrategia bipartidista del PSOE y la UCD, cuando ésta confiaba en reconvertirse en la gran fuerza aglutinadora de todo el centro-derecha y cuando ambas formaciones políticas coinciden en sustituir el «consenso preconstituyente» por el modelo bipolar de alternancia en el poder y que ha desembocado en la actual «monopolización» del Gobierno PSOE. El AI-83, desde esta perspectiva de análisis, es un híbrido entre el anhelo general de cambio despertado por el triunfo del PSOE en octubre del 82 y la necesidad del primer Gobierno de Felipe González de iniciar su andadura con el mejor clima social posible, lo que le llevó a no avanzar referencias salariales en las líneas básicas del Presupuesto, dejando más libertad de negociación a las partes (lo contrario de lo que ha hecho en todos los años posteriores) y a adelantar el compromiso de legislar la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales (cumplido tarde, mal y en connivencia con la CEOE). Aunque tenue, tampoco hay que desdeñar el clima de incertidumbre creado con la operación sediciosa del 29-O.

Pero el límite de la distorsión de las razones o intereses políticos se dio en el AES. A este respecto, lo más demostrativo fueron las palabras del propio Felipe González en las conversaciones preliminares de la Moncloa: «Pido para mi Gobierno los mismos sacrificios que para gobiernos anteriores de la derecha». Está claro que para los actuales gobernantes la concertación social había sido y debía seguir siendo un factor de estabilidad para los gobiernos de turno a costa del sacrificio de todos,

B

instrumentado con el consenso social. Si alguna vez la concertación materializó el esfuerzo de todo el entramado político y social empezando por el Gobierno (a la UCD no le salvaron ni los Pactos de la Moncloa y mucho menos el ANE) para consolidar la Democracia y combatir la crisis y el paro en beneficio de toda la sociedad, con la filosofía de la cúpula del Gobierno PSOE se invirtieron los términos.

1.4.2. UN MODELO AGOTADO CON LA TRANSICION POLITICA

En unos u otros casos, los Acuerdos Generales en nuestro país han jugado un papel subsidiario respecto a acuerdos o estrategias políticas, mediatizando tanto el continente (interlocutores) como los contenidos.

Aun admitiendo de antemano que la clasificación que de cierto esquematismo, los llamados acuerdos político-económicos, coincidiendo con la necesidad política general de afianzar o defender la democracia, reunieron en la mesa de negociación o fuera de ella, en defensa de los pactos, a Gobierno, partidos e interlocutores sociales y las materias negociadas fueron más diversas (Pactos de la Moncloa y ANE) que los pactos Interconfederales que giraban en torno a la política de rentas y se suscribieron por sindicatos y patronal (AMI, AI-83), ya que el componente político más ceñido a estrategias particulares se había acordado implícitamente en el terreno partidario (AMI). La excepción vuelve a ser el AES, aunque ya hemos visto que los dirigentes del PSOE identificaron el interés general con el de su gobernabilidad. Apreciación compartida por UGT y aprovechada por CEOE para profundizar en los derroteros neoliberales de la política económica que a finales del 83 desplazó al programa electoral del PSOE.

De cualquier forma, la primera conclusión podría ser la de que en nuestro país no es riguroso ni serio hablar de «Política de Concertación» (denominación de por sí impropia y equívoca) como si se tratase de un proceso homogéneo, coherente y con entidad propia y autónoma, que no ha tenido en absoluto. No ha habido una política derivada de la concertación, sino al revés, la POLITICA se ha diseñado primero y la negociación social ha venido después o en el mejor de los casos simultáneamente a respaldarla.

Es un contrasentido perpetuar por inercia un modelo de negociación engendrado por y para la transición política ya concluida.

1.4.3. VALORACION DE LOS RESULTADOS

Trataremos de analizar los resultados de los distintos acuerdos con la máxima objetividad, tanto los que fueron firmados o apoyados por CC.OO. como los que contaron con nuestro rechazo. Para ello partiremos de datos elaborados a partir de diversas fuentes: Ministerio de Trabajo, INE, INEM, Dirección General de Política Económica, Informes y estudios del S^o. de Estudios del Bco. de Bilbao y de la Eurostat. Abarcan: 1977 (sin pactos), 1978 (Pactos de la Moncloa), 1979 (Decreto de Limitación Salarial), 1980-81 (AMI), 1982 (ANE), 1983 (AI) y 1985 (primer año del AES). Los datos de 1986, segundo año de vigencia del AES, se desprenden fácilmente de la explicación incluida en la primera parte del documento referida a las consecuencias de la política económica del Gobierno PSOE.

A

EVOLUCION ANUAL DE INDICADORES SOCIALES BASICOS 1977-1985 (En %)

Año	IPC	Δ Salarios corrientes (*)	Δ Costes del trabajo
1977	26,4	25,0	27,3
1978	16,5	20,6	24,6
1979	15,6	14,1	18,6
1980	15,2	15,3	16,6
1981	14,4	13,1	15,5
1982	14,0	12,0	12,3
1983	12,2	11,4	11,1
1984	9,0	7,7	9,8
1985	8,1	7,4	9,0

(*) Según convenios colectivos de trabajo.

MAGNITUDES SALARIALES BASICAS: EVOLUCION 1977-1985

Magnitudes	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
Salarios corrientes (1) (% de Δ anual)	25,0	20,6	14,1	15,3	13,1	12,0	11,4	7,7	7,4
Salario mínimo interprofesional (2) (Ptas.)	470	548	666	759	854	948	1.072	1.158	1.239
Δ Productividad por persona ocupada (%)	4,3	3,5	1,6	5,2	4,0	2,1	3,0	5,5	3,2
Δ Productividad por asalariado (%)	3,8	3,8	2,8	5,9	3,6	1,9	—	—	—

1) Según convenios colectivos de trabajo.

2) En el período 1977-1981, promedio salarios vigentes. Desde 1982, el correspondiente a 1.º enero.

CLAUSULAS DE REVISION SALARIAL EN LOS ACUERDOS

Acuerdos	Fecha	Revisión si IPC supera el	Efectos desde	Observaciones
MONCLOA	30- 6-78	11,5 %	1-1-78	Descontadas variaciones tipos de cambio/precios de energía/circunstancias agrícolas, etcétera.
AMI	30- 6-80	6,75 %	1-1-80	Excluida repercusión precios gasolina.
ANE	30- 6-82	6,09 %	1-1-82	Se incorpora un tope del IPC menos dos puntos.
AI	30- 9-83	9,0 %	1-1-83	Se incluye tabla para cálculo revisión.
AES	31-12-85	7,0 %	1-1-85	Se incluye tabla para cálculo revisión.

De los cuadros anteriores se desprende que durante todos estos años, con o sin acuerdos, los salarios corrientes han perdido poder adquisitivo, salvo en 1978 con los Pactos de la Moncloa, y se mantuvo a duras penas en el primer año del AMI siempre teniendo como referencia el IPC al 31 de diciembre de cada año, y no la tasa media anual que nos daría una comparación más rigurosa.

B

1.4.4. OBSERVACIONES

— Desde los Pactos de la Moncloa incluidos, se pasa a indicar los salarios en relación al IPC previsto. Sin embargo y pese a la inflexión que suponía en la estrategia reivindicativa del movimiento obrero hasta el momento (IPC pasado más algunos puntos), se estableció un reparto progresivo de la masa salarial bruta, mitad proporcional y mitad lineal favoreciendo a los salarios más bajos. En estos primeros acuerdos, la simultaneidad de algunas medidas de choque en política monetaria así como la introducción por primera vez de la reforma fiscal, permitió una fuerte reducción de la inflación (diez puntos). La cláusula de revisión sentaba un negativo precedente al repercutir sobre los salarios conceptos tales como la variación de los tipos de interés o la circunstancias agrícolas (!) y no sólo los precios de la gasolina, que desgraciadamente ha permanecido en negociaciones posteriores. Afortunadamente no llegó a aplicarse.

— Otra penalización gravísima establecida por los Pactos de la Moncloa, que no tuvo oportunidad de aplicarse (al menos no se conocieron casos dignos de mención), fue la de permitir el despido del 5 por 100 de las plantillas en las empresas que superasen el 20,5 por 100 de aumento salarial.

— En los años sin acuerdo se superaron los topes establecidos (por decreto en 1979, al 13 por 100 y por referencia en los PGE en el 84, al 7 por 100), aunque la pérdida de poder adquisitivo (1,5 y 1,3 respectivamente) fue ligeramente superior a la de los otros ejercicios. Igualmente se ha superado con creces el 5 por 100 de 1987.

— Los costes laborales no han dejado de reducir su tasa de crecimiento año tras año desde los Pactos de la Moncloa.

— La participación del factor trabajo en la Renta Nacional no ha dejado de disminuir hasta situarse por debajo del excedente de explotación en 1986. Las tendencias, hasta 1977 (creciente en la remuneración de asalariados y decreciente en el excedente) se invirtieron a partir de 1978 y no alcanza a compensarse con las aportaciones y cuotas a la Seguridad Social hasta 1981; después el desnivel se acentuó más.

— Todo apunta a que ningún acuerdo ha impedido el crecimiento del desempleo. Pese a declaraciones genéricas en unos (Pactos de la Moncloa) y compromisos cuantificados en otros (ANE), el crecimiento del paro ha sido prácticamente constante, de dos puntos en un entorno de décimas arriba o abajo. La menor variación de 1985 se debe al maquillaje estadístico de las cifras de paro, operado por decreto a partir de marzo de ese año.

Ante el problema más grave de nuestra sociedad, el paro, la concertación española ha resultado absolutamente inoperante.

— Tampoco ha mejorado la tasa de cobertura al desempleo. Al contrario, la insuficiente variación de las cotizaciones sociales, mientras aumentaba el paro, ha provocado una mayor desprotección. Salvo una tibia recuperación en 1980, vuelve a caer en picado con la promulgación de la Ley Básica de Empleo, que junto al Estatuto de los Trabajadores fueron leyes derivadas indirectamente del AMI firmado por CEOE-UGT, con el apoyo político y legislativo de UCD-PSOE.

— Tras la introducción por primera vez de los «contratos bonificados» en los Pactos de la Moncloa y las modalidades contractuales tipificadas y generalizadas después (el ANE les dio una base nada desdeñable), la precarización de las colocaciones se ha extendido y consolidado.

A

La escasa relación de resultados económicos y sociales positivos (control-reducción paulatina de la inflación, mejora de la balanza de pagos, reforma fiscal, Seguridad Social, etc.) no se debe en absoluto al interés (absurdo por otra parte, ya que es una etapa de la que somos corresponsables) por minimizarlos. En realidad, la valoración de los acuerdos escapa de lo estrictamente económico para entrar de lleno en el campo de lo político. Muchos analistas han establecido una clasificación demasiado rígida entre los acuerdos llamados «económico-políticos» (Moncloa, ANE, AES) y los «socio-profesionales» (AMI, AI), que sólo atiende al mayor o menor volumen de contenidos que implicaban a los poderes ejecutivo y legislativo, y a la naturaleza de los firmantes. No obstante, todos tuvieron un determinante trasfondo político, ineludible a la hora de enjuiciar los resultados en aquellas materias que por implicar reformas estructurales o legislativas resultan más difícil de cuantificar que el crecimiento de los salarios y el efecto sobre el empleo. Repasando la propia redacción de los Acuerdos se aprecia claramente que mientras la política de rentas se establecía con precisión y rigurosidad, las otras cuestiones quedaban, las más de las veces, como declaración de voluntades u objetivos genéricos.

La reforma fiscal, las políticas de inversiones públicas, de energía, de reforma del sistema financiero, de educación, urbanismo y vivienda, de Empresa Pública, de Seguridad Social, de agricultura y pesca, etc., se abordan desde los Pactos de la Moncloa, pero con una reiteración abusiva de expresiones genéricas y sin arbitrar medidas concretas para su aplicación y mucho menos para su control y seguimiento, que quedó en las exclusivas manos del Gobierno.

Así, declaraciones programáticas que superaban el alcance progresista de los gobiernos quedaban frustradas en la práctica. Por ejemplo, desde el principio la Reforma Fiscal, materializada en una ley urgente de noviembre de 1977, mejoró progresivamente la relación impuestos directos/impuestos indirectos, pero al mismo tiempo asentaba profundas desigualdades en el tratamiento impositivo de las rentas del trabajo (las más bajas, exentas en el 77, pasaron a cotizar el 15 por 100 o más en años sucesivos) y de éstas en su conjunto frente a los impuestos sobre el patrimonio (el 0,2 por 100 para patrimonios de hasta 25 millones de pesetas y el 2 por 100 para los de más de 2.500 millones), o frente al impuesto de sociedades que lo más destacable de él fue facilitar la «amnistía fiscal» para multitud de empresas. Con los años, no se mantendría ni aquella relación favorable a los impuestos indirectos.

Sería muy prolijo detallar la aplicación real de todas y cada una de las propuestas programáticas de los Acuerdos y su alto grado de incumplimiento, admitido hoy por todos los sectores de opinión.

1.4.5. ALGUNAS CONCLUSIONES VALORATIVAS

La concertación social en España institucionalizó el desnivel entre el desarrollo de la democracia en lo político y lo socio-económico, aceptado de hecho incluso por los partidos políticos de izquierda desde el momento mismo en que se admitió negociar y firmar los Pactos de la Moncloa sin la intervención directa de agentes sociales. Aun comprendiendo las prioridades políticas del momento, habrá de reconocerse que la exclusión de los sindicatos y patronales no estuvo plenamente justificada.

Esta consideración, de segundo orden para lo socio-

B

INDICADORES SOCIALES BASICOS 1977-1985 (en %)

Conceptos	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
Tasa de actividad ...	35,75	35,27	34,92	34,46	34,13	34,23	34,30	34,23	34,21
Tasa de desempleo estimado (1)	6,28	8,23	10,14	12,60	15,39	17,06	18,42	21,69	21,98
Tasa de desempleo registrado (2)	5,00	6,90	8,59	11,01	13,53	16,53	17,73	19,74	20,58
Desempleo juvenil (3):									
16-19 años	15,3	21,6	26,3	34,9	43,2	47,9	51,5	56,0	56,4
20-24 años	10,2	14,4	18,0	24,1	29,6	33,5	37,1	42,1	44,6
Tasa anual crecimiento empleo	-1,0	-1,6	-1,4	-3,5	-3,4	-1,2	-0,9	-3,0	-1,3
Prestaciones por desempleo	51,0	46,7	46,4	48,7	43,0	33,6	26,3	26,4	32,3

(1) Desempleo al último trimestre de cada año.

(2) Desempleo a diciembre de cada año.

(3) % sobre su población activa. Edades 16-19, 20-24 años.

COLOCACIONES ACOGIDAS A PROGRAMAS FOMENTO DEL EMPLEO

Años	Total	Temporales	Tiempo parcial	Prácticas y formación	Colaboración social	En base a convenios	Otros programas (*)
1978	138.176	—	—	—	—	—	138.176
1979	363.902	—	—	—	220	—	363.682
1980	544.461	—	—	—	28.181	—	516.280
1981	483.382	67.977	7.046	7.235	14.256	—	386.868
1982	448.941	253.183	27.749	28.434	6.954	19.543	113.078
1983	431.232	220.068	33.269	31.102	4.207	48.593	93.993
1984	448.181	235.368	47.665	41.412	15.923	100.559	7.254
1985	1.070.493	432.175	121.905	164.496	14.450	270.181	67.286(1)

(*) Incluye programas dirigidos a determinados grupos y los de carácter territorial.

(1) 55.785 contratos corresponden a los suscritos por jóvenes menores de veinticinco años.

económico, pudo reflejar la ligereza con que se enjuiciaba la gravedad de la crisis (hay numerosas declaraciones de ministros y políticos vaticinando su superación a un año vista). Pero lo más grave fue que retrasó la instalación de los sindicatos y la democratización de las relaciones laborales y debilitó al movimiento obrero justamente cuando más lo necesitaba el capital y la derecha para ganar tiempo en la configuración de un nuevo marco de relaciones laborales restrictivo, cuando no regresivo, y para avanzar en la imposición de sus orientaciones en política económica.

La pretensión de abarcar con generalidades todos o casi todos los problemas económicos en un solo acuerdo y con horizontes temporales de uno o dos años es muy revelador del grado de inconsciencia acerca de la situación real de nuestra economía.

La elaboración de leyes como el Estatuto de los Trabajadores, las nuevas reglamentaciones sobre expedientes de regulación de empleo, la Ley Básica de Empleo o la reciente LOLS demuestran que el marco de relaciones laborales se ha configurado por detrás de las demandas sindicales y en muchos casos recortando derechos adquiridos con la presión y la negociación en bastantes empresas.

Por otra parte, en los acuerdos se han intercambiado materias de muy distinta naturaleza. Así por ejemplo, la participación institucional o el patrimonio sindical, cuestiones elementales para el proceso de homologación democrática de nuestro país, se han presentado en ocasiones como elementos permutables en un mismo texto que contenía sacrificios salariales (ANE, AES). Se ha

A

dado la impresión de que la democratización de los órganos rectores de la Seguridad Social, IMAC, INEM, etcétera, con la presencia de patronales y sindicatos tenía un precio a costear solamente por los trabajadores. A fin de cuentas, tal democratización, que habría sido un bien en sí misma para el conjunto del sistema, pasó de la estricta presencia formal de los interlocutores sociales al vaciamiento de contenidos y al funcionamiento paralelo con las comisiones creadas en el AES, reservadas para los firmantes del acuerdo, corresponsabilizándose en la dinámica degradatoria de la participación institucional emprendida por el Gobierno-PSOE.

En otro orden de cosas, la forma y el contexto en que se han negociado los Acuerdos Generales han restado participación y movilización de los trabajadores durante los procesos de contratación colectiva. El grado de conflictividad o el número de huelgas no es el único indicador, ni el más importante (aunque sea el único que se puede cuantificar) para valorar las consecuencias de fondo que la experiencia de la concertación ha tenido para el movimiento sindical organizado.

El atentismo expectante primero, durante la fase de negociación, y el mimetismo después a la hora de trasladar los Acuerdos Generales a los convenios, generaron el alejamiento y el desinterés de forma creciente entre los trabajadores ante la negociación colectiva. Además, y sin que expresamente se negase la articulación de las negociaciones en los diferentes ámbitos, se ha caminado más en la relación mecanicista de cada convenio con los acuerdos en el vértice.

No obstante, la desmovilización relativa de los trabajadores no es achacable en exclusiva a los acuerdos. En ello ha pesado decisivamente también la actitud política de los sindicatos y partidos de izquierda. Cabe recordar el contexto de inestabilidad que ha caracterizado el proceso de transición democrática en nuestro país. Aunque en ocasiones se han exagerado las influencias de la Concertación en la consolidación de la Democracia (por ejemplo, se establecen relaciones causa-efecto entre los Pactos de la Moncloa y el logro de la Constitución por consenso), es innegable que el Acuerdo en lo social jugó un papel relevante para sortear dificultades serias en el camino de las libertades democráticas. Los sindicatos incurrimos en defender y justificar los acuerdos que coincidieron con momentos políticos excepcionales (Pactos de la Moncloa y ANE) en base a su contribución a la estabilidad democrática más que por sus contenidos socio-económicos.

Lo cierto es que esa actitud de profundo sentido de la responsabilidad nacional y democrática de los sindicatos no fue correspondida por sectores patronales y de la derecha, que aprovecharon las conyunturas políticas difíciles, anteponiendo sus intereses al interés general, con grandes dosis de oportunismo.

Hoy resulta obvio constatar que la transición no se ha saldado positivamente para los trabajadores y para el movimiento sindical ni en el plano de la correlación de fuerzas a nivel político ni en cuanto al desarrollo de los derechos, libertades y poder institucional de los sindicatos.

CONFLICTIVIDAD LABORAL EN EL PERIODO 1980-1985

Conceptos	1980	1981	1982	1983	1984	1985
Huelgas	1.365	1.307	1.225	1.451 (1)	1.498 (1)	1.092 (1)
Plantilla en huelga (miles de personas)	1.170,1	1.126,3	875,1	1.483,6	2.242,2	1.511,2
Jornadas perdidas (miles)	6.177	5.154	2.788	4.417	6.358	3.223

(1) Sin datos de Cataluña.

NOTA: En el 78 el número de huelgas fue de 1.356 y en el 79 de 1.789.

B

1.4.6. PERSPECTIVAS Y PROPUESTAS

Que consideremos agotado el *modelo* de concertación anterior y que nos opongamos resueltamente a su repetición mecánica no implica ni debe confundirse con la renuncia al *ámbito* de negociación general.

Conseguir que se aceptase a los sindicatos como expresión organizada de la clase trabajadora y con capacidad para representar sus intereses ha sido fruto de largos períodos de lucha, en los que escalonadamente se han ido conquistando espacios de negociación, cada vez más amplios. Y siempre con la atención puesta en revalidar las áreas de influencia inferiores al pasar a un escalón superior. Así pues, el derecho a la negociación nunca ha sido una concesión graciosa del capital y nunca ha dejado de disputar el poder contractual del sindicato en cada ámbito, unas veces tratando de eliminarlo directamente y otras indirectamente diluyéndolo en marcos más amplios. Ser consciente de estos riesgos, nunca ha llevado al movimiento sindical a la autolimitación de su estrategia de participación ni de su perspectiva de representar a colectivos cada vez más amplios y numerosos. Al contrario, se ha luchado por consolidar cada paso y al mismo tiempo por avanzar, asumiendo nuevas formas de organización y participación de los trabajadores.

Ciertamente, la negociación con gobiernos y patronales al máximo nivel es fruto también de la crisis del sistema. Aparte del interés que les guía en toda negociación a cualquier nivel, de involucrar a los sindicatos en decisiones del poder económico o político, no se habría abierto ese ámbito de negociación general de no considerar que el movimiento sindical es una fuerza imprescindible con la que hay que contar.

En todo caso, el objetivo irrenunciable de influir en las políticas económicas, en los presupuestos del Estado, la lucha por la homogenización de las condiciones laborales de los trabajadores, la defensa de los sectores más desprotegidos, la lucha en definitiva contra la segregación y la insolidaridad fomentada por el capital, serían motivos más que suficientes para reivindicar un marco general de negociación si no se hubiese creado.

Otra cosa es que, en la medida en que los intereses que se dirimen son más universales y que la desigualdad en medios y en correlación de fuerzas sea más acusada, se perfilen con mayor rigor y previsión las materias a negociar, los límites de la negociación, y se adopten todas las medidas que hagan posible la máxima participación de los trabajadores y se extremen las cautelas para evitar incumplimientos, frustraciones o el aval del sindicato a políticas antisociales.

1.4.7. RECHAZO DEL PACTO SOCIAL

La CS de CC.OO. ha rechazado y rechaza el Pacto Social entendido como la sumisión del sindicato a los intereses del capital y la renuncia a la movilización de los trabajadores. En nuestro país se ha provocado una gran confusión en torno a lo que es y lo que representa el Pacto Social. Empezando por los propios sindicalistas, que muchas veces hemos caracterizado un acuerdo como Pacto Social por su ámbito y no por sus contenidos. En otras ocasiones se ha identificado como Pacto Social el que sólo trataba de la política de rentas. Ni lo uno ni lo otro es exacto. Con independencia del ámbito, se pueden dar Pactos Sociales y de hecho se han dado, aun en empresas de mediana entidad, en las que impera algún sindicato amarillo, aceptando las exigencias patronales y renunciando al derecho de huelga por

A

un período determinado. Por otra parte, las negociaciones sobre salarios son insuficientes y podrán ser más o menos deseables en función de cómo determinen el primer reparto de la Renta Nacional que es lo que se ventila en el fondo en ese tipo de acuerdos; materia nada despreciable a priori por ningún sindicato de clase.

Pero la «confusión» que ha tenido y tiene mayor entidad es la inducida por gobiernos, patronales y determinados «ideólogos», que han logrado influir en algunos dirigentes de otros sindicatos representativos.

En nuestro país se ha acuñado la «Política de Concertación», que si bien en unos casos obedece a simples excesos retóricos y de grandilocuencia vacía, en general expresa posiciones ideológicas que, considerando la firma de acuerdos como un fin en sí mismo, pretenden el respaldo de los sindicatos a la política económica diseñada previamente por Gobierno y patronales y asegurar la llamada «paz social». Se ha convertido además en una nueva referencia para abundar en la división de los sindicatos. Todo ello forma parte de la teoría que inspira la filosofía del Pacto Social que CC.OO. rechaza rotundamente.

La negociación, o la concertación si se prefiere, es un derecho y una función de los interlocutores sociales que no sólo no anula la confrontación de intereses e ideas contrapuestas, sino que es el resultado en un momento dado de dicha confrontación. No es por tanto una «política» que sustituye a la lucha de clases, que algunos denominan «política de confrontación». La negociación existe en tanto que hay lucha de clases. Quienes teorizan la superación de ésta son los más interesados en desembarrasarse de la negociación real.

1.4.8. DE LA NEGOCIACION DE CONCESIONES A LA NEGOCIACION DE ALTERNATIVAS

En los últimos tres años se viene procediendo a un profundo estudio de los sistemas de negociación en el vértice practicados en casi todos los países industrializados desde 1973. El debate sobre la concertación está abierto en el movimiento sindical europeo, polemizando a su vez con gobiernos y patronales. La CS de CC.OO. quiso impulsar un debate similar a raíz del AI-83 y lo ha intentado de nuevo en los dos últimos años, sin que los otros interlocutores mostrasen su disposición a desarrollarlo. Sin embargo, en los últimos meses y desde muy diferentes posiciones, otros sindicatos y organismos empresariales han comenzado a cuestionar el modelo de concertación seguido hasta la fecha.

Lógicamente, los sistemas de relaciones de trabajo y de negociación colectiva difieren de unos países a otros en función del tipo de economía política, del nivel de industrialización y de la correlación de fuerzas. Sin embargo, la persistencia de la crisis y el aumento del desempleo alteraron el equilibrio de fuerzas alcanzado en etapas anteriores, en detrimento de los sindicatos. En general, las políticas de todos los gobiernos han sido drásticas e intervencionistas para reducir los salarios y los ingresos reales. Estas características comunes permiten establecer algunas consideraciones sobre los resultados o balance de la negociación y contribuir al debate sobre el futuro de la concertación con cierto grado de coordinación en el movimiento sindical.

Ante las políticas restrictivas y de ajuste, practicadas por los gobiernos y apoyadas por los empleadores, los sindicatos han tenido que negociar en condiciones más difíciles. Ha sido imposible seguir una estrategia de expansión planificada acompañada de una reducción de la jornada laboral sincronizada a nivel europeo. Los principales objetivos: reducción del desempleo y manteni-

B

miento del poder adquisitivo no se han logrado. En el terreno de la protección social, el balance es también negativo, viéndose reducida. Los derechos sindicales y la democratización de las relaciones laborales se han limitado con severidad y en muchos casos se han menoscabado. El único plano en el que se han conseguido algunos progresos y de forma dispersa ha sido en el de la reducción de la jornada.

Esta evolución negativa en los resultados de la negociación centralizada ha llevado a sindicatos europeos, con larga tradición de Acuerdos Generales, a interrumpirlos a principios de los años 80, para retomarlos después con nuevas perspectivas.

A lo largo casi de una década se enfocó la negociación como una vía para contener la agudización de la crisis, para evitar que la recesión fuese agravándose y tal vez con la resaca de los veinticinco años anteriores a la crisis, de crecimiento económico sin precedentes, durante los cuales la negociación reportó ventajas y mejoras continuas para los trabajadores, se instaló la idea de la *negociación de concesiones*. Concesiones de los trabajadores en salarios, incluso en endurecimiento de las condiciones de trabajo y movilidad funcional. En definitiva, en materias favorablemente establecidas en la etapa anterior, a cambio de la concesión patronal de dar una mayor seguridad en el empleo alcanzada también en las condiciones económicas anteriores.

El tiempo ha demostrado que tal sistema de negociación ha pivotado sobre una base falsa y una caracterización de la crisis un tanto simplista. Lo que ha estado en cuestión desde el primer momento ha sido la incapacidad del sistema de asegurar el mantenimiento del empleo como consecuencia de los cambios tecnológicos en primer lugar y de las nuevas relaciones de intercambio en los mercados nacionales e internacionales. Los costes laborales no han sido la causa de la crisis del mercado de trabajo.

Hoy existe una coincidencia generalizada entre los sindicatos representativos de Europa, en rechazar la teoría de que la reducción salarial crea empleo. La CS de CC.OO. lo apuntó ya en su III Congreso Confederal y suscribe lo expuesto por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en su Conferencia de Estrasburgo de abril de 1984: «Las reducciones del poder adquisitivo, además de incrementar el paro, conducen a una demanda interna todavía más débil y a una espiral de empobrecimiento».

Así pues, difícilmente se puede sostener un esquema de negociación basado en concesiones de una parte (los trabajadores) que resultan estériles para el conjunto de la economía y perjudiciales para la mayoría de la sociedad y en concesiones de otra (la empresarial), que no se cumplen ni se cumplirán en el marco de las políticas económicas actuales.

Es preciso pasar a la *negociación de alternativas*. Alternativas para el empleo y el desarrollo, ya que sin la recuperación de aquél no habrá expansión. La teoría de que nunca más volverá a existir pleno empleo no es más que una manifestación ideológica de los que pretenden consolidar el sistema en la crisis. Habrá profundas mutaciones en el empleo y no volverá en las condiciones conocidas durante el desarrollismo. Pero mantener el objetivo de la plena ocupación, con nuevas formas de reparto del trabajo, con nuevos modelos de crecimiento más cualitativos que cuantitativos, es crucial en la perspectiva de la superación progresista de la crisis y de un nuevo orden económico internacional. Es la piedra de toque de un sistema caduco incapaz de generar soluciones a sus problemas sin transformarse sustancialmente.

A

La *negociación de alternativas* es la forma de colocar al movimiento sindical a la ofensiva, en confrontación con las vías empleadas por el capital para su recomposición en el terreno de la innovación tecnológica de los medios de producción, en el de la contratación y la ubicación de la mano de obra en los nuevos procesos productivos, transformando en empleo una buena parte del incremento de productividad; en el reparto de las cargas fiscales y de los beneficios sociales.

Dos peligros empiezan a insinuarse ya en contra de esta línea de negociación. La tendencia a una especie de neocorporativismo que se limitase a negociar problemas de empresa o sector aislándose del conjunto de la clase, o incluso en negociaciones directas con el Estado para obtener recursos públicos en detrimento de otras unidades productivas más pequeñas y con menor capacidad de presión y negociación.

El otro peligro es la corriente empresarial que tras varios años de ajuste salarial y modificación del mercado de trabajo, preferirían una negociación bis a bis con el Estado sobre las cuestiones de flexibilidad laboral, cotizaciones sociales, déficit público —transferencias al sector privado, etc.—, negociando sólo con los sindicatos las retribuciones salariales en los ámbitos que convenga, amparados por la política presupuestaria. Aun corriendo el riesgo de una mayor conflictividad en determinadas coyunturas, les reportaría un mayor poder de intervención en las políticas económicas de los Estados y disgregar aún más el mercado de trabajo, dispersando la capacidad contractual de los sindicatos.

Por todo ello, *es más crucial que nunca la coordinación articulada entre la negociación concertada a nivel general con la contratación colectiva descentralizada por empresas y sectores.*

1.4.9. UNA HIPOTESIS DE TRABAJO ANTE UNA POSIBLE NEGOCIACION EN EL PROXIMO FUTURO

Todos los análisis y valoraciones anteriores sobre la experiencia de Acuerdos Generales en nuestro país deben servirnos para superar errores y perfilar mejor nuestras posiciones ante futuras negociaciones.

A fin de no alimentar falsas expectativas, debe quedar claro, en primer lugar, que en la actual correlación de fuerzas, el Gobierno del PSOE no va a someter su política económico-social a una negociación global. Como ha reiterado en los últimos años y más recientemente al intentar la reproducción de un nuevo acuerdo, su política económica no la piensa modificar sustancialmente, sino que invita a sindicatos y patronales a negociar desde el *acatamiento o refrendo de sus cuadros macroeconómicos.*

Así pues, el Gobierno de Felipe González persiste en concebir la concertación como un instrumento auxiliar de su política.

En estas condiciones, sigue teniendo plena vigencia lo aprobado en el III Congreso: «Todo acuerdo que comporte el compromiso global con la política económica es imposible». Todavía con más razón que hace tres años, a la luz de los resultados y el enorme coste social que tal política ha acarreado para los trabajadores y el país.

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 prepotencia niega e impide una negociación de estas características. Aún más, lo sucedido en los años 1984 y 87 demuestra que las políticas de ajuste inflexi-

B

bles en la contención salarial son incompatibles incluso con los Acuerdos Interconfederales, ya que de hecho eliminan en gran medida la libertad de las partes en la negociación colectiva.

5 Abrir vías a una alternativa global como la defendida por CC.OO. va a requerir necesariamente de un proceso de confrontación con la política económica gubernamental en su conjunto y con cada uno de sus ejes fundamentales. Un proceso en el que será decisivo modificar la correlación de fuerzas en lo social y en lo político en favor de los trabajadores.

10 Ello nos conduce a ser más precisos en la selección de los objetivos de la negociación que en épocas pasadas, en las que hemos pretendido abarcar excesivos temas. *Ahora se trataría de abarcar menos para apretar más. De ir quebrando aspectos de la política económica, sin involucrarse en aquellos otros que ni por voluntad del Gobierno ni por haber logrado los sindicatos la fuerza suficiente se puedan modificar.*

20 Un ejemplo relativamente reciente podría haber sido la negociación del sistema de pensiones de la Seguridad Social tras la huelga del 20 de junio.

Dadas las condiciones reales en que se van a desarrollar, nos inclinaríamos por negociaciones centradas en cuatro o cinco puntos, tales como fiscalidad, protección social, inversiones públicas o política industrial. Los asuntos relacionados con el poder institucional de los sindicatos deberían ser objeto de negociaciones diferenciadas en el tiempo y con independencia de la negociación de materias económicas.

30 Pero a pesar de las dificultades, que no se pueden minimizar, la CS de CC.OO. orientará su acción a conseguir que la presión y los esfuerzos de movilización de los trabajadores se rentabilicen en beneficio de sus intereses a corto y medio plazo, con victorias tangibles, única forma de ir corrigiendo la relación de fuerzas. En este sentido, combinar la presión y la negociación significa en lo concreto: centrar las posibles negociaciones en aquellos objetivos que en cada momento dimanen de la movilización de los trabajadores impulsada por el sindicato. Es decir, *que los contenidos a negociar propuestos por el sindicato lleguen a la mesa de negociaciones avalados por los trabajadores, habiendo corroborado con la información y el debate que son asumidos por ellos y defendidos con acciones previas.*

45 Los 14 puntos de la plataforma reivindicativa aprobada por la Asamblea Nacional de Delegados de CC.OO. de 3-4-87, y que recopilan los objetivos de la movilización en este año, serían la propuesta base para una posible negociación, como ha adelantado el secretario general de CC.OO. al presidente del Gobierno.

1.5. EN TORNO AL PLAN DE SOLIDARIDAD NACIONAL Y DE CLASE CONTRA EL PARO Y LA CRISIS

50 La idea básica de la política de Solidaridad Nacional y de Clase se adelantó por primera vez en 1978, durante el 1.º Congreso Confederal. Fue una iniciativa del secretario general de la CS de CC.OO. con el importante acierto de situar el problema del paro en el centro del debate económico-social con una propuesta que ponía en cuestión la capacidad del modelo de crecimiento vigente desde el franquismo, de generar los recursos necesarios frente a la crisis y el paro.

70 Para valorar adecuadamente aquella iniciativa debe-

A

mos situarla en su contexto. Aquel era un momento en el que la atención preferente del Gobierno y los partidos políticos estaba volcada en las tareas estrictamente políticas del período constituyente, lo que dificultaba una suficiente consideración hacia los problemas económicos y sociales derivados de una crisis estructural y más profunda de lo que los propios interlocutores de los Pactos de la Moncloa habían intuido. Por otra parte, con algo menos de un millón de parados, no era frecuente que el paro se considerase como el primer problema y principal exponente de la gravedad de la crisis y mucho menos que fuese necesario un supremo y extraordinario esfuerzo de solidaridad del conjunto de la sociedad para atajarlo.

Estas condiciones político-económicas no fueron las mejores para asumir y valorar en todo su significado la iniciativa aprobada en el 1.º Congreso de CC.OO. Incluso los partidos de izquierda la recibieron con bastantes reservas. En el seno mismo del sindicato se tardaron dos años y medio en pasar de la propuesta inicial un tanto improvisada (aportación del salario de una hora de los trabajadores, el doble de los empresarios y una cantidad equivalente del Estado) a la elaboración sistematizada del «Plan de Solidaridad Nacional y de Clase contra el Paro y la Crisis» (febrero de 1981).

Algunas de sus orientaciones y una gran parte de sus contenidos conservan plena vigencia. Así, en la introducción cifraba la motivación de CC.OO. al elaborar el Plan en «hacer un esfuerzo por encontrar elementos de solución a la crisis que tan duramente pesa sobre la clase trabajadora y las capas populares, elementos que *no pueden encontrarse fuera de una profunda transformación del sistema imperante y sin revolucionar los métodos e instrumentos utilizados hasta la fecha para resolver las anteriores crisis*». Transformaciones hacia «un sistema productivo y de consumo distinto del actual, que suponga un nuevo modelo de desarrollo y que esté integrado en un nuevo orden económico internacional». «... un modelo de desarrollo económicamente más racional y socialmente más justo que permita *impulsar la democracia económica y social en todos los ámbitos*». En este sentido, CC.OO. proponía, «desde la transformación de las estructuras productivas, la reforma agraria y fiscal hasta la reforma del sistema financiero..., la descentralización económica y un nuevo papel del sector público».

En cuanto a las condiciones que había que crear, «*el sindicato parte de la actual situación económica y política, de la relación de fuerzas existente en estos momentos y de la necesidad de ir cambiando esa relación de fuerzas en favor de los trabajadores...*».

Las vías propuestas pasaban por plantearlo como «una propuesta abierta al debate en primer lugar a los sindicatos, partidos de izquierda y capas populares» para después «urgir su necesidad ante el Gobierno, la patronal y el conjunto de la sociedad», lo que entrañaría entrar en «*una vía de negociación que no podrá realizarse si no va acompañada de una enérgica y responsable movilización de los trabajadores, en activo y en paro, y del conjunto de los sectores populares*».

Aun así se evitaban falsas y fáciles expectativas señalando que *toda esta posible negociación, acompañada de enérgicas movilizaciones, «no supondría la salida de fondo y total a la crisis»*, que sólo sería posible mediante «un cambio en las estructuras económicas y en el modelo de desarrollo». Sin embargo, podría ser un primer paso para lograr «mayores cotas de control social de la economía y una mejor relación de fuerzas...».

Es materialmente imposible transmitir todas las propuestas a corto plazo y las alternativas a medio y largo.

B

- Pero sería recomendable y útil su lectura para abordar con objetividad la discusión, sin las deformaciones que la negativa evolución de los acontecimientos posteriores y nuestras propias deficiencias en articular su defensa y proyección en la práctica cotidiana del sindicato han incorporado al enjuiciamiento interno y externo del Plan de Solidaridad.

- Por ineludible que sea la revisión crítica del Plan, no podemos dejar de constatar que seis años después de su elaboración, sus propuestas y contenidos siguen impregnando, sin ser conscientes de ello y sin decirlo expresamente, desde plataformas reivindicativas hasta alternativas sectoriales y de carácter más general en todos los ámbitos del movimiento sindical y en algunas instancias políticas o sociales de orientación progresista.

- No obstante, es necesario constatar también la insuficiencia y los desfases del Plan de Solidaridad en el presente y cara al próximo futuro para mantenerlo como única e inamovible alternativa global del sindicato ante la crisis y el paro.

- Aunque difícilmente se puede calificar de fracaso una política que no ha podido ni dar los primeros pasos en su aplicación, lo cierto es que aquella iniciativa que tomó forma en 1981 está hoy superada en algunos aspectos.

- Empezando por los órganos de dirección, nos cabe a todas las CC.OO. la responsabilidad de no haber sabido situar el debate en los términos teórico-políticos y de contenido realmente incluidos en el proyecto de Plan de Solidaridad. Por el contrario, la estrategia de la «Solidaridad» se ha entendido muchas veces desde las tergiversaciones de la patronal y del Gobierno-PSOE, reduciéndola al siempre trasvase de rentas de los trabajadores en activo hacia los parados, y que en realidad han ido a engrosar la recuperación de la tasa de ganancia del capital.

- También se deformó en el debate interno del sindicato. En algún momento se indujo a pensar que el Plan de Solidaridad podía permitir la cristalización en un gran acuerdo de la salida negociada de la crisis.

- Ninguna de estas desviaciones de la política de solidaridad están en la concepción ni en el texto original del Plan, como se puede comprobar con la lectura de los párrafos anteriormente descritos.

- En la perspectiva futura que trace el IV Congreso Confederal es necesario mantener y revitalizar, sin fijar de antemano un plazo temporal determinado, objetivos como: el pleno empleo, y mientras la plena protección a los parados, la reconversión-reindustrialización, la reforma agraria o la racionalización del sistema financiero con tendencia a su nacionalización, etcétera, en la convicción de que es de vital importancia lograr *la unidad de los trabajadores, la solidaridad de clase y la acción unitaria de los sindicatos*, si queremos conseguir un nuevo modelo de desarrollo económico y de sociedad.

- La voluntad transformadora del estado de cosas actual, guiada por la tarea de diseñar una alternativa global y autónoma del sindicato, es un ejercicio asumido como inexcusable por CC.OO. y en el que nos iniciamos con el Plan de Solidaridad.

- Las reflexiones anteriores no pueden valer para refugiarnos en el día a día ni, para lo que viene a ser lo mismo, evadirnos hacia el futuro socialista que lo resolverá todo. Por el contrario, con la autocrítica de hoy renovamos la vocación del movimiento obrero de pasar a la ofensiva y de dirigir los procesos de transformación, asumiendo retos por difíciles y complejos que sean, aportando alternativas y soluciones que de verdad nos sitúen en la construcción de ese futuro sin explotación, sin desigualdades, sin injusticias.

A

1.6. EL SINDICATO ANTE LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO

Los Presupuestos Generales del Estado (PGE), las Comunidades Autónomas y las corporaciones locales suponen una parte sustancial de la economía de este país. En 1986 el gasto público (GP) total supera el 40 por 100 del PIB.

El contenido de los Presupuestos del Sector Público afecta directamente y de modo decisivo a los trabajadores, sus salarios y sus condiciones de vida. Los Presupuestos son un instrumento económico de primera magnitud ante el que no podemos permanecer ajenos.

Hemos tendido a considerar los Presupuestos como un marco de acción sindical propio de los funcionarios. El planteamiento ha de ser, sin embargo, más global, de manera que influir en los PGE se convierta en objetivo básico de toda la Confederación.

Los salarios de los funcionarios y el personal laboral de las Administraciones Públicas, las pensiones, las prestaciones por desempleo y la protección social, la fiscalidad, la innovación pública, las subvenciones al sec-

B

- tor privado y a la empresa pública, los servicios públicos, como Enseñanza, Sanidad, etcétera, dependen de los PGE.

- CC.OO. reivindica y defiende el derecho y la necesidad de negociar estos y otros criterios de los Presupuestos y debe, en consecuencia, articular la acción sindical necesaria para conseguirlo y disponer de los elementos de presión necesarios para forzar esta negociación antes de la aprobación parlamentaria de los PGE.

10 CC.OO. defiende que en los PGE se contengan los elementos claves para una política económica progresista, con un reparto de la renta nacional favorable a los trabajadores, que impulse el papel del sector público como creador de riqueza y empleo, e intervenga para
15 corregir las desigualdades sociales, funcionales y territoriales.

- Frente a quienes argumentan que el déficit público ha de corregirse con drásticas reducciones del gasto público y los contenidos del llamado Estado del bienestar, CC.OO. defendemos el incremento del gasto público productivo, creador de empleo, suministrador de servicios públicos, etcétera, y la reducción de otros componentes del déficit público como la financiación del sector financiero privado, las eléctricas o los beneficios fiscales a las empresas privadas.
25

2. POLITICA SINDICAL

2.1. INTRODUCCION

En la primera parte de este documento hemos apuntado algunos rasgos del momento actual de la crisis y de las tendencias previsibles a escala internacional y nacional. Desde este análisis se han avanzado alternativas, líneas de trabajo y propuestas concretas en materia de introducción de nuevas tecnologías-modificación de la organización técnica del trabajo y de mercado de trabajo-política de empleo. A su vez, hemos verificado el desmantelamiento del «Estado de bienestar social», incompatible con las políticas neoliberales en curso, y la incapacidad de la socialdemocracia para sostenerlo.

El resumen de lo anterior nos acerca a la comprensión de cómo se pretende la sobreacumulación capitalista por tres vías: mutación del capital constante (del maquinismo a los sistemas informatizados), la transformación del capital variable (de la estabilidad y la alta tasa de ocupación a la fragmentación de la clase, la precarización del empleo y el paro masivo) y la utilización del Estado en la desviación de recursos económicos del sector público al privado, en la reducción de gastos sociales y como soporte jurídico-político de la estrategia de los poderes económicos.

Aunque el capital haya conseguido grados de coordinación preocupantes en aquellas tres direcciones, sin embargo, se ha mostrado incapaz de recomponer el necesario equilibrio del sistema productivo para superar la crisis. Por el contrario, ha provocado, con su empeño, nuevos y más graves desequilibrios. La crisis del sistema financiero internacional se agudiza por momentos al tiempo que los países deudores aproximan sus posiciones y se organizan en torno al problema de la deuda externa. La pugna en la redistribución de los mercados, mediante el hegemonismo militar y tecnológico de los EE.UU., genera serias diferencias entre las grandes potencias del mundo capitalista y entre éstas y los países de sus áreas de influencia.

La acumulación del beneficio en pocas manos, en un mundo en el que la producción está cada vez más universalizada socialmente, ha profundizado las desigualdades anteriores y generado otras nuevas que ponen más al descubierto el carácter injusto y antisocial del sistema.

En suma, el capitalismo aun desplegando una mayor agresividad en la utilización de todos sus resortes de poder, se muestra, hoy por hoy, incapaz de superar la crisis.

En este marco, la pujante voluntad de los pueblos en la lucha por la independencia y la libertad que ha dado al traste con algunas dictaduras de vieja raigambre fascista; la internacionalización de la lucha por la paz y el desarme; el surgimiento de nuevos movimientos sociales y la recuperación del potencial combativo del movimiento obrero y los sindicatos de clase, son síntomas muy alentadores. De la legítima resistencia inicial que animó en su origen este nuevo flujo movilizador, se ha pasado a la defensa de alternativas parciales asumidas

por cada colectivo social en función de sus problemas o inquietudes que les son más próximas.

Integrar tales alternativas, aun conscientes de que será una tarea difícil, es lo que permitirá dar el salto cualitativo hacia posiciones a la ofensiva en la movilización social.

Por su parte, el movimiento sindical representativo y de clase tiene ante sí la disyuntiva de limitar su acción y sus alternativas a las áreas de influencia tradicionales del movimiento obrero o actualizar su estrategia, sus métodos de lucha y de organización acordes con la nueva composición interna de la clase trabajadora. La primera de las opciones podrá tener momentos álgidos de combatividad y de lucha heroicos y encomiables, pero, lejos de permitir la acumulación de fuerzas, más pronto que tarde nos debilitaría. Por la propia reducción de ese componente de la clase obrera en el imparable proceso de transformación de las fuerzas productivas, por el neocorporativismo que acabaría minando las indudables posiciones de clase en el punto de partida, y porque las soluciones a los problemas, aun en ámbitos tan localizados como el de una empresa, trascienden cada vez más de los límites contractuales de la empresa.

En el contexto actual es decisivo el papel de la clase obrera organizada en los grandes centros fabriles y los ocupados en general, pero, junto a ella, han adquirido un peso determinante sectores de trabajadores que no conseguimos representar ampliamente, desde los técnicos y cuadros hasta la enorme masa de desempleados, pasando por la gran cantidad de jóvenes y mujeres con empleos marginales.

La disyuntiva ni se plantea ni se puede resolver en términos absolutamente excluyentes. Al contrario, se trata de fortalecer el sindicato en las fábricas y centros de trabajo —máxime en nuestro país, en el que aún tenemos un gran espacio por cubrir— pero con una política sindical que tire del sector más consciente de la clase, haciéndole confluir con el conjunto de intereses de los trabajadores en general. Intereses materiales heterogéneos, que no siempre se podrán traducir en síntesis automática, pero coincidentes en el ideal de clase de transformaciones profundas y de superación del sistema capitalista.

Es más, si limitáramos nuestras aspiraciones a la defensa y protección de los derechos y prerrogativas de los asalariados en mejores condiciones, y aunque el Estado o las leyes nos otorgaran el «monopolio de la representatividad», acabaríamos ensanchando la separación entre el sindicato y el mundo del trabajo, compuesto por diversos y nuevos colectivos que no aceptan ni aceptarán una relación representativa por consentimiento pasivo.

Por otra parte, y muy probablemente, los trabajadores con mayor compromiso sindical y trayectoria de lucha, los que nutren el movimiento sindical, sean ya, en base a sus propias experiencias, no siempre coronadas con el éxito, quienes más comprendan la necesidad de atraer hacia el sindicato y converger en él con las nuevas capas y estratos de trabajadores.

Atendiendo a estas reflexiones debatidas en el seno de CC.OO. en los últimos años, trataremos de diseñar en esta parte del documento del IV Congreso, la política sindical.

Es el mismo hilo conductor de las propuestas formuladas en capítulos anteriores y el que guiará las relaciones con la adecuación organizativa incluida en la Tercera parte del documento congresual.

Necesariamente, los avances en política sindical que nos proponemos, requieren de algunas consideraciones críticas acerca de proyectos anteriores.

2.2. LA NEGOCIACION COLECTIVA

2.2.1. PRINCIPALES PROBLEMAS

Analizando la evolución de la negociación colectiva desde el último Congreso (85 y 86 marcados por el AES y el 87 sin acuerdo de referencia), se confirman las principales tendencias de años anteriores en dos aspectos cruciales: pobreza de contenidos, predominando los temas salariales y disfunción con las variaciones en la composición de la clase trabajadora, al quedarse al margen de la contratación colectiva importantes sectores en crecimiento como estamentos de cuadros y técnicos, trabajadores en precario, nuevos ramos de los servicios, economía sumergida, etcétera... Tampoco se ha avanzado en el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos.

Destacamos estas dos tendencias negativas de entre otras que merecerían ser estudiadas, porque tal vez sean las más reveladoras de cómo a través de la negociación colectiva se materializan la ofensiva ideológica contra los sindicatos, la flexibilización del trabajo y la fragmentación de las fuerzas productivas (medios de producción y asalariados). Pero también las hemos seleccionado porque son dos aspectos diagnosticados por el movimiento sindical desde hace casi una década, sin que se haya avanzado mucho más allá de constatarlos año tras año casi como una lamentación, y de reiterar las mismas propuestas cargadas de voluntarismo pero carentes del suficiente análisis y audacia para ser asumidas y aplicadas en la práctica.

Con la limitación del poder contractual al establecimiento de los salarios y poco más, se pretende retrotraer a los sindicatos a un estado más primitivo: el de meros intermediarios en la fijación del precio (salario) de una mercancía (la mano de obra). Y no de toda, sino de una parte cada vez más pequeña de la «mercancía». Es decir, se persigue simultáneamente reducir el papel y la influencia de los sindicatos de clase.

Si además tenemos en cuenta la creciente complejidad y diversidad de los factores que determinan los costes laborales aparte del salario directo, quedarnos en éste amplía el margen de maniobra patronal en la determinación de dichos costes. Y este es uno de los vectores fundamentales de la flexibilidad laboral.

Junto a lo anterior, la dinámica de la negociación colectiva si no discurre con la misma celeridad que la estructura industrial y del mercado de trabajo, de las nuevas cualificaciones, organización interna de las empresas, etcétera, la capacidad de intervenir en procesos como el de la subdivisión de los grandes centros fabriles en unidades productivas más pequeñas o en el de la desconcentración de la producción, será cada vez menor y en todo caso a posteriori, tratando de paliar algunas consecuencias. A su vez, en este desfase provocado de la negociación colectiva, se alimenta el objetivo neoliberal de recurrir (regresar) a formas de relaciones laborales fragmentarias, incluso individuales, que cuestionan la razón de ser de los sindicatos y fomentan el individualismo y la insolidaridad.

Otros problemas y síntomas que se derivan o guardan relación con los anteriores:

— Imposibilidad de recuperar en los convenios, derechos y condiciones laborales recortados en el plano legislativo o por Acuerdos Generales anteriores (por ejemplo, la cláusula de revisión semestral).

— Lentitud y contradicciones en la racionalización de los ámbitos de negociación colectiva. En la concentración de ámbitos no se han dado avances significativos. En unos casos como el de la Construcción los intentos

han resultado fallidos por la mezquindad empresarial. En otros como el Metal, se ha firmado un acuerdo de eficacia limitada gracias a la ligereza de la federación metalúrgica de UGT en aceptar exigencias patronales como la movilidad funcional.

Pero al mismo tiempo se observa un crecimiento en el número de convenios que en 1978 eran 1.678 y en el 86 superan los 3.500. Fundamentalmente crecen los convenios de empresa. Este fenómeno por sí solo debería inducir a un profundo estudio de la estructura y tendencias de la negociación colectiva en nuestro país.

Por otra parte, hay que mencionar dos prácticas que degradan profundamente el marco contractual:

— La firma de acuerdos de eficacia limitada por un sindicato sin suficiente representatividad. Práctica que se ha respaldado en la permisividad de la autoridad laboral y en la lentitud de los trámites judiciales sobre reclamaciones en contra de firmas unilaterales.

— Los aumentos unilateralmente decididos por la patronal a cuenta del convenio, como por ejemplo ha sucedido en el convenio de Banca desde 1983, amparándose en la desaparición del laudo para provocar suspensiones indefinidas de la negociación.

2.2.2. OBJETIVOS DE LA NEGOCIACION

La Negociación Colectiva es una base fundamental de la acción sindical. Los años de acuerdos interconfederales han influido en el estancamiento y la rutina de la negociación colectiva. *Refortalecer la estrategia reivindicativa* es el objetivo. Para ello hay que ampliar el poder contractual del sindicato, diversificar y revitalizar la negociación colectiva.

— *Aumento del poder de contratación* en un doble sentido. Por un lado, *aumentando el espacio negociador* de tal manera que el derecho a la negociación colectiva sea ejercitado por todos los colectivos de trabajadores: empleados públicos, trabajadores precarios, autónomos, fijos discontinuos, etcétera, y por el sindicato en todos los ámbitos. Por otro, *fortaleciendo al sindicato*: la negociación colectiva es un momento decisivo para reforzar al sindicato en afiliación y organización. *Crear organización donde negociamos.*

— *Diversificar y descentralizar* la negociación. *Enriqueciendo* los contenidos y el alcance de los convenios especialmente en aquellos temas que hoy son claves como: empleo, nuevas tecnologías, organización del trabajo, salud laboral, formación profesional, etcétera. Estableciendo ritmos de negociación diferentes a lo largo del año, según sean las materias de las que se trate.

2.2.3. AMBITOS Y VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Si analizamos la actual estructura de la negociación colectiva veremos que únicamente se pueden establecer nuevos ámbitos por abajo, a nivel de empresa, por arriba a nivel estatal, y por Comunidades Autónomas o Regiones, pues las franjas intermedias, salvo excepciones, están cubiertas por los convenios provinciales. Dentro del criterio de que los ámbitos se deben articular hay que trazar algunas líneas de actuación.

2.2.3.1. Convenios de ámbito estatal

Nosotros hemos sido los primeros interesados en convenios de rama estatal, como una forma de ir unifican-

A

do a todos los trabajadores de un mismo sector en las propias condiciones de trabajo y materias mínimas que deben regularse para todos los trabajadores. Los convenios estatales, más que ningún otro, debemos considerarlos como de mínimos, a mejorar y superar en los ámbitos inferiores. Además de regular los aspectos generales deben servir desde los inicios para mejorar y elevar las condiciones de los trabajadores que están en la franja más baja del sector. A continuación se exponen algunos criterios a tener en cuenta:

1. Estos convenios en general no deben establecerse sobre la base de la subrogación ni desaparición de los ámbitos inferiores.

2. Igualmente debe evitarse la introducción de cláusulas y materias obligatorias para los convenios inferiores si vacían la negociación y obstaculizan la articulación de unos u otros ámbitos.

3. Debe establecerse un período transitorio mínimo, hasta igualar los convenios que se puedan quedar más descolgados del estatal.

4. El relevo de las ordenanzas de trabajo debe realizarse manteniendo todas las mejoras que éstas puedan contener en relación con el ET u otras normas. No deben ser convenios-ordenanzas, aunque el objetivo es incorporar el máximo de aspectos positivos del ET susceptibles de que puedan ser cambiados en la legislación ordinaria.

5. Entre otros contenidos, los mínimos que deben tener como criterio general son salario mínimo garantizado, jornada de trabajo, categorías y grupos profesionales, vacaciones mínimas, derechos sindicales,...

2.2.3.2. Convenios y pactos sindicales de empresa

Desde el punto de vista de la acción sindical en la empresa, se trata de conquistar nuevos espacios de negociación, aprovechando al máximo las posibilidades que existen en cada centro de trabajo. Vía convenios colectivos como tales, pactos de empresa, o bien acuerdos por materias determinadas. Precizando criterios habría que decir que hay que ser más partidarios de los pactos de mejora del convenio sectorial, salvo que el convenio de empresa se articule de forma directa con el convenio sectorial. Otra forma de articulación es establecer los convenios sectoriales como derecho supletorio. Dejando claro que todo ello no puede ir en detrimento de los convenios sectoriales.

Por otra parte, en la práctica existen, aunque sea verbalmente en muchos casos, acuerdos tácitos entre empresa y trabajadores que mejoran los convenios sectoriales, que no se reflejan en la hoja de salarios, por lo que pueden ser eliminados por la empresa al no haber constancia legal de ello. *Un primer paso para avanzar en la conquista de espacios de negociación en la empresa es regularizar estas situaciones.* Cada tema que se pueda regular a nivel de empresa, es un espacio de negociación que abrimos, que se puede incrementar en cualquier momento.

Otra forma de avanzar en esta dirección, donde no hay ni convenio ni pacto de empresa, es que los porcentajes que se establecen en los convenios sectoriales sean aplicados a nivel de empresa sobre el salario real o todos los conceptos retributivos.

Para impulsar el trabajo en esta dirección son necesarios planes de trabajo conjunto Federaciones-Organizaciones Territoriales, para extender la negociación colectiva de empresa.

B

2.2.3.3. Sobre las vigencias

Aunque este no es un problema de principio, hay que orientarse a que las vigencias no sean superiores a dos años. En los casos de vigencia de dos años hay que dejar el máximo de materias abiertas, principalmente el salario. La tendencia a convenios cerrados y bloqueados de dos o más años hay que superarla.

2.2.4. CONTENIDO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Los objetivos reivindicativos básicos son: la creación y estabilidad del empleo, la reducción de jornada, la mejora del salario y de las condiciones de trabajo, la modificación en positivo de la legislación laboral y el aumento de los derechos sindicales para reducir el poder discrecional de los empresarios.

Avanzar en la concepción del salario en todos sus componentes es uno de los factores necesarios para superar el empobrecimiento de la negociación colectiva. Hasta ahora, nos hemos volcado en confrontarnos con los empresarios en el incremento del salario nominal. Este es, evidentemente, un elemento de enorme importancia. Pero mientras invertimos todo el esfuerzo, grandes luchas en disputarle la plusvalía absoluta a la patronal, ésta ha monopolizado a su antojo todos o casi todos los beneficios de las plusvalías relativas, de todos los factores que determinan la mejora de la capacidad productiva del trabajo.

En este sentido, no basta con incluir en las plataformas reivindicativas la reducción de jornada y la creación de empleo. Si los sindicatos no irrumpimos en la negociación de los sistemas de organización técnica del trabajo y en el reparto de los beneficios de la productividad, estaremos dejando una parte cada vez más importante del valor del trabajo, del salario, en el bolsillo del patrón y aun consiguiendo reducir la jornada no se creará empleo.

Tenemos experiencias abundantes dentro y fuera de nuestro país de reducciones de jornada que son un logro importantísimo en sí mismo, que nos sitúan en la perspectiva de las 35 horas semanales, de la quinta semana de vacaciones, pero que no se han transformado en nuevos empleos. Los casos en los que sí han tenido esos efectos sobre el empleo (Metal en la RFA, con la creación de 100.000 puestos de trabajo tras la conquista de la semana de 38,5 horas, y otros aislados de grandes empresas en Francia, Suecia, Italia, etc...) han sido a base de intervenir y negociar los «cotos vedados» de la patronal hasta ese momento, en cuanto al aprovechamiento de la capacidad productiva.

En resumen, *superar el papel de intermediarios en la fijación del precio, para intervenir y decidir en cómo se emplea la fuerza de trabajo, dónde y en qué condiciones, y determinar al final cuánto valor produce en todos los órdenes y qué cantidad se le retribuye por ello, es también una necesidad y reto para que los sindicatos de clase nos situemos a la ofensiva frente a quienes pretenden reducir su papel y cuestionar su futuro.*

2.2.4.1. Creación de empleo y conversión en fijos de los contratos precarios

La creación de puestos de trabajo debe ser un objetivo permanente de la acción sindical. Aunque no es fá-

cil en la negociación colectiva, ha de plantearse ligado a los siguientes temas:

- * Negociación de la política de inversiones.
- * No amortización de puestos de trabajo, introduciendo compromisos de mantener el volumen global de empleo.

- * Controlando la descentralización productiva, subcontratación, las excedencias por maternidad, etc.

- * Medidas de reparto del trabajo como la reducción de jornada, de la edad de jubilación, de las horas extra y pluriempleo, etc.

Frente a la eventualidad en el empleo, *estabilidad*. La relación laboral tiene que ser *duradera*. Transformar por ello los contratos temporales y precarios en fijos. A un puesto de trabajo fijo se debe corresponder un empleo fijo. A través del control sindical de las contrataciones se deben evitar los encadenamientos de contratos temporales y posibles discriminaciones en salarios y/o en derechos entre trabajadores fijos y los eventuales.

2.2.4.2. Reducción de jornada

Es un objetivo sindical de primera magnitud en sí mismo. Además, la negociación colectiva tiene claras limitaciones para la consecución de reducciones notables de jornada. De ahí que el sindicato tenga que plantearse una estrategia específica para la reducción de las horas de trabajo.

Con el fin de crear más puestos de trabajo y mejores condiciones de vida, *avance hacia las 35 horas semanales* sin pérdida de salario. La jornada se reducirá a un ritmo de una hora semanal cada año y en la medida en que vaya aumentando la productividad.

Hay una ofensiva patronal en materia de flexibilidad de jornada que busca la adaptación máxima a la curva de producción de tal forma que le sobren trabajadores o no tenga por qué recurrir a nuevas contrataciones. Frente a ello, se debe garantizar que: la distribución de jornada, vacaciones y descanso, de utilizarse de manera flexible lo sea por decisión de los trabajadores; que las horas extraordinarias se reduzcan al mínimo imprescindible, hacia su total eliminación y se sustituyan por empleo; que el establecimiento de turnos se haga, en todo caso, de manera acordada y tengan como contrapartida la reducción de la jornada y la creación de empleo.

Otra medida de reparto del trabajo es la *jubilación anticipada* a partir de los sesenta años y la sustitución por jóvenes en paro.

2.2.4.3. Política salarial: defensa y mejora del poder adquisitivo de los salarios

El objetivo de CC.OO. es, al menos, el mantenimiento global del poder adquisitivo del salario del conjunto de la clase trabajadora.

A menudo, en el último período, se ha centrado la política salarial del sindicato en la lucha por el poder adquisitivo individual de los trabajadores (mantenimiento unas veces, mejora otras). Parece haberse «olvidado» el *poder adquisitivo global* de los trabajadores. Ello puede obedecer a una cierta confusión, provocada posiblemente por la instrumentalización de conceptos desde posiciones ideológicas reaccionarias. La apelación interesada a la «solidaridad» entendida como reparto de la miseria de los trabajadores y al mismo tiempo recabar reducciones en los salarios de los activos para el hipo-

tético y nunca verificado beneficio de parados y pensionistas, ha generado recelos cuando no rechazos ante el concepto de *poder adquisitivo global de los trabajadores*.

Sin embargo, las disminuciones de la capacidad adquisitiva global han sido superiores y más graves que la de los ingresos reales de cada trabajador. A la moderación-reducción de los salarios hay que añadir la reducción de las pensiones, de las prestaciones sociales y de desempleo, el aumento de paro y de la fiscalidad.

En estas condiciones, la defensa del poder adquisitivo global no sólo no comporta dejación alguna en la lucha por el salario individual, sino que supone luchar por la mejora de éste y de las pensiones, de los beneficios sociales y por una mayor justicia distributiva en las cargas fiscales.

La nueva situación económica y el aumento de los beneficios empresariales, el fracaso de la moderación salarial en la creación de empleo y la pérdida de poder adquisitivo, convierte en absolutamente justa la exigencia de la *mejora* salarial a través de incrementos superiores a la tasa de inflación media.

Aunque tomar como referencia la tasa media es un sistema dificultoso (tenemos que hacer los cálculos en un período del año en el que sólo se cuenta con hipótesis tanto del año en curso como del próximo) es, sin embargo el que con más rigor nos aproxima a la cantidad necesaria para mantener el poder adquisitivo de los salarios. Es el mecanismo empleado en la CEE y otros sindicatos de nuestro país como la UGT empiezan a reconocer que la tasa media de inflación es la referencia más justa para indiciar los salarios. No obstante, por la complejidad de la situación económica y los distintos factores que además de la inflación determinan el poder de compra de los trabajadores, es necesario convenir que la política salarial del sindicato no puede limitarse a un mero cálculo estadístico, sino que es una decisión política y sindical en un contexto determinado, aunque se tome como punto de partida la tasa media de inflación.

Tampoco se puede establecer una relación mecánica y unívoca entre salarios e IPC. La inflación no depende sólo, ni mucho menos, de los salarios. Depende de otros muchos factores, a veces de carácter estructural, tales como: la masa monetaria en circulación, la cantidad de crédito al sector privado, los tipos de interés, las redes de comercialización y distribución —a veces auténticos oligopolios—, la política fiscal, especialmente impuestos indirectos como el IVA, el gasto público, etcétera. Esto explica por qué a pesar de la fuerte moderación salarial, la inflación no se ha reducido lo suficiente; y viceversa, cómo es posible compatibilizar subidas salariales por encima de la inflación y una reducción de ésta, como lo demuestra la experiencia europea.

La mejora salarial debe darse especialmente en los salarios, categorías y convenios colectivos con niveles salariales más bajos. También en todas aquellas empresas y sectores con situación de beneficios y con incremento de la productividad, empresas multinacionales, etcétera.

Para garantizar que no se produce ninguna pérdida de poder adquisitivo, son necesarias cláusulas de *revisión salarial* generalizadas, automáticas y retroactivas. Preferiblemente semestral con ajuste anual.

Otros objetivos son:

- * La igualdad salarial efectiva, sin discriminación por sexo, edad o tipo de contratación.

- * la elevación del Salario Mínimo Interprofesional en incrementos superiores al IPC, más los incrementos de la productividad y buscando la mejora de la participación de los salarios en la Renta Nacional.

A

* Una política fiscal de carácter progresivo que suavice la presión impositiva sobre las rentas salariales.

* Una reforma del IPC para ajustarlo más a lo que es el consumo medio de los asalariados, con participación de los sindicatos en ella y el control mensual de su aplicación. Es la forma para que tenga una credibilidad social de la que no goza, tanto por las deficientes técnicas como por las maniobras políticas, ajustes artificiales de que es objeto el IPC.

2.2.4.4. Mayor poder sindical

Ante los actuales ataques patronales al sindicato y a su poder contractual, teniendo en cuenta las limitaciones existentes a los derechos sindicales y el frenazo a su ampliación que en los convenios colectivos se ha producido, es necesario avanzar especialmente en las PYMEs más allá de lo fijado en la LOLS y en el Estatuto de los Trabajadores, en las siguientes cuestiones:

— Derecho a delegado sindical con tiempo retribuido y resto de atribuciones en todas las empresas donde haya sección sindical constituida.

— Los delegados sindicales y los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene deben tener las mismas garantías que los delegados de personal y miembros de comités de empresa.

— Ampliación de los derechos sindicales de los comités de empresa y delegados de personal y sindicales, garantizándoles pleno derecho a la información económica de la empresa y a las decisiones que ésta vaya a tomar, el control sobre las contrataciones y la salud laboral, la negociación sobre la introducción de nuevas tecnologías y sobre la organización del trabajo a fin de hacerla más democrática.

— Acumulación de horas sindicales por los comités.

— Tiempo de asamblea retribuido.

— CC.OO. como sindicato más representativo participará en todos aquellos ámbitos y cuestiones que afecten a los trabajadores, independientemente de si hemos firmado o no los acuerdos de donde se deriven.

Por otro lado, en línea de ampliar el derecho de participación e información de los trabajadores en la empresa, en la política industrial, de inversiones, etc., hay que exigir el desbloqueo y aplicación de la 5.ª Directiva de la CEE sobre Participación de los trabajadores en la empresa.

2.2.4.5. Condiciones de trabajo

ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo es uno de los aspectos más dinámicos y cambiantes de las relaciones laborales, consecuencia de los procesos de innovación industrial y cambio tecnológico que se están dando en los sectores industriales y de servicios. La participación de los trabajadores en dicha organización del trabajo y la capacidad de influir en todos los aspectos que se derivan de ella (el cuánto y el cómo se produce) da la verdadera medida del nivel de participación de los trabajadores en la empresa y del propio sistema de democracia sindical.

Pero difícilmente podremos caminar hacia un modelo avanzado de participación si no hacemos frente a la ofensiva de la patronal en relación con la flexibilidad, la organización y puesto de trabajo, el empleo y el propio salario. Pues estos planteamientos patronales van en sentido totalmente contrario al de la participación y democratización de la empresa. Tienden a aumentar el

B

poder y el autoritarismo empresarial. Las líneas generales de actuación del sindicato deben comprender:

a) *Sistemas de rendimiento*

Nuestra posición es clara: estamos en contra del incremento de los ritmos de trabajo para aumentar la productividad. Creemos que ésta debe mejorarse por la vía de la racionalización de los métodos de trabajo y de la tecnología, exigiendo el control y la participación de los trabajadores.

Los sistemas de trabajo a rendimiento basados en el ahorro del trabajo humano (taylorismo) están quedando desfasados y obsoletos, debido al incremento de los tiempos tecnológicos o de máquinas.

Igualmente es cada vez más necesario que los sistemas de primas recojan no sólo la cantidad, sino la calidad y el acabado del producto, en unos momentos donde los mercados son cada vez más competitivos. Esto nos afecta a los trabajadores doblemente, porque es garantía de empleo y porque somos los mayores consumidores.

Por lo dicho, nuestra línea de actuación se debe orientar a: 1) Tendencia a establecer en los sistemas de primas, con procesos fuertemente mecanizados, sistemas de retribución fija a rendimiento mínimo. 2) En los casos en que la actividad máxima y mínima coincidan aproximadamente, esta retribución fija debe ser equivalente a la actividad óptima, de acuerdo con el sistema de puntuación de cada sistema determinado. 3) Tendencia a sistemas de prima fija colectiva por grupos homogéneos o equivalentes, en todos los casos posibles. 4) Ponderar más de lo que actualmente se hace la calidad en la producción. Esto exige, obviamente, formas de intervención y control de la calidad que en general no se tiene y que hay que conquistar.

b) *Defensa de la profesionalidad y de las categorías*

La movilidad funcional y la polivalencia adquieren cada vez más importancia, conjuntamente con la política de categorías profesionales y niveles dentro de la organización del trabajo. Las tendencias patronales se orientan a diluir las categorías profesionales en grupos profesionales, o niveles de grupos profesionales, para poder tener mayor disponibilidad de los trabajadores, ya sea verticalmente por profesión, u horizontalmente por distintas profesiones. El objetivo es tener las máximas atribuciones para establecer la máxima flexibilidad profesional y del puesto de trabajo. En otros casos, la movilidad es utilizada para un cambio arbitrario de puesto de trabajo o un cambio productivista sin ningún otro criterio profesional. En otros casos dicha movilidad es utilizada para un ahorro de mano de obra (empleo).

Estos planteamientos exigen incidir en la siguiente dirección: 1) Necesidad de establecer un sistema de límites y garantías a la movilidad funcional y obligar a la empresa a tener que negociar toda movilidad que salga fuera de este sistema. 2) La movilidad, dentro de los límites que se establezcan, se debe realizar de categoría inferior a categoría superior, ha de exigirse reciclaje profesional y sistema de retribución garantizado, según categoría superior. 3) En una segunda fase de esta movilidad limitada y controlada hay que exigir un «estatus» profesional del trabajador polivalente, con sistema de retribución y categoría superior a la situación anterior. 4) Sobre los grupos profesionales, hay que estar en contra de la desaparición de las categorías y orientarse a que en éstos se establezcan sistemas de promoción profesional, basados en las pruebas de reciclaje, previos cursos de formación y en la experiencia, ligada a la an-

tigüedad. 5) Rechazo de la movilidad como cambio de puesto de trabajo y garantía de empleo en todos los sistemas que se establezcan.

c) Valoración de puestos de trabajo

Las valoraciones de puesto de trabajo en muchas empresas se combinan con los sistemas de rendimiento, donde los factores profesionales del trabajador se integran y forman parte del conjunto de factores de métodos, técnicas y riesgos potenciales del trabajo que se realiza. Como método las diferencias entre la visión patronal y sindical están en cómo se utiliza este sistema y cómo se acoplan y ponderan los distintos factores que los integran.

Por otra parte, las empresas tienden a ligar las VPT a los niveles y grupos profesionales y por esta vía introducir la flexibilidad y movilidad funcional en la mayoría de los casos sin las garantías suficientes. Sobre este tema hay que precisar lo siguiente: 1) Que es imprescindible la exigencia de participación en la confección y determinación de las VPT, pues es un momento privilegiado donde se discuten y establecen criterios sobre casi todos los componentes del trabajo humano. 2) La discusión de las VPT no debe ser una discusión numérica, sólo sobre factores e índices, sino que ha de integrarse en las propias condiciones de trabajo para mejorarlas y de forma particular reducir o eliminar los riesgos laborales. 3) Establecer sistemas de promoción categorial dentro de un mismo nivel de menor a mayor grado, ligado a la valoración total del puesto de trabajo.

d) Jornada flexible, turnos y horarios

El objetivo de la patronal es conseguir, por lo que se refiere a la jornada, el que se pueda realizar más horas diarias en un periodo determinado del año, superando los límites horarios e introduciendo el criterio de la jornada industrial y de fábrica abierta, como forma de incremento de la jornada productiva.

Las consecuencias de estos planteamientos se deducen por sí solas: ruptura del trabajador con el medio social y familiar; la rotación constante de turnos en los sistemas de trabajo ininterrumpido; médicamente está comprobado que afecta a la salud y provoca más trastornos orgánicos de lo habitual por problemas de adaptación y más cuando la rotación es constante; vacaciones divergentes con los miembros de la familia, para una parte de los trabajadores, etc. Temas estos que han constituido en ocasiones los núcleos centrales de la discusión en bastantes convenios de empresa y la batalla por su aplicación.

De lo expuesto se desprende que globalmente hay que oponerse a esta tendencia, salvo en los casos donde el sistema de trabajo ininterrumpido es necesario por la naturaleza de la producción.

Los criterios generales de intervención del sindicato deben ser: 1) Sobre jornada y horarios. No aceptar los criterios patronales y condicionar éstos a una reducción de la jornada, en la misma proporción y cuantía de horas que se hagan de más en el periodo pactado con un coeficiente reductor del 0,75 por 100. 2) Sobre turno y sistema de trabajo ininterrumpido rechazo mayor, salvo en las excepciones que se han expuesto. Si a pesar de ello es irreversible su aplicación hay que tender a condicionar dicha implantación, preservando al máximo el descanso semanal, los días de fiesta y las vacaciones, exigiendo garantías de empleo, medidas de renovación e inversión, así como contrapartidas económicas por los perjuicios de trabajar en unas condiciones inferiores a las establecidas legalmente. 3) En ambos casos, plenas

garantías y control de los comités de empresa para evitar abusos y discriminaciones.

5 SALUD LABORAL

Es necesario avanzar en la prevención de la salud y de los riesgos laborales tanto desde la empresa como desde el territorio, con el objetivo de transformar las condiciones de trabajo que generan las enfermedades y riesgos, así como la sustitución-eliminación de las materias que provocan ambas cosas.

El objetivo central es el de incrementar el protagonismo de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo, modificando la composición y competencias de los actuales comités de seguridad e higiene en el siguiente sentido: 1) Composición paritaria con facultad ejecutiva en las decisiones y la posibilidad de interrupción del proceso productivo cuando exista riesgo grave para la integridad del trabajador. 2) Obligación de que todos los planes de salud y seguridad sean diseñados y discutidos en el comité de seguridad y salud. 3) Exigencia de que una parte de las inversiones que se realicen vaya a programas de prevención y eliminación de los riesgos.

En el terreno de la prevención y de la salud es necesario: 1) Obligación de reconocimiento médico de todos los trabajadores al menos una vez al año. 2) Obligación de la cartilla sanitaria para hacer un seguimiento médico de salud de los trabajadores. 3) Realización de mapas de riesgo, como paso previo para poder instrumentar programas de prevención. 4) Programas de no transmisión y eliminación de los riesgos laborales. 5) Reducción de los tiempos de exposición de los trabajadores en tanto no sean totalmente eliminados los riesgos.

2.3. EL MERCADO DE TRABAJO EN EL CENTRO DE LA CRISIS

En los últimos años se ha venido situando, por parte de patronales y Gobierno, al Mercado de Trabajo como centro de todas las explicaciones, pronósticos, estrategias, etc., y como consecuencia en el eje de la política económica.

La situación del Mercado de Trabajo en nuestro país viene definida por dos características que destacan sobre el resto: permanente tendencia a la destrucción de empleo que ha generado un elevado nivel de paro estructural y aumento progresivo de la flexibilidad y precariedad en el empleo. La primera situación descrita diferencia a nuestra economía de los países próximos. En éstos las cifras de empleo se han mantenido e incluso crecido y sus cifras de paro se han situado en promedio diez puntos por debajo de las españolas. Esta situación se explica, según los responsables económicos, como consecuencia de nuestro sistema de relaciones laborales: «la rigidez» de nuestro mercado de trabajo (contrataciones y despidos) y los costes salariales unitarios son presentados ante la opinión pública como la causa principal de todos los problemas.

Pero lo que la deficiente y en muchos casos manipulada estadística oficial no ha podido ocultar es:

« El continuo descenso de la participación de los asalariados en la renta nacional (incluso en 1986, cuando el empleo asalariado creció) mostrado por la Contabilidad Nacional.

« La aparición de bolsas de miseria (el 32 por 100 de las familias españolas ingresaban por todos los concep-

A

tos menos de 50.000 pesetas mensuales), según la Encuesta sobre Condiciones de Vida y Trabajo en España.

« La existencia de amplios colectivos de trabajadores que no alcanzan los salarios legales mínimos (más de 2.700.000 trabajadores cobran menos de 25.000 pesetas mensuales).

« Los más de dos millones y medio de despidos «legales» (IMAM, ERE o Magistratura en el período 1978-86), así como el 90 por 100 de contratación eventual en el último año.

Todo ello niega rotundamente la responsabilidad de los salarios o de las supuestas rigideces en el sistema de relaciones laborales de España, como causa de las elevadas tasas de paro y, por el contrario, confirman el carácter claramente regresivo, insolidario y reaccionario de las políticas económicas desarrolladas.

Frente a los abrumadores retos de la crisis económica internacional, el desarrollo científico-técnico y la nueva división internacional del trabajo que afectó y con la integración en la CEE afectará aún más a la economía española, la estrategia desarrollada por los gobiernos españoles ha estado obsesivamente orientada por esa concepción neoliberal del mercado de trabajo. Esta miopía económica está produciendo la consolidación de nuestros déficit productivos estructurales, una dependencia en la división internacional de la producción y la condena perpetua a continuos y sistemáticos recortes salariales, como única respuesta frente a un entorno de competencia internacional caracterizada por continuos avances de productividad tecnológica y comercial.

Se trata, en definitiva, de políticas socialmente regresivas y económicamente ineficaces frente a la dimensión de las transformaciones tecnológicas (de nuevos productos y procesos productivos) al estar basadas en el ajuste sobre la clase social más perjudicada: los trabajadores, y lo que es más peligroso a medio plazo, se posponen las transformaciones y correcciones de nuestro aparato productivo a través de políticas «pasivas» de los empresarios españoles, que actúan exclusivamente sobre los costes salariales y la extracción de la fuerza de trabajo.

Es necesario subrayar que en esta práctica neoliberal se esconde un intento consciente y voluntario de restaurar e intensificar el poder contractual de los núcleos centrales del empresariado español en el marco de las relaciones laborales. En definitiva, se trata de una estrategia patronal, con el apoyo del Gobierno y a golpe de BOE, de someter a revisión el estado de la actual distribución del poder en la empresa, quitando una parte importante del ya de por sí menguado a los sindicatos.

2.3.1. LAS TRANSFORMACIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO DURANTE LA CRISIS ECONOMICA

Como consecuencia del claro protagonismo que en España han tenido los poderes públicos (gobiernos de UCD y en mayor medida del PSOE) en el proceso de flexibilización de las estructuras socio-laborales españolas, han hecho aparición en el mercado de trabajo español fenómenos a los que es necesario ya, sin ninguna demora, dirigir nuestra atención y acción sindical. Y ello es así porque la base social de la clase trabajadora está cada vez en mayor proporción afectada objetiva y sociológicamente por este amplio conjunto de formas «atípicas» de trabajo y relaciones laborales.

En este sentido, acontecimientos como la extensión de la economía sumergida o de trabajo asociado, o los propios procesos de desconcentración productiva que fragmentan técnica, económica, espacial y socialmente

B

núcleos de producción sindicalmente muy densos, deben ocupar una atención mayor. En la actualidad, detrás de estos fenómenos coexisten y se generan procesos muy intensos de fragmentación y aislamiento de amplios colectivos de la clase trabajadora y cada vez en mayor medida aparecen formas realmente autónomas de reacción de ésta ante la evidente incapacidad del sistema para facilitarles medios de vida y trabajo que hacen necesaria la adaptación de nuestra acción sindical en las diferentes formas de descentralización productiva y a lo que dedicamos otros capítulos de este apartado. Máxime dada la incapacidad que el sistema económico capitalista español presenta tanto ahora como en los próximos años para generar crecimientos suficientes del empleo asalariado por cuenta ajena, asegura una presencia creciente cuantitativa y cualitativa de estos procesos atípicos de organización del mercado de trabajo.

2.3.2. LAS POLITICAS DE EMPLEO Y LA PRECARIZACION LABORAL

El conjunto de cambios legislativos, desarrollados por las políticas de empleo, ha incidido básicamente sobre el poder contra el sindicato, disminuyendo su capacidad de negociación y su estatuto legal en las relaciones industriales.

El proceso de modificaciones legales en el marco laboral ha insistido básicamente en el desarrollo de las contrataciones de duración determinada.

A finales de 1984 y al calor del AES, que recogía explícitamente la bondad de las medidas flexibilizadoras en la generación de empleo, se desarrollaron de forma exhaustiva más de 15 modalidades de contratación precaria, que en la mayoría de los casos incorpora además incentivos económicos y bonificaciones muy importantes en la Seguridad Social.

El resultado de esa flexibilización en la contratación ha sido que el grueso fundamental de todas las contrataciones se ha llevado a cabo en condiciones de precariedad, según reflejamos a continuación:

Contratos	1985		1986	
	Contratos (miles)	%	Contratos (miles)	%
Precarios	2.525,9	91,2	3.092,0	90,8
Fijos	242,8	8,8	311,0	9,2
Totales	2.768,7	100,0	3.403,0	100,0

Fuente: Colocaciones registradas en el INEM.

El proceso de aplicación de lo que se ha dado en llamar la «ingeniería social de la fragmentación» está dando lugar a un mercado en el que crece rápidamente el colectivo de trabajadores flexibles (no porque los estables sean rígidos) que reducen y anulan al mínimo sus reivindicaciones ante el temor a la no renovación de sus contratos y la vuelta a una situación de paro sin protección económica.

A medio y no digamos a largo plazo, los simples flujos de jubilaciones y el continuo e incontrolado goteo de la sustitución de empleo fijo por empleo precario elevará el porcentaje de los eventuales en las plantillas, haciéndolos mayoritarios en todas las empresas de nueva creación y en muchas de las existentes.

En este panorama, la acción reivindicativa y de defensa organizada de los trabajadores será muy difícil de desarrollar. A la segmentación «permitida» y fomenta-

da legalmente se une la inmensa bolsa de economía sumergida, lo que acentuará la desvertebración social, económica y política, si no somos capaces con nuestra acción de cambiar esta dinámica.

Por eso estamos obligados a exigir y conseguir la superación de la actual política de flexibilización, a fin de que la adecuación a las nuevas coordenadas económicas y tecnológicas se haga en equilibrio con la consolidación del empleo. En esta dirección es necesaria una alternativa negociada, que recoja entre otros los siguientes aspectos:

- Aumento del poder contractual del sindicato sobre las contrataciones, financiación de las mismas, limitaciones y cautelas, tendente a los siguientes objetivos:

- Establecer e implantar un control sindical y de los comités de empresa sobre este tipo de contrataciones.

- Poner limitaciones tendentes a impedir el llamado «efecto sustitución» de empleo fijo por empleo temporal.

- Aspectos como la organización técnica del trabajo, reciclaje y formación de los trabajadores, nuevas tecnologías y repercusiones sobre el empleo forman parte de la flexibilidad y necesitan ser negociados.

2.3.3. SEGMENTACION LABORAL Y POLITICAS ASISTENCIALES DEL SECTOR PUBLICO

No se nos puede escapar que el proceso de segmentación laboral y social que está teniendo lugar se realiza a través del aprovechamiento intensivo de los colectivos de la clase trabajadora española más marginados del mercado de trabajo: mujeres y jóvenes.

ESTRUCTURA SOCIOLOGICA DEL MERCADO DE TRABAJO (Presencia de cada colectivo sobre cada concepto)

	Hombres		Mujeres		Menores de 25 años	
	miles	%	miles	%	miles	%
Mayores de 16 años	13.969	48	15.084	52	5.985	21
Activos	9.569	68,8	4.335	31,2	3.043	21,9
Ocupados	7.715	71	3.153	29	1.602	14,7
Parados	1.817	61,7	1.126	38,3	1.416	48,1
Tasa actividad	68,5	%	28,7	%	51,0	%
Tasa paro	19,0	%	26,0	%	47,0	%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (IV trimestre 1986).

La marginación social, cultural, económica y política de la mujer y del joven es un hecho irrefutable en la sociedad española actual. Siendo mujeres el 52 por 100 de toda la población de más de 16 años, sólo están ocupando el 29 por 100 de los empleos.

De igual forma los jóvenes menores de 25 años suponen el 21 por 100 de todos los españoles en edad de trabajar, pero tan sólo tenían derecho al 14,5 por 100 de los empleos y sin embargo, representa el 48,1 por 100 de todos los parados.

Estos colectivos, no casualmente, son los que nutren la parte fundamental del paro, la economía sumergida y el empleo precario. Por ello cualquier política sindical dirigida hacia los trabajadores que sufren mayoritariamente la segmentación deberá ser sistemáticamente planteada en una doble perspectiva: la de la emancipa-

ción cultural y social de la mujer y el joven y la de su incorporación organizada al sindicato.

El conjunto de las transformaciones que han afectado a nuestro sistema social de bienes y servicios públicos ha provocado la reducción cuasi generalizada de la intensidad y grado de protección del mismo, aun a pesar de que su base numérica haya aumentado. Así, el sistema público de pensiones fue afectado por un proceso de reducción de su nivel de prestaciones, que no puede ser ocultado por el lógico crecimiento natural del número de pensionistas. De igual forma las prestaciones por desempleo sufrieron en 1984 una importante transformación, que diseñado por motivos fundamentalmente financieros (reducción de los déficits presupuestarios anteriores) supuso la caída en la intensidad personal de protección recibida y lo que es más grave, se diseñó al margen del desarrollo de la contratación precaria.

En la actualidad la inmensa mayoría de los trabajadores que quedan en paro lo hacen porque sus contratos precarios han terminado y ocurre que estos contratos han tenido una duración reducidísima, en muchos casos de pocos días o meses, por lo que sus cotizaciones al seguro de desempleo son en su inmensa mayoría insuficientes (menos de seis meses) como para generar el derecho a la prestación básica por desempleo. Eso explica que el número de trabajadores que están afectados por cualquier modalidad de prestación no llegue al 29 por 100 (la más baja de la historia).

Solamente actuaciones de mejora de las condiciones económicas y sociales (prestaciones al desempleo, viviendas, sanidad, formación, etcétera) hacia los más de tres millones de parados podrán permitir en el «mientras tanto» que no se conviertan, como pretenden las patronales, en un mecanismo de represión y de freno de la organización y acción reivindicativa del conjunto de la clase.

En esta orientación, las políticas asistenciales hacia los trabajadores cumplen también el papel de ralentizar la estrategia de fomento de la segmentación entre empleados y parados. Pero es que además hay suficientes motivos de solidaridad de clase, de justicia redistributiva y, como antes hemos explicado, de coherencia táctica y estratégica de nuestro proyecto sindical, para reclamar una transformación del actual sistema público de la Seguridad Social, tanto en el área de la sanidad como en la de servicios a los parados y jubilados. En esta línea el «salario social», el aumento urgente de la cobertura y la mejora de las pensiones supone nuestra respuesta a los raquíticos e ineficaces conceptos de protección mínima aplicados por la patronal y las administraciones neoliberales en el cuadro de su esquema flexibilizador.

2.3.4. EL TRABAJO ASOCIADO

El paro masivo en todos los sectores y la ausencia de perspectivas de encontrar un empleo ha provocado el nacimiento de diversas modalidades de trabajo, una de ellas es lo que se ha venido en llamar «Trabajo Asociado» que comprende fundamentalmente las Cooperativas y SALES.

Es pues, la dificultad de encontrar ocupación en el mercado de trabajo tradicional uno de los motivos principales para que el trabajador acepte crear su propio puesto de trabajo (cooperativas generalmente). Otra reacción de los trabajadores ante el paro es la de convertirse en salvadores de su propia empresa, es decir, optan por ponerse al frente y gestionar el funcionamiento

A

to de ésta: es la conversión de la empresa tradicional en una Sociedad Anónima Laboral.

El mantenimiento o creación de empleo es el principal factor impulsor del proceso de lo que se ha venido en llamar «Economía Social» o «Trabajo Asociado». Por tanto, al margen de estructuras creadas en años anteriores a la crisis, cuyo caso más destacado es Euskadi, con Mondragón, el resto y, como consecuencia de su origen, el desarrollo de este cada vez más importante sector está seriamente condicionado por ello, tanto en su actividad productiva y perspectivas de futuro como en las condiciones de trabajo.

Según analizamos en las I Jornadas Confederales sobre «El Sindicalismo ante el Trabajo Asociado», este sector está alcanzando cada vez mayor importancia en todas las Comunidades y Regiones del estado español con experiencias de autogestión importante.

Todo lo anterior nos obliga como sindicato de masas que quiere llegar al conjunto de los trabajadores a valorar esta situación y proponer una mayor atención hacia este tipo de iniciativas, dejando la improvisación y la falta de orientación colectivas que nos ha caracterizado hasta ahora y marcando planes de acción concretos. Ello por varios motivos:

1) Para llevar planteamientos concretos y unitarios en este segmento del mercado de trabajo en expansión, que permita mantener la implantación sindical, debilitada en otros sectores como consecuencia de la crisis.

2) En este sector de la economía se encuentran trabajadores e incluso cuadros sindicales que en su día estuvieron afiliados a CC.OO., pero que en estos momentos se encuentra desvinculados, como consecuencia de estar en actividades consideradas como no aborables por el sindicato.

3) El Sindicato ha colaborado e intervenido en la puesta en marcha de bastantes cooperativas y SALES, a través de los Gabinetes Técnicos y Sindicalistas, respondiendo más bien a una petición puntual de los trabajadores o a una situación impuesta por las circunstancias que a una postura clara de nuestra acción sindical, con una improvisación que ha supuesto el desaprovechamiento de infraestructura y recursos humanos.

4) El movimiento obrero sindical y el cooperativista deben seguir caminos semejantes; por tanto, no pueden caer en el error de la división, debilitando el poder reivindicativo de la clase trabajadora en su conjunto.

5) Existe una lógica coincidencia social que exige ir juntos cuando se trata de defender cuestiones sociales tan importantes como la disminución de los gastos militares, la reforma del sistema educativo, la progresividad del sistema social, la defensa de las conquistas sociales, el control de las multinacionales, la nacionalización de las entidades financieras, la potenciación de un sector público capaz de prestar unos servicios auxiliares a las pequeñas y medianas unidades productivas, etcétera.

2.3.5. ECONOMIA SUMERGIDA

Partamos de que la economía sumergida no es un concepto científico en el sentido exacto del término, es más bien una noción respecto a una problemática más o menos difusa.

El aumento de esta realidad ha ido parejo al de la crisis, cuyos efectos no son sólo el desempleo, sino las rentas bajas y en general la pobreza. Esta situación genera una oferta de fuerza de trabajo en precario, que no está en situación de imponer ninguna condición en el mercado de trabajo. Aunque este fenómeno ha existido

B

siempre, la crisis económica unida a la descentralización productiva han hecho que se produjese una extensión importante en los últimos años.

Definamos a esta realidad como aquella que, rompiendo las reglas de juego de la legislación vigente, convierte esa ruptura, esa ilegalidad, en factor de rentabilidad. El recurso que la patronal ha hecho al trabajo clandestino constituye una respuesta defensiva a la crisis que frena la inevitable reconversión y se refugia en la especulación coyuntural, sin abordar las necesarias transformaciones. En este sentido, implica una huida hacia atrás y una falsa solución a corto plazo, cargando el incremento especulativo de los beneficios sobre los trabajadores y el Estado.

Entre los tipos predominantes de economía sumergida destacamos:

a) Empresas con trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social.

b) Actividades realizadas bajo formas mercantiles que encubren relaciones laborales, caso de numerosísimos trabajadores autónomos vinculados por una relación mercantil a una empresa, aunque de hecho exista relación laboral. Es el caso de los trabajadores obligados a convertirse en autónomos, para darles trabajo sin que dependan jurídicamente de la empresa.

Resumimos diciendo que la economía sumergida presenta fundamentalmente en el sector industrial dos modalidades diferentes: trabajo a domicilio y talleres clandestinos.

Lo que se produce, por tanto, es una situación de fraude a distintos niveles: por un lado contra el Estado (fraude fiscal o a la Seguridad Social) y hacia los trabajadores por otro, que supone el aprovechamiento de su situación para pagarles menos de lo estipulado en la Ley, impidiendo que disfrute de sus derechos laborales.

Por tanto, es hipócrita la pretensión de culpar a los trabajadores sumergidos del fraude, más bien son estos trabajadores los generalmente defraudados, ya que su situación implica la degradación de las condiciones de trabajo hasta niveles tercermundistas, aumento de la precarización y separación entre dos tipos cada vez más distantes: los estables, en sectores consolidados, y los clandestinos, al margen de las reglas de juego establecidas.

Asimismo, esta situación rompe la solidaridad de clase, fomenta la competencia entre los propios trabajadores, debilita la capacidad de la resistencia obrera, disminuyendo el poder sindical al destruir gran parte de las conquistas logradas por el movimiento obrero tras largos años de lucha.

La mujer y el joven destacan claramente como los más afectados por esta situación, trabajo a domicilio, talleres clandestinos, etcétera, se nutren fundamentalmente de estos colectivos, que colaboran aún más a su marginación y a la perpetuación del modelo patriarcal familiar, en el caso de la mujer, y en la inseguridad permanente, en el caso de los jóvenes.

2.3.5.1. Conclusiones

1) No es de recibo la afirmación del Gobierno y Patronal, de que este mercado irregular es debido a las rigideces institucionales y legislativas, sino que es la falta de empleo y de cobertura, con la consiguiente necesidad de supervivencia, más el afán de ganancia de los empresarios, lo que provoca esta situación para un importante colectivo de trabajadores.

2) La Administración debe de dejar de hacer demagogia y manipulación de este problema y de utilizarlo

sólo y exclusivamente para justificar las elevadísimas cifras de paro y tomar de su mano la exigencia del cumplimiento de la legalidad, de la cual es el máximo responsable.

3) No aceptamos que la respuesta a esta situación sea la política ultraliberalista, borrando de un plumazo toda la normativa laboral o, al menos, la máxima posible; es decir, convirtiendo en legal lo que ahora no lo es. Equiparando a la baja al conjunto de los trabajadores, que es lo que en definitiva intentan con las «27 medidas» a adoptar.

2.3.5.2. Propuestas

1) El conjunto de las políticas de Estado debe actuar teniendo en cuenta el fraccionamiento brutal de la estructura social, que supone la economía sumergida, con el cual va a haber que convivir necesariamente en la próxima década. Se trata, por tanto, no de crear una política para la economía sumergida, sino de hacer de otra forma todas las políticas: económica, fiscal, etcétera.

2) Atención a los trabajadores: Entendiendo que bajo ningún concepto aceptamos la economía sumergida, pero que una actitud responsable hacia un colectivo de trabajadores importante *nos obliga a dar salidas inmediatas* a un fenómeno que no va a poder ser resuelto inmediatamente, por lo que en tanto esos puestos de trabajo son legalizados, es necesario mejorar sus condiciones de trabajo. *Sindicalizar la economía sumergida es hacerla emerger.* Debemos, por tanto, **EXTENDER LA ACCION SINDICAL** hacia esos trabajadores.

3) En esta línea es necesario llegar a acuerdos a distintos niveles que recojan: medidas de seguridad e higiene (máquinas, herramientas, materiales, etcétera), condiciones de trabajo, salarios (salario día, salario pieza), según el tipo de trabajo, alguna forma de representación y negociación colectiva, p.e. negociación para colectivos de trabajadores autónomos, etcétera.

4) Los planes que se elaboren deben ser lo más descentralizados posibles, aunque la filosofía y las líneas se elaboren a nivel central para poder atender y conocer el problema y sus implicaciones concretas. Esto sólo se puede conseguir con estructura a nivel del territorio y localidad.

5) Proponemos impulsar con todas las fuerzas sociales un *Acuerdo Tripartito Global a nivel Confederal*, que posteriormente tendría que descentralizarse en comisiones a todos los niveles, que debería incluir entre otros los siguientes puntos:

1. Medidas destinadas a detectar, cuantificar y controlar la economía sumergida.

Se trataría de medidas administrativas dirigidas a fijar la magnitud del problema.

2. Medidas destinadas a impedir la sumersión.

3. Medidas de control, inspección y sanción colectivas.

4. Medidas de política económica cara a la emergencia.

2.3.6. LA ACCION DEL SINDICATO HACIA LOS PARADOS

Aunque en otro apartado se aborda expresamente la Organización de los Trabajadores en Paro dentro de CC.OO., es conveniente tratar, aunque sea brevemente, la acción concreta a llevar a cabo en un colectivo de más de tres millones de personas, con una situación muy especial, que son los primeros afectados de una política antisolidaria del Gobierno.

Es un hecho que a pesar de los esfuerzos de los últimos años encaminados a organizar y movilizar a los trabajadores en paro (acción general del 16 de abril 1986 que logró movilizar a más de 30.000 parados en toda España, en exigencia de una mayor cobertura, marchas en zonas concretas, etcétera), los resultados han sido muy desiguales en unas zonas respecto a otras, destacando que los frutos del trabajo y su rentabilidad ha dependido de la atención y los medios que se han puesto desde las estructuras del sindicato para este fin en cada territorio.

Destaquemos, no obstante, que contamos en estos momentos con experiencias muy positivas, que han logrado organización estable de colectivos de trabajadores en paro, asambleas periódicas, reuniones, etcétera.

Los problemas más importantes que tiene el sindicato en este frente pueden centrarse en:

— Falta de estructuras en las Uniones Locales, Comarcales y Provinciales, junto a una gran incompreensión por parte de las direcciones de los sindicatos.

— Penuria de medios de los compañeros que se dedican al tema, faltando estabilidad en equipos.

Todo lo anterior nos lleva a la conclusión de que todavía estamos lejos de que los parados vean al sindicato de CC.OO. como una organización que les es útil.

A la hora de plantearnos una acción hacia este colectivo no son válidas recetas generales, sino que un factor de éxito va a ser la concreción de las propuestas y acciones en cada uno de los segmentos en que se componen: mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, etcétera, dando prioridad a los aspectos más sentidos y a los trabajadores más afectados.

Recordemos que si analizamos la composición del paro en nuestro país, la bolsa mayor está concentrada en los menores de 25 años, esto puede explicar de alguna manera la poca incidencia sindical, al ser colectivos con menor experiencia reivindicativa y sindical y, por supuesto, ninguna a nivel laboral.

El Plan de Acción que proponemos debe abordar los aspectos siguientes:

1. Continuar con las campañas y acciones a nivel estatal: aumento de la cobertura, Fondos INEM-Corporaciones Locales, Inversiones, Servicios Públicos de Empleo, etcétera.

2. Elaborar programas muy concretos a nivel territorial, que puedan fácilmente ser asimilados y defendidos por el mayor número de trabajadores.

3. En el terreno interno: Constitución en todos los territorios de servicios dedicados exclusivamente a los parados, esto es lo que se ha venido en llamar *Oficinas o Centros de Información y Defensa al Parado*, de los que contamos con experiencias muy interesantes en Asturias.

Deberían tener entre otras las siguientes funciones:

— Informar a los trabajadores en paro de:

* Derechos Legales como parado.

* Alternativas que ofrece CC.OO.

* Denuncias concretas ante INEM, Magistratura, etcétera.

* Cursos de Formación Profesional (información de los que ofrece tanto el INEM como el sindicato).

* Ofertas públicas y privadas de empleo.

— Organizar y familiarizar con el sindicato a los trabajadores en paro, estimulando su afiliación, siendo el punto de contacto de los trabajadores en precario.

Debe quedar muy claro que no debe tener un carácter puramente asistencialista ni un INEM bis, sino que es un servicio de CC.OO. que puede posibilitar el acercamiento a los trabajadores.

A

Por último, esto exige dotar de medios económicos y humanos a las Secretarías de Empleo, planteándose el trabajo hacia los parados con voluntad política de dar un paso hacia adelante en este frente.

2.4. NUEVAS TECNOLOGÍAS. POLÍTICA INDUSTRIAL. PRODUCTIVIDAD

La división internacional del trabajo, en la nueva dinámica que ha cobrado, está íntimamente ligada a los efectos que tiene la introducción de las nuevas tecnologías sobre los procesos productivos. La aplicación de nuevas tecnologías permite la descomposición de los procesos de producción en operaciones elementales, aumentando, por otro lado, la flexibilidad de la producción en serie. Se avanza, por tanto, en la sustitución de líneas de producción rígidas por líneas más simples y flexibles. El soporte tecnológico de todo ello son, por un lado, la informática y por otro, bienes de equipo que incorporan la microelectrónica —robots, máquinas de control numérico, transfers, etcétera—. Que esta descomposición técnica de los procesos productivos derive a su vez en descentralización, depende de los costes alternativos entre invertir directamente, aumentando la productividad de la capacidad industrial instalada, o por trasladar la producción hacia áreas donde trabajadores descalificados con bajos salarios y sin poder sindical pueden realizar estas operaciones productivas que resultan muy elementales. Es evidente que los sectores más vulnerables a la aplicación masiva de nuevas tecnologías son aquéllos que tienen el trabajo como factor intensivo, que en unos casos les sustituyen máquinas más o menos complejas y en otros se sumergen y descentralizan.

A partir de la explicación anterior podremos entender cómo el centro de gravedad de la economía mundial tiende a desplazarse desde el Atlántico hacia la cuenca del Pacífico, apareciendo los llamados países emergentes, como Corea del Sur, Taiwán, Filipinas, etcétera. Países que han tenido en los últimos años una gran expansión de la industria manufacturera, dedicada básicamente a la exportación hacia los países más desarrollados.

Pero, por paradójico que parezca, los grandes ideólogos neoliberales que defienden la bondad de las nuevas tecnologías esconden un hecho de primer orden. Nos referimos al control férreo del mercado tecnológico, con una oferta monopolizada por EE.UU., Japón y algunos países europeos. Para mantener este monopolio tecnológico había que dar un salto cualitativo, convirtiendo las nuevas tecnologías no sólo en un factor económico, sino político-militar.

De ahí la creación del COCOM, organismo hegemonizado por EE.UU., al que se incorporó España recientemente, que tiene como misión limitar la difusión y el comercio tecnológico, codificando las nuevas tecnologías según sean susceptibles de doble uso civil y militar.

Este proceso de militarización de la Ciencia y la Tecnología tiene un doble objetivo: el primero de carácter geopolítico, tratando de aislar y superar desde el punto de vista económico y militar a la URSS y los países socialistas, y, en segundo lugar, recomponer los mecanismos de acumulación de capital. Ya Marx establecía que a la caída tendencial de la tasa de ganancia se le oponían una serie de contratendencias. La estrategia del capitalismo ha sido y es forzar la carrera tecnológica con la introducción masiva de un nuevo capital constante, que modifica de manera brusca la relación capital constante-capital variable. Esta modificación brusca se debe

B

en gran medida a que las nuevas tecnologías sustituyen tanto capital constante —equipo industrial obsoleto—, como capital variable —puestos de trabajo—. La aplicación de las nuevas tecnologías generan por ello una «renta diferencial» o superbeneficio en aquellas empresas que las introducen, provocando la desaparición paulatina de otras que continúan con sistemas y grupos de producción tradicionales.

Por tanto, el proceso de investigación y desarrollo tecnológico hay que analizarlo en relación al grupo social que lo controla, con el objetivo de aumentar su poder socio-económico y político.

Por otra parte, la producción de nuevas tecnologías es un elemento de poder determinante en la redistribución internacional del trabajo, ya que permiten a quienes las monopolizan diseñar casi simultáneamente la industrialización brusca de países subdesarrollados hasta hace poco más de una década y la desindustrialización paulatina de otros que habían alcanzado apreciables grados de desarrollo industrial.

En otras palabras, la dependencia tecnológica, cada vez más unida a la supeditación militar en el bloque dominado por EE.UU., comporta enormes limitaciones en el margen de maniobra ante la crisis de cada país y un mayor coste socio-económico, así como una mayor duración del período necesario para reequilibrar su sistema productivo. Como señala la OCDE en un informe de 1984, tasa de paro y grado de dependencia tecnológica están directamente relacionados.

A este respecto, el caso español es lamentablemente muy revelador. Otros países de Europa han iniciado políticas inversoras orientadas al diseño y producción de nuevas tecnologías, dedicando sustanciosas partidas presupuestarias a Investigación y Desarrollo y tendiendo a proyectos en régimen de cooperación internacional que les coloquen en mejores condiciones frente a EE.UU. y Japón. Por el contrario, los sucesivos gobiernos españoles han aplicado políticas industriales basadas casi exclusivamente en el ajuste permanente, la reducción de la capacidad industrial instalada, de la producción y de las plantillas. Todo ello, junto a la aportación de cuantiosos recursos para facilitar la instalación de multinacionales, fundamentalmente norteamericanas que no transfieren tecnología a la industria española. En la práctica, aun con equívocos discursos sobre la «modernización tecnológica», no se ha hecho más que repetir el comportamiento secular del capitalismo español de limitarse a ser socios subordinados del capital y la técnica de las grandes potencias.

Las consecuencias no han podido ser más negativas: la tasa de paro más alta de la OCDE y la desindustrialización de comarcas y regiones sin solución ni perspectivas serias de reindustrialización. Igualmente, la carencia de autonomía tecnológica, en el cuadro de las políticas industriales que se están aplicando, induce a que las empresas españolas practiquen una peculiar desconcentración productiva, derivando hacia actividades industriales cada vez más marginales y hacia la economía sumergida. Junto a la reconversión decretada, hemos sufrido otra, llamada «silenciosa», que en el marco de la legislación ordinaria afectó a miles de trabajadores a través de despidos, expedientes de crisis y cierres de pequeñas y medianas empresas.

En otro orden de cosas, el cambio tecnológico siempre se traduce en inversiones y en muchos casos desinversiones; afecta a las condiciones y organización del trabajo y, finalmente, aumenta la productividad. En nuestro país, el incremento de la productividad ha estado en función del aumento del paro y la desinversión. Así la productividad media observada en la industria en-

A

tre 1983-85 tiene unos incrementos de 5, 4,2 y 5,9 respectivamente. Tasas muy elevadas si se tiene en cuenta que la Formación Bruta de Capital sólo ha tenido valores positivos en 1985.

	Productividad	Asalariados S. privado	Industria S. público	P. Industrial Bruto
1983	5,0	2.231.000	205.030	2,7
1984	4,2	2.130.150	221.120	0,9
1985	5,9	2.061.200	218.500	2,2

2.4.1. PROPUESTAS SINDICALES

2.4.1.1. Introducción

Desde hace tiempo el movimiento sindical, en varios países de Europa, ha tomado conciencia de la necesidad de negociar un reparto equitativo de los costes y de los beneficios económicos y sociales de las nuevas tecnologías. Las iniciativas en la lucha sindical por controlar y negociar el desarrollo y las aplicaciones de la tecnología informática se han difundido hoy a distintos países. No obstante, las experiencias son todavía limitadas y los resultados desiguales; desde los proyectos de investigación de los sindicatos noruegos a principios de los años 70 extendidos posteriormente al resto de los países escandinavos, a los acuerdos con el IRI en Italia, pasando por la modificación del Código de Trabajo en Francia en 1982 que conceden más amplios derechos a los sindicatos en materia de información acerca de los cambios tecnológicos en las empresas, las posibilidades abiertas a la participación sindical en la República Federal de Alemania mediante ley en 1972 o los más de cien acuerdos de empresa alcanzados en Gran Bretaña.

En cuanto a su alcance efectivo y orientación, tenemos por un lado las negociaciones que se limitan a establecer medidas que compensen o palien los efectos producidos por la introducción de nuevas tecnologías desde las condiciones ambientales y de salud laboral hasta la movilidad funcional, geográfica o la destrucción de empleo. Es una intervención sindical a «posteriori» que aun con reacciones combativas han colocado al movimiento sindical a la defensiva. Por otro lado, y con grandes dificultades, se apuntan otras experiencias que sitúan la confrontación con la empresa en la fase previa a la innovación tecnológica y a la modificación de la organización del trabajo consiguiente.

Se puede decir, en general que los sindicatos, a partir de realidades socio-económicas diferentes, han potenciado reivindicaciones diferentes. En muchos casos, los procesos de informatización y más en general, de innovación tecnológica coinciden con medidas, en ocasiones previas y muy drásticas, de reestructuración que ponen en cuestión el empleo y la profesionalidad adquirida por los trabajadores. En tales circunstancias, es obvio que los sindicatos se hayan movilizado en defensa del empleo y los salarios. Sin embargo, allí donde la seguridad del puesto de trabajo es mayor, los sindicatos buscan conquistar mejores condiciones de trabajo y mayores derechos de intervención por parte de los trabajadores. Evidentemente, nuestro país se sitúa en el primero de los casos citados.

En una situación especialmente difícil de reestructuración industrial a partir del Real Decreto de noviembre de 1983 y la ley posterior de julio del 84, ambas impuestas por el Gobierno del PSOE, con efectos devastadores sobre el empleo y la cerrazón gubernamental para buscar salidas negociadas, la respuesta de los trabajadores y de CC.OO. ha tenido que centrarse en la

B

defensa del empleo sector por sector, comarca a comarca, en un proceso de lucha diversificado y cada vez más localizado geográficamente.

Sin embargo, la CS de CC.OO. ha planteado, desde etapas anteriores, la necesidad de controlar y participar en las decisiones que definen los procesos de inversión de las empresas. Desde algunas Secciones Sindicales de Empresa de CC.OO. se han tomado iniciativas diversas, que tienen un valor nada despreciable, por lo que significan de búsqueda de nuevos campos de acción sindical, aunque todavía no podamos evaluar sus resultados. Así, tenemos la Comisión de Nuevas Tecnologías creada en el marco del convenio colectivo FASA-RENAULT o el Plan Estratégico de CASA, cuyas líneas maestras se han definido gracias a las aportaciones de un grupo importante de técnicos y sindicalistas de CC.OO.

Acumular y generalizar estas experiencias, que cobrarán mayor relevancia en el futuro, tiene que ser un elemento central de nuestra acción reivindicativa en esta próxima etapa. A este fin, es ineludible acometer desde el IV Congreso Confederal el debate y la elaboración de una estrategia confederal, acompañado de propuestas concretas que nos permitan establecer criterios comunes y mecanismo de coordinación precisos en el conjunto de la CS de CC.OO. De esta forma, podremos superar las deficiencias y dispersiones de nuestro trabajo anterior, para una acción sindical más coherente y más contundente, para jugar un papel más a la ofensiva, con nuevas iniciativas, en definitiva más determinante y más eficaz ante el cambio industrial y tecnológico.

Si en general es preferible prevenir a curar, en el terreno de las nuevas tecnologías o se prevé o no habrá compensación completa a los males producidos.

Las grandes inversiones necesarias en este campo tienen consecuencias a muy largo plazo. Una vez introducido el nuevo sistema tecnológico, normalmente no pueden intercalarse grandes cambios sin costes notables. Es por tanto mucho más difícil para los sindicatos conseguir modificaciones en una organización del trabajo hecha en torno a la informática. Esta circunstancia por sí sola bastaría para centrar nuestros esfuerzos, nuestra estrategia sindical en la fase inicial. Pero además, aumentar el poder contractual del sindicato, democratizar la vida en las empresas, garantizar el empleo y humanizar el trabajo son objetivos irrenunciables para el sindicalismo de clase. Como lo es y cada día más, contribuir a la lucha por la paz con alternativas frente a la creciente militarización de la ciencia y de la tecnología.

Bajo este enfoque, vamos a trazar algunas líneas de trabajo, a modo de propuestas preliminares que con seguridad serán corregidas positivamente durante el debate congresual y sobre todo con la práctica, en la medida que seamos capaces de incorporarlas a la acción sindical o en ámbitos más generales.

2.4.1.2. Para la participación efectiva de los trabajadores

Teniendo en cuenta las limitaciones de todo tipo (legales, autoritarismo patronal, etcétera) para que los sindicatos y los comités de empresa puedan debatir y negociar los cambios tecnológicos, es de gran importancia anteponer algunas condiciones de procedimiento, de dotación de medios y acumulación de conocimientos para lograr una participación efectiva y real, ya que en esta materia, la simple o superficial apariencia participativa acarrearía la corresponsabilidad sindical en pro-

A

cesos que no tienen nada de aparentes, que tienen efectos materiales tangibles que transforman las relaciones de producción para muchos años.

En esta dirección habría que acordar entre otras cosas las siguientes premisas:

1.^a El compromiso por parte de la dirección de la empresa de suministrar información a los representantes de los trabajadores y/o a los sindicatos en una fase previa a la introducción de nuevas tecnologías. Antes de que se hayan tomado decisiones es cuando todavía se puede ejercer alguna influencia sobre las posibles alternativas. La información suministrada debe permitir la comprensión clara de los efectos de los cambios y de las opciones posibles.

2.^a Creación de comisiones mixtas empresa/trabajadores con el objetivo de discutir, negociar y controlar el cambio.

3.^a La posibilidad de elegir y formar representantes sindicales especialmente encargados de controlar la introducción de las innovaciones tecnológicas.

4.^a Procedimientos destinados a controlar y a regular la recogida de información que se refiera individualmente a cada trabajador y la reglamentación del uso que se puede hacer de esta información.

5.^a La inclusión de cláusulas de mantenimiento del «status quo» que reconoce al sindicato la posibilidad de vetar cualquier cambio que no haya sido pactado.

Pero antes de adentrarnos en perfilar posibles acuerdos tecnológicos en las empresas, como se apuntaban ya en el III Congreso Confederal, es conveniente y útil para evitar fáciles optimismos poner de manifiesto algunos problemas y deficiencias sindicales que deben superarse para abordar un campo tan complejo y prácticamente nuevo como es el de la negociación sobre innovaciones tecnológicas. Hasta el momento hemos concedido una gran importancia a esta problemática pero ha quedado lejos de las preocupaciones y de la práctica cotidiana de los sindicatos.

a) Formación de sindicalistas y delegados

Tal vez sea el problema más sentido y una necesidad básica para entender y dominar la temática de las nuevas tecnologías. Aun consiguiendo el más elemental de los derechos, el de la información, tras superar obstáculos y la actitud reacia de los empresarios, se le plantea el problema a los delegados y sindicatos de no saber a qué carta quedarse ante una serie de datos de difícil comprensión. En estas condiciones, la participación sindical en la fase de proyección presenta el riesgo de convertirse en «rehenes» de la dirección y se puede terminar dando cobertura a opciones que en realidad ha decidido la empresa.

Entre los programas de formación sindical deberán incluirse cuanto antes cursos dedicados al estudio de las nuevas tecnologías, de las experiencias del movimiento sindical en otros países y de las aplicadas ya en algunas empresas del nuestro; de las tecnologías más relevantes del momento actual y las tendencias de investigación en marcha. Análisis desde el punto de vista económico y social; de las repercusiones en el empleo, los salarios, en el ambiente de trabajo, organización técnica del trabajo, cualificación profesional, etcétera. En definitiva, una formación sindical más allá de los principios fundamentales y las «líneas políticas generales» que sitúe a los delegados y representantes sindicales en condiciones de disputarle la iniciativa a los empresarios, ya que de lo contrario, mientras el sindicato filosofa, la empresa hace e impone.

b) Por un Instituto de Desarrollo Tecnológico y de Formación

B

El esfuerzo formativo dirigido por el sindicato cubrirá los conocimientos más elementales e indispensables. Sin embargo, tendrá límites notables a la hora de elaborar alternativas precisas en proyectos de cierta envergadura en sectores industriales e incluso en muchas empresas medianas y grandes. Obviamente, la naturaleza de los problemas tecnológicos desborda las posibilidades materiales de las Confederaciones, como desborda también las de muchas empresas que recurren a contratar sistemas ya hechos (pactajes) en lugar de desarrollarlos ellas mismas.

Además, las características y tendencias a la subordinación respecto del exterior de la industria española comportan, como se apuntaba en apartados anteriores, un enorme coste socio-económico y un considerable retraso tecnológico para nuestro país.

Conocer, investigar y diseñar proyectos tecnológicos adaptables a las necesidades presentes y orientarse hacia un futuro desarrollo industrial más autónomo, es un reto y una necesidad desde el punto de vista de los intereses nacionales.

Por todo ello, proponemos la creación de un Instituto de Desarrollo y de Formación Tecnológico. La institución gestora más adecuada de dicho Instituto debería ser el todavía no creado Consejo Económico-Social previsto en la Constitución. No obstante, y en tanto se cumple la Constitución en su artículo 131, el Instituto Tecnológico podría ponerse en marcha con la participación efectiva de los sindicatos en todos sus órganos rectores.

La influencia del sindicato en los procesos de reorganización técnica del trabajo choca con las estrecheces del marco legal e institucional.

En este sentido, la CS de CC.OO. estudiará y propondrá nuevas reglamentaciones institucionales a negociar, que aumenten los derechos de los trabajadores y pongan límites y requisitos en la selección de determinadas tecnologías.

c) Adecuación sindical y participación de los trabajadores

Como es sabido, el grupo que proyecta las innovaciones lo nombra la empresa y a veces incluye algún representante de las unidades organizativas afectadas. Esta participación de los trabajadores tiene para la empresa un valor puramente *funcional* que le permite obtener información sobre el funcionamiento de la organización productiva y sobre la valoración de las soluciones propuestas.

Desde una posición sindical, para que la participación suponga un verdadero instrumento de democratización e influencia de los trabajadores sobre los cambios que les afectan, es preciso participar, *a título oficial, en el proyecto, incluyendo a representantes sindicales donde se proyecta*, es decir, en el grupo de trabajo de la empresa encargado de idear el nuevo esquema tecnológico y organizativo.

Ahora bien, cada vez que los trabajadores han logrado mayores parcelas de influencia, nuevas funciones en definitiva, siempre ha sido necesario dotarse de los medios organizativos adecuados. Con más razón en el caso que nos ocupa, pues una participación de representantes sindicales sin el soporte organizativo apropiado que les vincule sistemáticamente con el colectivo representativo y con el sindicato, puede inducir a la «integración» en un proceso de toma de decisiones empresariales o a convertirse en «rehenes» del grupo de empresa en el que con toda seguridad tendrán preponderancia el personal de confianza y los expertos nombrados por la empresa.

Así pues, es esencial que paralelamente a la participación en el grupo de empresas, los comités o los sindicatos, según el ámbito del proyecto, constituyan grupos de trabajo autónomos, para elaborar autónomamente conocimientos y una base o plataforma para la eventual negociación con la empresa. Al igual que en todos los comités se crean grupos o se designan delegados para temas específicos como la salud laboral, deberíamos potenciar las *Comisiones de Tecnología y Organización del Trabajo* en el seno de los Comités de Empresa. Incluso sería deseable que las Secciones Sindicales fuesen contemplando este área de trabajo en su estructuración organizativa.

Siendo realistas, las Comisiones de Tecnología y Organización del Trabajo necesitarán de la ayuda de consultores o investigadores que refuercen la solvencia y con ello la autonomía de sus elaboraciones y alternativas. Estos colaboradores expertos podrán ser técnicos y cuadros que trabajen en la misma empresa y que estén lógicamente afiliados o plenamente identificados con los intereses de los trabajadores. Pero esto sólo se dará posiblemente en algunos casos. En muchos otros habrá que exigir el reonomiento expreso de esa ayuda cualificada externa a la empresa, como ya se reconoce el asesoramiento externo de tipo jurídico o económico prestado a través de las estructuras confederales o federales. Además de lo dicho anteriormente en relación a la capacidad autónoma en la discusión de los proyectos tecnológicos, introducir y consolidar esta colaboración «externa» es también ampliar las vías de penetración de los sindicatos en las empresas.

Ahora bien, no todo se limita a la adecuación organizativa y el asesoramiento de los núcleos de representación sindical.

Articular al máximo la labor de comités y secciones sindicales con la participación permanente de los trabajadores, es básico.

En los terrenos más habituales de la negociación colectiva hemos asumido y potenciado desde CC.OO. una mayor y mejor participación de los trabajadores más allá de la estrictamente refrendataria de grandes decisiones en el último momento.

Concebimos la participación en todas las fases del proceso reivindicativo y negociador como un componente indisociable de la democracia sindical y como piedra angular de la unidad, de la fuerza y también del éxito final de los trabajadores ante cada problema que les afecta.

Pues bien, en todo proceso de renovación tecnológica, los trabajadores no sólo son partícipes, sino que son *intervinientes*. La disyuntiva que se nos plantea al sindicato es, o dejar que esa participación-intervención sea meramente funcional, dirigida e instrumentalizada por la empresa a través del grupo de investigación empresarial primero y de los llamados «grupos homogéneos de trabajadores» después, o que participen e intervengan influyendo en las decisiones antes de ser aplicadas y determinando las nuevas formas de trabajo en las que serán protagonistas y los primeros en experimentarlas.

Aquellas concepciones que forman parte de los principios fundamentales del sindicalismo de CC.OO. deben estimular a la búsqueda de nuevas formas de participación de los trabajadores que les permitan conocer, comprender y decidir sobre cuestiones ciertamente más complejas que las habituales pero más decisivas incluso que determinar el salario, que el precio de su fuerza de trabajo, puesto que se trata de establecer para mucho tiempo cuánto, dónde se ubica, cómo y en qué condiciones se va a emplear la fuerza de trabajo.

Hay que organizar la participación. No será suficien-

te promover de vez en cuando asambleas consultivas o decisorias, si previamente no articulan los cauces que den elementos de juicio suficientes para responder en las consultas o decidir con criterios autónomos.

Para organizar la participación sería aconsejable constituir *Círculos de Estudio con los trabajadores*; Colectivos de trabajadores por cada conjunto productivo que con aquella o con otra denominación, examinen y discutan con las Comisiones específicas de los Comités o de las Secciones Sindicales cada aspecto concreto del proyecto de investigación, que evalúen sus consecuencias, que colaboren en el trazado de las alternativas. Sólo con un método de estas características se podrán elaborar plataformas de negociación, defenderlas con el mayor respaldo de los trabajadores y sentar una base de intervención sindical autónoma en la remodelación del sistema de trabajo. Sólo así nos podremos acercar a la obtención de los puntos esenciales de toda negociación en esta materia:

— Garantía del nivel de empleo.

— Reconvertir a trabajos de estatus similar en la misma empresa, limitando al máximo la descualificación profesional del personal cuyo trabajo se modifique o elimine a causa de la innovación tecnológica.

— Introducir sistemas facultativos de jubilación anticipada para los trabajadores de más edad.

— Reparto equitativo del incremento de la productividad y de los beneficios derivados de la renovación técnica, en favor de los salarios y de la reducción de jornada para facilitar el empleo.

— Rechazo de métodos organizativos encaminados a disparar el ritmo de trabajo y al control y supervisión tendentes a aislar al trabajador y reducir los contactos en el puesto de trabajo.

— Regular todos los aspectos relativos a la salud laboral, tiempo de trabajo y ante pantallas y diseño de otros aparatos conforme a las *normas ergonómicas*.

— Limitar estrictamente a los datos que tienen una relación directa con la actividad de la empresa, la información de carácter individual o personal.

— Garantizar el nivel de ingresos de los trabajadores afectados y sin que la introducción de nuevas categorías profesionales en la utilización de los nuevos aparatos, comporte una desmesurada apertura del abanico salarial.

2.4.1.3. Dimensión Confederal de la Reconversión Tecnológico-Industrial

A pesar de ser el nuestro un país de notables contrastes entre los distintos sectores de la industria o los servicios, entre las empresas de un mismo ramo, con multinacionales que traen sus propios sistemas informáticos, con grandes empresas en mejores condiciones de reemplazar su tecnología que las pequeñas y medianas, hay que prever una coordinación empresarial, como de hecho se está produciendo ya en las líneas maestras del proceso reconvertor. Políticas laborales, de empleo, de movilidad funcional, etcétera, son cada vez más comunes. Además, en un país que no se producen nuevas tecnologías es muy corriente que las empresas recurran a comprar «pactajes» o sistemas ya hechos más o menos estandarizados.

Si no fueran razones suficientes para evitar la dispersión del tratamiento sindical de la reconversión tecnológica-industrial, añadamos que en España la reconversión industrial ha sido desde el primer momento una parte importante de la política estatal que ha condicionado fuertemente el resto de la política económica y la

A

política socio-laboral. Dicho de otra forma, en nuestro país la recomposición del capital constante se está haciendo a través del Estado, utilizando a éste como punta de lanza en las industrias del sector público y como soporte jurídico, político y económico de la reconversión en el sector privado. Mediante la modificación legislativa del mercado laboral, el drenaje de recursos económicos y la intervención política para dirimir las contradicciones puntuales en el seno del capital privado en beneficio de los más poderosos, ya sean capitales nacionales o transnacionales.

En conclusión, el establecimiento de una línea confederal clara, con criterios comunes, con debate confederal, nutrido todo ello con las experiencias y aportaciones de todas las estructuras confederadas, es una obligación y una tarea beneficiosa para el conjunto de las Comisiones Obreras y para los intereses de los trabajadores.

Las consideraciones y propuestas incluidas hasta aquí pueden ser, si el IV Congreso así lo considera, un punto de partida para el desarrollo de la estrategia confederal ante la innovación tecnológica. Pero para no quedarnos en directrices generales o en los aspectos metodológicos y para no incurrir en improvisaciones tampoco apuntamos la conveniencia de crear una Secretaría confederal de Política Industrial y Nuevas Tecnologías, que en estrecha colaboración con Acción Sindical, Empleo y Formación y recabando la aportación de la organización de Técnicos, Profesionales y Cuadros de CC.OO. aúne la tarea de ir enriqueciendo esta importante área de trabajo confederal de gran e inquietante futuro.

2.5. POLITICA SINDICAL SOBRE COLECTIVOS ESPECIFICOS

2.5.1. UNA POLITICA SINDICAL PARA LOS TECNICOS, PROFESIONALES Y CUADROS

2.5.1.1. Introducción

CC.OO. siempre se ha planteado una atención diferenciada y específica, desde estructuras con relativa autonomía, en política sindical para el conjunto de trabajadores y asalariados que entran dentro de las categorías de técnicos, profesionales y cuadros —TPCs.

2.5.1.2. Situación social y laboral de los TPCs

Los TPCs representan el 15 por 100 de la población activa, más del 20 por 100 las grandes empresas, con una fuerte tendencia al crecimiento, visible en nuestro país en los últimos quince años (en donde se ha producido lo que se ha dado en llamar masificación, lo cual en realidad no es más que un eufemismo si comparamos con otros países industrializados) proceso este en el que, además, la introducción generalizada de las nuevas tecnologías va a suponer una fuerte aceleración.

Sus ingresos están en la parte alta del abanico salarial, y aunque éste se haya ido estrechando en los últimos años de manera importante, aun manteniéndose los aumentos absolutos, de hecho todavía se mantienen diferencias sustanciales a veces injustificadas y de claro privilegio: ahora bien, este cierre del abanico para el conjunto salarial (por ejemplo, la relación técnico titulado/peón) ha ido acompañado de una apertura del aba-

B

nico interno de los TPCs, ahondando fosos e incrementando diferencias.

2.5.1.3. Las condiciones de trabajo, situación y perspectivas

Vistos en su conjunto, los TPCs han perdido individualización en el trabajo (y esto, aunque parezca paradójico, es también aplicable a los no asalariados), cada vez más están en empresas o centros mayores con un alto porcentaje de técnicos y cuadros en su composición de mano de obra, integrándose en lo que puede llamarse el trabajador colectivo. Se impulsa la hiperespecialización, y con ella la parcelación de tareas, la pérdida de visión global del proceso y de control sobre el mismo, la repetitividad y la falta de autonomía. El TPC se encuentra dentro de un engranaje burocrático y jerarquizado, con fuertes estratificaciones, alejado de la dirección y con las posibilidades de carrera y promoción relativamente cerradas.

Esta es la situación desde una perspectiva general, la realidad, y aquí nos encontramos ante un hecho clave, es que se produce una fuerte división del trabajo intelectual, que es la que conforma a su vez todas las características del puesto de trabajo —autonomía, control, especialización, repetitividad, etcétera— modelando multitud de situaciones desde las manifiestamente privilegiadas (por ejemplo pilotos, médicos) pasando por otras claramente artesanales (enseñantes, artistas, escritores, dentro de las cuales coexisten privilegiados y superexplotados) hasta otras cada vez más subordinadas (analistas, diseñadores y delineantes-proyectistas en oficinas de proyecto e ingenierías).

2.5.1.4. Una propuesta de política sindical

No pretendemos en este capítulo definir y enumerar las distintas demandas que en el ámbito de la negociación colectiva tienen los TPCs. Periódicamente la Secretaría de TPCs ha elaborado los correspondientes programas electorales y las plataformas reivindicativas para este colectivo.

Anteriormente se han expuesto algunos elementos que pueden considerarse como básicos y caracterizadores de la situación socio-laboral del conjunto de los TPCs. De ello se deduce fácilmente que las situaciones no son lo que se dice halagüeñas, ni permiten un excesivo optimismo para nuestro futuro como sindicato de estos asalariados. Pero también está claro que, por un lado, el conjunto de los TPCs, al menos su gran mayoría, necesita de los sindicatos, objetivamente sin paliativos y subjetivamente con bastantes matizaciones, y que, por otro lado, existen los núcleos mínimos (afiliados, delegados, simpatizantes) para poder seguir llevando a cabo una política sindical cada vez más amplia. Por tanto, nuestro objetivo será aumentar la conciencia de sindicación y desarrollar y potenciar los núcleos operativos para la acción sindical entre los TPCs. Esto último exige poner en marcha una serie de puntos concretos que la Secretaría de TPCs en CC.OO. ha ido planteando y perfilando a lo largo de su existencia, y que se debe acoger y dar cobertura desde el conjunto del sindicato. En sus aspectos esenciales esos puntos son los siguientes:

a) Participación directa de los TPCs afiliados a CC.OO. y/o simpatizantes e independientes que trabajan con CC.OO. en todos los niveles de la negociación colectiva. En este terreno es crucial la utilización de los

A

delegados TPCs elegidos en las listas de CC.OO. para el desarrollo de estas tareas, que hay que insistir que son cruciales tanto para los TPCs como para todo el sindicato. Además, esa presencia permite ver al sindicato como algo no ajeno o indiferente para los TPCs.

b) Planteamiento de nuevo en todos los niveles y plataformas de las reivindicaciones en condiciones, específicas y comunes, de los TPCs. Y desde luego, no sólo como cuestiones globales y de carácter general (es decir, siguiendo o copiando las que de forma continua y sistemática se preparan desde la Secretaría de TPCs) sino descendiendo, también, a las características concretas y de detalle de los TPCs en cada rama, sector, empresa y centro de trabajo. Todas las plataformas de CC.OO. deben incluir un apartado para estos asalariados.

c) Creación de comisiones, agrupaciones, grupos de trabajo y/o secciones dedicadas al seguimiento de la problemática TPC y al desarrollo del sindicalismo de CC.OO. entre estos asalariados dentro de toda la estructura del sindicato, desde las secciones sindicales en las empresas hasta la Secretaría de TPCs en el marco del Secretariado Confederal, es decir, en los diferentes órganos (Secretariados, Ejecutivas, Consejos) y a todos los niveles (Secciones Sindicales, Uniones, Federaciones, Confederación). Es importante combinar los aspectos institucionales y orgánicos con los de acción sindical estricta y directa, de ahí la necesidad del trabajo diario en la sección sindical de cada empresa. Para todo ello resulta fundamental la utilización de los delegados TPCs surgidos en las últimas elecciones con dedicación preferente, y a ser posible exclusiva, al trabajo entre y para los TPCs, al análisis y solución de sus reivindicaciones.

Un apoyo necesario para el desarrollo de los puntos anteriores es la política de publicaciones, combinando la revista trimestral con el boletín informativo mensual TPCs.

2.5.1.5. Hacia la organización específica de los TPCs

Sobre estas bases creemos que se puede cumplir con mucha mayor precisión una de las tareas básicas del sindicato de CC.OO.: ser la organización de toda la clase, de todos los asalariados, evitar la consolidación de fisuras en la clase, que ningún asalariado se sienta ejeno o excluido, que el sindicato se muestre atento a todas las transformaciones de la clase, y de este modo conseguir que no proliferen las reivindicaciones y organizaciones corporativas y en el plano concreto de la negociación, se extiendan o surjan los convenios franja.

Todo ello exige caminar con decisión hacia la articulación de una organización específica de los TPCs en el marco de la CS de CC.OO., propuesta esta que deberá ser ratificada y formalizada en una Conferencia de Técnicos y Profesionales de CC.OO. a celebrar dentro de los seis meses a partir de la celebración del IV Congreso Confederal.

2.5.2. ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL TRABAJO DE LA MUJER EN CC.OO.

El objetivo es abrir un debate dentro del sindicato y a todos los niveles congresuales sobre cuál es la mejor fórmula organizativa y de trabajo, si queremos que CC.OO. se aproxime y sea más receptivo a la problemática de la mujer trabajadora.

B

2.5.2.1. Situación laboral de la mujer en nuestro país

Aunque es una situación bastante bien conocida en líneas generales, merece la pena dar unos breves trazos de la misma:

La tasa de actividad femenina es en nuestro país del 28 por 100, sensiblemente más baja que en la mayoría de los países europeos (35 %) y el porcentaje de paro es del orden de seis puntos más elevado que el masculino (26 por 100 para femenino, 20 por 100 para masculino). Además, a las mujeres les cuesta mucho más tiempo y esfuerzo encontrar un trabajo asalariado que a los varones y cuando lo hallan, sus posibilidades de promoción son mucho menores.

La crisis económica ha tenido una influencia brutal sobre la actividad económica de las mujeres. Si exceptuamos el sector público —motor fundamental de creación de empleo femenino en el mercado central de trabajo—, la disminución de la actividad femenina ha sido de un 13,4 por 100 frente a un 10,3 por 100 en los varones desde 1974 hasta ahora.

Además, en una gran medida, las mujeres de estudios medios y bajos están siendo expulsadas de la economía central y obligadas a entrar en el ámbito de la economía sumergida.

La destrucción fortísima de empleo en los tres grandes sectores industriales que concentran la mayoría de mano de obra femenina —textil, alimentación, piel y calzado— ha sido la vía de trasvase de numerosísimas mujeres a los talleres clandestinos y al trabajo a domicilio.

2.5.2.2. Tratamiento del tema de la mujer dentro del sindicato

Vamos a hacer ahora un breve esbozo de cómo ha sido el surgimiento de las Secretarías de la Mujer de CC.OO. y cuál es la situación organizativa actual.

SURGIMIENTO DE LAS SECRETARIAS

Ya en las IV Jornadas de la Mujer, en el año 1983, analizábamos las razones del surgimiento de las Secretarías en, y sólo en, un sindicato: CC.OO.

Estas razones podemos resumirlas en dos aspectos:

Por una parte el importante clima de movilizaciones sociales en general, y feminista en particular, de los años 75-77.

Por otra parte, la existencia de un sindicato —CC.OO.— que tiene entonces un carácter más de movimiento que de organización, lo que le hace mucho más permeable y receptivo a influencias externas al estricto ámbito sindical y que además no posee unas estructuras organizativas ya asentadas, lo que permite a su vez moldear éste, de acuerdo con el clima social existente.

De todas formas, también apuntábamos allí que en la idea de crear este frente de trabajo existían ya entonces diferencias de enfoque entre los/as sindicalistas en general, más atentos a la idea mecánica de atraer más mujeres al sindicato y las sindicalistas con una sensibilidad feminista que buscaban realizar una síntesis entre las vivencias y preocupaciones de las mujeres en cuanto tales y la realidad cotidiana que vivían como personas insertadas en el mundo laboral.

A

2.5.2.3. Líneas de actuación a plantear en el próximo Congreso

ACCION SINDICAL

No vamos a entrar en aspectos más relacionados con la acción sindical, pues nos parecen más conocidos y trillados y que, en definitiva, están más claros como líneas de trabajo, tanto dentro de la Secretaría de la Mujer, como dentro del sindicato en general.

No obstante, unas breves pinceladas al respecto:

La Secretaría de la Mujer está empeñada durante todo el año 87 en la defensa del derecho de las mujeres al trabajo sin discriminaciones. Esta campaña se está llevando a cabo sobre dos ejes:

— Por una parte intentamos fomentar que haya una incorporación femenina masiva a las Oficinas de Empleo, para colocar las cifras de paro femenino en sus justas dimensiones y para que las mujeres se conviertan en un colectivo capaz de presión política.

— Por otra parte, queremos recoger 100.000 firmas para exigir la eliminación de normas discriminatorias y proteccionistas (OIT, Carta Social Europea) exigiendo al Gobierno que elabore en su lugar una ley que proteja exclusivamente las situaciones que puedan provocar riesgos durante el embarazo.

En consonancia con esto, las líneas de acción sindical a llevar a cabo en este terreno deben ser:

- a) Fomento incorporación laboral femenina.
- b) Denuncia sin cortapisas y defensa de las mujeres en cualquier caso de discriminación de acceso al empleo.
- c) Exigencia de medidas, en los planes de fomento nacional y local, que favorezcan la incorporación laboral de las mujeres.
- d) Control por parte de los comités de empresa de cualquier discriminación directa o indirecta en la promoción de la mujer o en los niveles salariales.
- e) Exigencia de medidas de acción positiva para favorecer la presencia de la mujer en todos los niveles de la vida laboral (véase Sentencia del Tribunal Supremo de EE.UU. al respecto).
- f) Defensa de los elementos de protección, exclusivamente en relación con la maternidad.
- g) Planteamiento sindical coherente con el hecho de que las responsabilidades familiares siempre deben ser compartidas.

ESTRUCTURA Y AUMENTO DE PARTICIPACION DE MUJERES

Con ser muy importantes las líneas de actuación señaladas antes, hay otro elemento que es fundamental y del que, en gran medida, depende lo anterior: hacer un cambio en toda la estructura sindical, de forma que la presencia de mujeres sea más paritaria a todos los niveles.

A la vez, hay que asegurar la existencia de la Secretaría de la Mujer en los órganos de dirección.

La Secretaría se constituiría en elemento motor del trabajo cara a las mujeres en el ámbito laboral.

La Secretaría debe funcionar con una *comisión* abierta donde estén las correspondientes Secretarías de la Mujer elegidas a niveles más bajos, y mujeres afiliadas interesadas en este campo de trabajo. Esta *comisión* sería el núcleo que avanzaría ideas, reflexiones, alternativas, campañas, etcétera, como de hecho ocurre hasta ahora.

Pero, además, la Secretaría de la Mujer deberá rea-

B

lizar reuniones más amplias con todas las mujeres sindicalistas, de órganos de dirección, etc., para explicar y conectar los planteamientos, campañas, etc., que se impulsen de cara a las mujeres.

Por último y a un tercer nivel, habría que hacer asambleas de delegadas de forma periódica, en las que se debatan e informen temas específicos: salud, agresiones, reciclaje profesional, etcétera.

Estos tres niveles, más la correspondiente participación en los órganos de dirección, permitirían aumentar las bases sobre las que operar para cambiar la actitud del sindicato.

2.5.3. LA JUVENTUD Y LA POLITICA SINDICAL DE CC.OO.

2.5.3.1. Desempleo juvenil

La tasa de paro entre los jóvenes está alcanzando dimensiones de una gran envergadura. El 48 por 100 de los jóvenes en edad de trabajar están en paro y son algo más del 50 por 100 sobre el conjunto de parados.

Casi el 70 por 100 de los jóvenes desempleados están en búsqueda de su primer empleo, y por tanto sin percibir un subsidio de paro al no haber trabajado los seis meses necesarios.

2.5.3.2. Precariedad en el empleo

Los jóvenes que acceden al mercado de trabajo lo hacen en condiciones de temporalidad, precariedad, inseguridad absoluta. Al tiempo que no existe un riguroso cumplimiento de la legalidad vigente.

Se utiliza el fenómeno del desempleo juvenil para reducir conquistas conseguidas por los trabajadores. Lo más significativo en este apartado puede ser el intento de reducción o eliminación del SMI de los jóvenes, con la idea de que *esta es una barrera para el ingreso de los jóvenes al trabajo*.

Los contratos de formación y prácticas son utilizados para todo, menos para los objetivos teóricos por los que fueron creados.

Otro tanto podemos decir del escaso cumplimiento de la legalidad laboral vigente.

* Discriminación por la edad.

* Trabajos prohibidos por el ET para los menores de dieciocho años.

* Consecución de mayores categorías, etcétera.

Especialmente grave es el caso de colectivos de jóvenes que se ven en condiciones de trabajo sumergido: mensajeros, encuestadores, etc., es decir, en la más absoluta de las ilegalidades.

2.5.3.3. Los jóvenes se movilizan

Es destacable que ante los problemas que afectan al colectivo juvenil se están generando, en los últimos tiempos, movilizaciones encaminadas a sensibilizar a la opinión pública por un lado y por otro, a exigir soluciones de los organismos correspondientes. Podemos afirmar que se está quebrando la dinámica impuesta en los años de transición, *del pasotismo*.

Lo más llamativo ha sido el movimiento estudiantil, pero otros grupos de jóvenes (mensajeros, jóvenes desempleados...) vienen movilizándose con continuidad en los últimos meses. Posiblemente estas movilizacio-

nes pasen inadvertidas ya que no tienen la masividad de las de los estudiantes.

Son movimientos dispersos que nacen de situaciones muy concretas pero que todas están ligadas a la falta de perspectiva de futuro y deberían ser particularmente importantes para el movimiento sindical.

2.5.3.4. El problema juvenil y el sindicato

Es necesario reafirmarse en algo que algunas veces olvidamos: *no podemos sacar el tema juventud del contexto general; ni habrá alternativa global sin contemplar lo específico de juventud.*

En los últimos tiempos se detecta un progresivo alejamiento de la juventud respecto a los sindicatos, en cuanto a la participación activa. Ello no quiere decir que no se hayan dado pasos importantes de relación entre movimientos de jóvenes y CC.OO., pero ésta es una relación de colaboración y ayuda.

El trabajo de juventud debe ir encaminado hacia cinco ejes de actuación:

* El aspecto más estrictamente sindical. Coordinándose con la Secretaría de Acción Sindical y Empleo, buscando respuestas y alternativas a los jóvenes trabajadores y desempleados a través de la negociación colectiva, organización parados, etcétera.

* En lo referente a la Formación hay un objetivo prioritario que ha de ser puesto en marcha por CC.OO.: cómo vinculamos a los jóvenes que puedan pasar por los cursos del Plan FIP al sindicato. En un primer lugar tendríamos que comenzar por los cursos que nosotros impartimos. Esto es posible si mantenemos una relación de constante información sobre actividades que realizamos, al tiempo que estudiamos la posibilidad de realizar actividades extra-formativas con estos jóvenes.

* Otro de los puntos que tiene una vital importancia de cara al tratamiento de los problemas de la juventud es el de la información sobre la situación laboral, empleo etcétera.

* No podemos perder de vista nuestra vinculación al trabajo del movimiento juvenil a través de los Consejos de Juventud, intentando incidir con nuestros planteamientos.

* La relación con otros departamentos de juventud a nivel internacional es otro frente que no podemos abandonar.

Estos grandes ejes de actuación han de tener en un primer momento una vinculación con:

- Los jóvenes delegados de CC.OO.
- Los jóvenes que participan en los cursos del Plan FIP.
- Los jóvenes que estudian en los centros de FP.

2.5.3.5. Por la extensión de las Secretarías de la Juventud

Nuestra propuesta, teniendo en cuenta todo lo anterior, sería la de avanzar en la creación de Secretarías de la Juventud. Dependiendo de ellas y empezando por la Confederación, se crearía un Departamento de Juventud.

En función de los ejes de actuación, dicho departamento se estructuraría por áreas de trabajo. Se reglamentaría su funcionamiento a partir de las Jornadas de Juventud, tras su sancionamiento orgánico. Se garantizará la más estrecha coordinación con las Secretarías de Acción Sindical y Empleo.

En cualquier caso, si en verdad queremos llegar a la juventud, debemos tener en cuenta la realidad de ésta profundizando en el debate, tenemos que quebrar una realidad que hace que la sociedad, instituciones y los propios sindicatos no prioricen los problemas de los jóvenes.

2.6. POLITICA SINDICAL INTERNACIONAL

2.6.1. EL CARACTER INTERNACIONALISTA DE CC.OO.

Los problemas y necesidades que se desprenden del cuadro de la situación internacional, en un momento y en un mundo donde la acción del imperialismo, de las multinacionales, de las grandes patronales, de la crisis internacional del capitalismo, de la realidad de los países socialistas, de sus propuestas de paz con la URSS al frente, deben estar en primer plano de las inquietudes del movimiento sindical de clase. La posibilidad de frenar la carrera armamentista y avanzar en la destrucción de todas las armas atómicas antes de finalizar el siglo; el problema dramático de la deuda externa de los países no desarrollados, la situación de fascismo o dictadura que padecen aún tantos pueblos en el mundo, el problema del hambre, la miseria, la desocupación, el analfabetismo, la muerte de millones de niños, la falta de viviendas y escuelas, merecen la máxima atención de CC.OO. Todo el cuadro internacional nos obliga primero a no despreciar, por una malentendida necesidad de sindicalizar CC.OO., el análisis del marco internacional y, segundo, a tener más relaciones internacionales y una práctica internacionalista referidas a nuestro ámbito cercano, Europa, el Mediterráneo, pero también más allá, referidas al conjunto de la situación internacional.

En el mundo las cosas cambian. El imperialismo norteamericano retrocede por la lucha de los pueblos y por la política de paz y de progreso del campo socialista. La necesidad de un *Nuevo Orden Económico Internacional* se hace más patente si cabe a partir del problema de la Deuda Externa. Las multinacionales avanzan su poderío, lo que pone en primer término la necesidad de coordinar más la acción de los sindicatos de estas empresas, con fórmulas reguladas, ágiles y unitarias de articulación de la acción sindical en defensa de los intereses comunes de los trabajadores de las mismas.

En este cuadro, en las relaciones internacionales de la Confederación Sindical de CC.OO. pasan por:

1. La superación de la división sindical internacional en base a propiciar intercambios, encuentros, debates, diálogos a todos los niveles. La unidad sindical es un «objetivo» de carácter nacional e internacional.
2. Reafirmar nuestra vocación europea manteniendo la petición de entrada en la Confederación Europea de Sindicatos (CES), siendo nuestro ingreso la piedra de toque de la existencia de un marco auténticamente representativo y unitario a nivel europeo occidental.
3. Intensificar las buenas relaciones con los sindicatos de la FSM, que se verán favorecidas tras los debates y reflexiones de su último Congreso.
4. Colaborar especialmente con los sindicatos de los países no alineados y del Tercer Mundo.
5. Continuar haciendo con más fuerza y amplitud, de la solidaridad internacional, una práctica de la actividad sindical de CC.OO.

A

En este sentido, priorizar la solidaridad con Chile y Paraguay, así como el apoyo a los sindicatos de Nicaragua y Cuba y en general a los objetivos de lucha contra la deuda externa y en exigencia de un Nuevo Orden Económico Internacional.

Solidaridad y coordinación con las luchas comunes de los trabajadores portugueses, italianos, franceses, alemanes, ingleses, griegos, etcétera, que en nuestro entorno más cercano luchan en defensa de sus intereses y de sus derechos sindicales, frente a la política neoliberal, a los ataques del poder de los sindicatos y al desmantelamiento de los mecanismos de protección sindical.

2.6.2. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN EL AMBITO COMUNITARIO

2.6.2.1. Movilizaciones y división sindical

Durante los últimos años, Europa Occidental vive un importante proceso de movilizaciones de trabajadores en la defensa del empleo y la mejora de las condiciones de los puestos de trabajo, mostrando la fuerte tradición, organización y cultura del movimiento sindical europeo. A ello se ha sumado una importante movilización del conjunto de los ciudadanos en la lucha por la paz y el desarme.

Este proceso, sin embargo, ha estado marcado por una división sindical. Un factor que explica, en parte sustancial, la hegemonía de las políticas neoliberales y de subordinación respecto a EE.UU. en gran parte de los países comunitarios.

En el primer año de integración de nuestro país en la CEE, también el signo de la división ha estado presente, con la continuación del bloqueo de nuestro ingreso en la Confederación Europea de Sindicatos, por el veto de la UGT y de ELA-STV, y el apoyo a esta postura de la DGB alemana.

Este hecho, y la ausencia de una respuesta coordinada a las políticas neoliberales y al creciente poder de las empresas transnacionales, marcan la propia debilidad de la acción sindical en el ámbito comunitario.

La convicción de que el proceso de internacionalización que vivimos, el desarrollo actual de las fuerzas productivas y las propias formas de organización del capital hacen inviables, en términos de progreso social, la definición de una acción sindical limitada al ámbito nacional, y de carácter proteccionista, frente al exterior, mantiene vigente nuestra decisión de ingresar en la CES.

Política internacional defendida por nuestra Confederación desde su primer Congreso, que señala la unidad sindical a nivel internacional, como base para luchar contra el proceso de concentración del poder del capital monopolista, de las formas de dominación y de desigualdad social que conlleva hoy, y las políticas neoliberales, y las prácticas antisindicales en que se expresa.

2.6.2.2. Participación sindical en la CEE

La incorporación de nuestro país a la CEE ha permitido, mediante nuestra participación en el Comité Económico y Social, una cierta mejora en el conocimiento de la situación comunitaria y un contacto más fluido con otros sindicatos. Sin embargo, sigue todavía bloqueada nuestra participación en comisiones sectoriales de la CEE, en las que la participación sindical depende de la CES.

B

Con carácter más general, tampoco tenemos presencia en el denominado «espacio social europeo», en el que se intenta abrir un marco de negociación laboral en el ámbito comunitario (negociación colectiva, nuevas tecnologías...). La presencia exclusiva de la CES supone, de hecho, la marginación de sindicatos representativos de países comunitarios y una grave limitación y debilidad en la defensa de los intereses de los trabajadores.

A ello se ha sumado la política sectaria y partidista del Gobierno en la designación de representantes sindicales en comisiones tripartitas (Formación Profesional, Fondo Social Europeo, libre circulación, etcétera), en las que se intenta infravalorar la representatividad real de la CS de CC.OO., y que ha llevado a la exclusión de nuestro sindicato de la Comisión del Fondo Social Europeo.

Junto a estos factores negativos sería necesario realizar una reflexión autocrítica sobre la insuficiencia del esfuerzo realizado en los distintos niveles del sindicato —en términos de coordinación y de medios—, para seguir adecuadamente el proceso de integración y presionar en la resolución de los problemas planteados.

Es una contradicción que mientras reconocemos la importancia y el carácter histórico de la adhesión a la CEE, no hemos adecuado nuestros medios, ni nuestros debates, a esta nueva realidad.

2.6.3. UNIDAD SINDICAL Y PROYECTO EUROPEO DE DESARROLLO SOCIAL

El análisis de la situación actual de capitalismo hace necesario proyectar en el ámbito internacional el sentido de nuestras reivindicaciones, la exigencia de una política de empleo y de protección social, frente a las políticas neoliberales.

El desarrollo de una política comunitaria, no supeditada a los intereses USA, que se enfrente a las tendencias belicistas y de nuevas formas de dominación sobre los países del Tercer Mundo, pasa por la coordinación de políticas de los países comunitarios, junto con más estrechas relaciones de cooperación con otros países europeos, incluidos los países socialistas y de áreas menos industrializadas.

Un objetivo que exige modificar profundamente los planteamientos de la actual política comunitaria y coordinar la acción de los sindicatos en la defensa común de una política de progreso social.

A nivel general, es necesario defender una política de generación de empleo, basada en la definición de una política industrial y de servicios, que unifique los fondos actualmente existentes, y potencie el desarrollo de una red común de transportes y comunicaciones.

Una opción de estas características exige una reforma en profundidad de la Política Agraria Común, hoy centrada en la defensa de las grandes explotaciones dedicadas a cultivo de productos «nórdicos», y de las formas de financiación del presupuesto comunitario.

Desde una perspectiva sindical, la inexistencia de una política laboral comunitaria es muestra evidente de las limitaciones que plantea la actual división sindical, y del carácter básicamente conservador que ha dirigido la acción de la CEE y el rechazo de los gobiernos nacionales a potenciar una armonización y mejora de las condiciones laborales.

Frente a esta subordinación de la política laboral, es necesario defender, mancomunadamente con el resto de los trabajadores europeos, una política dirigida a la generación de empleo y a frenar la creciente fragmenta-

ción laboral y desigualdad social que vivimos hoy. Partiendo del reconocimiento de las diferencias que hoy existen entre países, y la forma en que la competencia de capitales utiliza estas desigualdades, defendemos una mejora y mayor igualdad de las condiciones de vida y de trabajo a nivel europeo, en coherencia con una forma de desarrollo no imperialista, articulada a través de:

1. Mayor participación de los trabajadores en las relaciones laborales.

* Desarrollo de la democracia industrial y de los derechos sindicales y laborales. Desbloqueo del proyecto de Directiva sobre información y consulta de los trabajadores en las grandes empresas.

* Eliminación de las discriminaciones en la participación sindical en la CEE y de la política antisindical de los gobiernos de algunos países comunitarios.

* Desarrollo de una verdadera organización sindical unitaria, a nivel europeo, en el seno de la CES.

2. Desarrollo de una política comunitaria sobre contratación laboral y condiciones de trabajo.

* Frente a la ofensiva patronal de flexibilización y desregulación del mercado de trabajo debería potenciarse una política que garantice unas condiciones laborales mínimas, en términos de contratación, jornada y descansos e igualdad de derechos.

* Establecimiento de acuerdos sindicales sobre elementos comunes de las plataformas de negociación colectiva, a nivel general, sectorial y de empresa. Defensa de las 35 horas de jornada semanal.

* Potenciación de un sistema comunitario de oficinas de colocaciones, base necesaria de la libertad de circulación de trabajadores, que supera el papel residual del actual Sistema de Ofertas y Demandas de Empleo (SEDOC).

* Definición de una Política de Formación Profesional Ocupacional de carácter comunitario, que integrara los recursos existentes a tal fin, con la definición de profesiones acordes con las necesidades de los países y las estructuras pedagógicas básicas para su desarrollo.

3. Desarrollo de una política comunitaria de protección laboral y social.

* Establecimiento de unos niveles básicos de protección al desempleo, comunes a todos los países, financiado solidariamente.

* Armonización progresiva de los sistemas de Seguridad Social, que permitiera hacer realidad la libre circulación de los trabajadores.

2.7. ACCION SOCIO-POLITICA

Las necesidades que nos plantea el mundo de hoy hacen que CC.OO., por su tradición e historia, por el contexto socio-político en que operamos y por el mismo carácter definitorio como sindicato, debamos intervenir en una serie de grandes problemas —viejos y nuevos—, que están generando en torno a su resolución movimientos de carácter popular y progresista y ante los cuales se debe producir la decidida acción de los trabajadores y de sus sindicatos.

Nos referimos, en primer lugar, a los problemas de la paz; también a los ecológicos y del medio ambiente; a los de la vivienda, salud, transporte y consumo; a aquellos que sufren los estudiantes; a la defensa de los derechos fundamentales, etcétera.

El sindicato, a partir de su propia naturaleza y especificidad, debe abordar estos problemas con fuerza creciente. Para tratarlos con la máxima eficacia es fundamental también establecer relaciones regulares de cola-

boración con los movimientos y asociaciones que se organizan alrededor de estos objetivos.

La acción sociopolítica del sindicato debe estructurarse desde los centros de trabajo y los sindicatos provinciales pasando por las Uniones Territoriales, Federaciones de rama y la Confederación en su conjunto.

En el tema de la paz, el sindicato debe estar en primera línea, con las iniciativas, la organización y la relación unitaria con el movimiento pacifista necesarios, partiendo del principio de la defensa de la paz, la neutralidad, la soberanía y la desnuclearización.

La estrategia de la guerra y, por tanto, de la carrera armamentista, los bloques militares, las bases extranjeras, y del arma nuclear, aparte de deleznable, es incompatible con la causa del progreso y de la paz, y, por tanto, de la defensa material e inmediata de los intereses de la clase trabajadora. El aumento del gasto militar (un billón de dólares en el mundo y más de un billón de pesetas/año en España) va contra la posibilidad de crear un nuevo orden económico internacional más justo, y contra la creación de empleo, de mejora de la protección social y de las condiciones de trabajo, de ahí la necesidad de su reducción.

En cuestiones como la reconversión de la industria militar en civil es fundamental el papel de las Federaciones estatales correspondientes para elaborar alternativas viables que salvaguarden el empleo y las condiciones de vida.

En la demanda y elaboración de políticas de mejora y racionalización del sistema educativo, de la asistencia sanitaria, los transportes públicos, de viviendas sociales, la Confederación en su conjunto y a través de las Federaciones correspondientes en colaboración con los territorios, debe desarrollar una acción sindical coordinada especialmente en torno a la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado y con la realización de campañas específicas.

La mejora de la calidad de vida de los trabajadores y del conjunto de la población exige la conservación del medio ambiente, que pasa por un modelo de desarrollo planificado donde haya una mayor capacidad de control y decisión de los sindicatos sobre el qué, el cómo, el para qué y a costa de qué se produce.

Al tiempo que se defiende el empleo, es necesaria la lucha decidida contra la contaminación industrial y la degradación ambiental, siendo especialmente importante el papel de las organizaciones territoriales del sindicato.

Hay derechos fundamentales de los trabajadores, como tales y como ciudadanos, cuya firme defensa debe ser un objetivo permanente para el sindicato. Así, el derecho a la vida y a la salud frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; el derecho al trabajo y a la estabilidad en él, y contra toda discriminación; los plenos derechos sindicales y de participación dentro de las empresas y la defensa frente a las prácticas antisindicales; la no discriminación ideológica, sindical o sexista; el derecho a la intimidad y a la vida privada del trabajador, etcétera.

LA HUELGA GENERAL COMO INSTRUMENTO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES

La HUELGA GENERAL ha sido históricamente un instrumento de acción sindical utilizado por los trabajadores españoles, de la misma forma que lo ha hecho la clase obrera del mundo entero. Se han dado múltiples variantes en sus formas de convocatoria y desarrollo, en sus contenidos y objetivos concretos, pero ha su-

A

puesto en todos los casos la acción huelguística generalizada, con elevado grado de paralización de los principales centros de producción y de los servicios, del funcionamiento social colectivo en definitiva.

En nuestra historia reciente hemos tenido diversas experiencias con características de huelga general, con paralización de localidades, zonas y comarcas enteras; en general, como expresión solidaria con la lucha de los trabajadores de una o varias empresas, en torno a planes de reconversión y otras experiencias de lucha contra el paro, o de negociación colectiva. Y como HG planteada a nivel de todo el Estado, la del 20-J contra la Ley de Pensiones y la política económica del Gobierno del PSOE, que tan amplia respuesta suscitó.

Toda HG de la clase trabajadora tiene indudablemente una dimensión política. En primer lugar, independientemente incluso de su contenido, por su repercusión en la política general al exponer de forma activa la voluntad de un colectivo social de tanta importancia en la vida del país como es la clase trabajadora. Es en definitiva la HG un instrumento de presión —y, por tanto, de negociación— directa o indirecta sobre las instituciones, aunque en ocasiones su filo reivindicativo pueda estar esencialmente orientado hacia la patronal. Y puede también tener significación política, con toda legitimidad, por el carácter de sus propios objetivos. Nuestro ordenamiento jurídico prevé la negociación o consulta con los colectivos sociales en torno a temas legislativos o de actuación política general que les interese o afecte. Y una forma de expresión de todo sector social es la legítima acción social colectiva, una de cuyas formas es la huelga, huelga general en este caso, con lo que comporta en cuanto a la extensión de la acción al mayor número de empresas y sectores, y a la sensibilización de la opinión pública, mediante piquetes informativos y manifestaciones masivas.

En la HG convocada sindicalmente es esencial que el proceso de elaboración de sus contenidos y objetivos y de maduración hasta decidirla se desarrolle a través de las formas de organización de los trabajadores como clase, como colectivo social, no en tanto que adscritos a una u otra ideología o proyecto político. No es por ello la HG sindical consecuencia de una estrategia política a largo plazo, sino el resultado de la sensibilidad colectiva que en un momento determinado tiene la clase obrera. Sensibilidad colectiva a la que evidentemente habrán contribuido los diversos proyectos estratégicos de los que participan los núcleos más avanzados de la clase trabajadora y su capacidad para conectar con los problemas del momento. Esta es precisamente la razón por la que, aun cuando un sistema social radicalmente injusto, como es el capitalista, puede dar motivos en cualquier momento para convocar una HG, ésta sólo podrá ser una correcta propuesta sindical cuando conecte con un clima social en el que las diversas formas de movilización que se estén ya produciendo expresen no sólo un elevado nivel de movilización de los trabajadores, sino que destaquen también objetivos concretos que no pueden resolverse empresa por empresa o sectorialmente.

En períodos históricos como el actual, de crisis de modelos de sociedad, de crisis de modelos de desarrollo económico, de crisis ideológica y cultural, de recurso a los más viejos y reaccionarios tics del sistema de relaciones sociales capitalista, la HG puede ser un importante y necesario instrumento de acción sindical al que un sindicato de clase no puede renunciar. Su importancia exige una inteligente y madura utilización, sabiendo aplicar al nivel estatal y del conjunto de la clase en que se sitúa los mismos criterios de capacidades dirigente que

B

estamos utilizando tan frecuentemente en la práctica sindical diaria de empresa, con sus conocidos instrumentos de propuesta y explicación de los objetivos reivindicativos, para que sean asumidos con la mayor claridad y amplitud por los trabajadores.

2.8. LA UNIDAD DE ACCION

La división sindical en España ha revestido características especialmente graves desde finales de la dictadura y principios de la transición. Los mayores obstáculos para la unidad han tenido su origen en instancias sindicales y políticas superpuestas al movimiento sindical español.

Así, a la iniciativa de CC.OO. de conseguir mediante un Congreso Sindical Constituyente una sola central sindical de clase, pluralista, democrática e independiente, se opusieron con más virulencia la CIOLS en el plano internacional, la cúpula del PSOE y las fuerzas reformadoras del régimen anterior, que los otros sindicatos de nuestro país. Mientras los sindicatos fuimos capaces de constituir la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS), la CIOLS, llegando a destacar a algunos de sus delegados más «especializados», intervino para romperla con métodos y planteamientos similares a los empleados en otros países europeos treinta años antes, en plena «guerra fría». Los «reformistas» del post-franquismo se adelantaron a legalizar de hecho el Congreso de UGT del 76, dispensándole un trato de favor respecto de CC.OO. La dirección del PSOE desplegó una intensa campaña política e ideológica entre su militancia y la de UGT en favor de la división sindical camuflada con el discurso de la «libertad de sindicación».

El Congreso Sindical Constituyente y la unidad orgánica fue y sigue siendo un objetivo tal vez excesivamente voluntarioso y hasta un tanto utópico por razones históricas, por el peso de una tradición del movimiento sindical español, históricamente polarizado en torno a corrientes ideológicas que dificulta el pleno desarrollo del sindicalismo de nuevo tipo preconizado por CC.OO., superador de aquella división entre sindicalismo socialista y anarquista de otro tiempo. Paradójicamente, quienes más recurren a equívocos conceptos como el de la «modernización» del sindicalismo son quienes más se empeñan en la actualidad en reproducir el esquema de los años treinta, etiquetando de «comunista» a CC.OO. en contraposición a UGT, sindicato socialista.

Pero aun reconociendo que la unidad orgánica no podrá ser un objetivo a corto plazo y que no podrá serlo tampoco en muchos años, la carencia de unidad en la acción no se explica más que por la fuerte incidencia sobre el movimiento sobre el movimiento sindical en su conjunto del contexto político y la forma en que se ha hecho la transición democrática, y por los excesivos condicionamientos que se han ejercido desde fuera y desde dentro de nuestro país sobre la UGT, limitando seriamente su autonomía.

La división sindical en España ha estado marcada por diferencias y por contradicciones entre los sindicatos sobre cuestiones tan básicas como la que señalábamos más arriba de la acción sindical en la empresa o por la práctica frecuente de firmas unilaterales de convenios y Acuerdos Generales sin eficacia general, o la convocatoria por separado del 1.º de Mayo en los últimos cuatro años. Un grado de división que habría que remontarse bastantes años atrás para encontrar precedentes en otros países europeos con pluralidad sindical, en los

que se lograron hace tiempo acuerdos o bases comunes en los temas más elementales de la contratación colectiva, de la organización en la empresa, etcétera. Las diferencias entre modelos sindicales, incluso la competitividad entre sindicatos se manifiestan en la práctica y enfoques sindicales ante los problemas concretos de los trabajadores o ante cuestiones socio-económicas de carácter general. Es decir, superaron una fase inicial de configuración del mapa sindical en sus respectivos países y de un marco básico común de acción sindical, lo que no impide en absoluto el contraste, el debate y la diferencia nítida entre las distintas concepciones sindicales.

Los sindicatos representativos en nuestro país, también tenemos que ponerle punto final a la transición. Las últimas elecciones sindicales han servido entre otras cosas para conformar un espectro sindical con dos grandes centrales, CC.OO. y UGT, muy equiparadas en representatividad, a gran distancia de un conjunto tan diverso como escaso en implantación, y por «no afiliados» en baja, a los que por cierto habría que prestar una mayor atención para su incorporación a los sindicatos. Así pues, CC.OO. y UGT no pueden obviar esta realidad ni obviarse entre sí a la hora de trazar sus pautas de acción sindical, ni en sus análisis respectivos. La ausencia de la unidad de acción no impedirá que en ocasiones se tomen decisiones de lucha o negociación por separado, pero incluso en estos casos, la realidad sindical española nos impone a una y otra central sindical tener muy en cuenta esa falta de unidad puntual como dato ineludible en el análisis, valoración y alcance de las actitudes e iniciativas a adoptar.

La experiencia de cinco años de Gobierno del PSOE también demuestran que la autonomía, la independencia sindical es una condición necesaria de la unidad y a su vez, de la eficacia en la defensa de los intereses de los trabajadores, como se ha comprobado durante la negociación colectiva de 1987. La mayor diferenciación de la política económica del Gobierno ha permitido mayor unidad entre UGT y CC.OO. y mejores resultados para los trabajadores.

En España tenemos una de las tasas de afiliación sindical más bajas de Europa. Las causas han sido descritas y analizadas en anteriores Congresos y en multitud de debates dentro y fuera del movimiento sindical.

Pero además de tener una baja afiliación, es todavía difícil saber con exactitud el número de afiliados existentes en nuestro país. Hay tal disparidad de estudios y apreciaciones que sitúan la afiliación entre un 9 y un 18 por 100. Este «desconocimiento» no es fruto solamente del oscurantismo con que se facilitan los datos de afiliación por los sindicatos. La escasa dotación de medios de los sindicatos y sobre todo la frágil democracia de las relaciones laborales, han impedido sistemas más racionales en la recogida de cotizaciones. Las enormes dificultades para proceder a la generalización del descuento en nómina de las cuotas sindicales, revelan la persistencia de los empresarios en poner trabas de todo tipo a este mecanismo de cotización, pero además sigue habiendo resistencia de los propios trabajadores a emplearlo, ya que temen algún tipo de represalia patronal al conocerse su condición de afiliados.

En definitiva, por razones de todo tipo, por las enseñanzas que se desprenden de estos diez años de libertad sindical y por el interés común en desarrollar la democracia en lo social, en el desarrollo de los derechos sindicales, en el fortalecimiento de los sindicatos, se impone avanzar en la unidad de acción. La CS de CC.OO. reitera su plena disposición a impulsar un camino de relaciones sistemáticas con UGT para abordar conjunta-

mente cuantas cuestiones se consideren oportunas por ambos sindicatos en orden a superar dificultades del pasado y todas aquellas que permitan en un frente común, reforzar el sindicalismo de clase y democrático.

En esta dirección, la CS de CC.OO. consideraría de gran utilidad establecer un foro de encuentro y debate entre CC.OO. y UGT en principio, y abierto a la participación de otros sindicatos. A partir de organismos de los sindicatos como las respectivas Fundaciones, se podría constituir un *Círculo de Estudios y Debates Sindicales* que con objetivos fundamentalmente de investigación, análisis y debates desde la plena autonomía de cada organización serviría para enriquecer la cultura del movimiento sindical español y para disponer de un instrumento necesario para contrarrestar la ofensiva ideológica de la derecha económica y política contra los sindicatos.

2.9. LA DEMOCRACIA SINDICAL

La democracia de base en el funcionamiento de los sindicatos en sus relaciones con los trabajadores es un factor esencial de unidad y fortalecimiento del movimiento sindical. Problemas y diferencias entre los sindicatos ante cuestiones que afectan decisivamente a los trabajadores, encuentran vías de solución y de síntesis desplegando la máxima democracia y participación de los trabajadores, que no pueden alcanzarse con esquemas de funcionamiento que limitan la toma de decisiones a las cúpulas sindicales. Limitar la democracia sindical, es el primer paso hacia el alejamiento de los trabajadores, el debilitamiento sindical en la base y hacia la burocratización.

La Confederación Sindical de CC.OO. se define como un sindicato democrático, participativo y asambleario y por tanto entiende la democracia sindical, en un sentido amplio, como un objetivo a conquistar cotidianamente en los centros de trabajo, en los sindicatos, uniones, federaciones, a partir de todos aquellos mecanismos que fomenten la participación de los trabajadores y la consulta más amplia para las tomas de decisiones en todo aquello que les afecta sindicalmente.

La ASAMBLEA es la forma más elevada de democracia obrera y el instrumento básico de la democracia sindical. Sin ella es imposible articular un sindicato de los trabajadores y no un sindicato para los trabajadores como pretende el modelo burocrático del sindicalismo de gestión.

La Asamblea representativa, como centro de debate y decisión, debe ser un elemento irrenunciable en la acción sindical a nivel de centro de trabajo y empresa, pero también a nivel de rama, sector o territorio, a partir de los delegados de personal y miembros de comités.

Los DELEGADOS de personal y miembros de Comités son, en sí mismos, un elemento de democracia sindical. Por el carácter universal de su elección y por el papel de nexo vivo que juegan entre los trabajadores y el sindicato.

Todo ello nos lleva a situar la práctica de la CONSULTA como un elemento clave, hoy y en el futuro, para la verdadera democratización de la práctica sindical en nuestro país.

Consulta ante los grandes temas en los momentos puntuales necesarios, sobre todo en la negociación colectiva. Antes de iniciarla, con la plataforma, durante y al final —en este caso con las votaciones o referendums impulsados por los Comités y Sindicatos—; también en otro tipo de trabajo, etcétera.

Consulta que para CC.OO. debe tener, como criterio general, un carácter vinculante sobre el tema con-

A

sultado (sabiendo que no todo debe someterse a consulta, como es el caso de cuestiones que en su planteamiento implicasen la posibilidad de imposiciones de un colectivo sobre otro y dividan a los trabajadores de una empresa o sector).

Podríamos sintetizar diciendo que, aún partiendo de que el sindicato y sus órganos de dirección son quienes

B

- tienen la responsabilidad final sobre las decisiones a tomar como sindicato, éste no puede dejar de considerar
- la consulta a los trabajadores, a los delegados o a la estructura como algo vinculante sindicalmente a la hora
- de tomar esta determinación y que es antidemocrático
- y antiparticipativo hacer lo contrario de lo que expresa
- la voluntad de los consultados.

3. POLITICA ORGANIZATIVA

3.1. SITUACION SINDICAL

En los últimos años, el movimiento sindical ha vivido en una situación difícil, a veces contradictoria. De la ralentización anterior en el desarrollo democrático de las relaciones laborales y la limitación de hecho del papel de los sindicatos en lo institucional y en su poder contractual, se ha pasado en este período a obstaculizar el avance del sindicalismo de clase desde posiciones doctrinarias. La ofensiva ideológica de la derecha económica y política contra los sindicatos, las teorizaciones más reaccionarias cuestionando su presente y vaticinando su desaparición en el futuro han sido alentadas desde el poder político. La política gubernamental en materia de empleo, de estímulo a la flexibilización del mercado de trabajo; la degradación de la participación institucional; el fomento de la división, y las prácticas discriminatorias en relación a los sindicatos, son la materialización política de orientaciones ideológicas anti-sindicales.

La represión en sentido estricto, del sindicalismo de clase, con el procesamiento, sin precedentes en el período democrático, de cientos de sindicalistas; con drásticas limitaciones al derecho de huelga y el abusivo tratamiento de los conflictos laborales como si de problemas de orden público se tratase, se han combinado simultáneamente con desarrollos legislativos como la LOLS tendentes a favorecer el modelo sindical de UGT, con las injerencias en las elecciones sindicales y con el descarado reparto del patrimonio sindical. Diríase que se ha pretendido reducir a unos, a quienes como CC.OO. se han opuesto resueltamente a la política económico-social del Gobierno y la gran patronal, e integrar a otros con un trato de favor.

Aun constatando el retroceso sindical en el terreno institucional, el balance final demuestra que no han conseguido sus objetivos.

Los resultados de CC.OO. en las elecciones sindicales, el incremento de las movilizaciones de los trabajadores y su extensión a otros colectivos sociales, la recuperación de la unidad de acción durante la negociación colectiva de 1987 entre CC.OO. y UGT, las posiciones de este sindicato en relación al Gobierno y su política económica, son síntomas alentadores cara al futuro. No obstante, dentro de un panorama todavía preocupante que exige una reacción decidida del movimiento sindical para transformar en fuerza afiliada su capacidad representativa y movilizadora.

3.1.1. ELECCIONES SINDICALES 1986

El análisis elaborado por el Secretariado Confederal junto con los realizados por las organizaciones territoriales y federales deben considerarse como materiales anexos en cada congreso y utilizarse para la adopción de medidas concretas que mejoren nuestro trabajo sindical y la organización en cada ámbito.

En estas líneas, sin reproducir todo aquel análisis, pero basándonos en él, vamos a hacer algunas consideraciones y propuestas.

En el contexto descrito anteriormente de ataque ideológico y político contra el sindicalismo de clase, las elecciones sindicales de 1986 han representado un triunfo de los sindicatos y los trabajadores. Entre CC.OO. y UGT totalizan el 75 por 100 de los delegados elegidos. La participación de los trabajadores (3.404.199 han votado) ha aumentado considerablemente, un 14 por 100 sobre 1982. El número total de delegados también ha subido en 38.991. La renovación de los representantes de los trabajadores ha sido elevada (un 40 por 100 de los delegados aproximadamente son nuevos).

La CS de CC.OO. ha obtenido 14.000 delegados más que en las anteriores elecciones y victorias cualitativamente de enorme importancia en empresas y sectores estratégicos.

Estos resultados de CC.OO., pese a haber quedado en segundo lugar en el cómputo oficial del número de delegados (contabilidad desacreditada por las irregularidades y fraudes), merecen una valoración altamente positiva.

Han frustrado las pretensiones monopolizadoras en el campo sindical que el Gobierno PSOE ha perseguido en el orden político; se ha quebrado el empeño de la CEOE de erradicar de muchas empresas el sindicalismo que encarnan las Comisiones Obreras; han desvanecido la esperanza hegemónica de UGT, induciéndole a una reflexión y comportamiento sindical más unitario y a una mayor diferenciación respecto del Gobierno.

Para la propia CS de CC.OO., los resultados electorales son ante todo una buena base, de gran utilidad para abordar con entera confianza su futuro. Son de gran utilidad si lejos del triunfalismo, ya que son evidentes nuestras carencias, y sin derrotismo, que aún estaría menos justificado en situaciones de consolidación y avance como la actual, examinamos deficiencias y errores del pasado para acordar propuestas y cambios que las superen en la nueva etapa que se abre tras el IV Congreso Confederal.

3.1.2. COMITES-SECCIONES SINDICALES

El papel de los Comités y el de las Secciones sindicales ha centrado desde las primeras elecciones sindicales la diferencia de modelos sindicales entre UGT y CC.OO. Con la perspectiva que nos dan cuatro procesos electorales y casi diez años de práctica, deberíamos hacer un esfuerzo para ir superando esta diferencia básica del movimiento sindical.

Este largo período de confrontación en la práctica entre modelos sindicales arroja una primera conclusión a tener en cuenta por UGT: la fuerza del sindicato en la empresa no crece a costa de debilitar la representación unitaria de los trabajadores. Como tampoco se consolida el protagonismo sindical mermando la participación de los trabajadores.

La pugna por un mayor poder sindical no está entre Secciones sindicales y Comités de empresa, sino de ambas frente a patronales y gobiernos.

También en CC.OO. tenemos que asumir que limitar las funciones del sindicato en la empresa a tareas subsidiarias o auxiliares de los Comités de empresa, relativiza la utilidad de estar afiliado y en ocasiones puede estimular el neo-corporativismo de fábrica.

A

En resumen, la primera síntesis que CC.OO. se propone alcanzar, pasaría por admitir definitivamente consolidado el sistema de representación unitaria, de amplia participación en las empresas y volcar un mayor esfuerzo en la creación intensiva de secciones sindicales, más allá incluso de los límites establecidos en la LOLS, que jueguen un papel más nítido en las relaciones contractuales en el seno de la empresa.

La CS de CC.OO., al tiempo que revalida y subraya el principio de que en el marco de la empresa, el convenio colectivo que afecta a *todos* los trabajadores, sea negociado y suscrito por el Comité que representa a *todos* los trabajadores, considera que las secciones sindicales deben tener reconocidas y ejercer funciones de primer orden.

En este sentido, y además de lo recogido en la LOLS, como el derecho de los delegados sindicales a estar presentes en la negociación del convenio, proponemos:

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) Incorporación de delegados de las secciones sindicales a cuantas comisiones se creen en el seno del Comité (salud laboral, organización del trabajo, nuevas tecnologías, etcétera).

d) Control y supervisión de las secciones sindicales junto al Comité de empresa de la política de contrataciones, de sanciones individuales, expedientes colectivos, etcétera. En el acceso a la información sobre nuevas contrataciones y/o promoción profesional tendrán prioridad los afiliados a los sindicatos representativos. Ante sanciones individuales a trabajadores con afiliación sindical, exigir como requisito ineludible la información previa a la sección sindical en la que está encuadrado, sin la cual la sanción sería nula.

e) Prioridad de los afiliados en el cobro de haberes o indemnizaciones en casos de expedientes de crisis o cierres de empresas.

f) Recuperar la desgravación fiscal de la cuota sindical.

g) Prioridad a los afiliados en la tramitación de todas las prestaciones sociales de la Seguridad Social y del desempleo.

De las anteriores medidas, unas dependen tan sólo de los propios sindicatos, de mejorar su funcionamiento interno y los canales de información-participación de sus afiliados; otras sin embargo requerirán de leves modificaciones legislativas y mientras tanto a la conjunción de esfuerzos de los sindicatos para incluirlas como conquistas en los convenios colectivos junto con otras muchas que pudieran enriquecer y ampliar las funciones y prerrogativas de las secciones sindicales.

En resumen, es necesario dar por zanjada la competitividad entre secciones sindicales y comités, disputándose el exiguo campo de derechos sindicales existente en nuestro país, para encauzar el esfuerzo de todos en consolidar las cotas de unidad y participación alcanzadas y en ampliar el poder contractual de los sindicatos, en potenciar la afiliación en la empresa con nuevos estímulos positivos, nunca coactivos como algunos han sugerido en otros momentos. Sindicatos fuertes y comités representativos y unitarios o se entienden como objetivos complementarios en las estrategias sindicales o no conseguiremos ni lo uno ni lo otro.

B

3.1.3. REPRESENTATIVIDAD Y ESTRUCTURA PRODUCTIVA

El aumento de la representatividad no se corresponde plenamente con la distribución de trabajadores por tamaños de empresa, por sectores, ni por colegios electorales.

En las últimas elecciones se ha avanzado en la penetración en las pequeñas empresas, en el sector terciario y entre los Técnicos, Profesionales y Cuadros. Al menos indica que los sindicatos representativos no van contrarrente de la transformación que se está operando en el seno de las fuerzas productivas, pero estamos lejos todavía de sincronizar ambos procesos.

En lo que a las PYMES se refiere, el enfoque de los sindicatos es deficiente y estrecho de miras. Dada la enorme cantidad de pequeñas empresas y el elevadísimo número de delegados que pueden elegirse en ellas, se han convertido en el segmento propicio para dirimir la representatividad de los sindicatos en el cómputo general de delegados. Esta orientación ha primado claramente en la estrategia electoral de UGT en los comicios de 1986. Por nuestra parte, hay que reconocer que teorizando la supremacía cualitativa de la representatividad en la gran empresa, hemos acudido a las pequeñas a la defensiva, para contrarrestar las tácticas de UGT. En definitiva, la pequeña empresa ha ocupado la atención de los sindicatos en periodos electorales casi exclusivamente.

Ciertamente, las posibilidades de la acción sindical son muy limitadas en este tipo de empresas y mucho más, las formas tradicionales de huelga y movilización. Sin embargo, el empleo está concentrado en un 95 por 100 de empresas de menos de 250 trabajadores y la mayor parte en las de menos de 50 empleados.

La importancia económica y social de las pequeñas empresas tantas veces resaltada por los sindicatos, no va acompañada del valor sindical que les dispensamos.

Por razones de todo tipo hay que modificar radicalmente estos enfoques y formas de acceso del sindicato a la pequeña empresa.

— Porque son los trabajadores que más necesitan para la defensa de sus intereses del respaldo y la fuerza del sindicato que no pueden tener por ellos mismos en la empresa.

— Porque tienen un valor sindical real, si no la entendemos sólo como el potencial combativo autónomo de los trabajadores de una empresa, o como la capacidad de respuesta en momentos álgidos de tensión social.

Para incorporar a los trabajadores de estas pequeñas empresas a la trayectoria de lucha del movimiento sindical, habrá que empezar necesariamente por demostrarles solidaridad y apoyo, por *aportarles* algo útil y no limitarse a *pedirles* solamente un voto cada cuatro años.

La simple información de su convenio de rama es la manera más elemental de iniciar el contacto entre sindicato y trabajadores. Si además se les inserta en los procesos de negociación colectiva, muchos de estos trabajadores acabarán también contribuyendo con su participación activa a la lucha del sector. Tengamos en cuenta que posiblemente la atomización de la negociación colectiva y la proliferación de pactos de empresas a la que aludíamos en el capítulo correspondiente de este documento, se deba en parte a iniciativas patronales, que encontrándose con representación sindical y aprovechando la desconexión entre ésta y los sindicatos, han terminado a fin de cuentas por acomodar a su empresa las condiciones salariales y de trabajo al margen del convenio del sector. Paradójicamente, serían los patronos quienes habrían descubierto el «valor» de los

A

delegados antes que los propios sindicatos por quienes salieron elegidos.

— Por el potencial afiliativo. Una de las razones que determinan el desnivel tan acusado entre representatividad y afiliación, es precisamente que de los trabajadores de las PYMES, obtenemos el voto pero no su afiliación. Con el volumen de empleo concentrado en estas empresas, no lograremos aproximar afiliación a representatividad, si no mantenemos el contacto y el apoyo a estos trabajadores después de las elecciones.

— Por la limpieza de futuros procesos electorales. La mejor forma de prevenir irregularidades y fraudes es precisamente sistematizar la relación del sindicato con los trabajadores de la pequeña empresa y que no sean terreno de nadie en cada nueva contienda electoral.

Para esta tarea será imprescindible la más estrecha colaboración entre las estructuras de territorio y de rama, con el fin último de que los trabajadores de las pequeñas empresas que se vayan incorporando al sindicato lo hagan a través de la rama correspondiente fortaleciendo la estructura federal de CC.OO. A fin de asegurar sin más aplazamientos la dedicación a las pequeñas empresas, podría empezarse por aprovechar el trabajo, la experiencia e información acumuladas por los equipos de extensión de las elecciones sindicales. También se debe reconocer un cierto divorcio entre nuestros análisis acerca del mayor peso específico de los trabajadores de los servicios y nuestra práctica sindical y organizativa. En este caso, volcarse desde la Confederación en el impulso de todas las Federaciones del sector terciario, es decisivo no sólo por simples razones electorales, sino por el futuro del movimiento sindical organizado.

Sobre los TPC hay todo un apartado específico en las tesis del IV Congreso, al que nos remitimos para mejorar la sindicación de este colectivo.

3.1.4. POR UNA NUEVA REGULACION DE LAS ELECCIONES SINDICALES

La normativa que regula las elecciones sindicales es una de las causas desencadenantes de todo aquello que ensombrece los procesos de elección de los representantes de los trabajadores. Irregularidades, desproporción entre número de votos y delegados elegidos hasta el punto de darse, como ha sucedido en 1986, que CC.OO. obtuviera posiblemente alrededor de cien mil votos más que UGT y diez mil delegados menos; injerencias patronales y gubernamentales, etcétera., son fenómenos favorecidos por el entramado jurídico que rodea a las elecciones sindicales.

Es también un ejemplo claro de la consideración de segundo orden que se da en nuestro país a la democracia sindical respecto de la política. Una normativa que consagra la intervención de patronal y Gobierno con voz y voto en la determinación del mapa sindical y con más prerrogativas que los propios sindicatos, que por tanto no sólo dificulta la imparcialidad de las comisiones electorales sino que de hecho y por derecho las hace parciales, no resiste la más mínima comparación con las leyes que rigen los procesos electorales en la vida política.

De la experiencia de las cuatro elecciones sindicales realizadas, y especialmente de las últimas, se infiere la inaplazable obligación de reformar el marco jurídico.

La Constitución Española no establece categorías de distinto grado entre las diversas formas de participación ciudadana en la vida política, social y económica. Aun menos, subordina la defensa de los intereses de los trabajadores a instancias ajenas a los sindicatos.

Mantener el trato desigual y discriminatorio del pro-

B

ceso de elecciones sindicales es una rémora para el desarrollo integral de la democracia. Para los sindicatos es de todo punto inaceptable que se siga limitando su autonomía por la actual concepción tutelar e intervencionista de los poderes públicos.

De las graves anomalías y fraudes dieron buena prueba en su día los tribunales de justicia. Pero estos hechos no benefician a los sindicatos ni a los trabajadores. *De la controversia sindical de ayer hay que pasar al acuerdo por el interés común de dotar a las elecciones sindicales del rango que merecen, de la homologación democrática exigible, de la transparencia que clarifique sin ningún género de dudas el sentir de los trabajadores, que rentabilice plenamente y dignifique el enorme esfuerzo de los sindicatos y de miles de militantes sindicales que intervienen en ellas.*

En coherencia con lo anterior, la CS de CC.OO. propone un *Acuerdo sindical autónomo para la convocatoria y realización de las Elecciones Sindicales de 1990*. A este fin aportará su propio proyecto de normas que regulen el proceso electoral, a negociar con los demás sindicatos representativos, para su posterior homologación legislativa.

3.2. PROPUESTAS DE ORGANIZACION

3.2.1. INTRODUCCION

Desde nuestro I Congreso Confederal disponemos de un modelo definido de organización que completamos en el marco del II Congreso. Como complemento de ello, hemos celebrado debates al respecto (Primeras Jornadas de Organización y Finanzas) que han cubierto las lagunas dejadas en las discusiones congresuales.

Hay que constatar, pese a todo, que ese modelo no ha alcanzado un desarrollo pleno y que, a su vez, han aparecido nuevas realidades frente a las cuales carecemos aún de respuesta en lo organizativo, o hemos dado soluciones desde una perspectiva dispersa sin la necesaria homogeneidad.

Como ejemplo de ello pueden citarse los criterios diferentes con los que nos estamos manejando en relación con la organización de los parados. O los magros resultados organizativos alcanzados a partir de un hito movilizador tan importante como fue la huelga del 20 de junio. O el escaso aprovechamiento que hemos hecho de las posibilidades organizativas que ofrece la Ley Orgánica de Libertad sindical (LOLS) en lo que concierne a las Secciones Sindicales. O los fallos organizativos que hemos constatado en las recientes Elecciones Sindicales.

Afirmamos con frecuencia que tras una primera etapa de movimiento organizado, pasamos a otra de creación de una organización sindical, para abordar una tercera de consolidación organizativa. Sería justo, no obstante, que autocríticamente reconociéramos que aún subsisten abundantes inercias movimientistas de cuya corrección depende en gran medida la definitiva consolidación de nuestra organización. En este factor, y en la respuesta organizativa a dar a las nuevas realidades que han aparecido en los últimos años, residen las claves de las propuestas organizativas que, aprobadas en el IV Congreso, deben hacer posible una sólida organización de las CC.OO., capaz de dar vías de solución a las necesidades de la clase trabajadora de este país.

Dentro de los defectos observados, podemos delimitar aquellos que han podido tener mayor importancia, entre los cuales destacaríamos, en primer lugar, la ausencia de un modelo de aplicación general de los acuer-

A

dos congresuales en materia de organización, lo que ha supuesto un profundo desequilibrio organizativo entre las estructuras tanto territoriales como de rama, y de éstas entre sí, y que no obedece solamente a las características específicas de cada una de ellas, sino también a una falta de atención a los fenómenos que se han venido produciendo en los últimos años.

Por otro lado, un mal aplicado concepto de la autonomía de las organizaciones, respecto a la Confederación, ha supuesto que nuestro modelo de desarrollo haya tenido distintas características, no sólo producidas éstas por las peculiaridades territoriales o sectoriales donde se ubican las organizaciones, sino también por el interés inmediato de las direcciones de las distintas organizaciones, que han supuesto importantes conflictos, siendo éstos «frenos» objetivos a un más armónico desarrollo.

Asimismo, se suele sufrir una confusión entre lo orgánico y lo organizativo. O mejor dicho, se piensa que creando estructuras orgánicas, allá donde no existen, los problemas organizativos quedan automáticamente resueltos. No por el mero hecho de establecer direcciones y constituir estructuras se crea organización, si no hay una realidad que las sustente o unos planes que permitan ir progresivamente hacia la estabilización de una mínima organización hacia un posterior desarrollo.

Sin caer en una polémica las más de las veces estéril y superficial, y en la que no pocas veces se entra desde una actitud oportunista, es necesario apostar por el reforzamiento de la estructura de rama, eslabón sin duda más débil de nuestro entramado organizativo. Pero esta apuesta hay que hacerla desde la consciencia de que la estructura territorial seguirá siendo indudablemente un soporte fundamental de la rama, sobre todo en sus niveles más básicos (los sindicatos comarcales y provinciales).

La constatación de estos defectos, la necesidad de corregirlos y, al tiempo, de articular nuevas respuestas organizativas para las nuevas realidades, nos deben motivar a la creación de mecanismos, a partir del debate congresual que nos permitan aplicar de forma dinámica nuestros acuerdos organizativos y adecuar nuestras estructuras a las necesidades de los trabajadores y a los fines de nuestra Confederación.

Nuestra política de organización tras el IV Congreso debe tener los siguientes objetivos fundamentales:

— Aumentar la afiliación y con ello la implantación de CC.OO.

— Hacer una acción sindical más ágil y cercana a los trabajadores.

— Dotarnos de alternativas organizativas específicas para colectivos específicos (técnicos, parados, etcétera) desde perspectivas homogéneas.

— Acentuar nuestros esfuerzos organizativos en las partes más débiles de nuestra estructura y en aquellos sectores que van adquiriendo un relieve cada vez mayor en la composición de la clase trabajadora de este país (sector terciario frente al secundario o primario).

— Extensión de nuestra organización en el ámbito de la pequeña empresa.

— Asegurar una política de formación permanente de los cuadros sindicales, con especial atención a los nuevos surgidos tras las Elecciones Sindicales.

Para cumplir estos objetivos proponemos:

3.2.2. DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE LAS FEDERACIONES

Continuar la política de fusiones comenzada en el II Congreso, en base a los siguientes criterios:

B

1. Estudio en profundidad de los distintos sectores y subsectores que componen las actuales Federaciones.

2. Redistribución de éstos en función de la acción sindical y el ámbito de la negociación colectiva.

3. Crear una comisión confederal, compuesta por miembros del Secretariado Confederal y de las distintas organizaciones afectadas, que elabore en un plazo máximo de un año las propuestas de fusión, que en función del análisis anterior sean convenientes. Tales propuestas y los calendarios para su realización se debatirán en el marco de unas jornadas específicas.

Constitución de los sindicatos provinciales: para ello será necesario que cada Federación elabore un plan específico para cada ámbito en colaboración con la Unión Regional y/o Provincial afectada.

En aquellos ámbitos donde las Federaciones no puedan constituir sindicatos provinciales, porque el número de trabajadores sea escaso o por la dispersión de las empresas, se constituirá, por parte de la Unión Provincial o Comarcal correspondiente, una estructura que atienda al conjunto de trabajadores de estas ramas respetando las peculiaridades de cada una de ellas. Para ello, se dotará de los recursos económicos y humanos suficientes que posibilite un desarrollo efectivo y un incremento de la afiliación en estos sectores.

Constitución de las Secciones sindicales de empresa: Como base de la discusión se adjunta el documento aprobado en las Jornadas de Organización de junio-86 (anexo 1).

Todo el trabajo desarrollado en los puntos a.2 y a.3 deberá ser sometido a revisión periódica para constatar los avances. Para ello, se creará una comisión específica dependiente de la Comisión Ejecutiva Confederal y con participación de las organizaciones confederadas, que evaluarán los planes de trabajo presentados por las distintas organizaciones y en función de ello propondrán a la Comisión Ejecutiva Confederal la dotación de medios que hagan posible la aplicación de los planes.

3.2.3. EL SINDICATO EN LA PEQUEÑA EMPRESA

Las recientes Elecciones Sindicales han confirmado lo que era un hecho anteriormente constatado en el análisis de nuestra realidad organizativa: la debilidad de nuestra implantación en este sector de empresas. Ciertamente que la estrategia de UGT, volcada en este sector con medios muy superiores, y el elemento fraude han derivado en unos resultados que en absoluto pueden ser leídos como el reflejo de la real implantación de ambas organizaciones en este sector de empresas. Ahora bien, no respondería a un análisis riguroso el quedarnos exclusivamente en estas consideraciones. Con una implantación superior de CC.OO en este sector hubiese sido posible contrarrestar en mejores condiciones la estrategia de UGT. Y, aún más, el factor fraude se hubiera reducido considerablemente.

Las tendencias constatadas en la evolución de la economía mundial demuestran que se reduce el número de grandes unidades productivas, así como la dimensión de las actualmente existentes, siendo sustituidas por otras más pequeñas. Pero no es sólo el dato tendencial el que debe motivar nuestra reflexión. La realidad actual española pone de manifiesto que aproximadamente un 80 por 100 de la clase trabajadora está empleada en empresas de plantillas inferiores a 50 trabajadores.

Las centrales sindicales tenemos conjuntamente un techo afiliativo que contrastado por vías diversas (datos de afiliación aportados por unas y otras, encuestas, et-

A

cétera) no supera el 15 por 100 de los asalariados de este país. Ciertamente que ello obedece a muy diversos factores que hemos analizado en numerosas ocasiones. Las repercusiones sobre los sindicatos de un complejo proceso de transición política en medio de una profunda crisis económica, sin apoyo alguno desde los poderes públicos cuando no claro hostigamiento, son algunas de las razones fundamentales. No vamos aquí a reiterar pormenorizadamente los elementos de ese debate, pero sí vamos a reafirmar que estos elementos no justifican ni la complacencia ni el victimismo, considerando el citado techo afiliativo, desde una postura conformista, como irrefutable. Conviene retener un dato al respecto. El citado 15 por 100 no es homogéneo. En general, es superior en las grandes y medianas empresas donde existe cierta tradición de movimiento obrero. Es, por tanto, el bajo nivel afiliativo en las pequeñas empresas el que hace descender considerablemente la media.

Nuestra experiencia sindical demuestra que las campañas generales de afiliación, no amparadas en elementos concretos de motivación de una gran masa concienciada de trabajadores, suelen rendir escasos resultados prácticos. De ahí que en los últimos años se hayan realizado campañas sólo selectivamente con muy apreciables resultados. La firma de un buen convenio, una sostenida dinámica movilizadora o acontecimientos similares se han convertido en la palanca idónea para elevar el nivel de conciencia que se traduce en resultados concretos en la afiliación. Pero esto, generalmente, se ha hecho en el ámbito de la mediana y gran empresa. Este aspecto, junto a las consideraciones anteriores, nos debe llevar a la conclusión de que el mayor potencial para un crecimiento de la afiliación de CC.OO. se encuentra en el ámbito de la pequeña empresa.

Es evidente que por sus características los trabajadores de estas empresas sufren en mayor medida las consecuencias de la precarización del mercado de trabajo, al tiempo que en ellas las relaciones laborales de corte paternalista están más afincadas. Pero también es cierto que hay numerosos trabajadores de estas empresas que nunca o en muy contadas ocasiones han tenido contacto con el sindicato. Nunca se les ha llevado el convenio colectivo de aplicación en su sector o se le han explicado sus derechos laborales. Jamás se han puesto de manifiesto las posibilidades de defensa que, frente a los abusos del patrón, puede encontrar en el sindicato. A su vez, desde la organización del sindicato no se ha seguido una política de atención regular y mantenimiento de la vinculación organizativa de los delegados elegidos en este núcleo de empresas, volcados como hemos estado siempre hacia la mediana y gran empresa.

En la corrección de estas insuficiencias y errores se encuentran las claves de nuestra capacidad de extender la implantación de CC.OO. en este núcleo de empresas. Para ello, se proponen tres líneas complementarias de actuación organizativa hacia la pequeña empresa, que, junto con una política de formación adecuada (tratada en otro capítulo) permitan un salto cualitativo y cuantitativo sustancial de nuestra organización en este núcleo de empresas.

Donde exista sindicato provincial o comarcal constituido será obligación de su respectiva dirección establecer planes concretos de extensión, regulares y periódicos, que nos permitan ir adquiriendo implantación en las pequeñas empresas de su ámbito y sector. El mantenimiento de una atención sindical regular hacia lo que vayamos organizando será elemento fundamental de esta política.

Cada dirección sindical designará uno de entre sus miembros responsabilizado de la preparación y segui-

B

miento en primera instancia del cumplimiento de estos planes, dando cuenta y sometiendo a análisis y corrección colectiva de los órganos en dirección sus resultados.

Donde no exista sindicato provincial o comarcal constituido será responsabilidad de la Unión provincial o comarcal correspondiente la creación de equipos de trabajo que atendiendo al conjunto de las ramas sin organización constituida se encargará de esta tarea de extensión organizativa.

Se trataría en definitiva, de generalizar la constitución de «núcleos de extensión sindical hacia las PYMES» bajo la concepción que, con un carácter siempre coyuntural, hemos utilizado (donde se ha hecho correctamente) para generalizar la celebración de Elecciones Sindicales.

Un planteamiento como el enunciado, tanto donde existe organización de rama constituida como donde no, exige poner en disposición a un considerable número de efectivos humanos con un mínimo de experiencia sindical.

Ello sólo será posible desde una concepción no muy extendida, desgraciadamente, en el seno de nuestra organización. La de que la tarea del delegado sindical o miembro del comité de empresa no finaliza en las paredes de la empresa. No está de más insistir en la idea de que buena parte de la efectividad sindical dentro de la empresa radica en la fuerza del sindicato fuera de ella.

Por tanto, se propone que 1/3 de las horas sindicales de los delegados de las medianas y grandes empresas, bien de cada uno de ellos o concentrando éstas en algunos cuadros sindicales seleccionados, sean dedicadas mensualmente a este objetivo de extensión organizativa en el ámbito de las PYMES.

En el seguimiento de estos criterios, junto con la adecuada utilización de los soportes informativos que nuestro desarrollo informático nos va permitiendo (listados de empresas) y la preparación de iniciativas correctas de extensión (explicación del convenio colectivo, reglamentaciones laborales, etcétera) residirá la capacidad de avance del sindicato en este ámbito concreto.

3.2.4. EL SINDICATO EN EL SECTOR TERCIARIO

La progresiva inversión que se ha ido produciendo en la composición de la clase trabajadora de este país ha colocado en lugar predominante por número de trabajadores a este sector frente al primario o secundario. Esta tendencia de ritmo creciente obliga a prestar una atención sindical en lo organizativo superior a la actual más allá de las declaraciones formales.

No caben sin embargo generalizaciones en este terreno. Es tarea fundamentalmente de las Federaciones de ramas respectivas definir los modelos organizativos más apropiados para sus realidades específicas. Por poner algún ejemplo, no pueden darse recetas organizativas idénticas para sectores constituidos por grandes empresas predominantemente como la banca, frente a aquellos otros, también del sector servicios, integrados mayoritariamente por pequeñas empresas, como el sector de actividades diversas. Tampoco pueden homogeneizarse las políticas destinadas a sectores caracterizados por un alto índice de temporalidad en el empleo, como la hostelería, con las de otros de mayor estabilidad, como el transporte.

Sin embargo, es cierto que una mayor atención, concretando lo que hasta ahora han sido declaraciones de principios, tiene amplias posibilidades de ser materializada diferenciando cada una de las realidades existentes. Dentro de una política de atención y seguimiento general de la realidad sindical en las diferentes ramas y

A

territorios compete a la dirección confederal, así como a las diferentes direcciones de los órganos territoriales, un seguimiento más próximo de la realidad del sector enunciado en el epígrafe diferenciando dos situaciones por su carácter más general: la de los trabajadores de la función pública y la del resto de los trabajadores del sector servicios.

Este mayor seguimiento habrá de tener concreciones prácticas diversas entre las que debe contarse con una mayor inversión de recursos humanos y materiales en este frente, partiendo de las posibilidades reales de cada organización. Como instrumentos complementarios para una buena labor de dirección en este terreno se propone:

En lo concerniente a las Federaciones de lo que conocemos como Área Pública, mantenimiento de la comisión coordinadora creada bajo la dependencia de las Secretarías de Acción Sindical de cada órgano de dirección, y en coordinación con las Secretarías de Organización.

PRESUPUESTOS PARA LA ARTICULACION DEL AREA PUBLICA

En el momento actual, y con la experiencia acumulada, se define un modelo de articulación del Área Pública, que, superando la mera coordinación, cree vínculos organizativos entre las diferentes organizaciones, sin alterar el esquema de Federaciones existente.

1. Se creará la Comisión Federal del Área Pública, formada por:

- Federación de Administración Pública.
- Federación de Enseñanza.
- Federación de Sanidad.
- Correos.
- La Confederación participará en la Comisión mediante la Secretaría de Acción Sindical.

Además se establecerán los cauces de coordinación en los colectivos de Personal Laboral dependiente de las AA.PP., que están integrados en otras Federaciones.

2. La Comisión Confederal del Área Pública funcionará con los siguientes criterios:

- La Comisión actuará como órgano permanente.
- Tendrá, como mínimo, una reunión mensual, y siempre que la situación lo requiera.

— Las organizaciones que la forman se pronunciarán sobre los temas una vez consultados sus respectivos órganos de dirección.

— Las decisiones se tomarán por consenso, no produciéndose votación sino pronunciamiento de cada organización.

— Cuando las decisiones deban ser tomadas por la Confederación y afecten al conjunto de las organizaciones del Área Pública, será preceptivo el pronunciamiento de la Comisión.

3. La Comisión asumirá los temas que colectivamente se acuerden, y en todo caso: negociación colectiva de los funcionarios definida por la LRSF; negociación colectiva del Personal Laboral; legislación general; participación institucional conjunta; representación del Área Pública; elecciones sindicales; organización; política de liberados, PGE y pensiones.

4. La Comisión podrá acordar la creación de grupos de trabajo específicos y en todo caso existirá un grupo para el Personal Laboral.

5. La Comisión en su seno podrá establecer responsabilidades de coordinación para temas específicos. La coordinación de la Comisión será competencia del Secretariado Confederal.

B

6. El Área Pública dispondrá de un servicio jurídico y técnico específico. Este servicio, sin perjuicio de soluciones provisionales de otro tipo, estará dentro de la estructura confederal.

La financiación de este Servicio se hará con cargo al Fondo de Solidaridad Confederal.

7. La estructura confederal del Área Pública se extenderá a los diferentes ámbitos territoriales. En las CC.AA. que tengan transferidas las competencias sobre los Empleados Públicos, con la misma estructura, funcionamiento y competencias que la Comisión Confederal.

En otros ámbitos donde no sea posible la articulación, se crearán, al menos, órganos estables de coordinación.

8. La Comisión Ejecutiva Confederal convocará una Conferencia con el fin de continuar avanzando en la organización del Área Pública, política sindical, propuestas de actuación, etcétera. Dicha Conferencia tendrá lugar una vez celebradas las primeras elecciones sindicales en las Administraciones Públicas.

Mantenimiento de reuniones, de periodicidad mínima trimestral, de los secretarios de Organización de cada Federación o Sindicato del sector servicios con el secretario de Organización del ámbito territorial de encuadramiento de aquéllas. En estas reuniones que, por su periodicidad, confieren a las mismas un carácter de comisión delegada de los órganos de dirección territoriales para este tema, se analizarán y seguirán las iniciativas organizativas específicas, estableciéndose, asimismo, las propuestas más adecuadas en la coordinación de iniciativas o apoyos concretos que trasladar a los órganos de dirección para su debate y, en su caso, aprobación.

3.2.5. ORGANIZACION DE LOS PARADOS

Partiendo de una situación y característica de estos trabajadores, en absoluto asimilable a la del resto, es obvio que nuestra forma de relación con ellos debe ser diferente a los métodos clásicos a los que estamos acostumbrados, debido al aislamiento y especial situación material en la que se encuentran. Es obligado, por tanto, profundizar en la línea de lo aprobado en nuestro III Congreso, definiendo unos criterios de general aplicación en lo organizativo amparados en las experiencias habidas desde entonces y en los debates celebrados al respecto durante este período.

La idea que se tiene del objetivo del sindicato, corroborado por la práctica seguida, es la defensa de los trabajadores en activo y es por ello que el trabajador que pierde su puesto de trabajo se aleja generalmente de las organizaciones sindicales en el caso de que estuviera afiliado y no volverá a ponerse en contacto con ellas, en el mejor de los casos, hasta que consiga un nuevo empleo. No digamos nada de los que nunca estuvieron en relación con ellos, que son la mayoría, pues los jóvenes, que suponen más del 50 por 100 del paro registrado, nunca tuvieron empleo. Ello nos da, según algunas encuestas realizadas en los últimos meses, que sólo un 3 por 100 de los parados dicen estar en relación con algún sindicato.

Sin adentrarnos aquí en las iniciativas sindicales que deben actuar de aglutinante de este colectivo necesario para el mantenimiento de una organización, es preciso partir de una premisa en lo estrictamente organizativo: no es posible la estabilidad en la organización de los parados, entendiéndolo por tal, el que esté formada por las mismas personas. La razón fundamental es que el parado no quiere serlo y, por tanto, su estado es y debe

A

ser algo coyuntural. Por tanto, es el sindicato quien debe dar estabilidad y continuidad a la estructura que organicemos.

Segundo aspecto fundamental: la movilidad y el acortamiento progresivo de la duración de los contratos hacen prácticamente imposible el control y organización de este colectivo, salvo excepciones, a través de los sindicatos de rama. Máxime teniendo en cuenta el alto porcentaje de los que por no haber trabajado nunca no pertenecen a ninguna rama concreta.

Nuestras estructuras organizativas deben reunir las siguientes condiciones esenciales: 1) capacidad de atraer a la base de los parados. 2) Que los parados se sientan en ellas protagonistas, partícipes y con poder de decisión, asumiendo como suyo lo que hace el sindicato en el tema del paro y los parados. En función de ello, se proponen los siguientes criterios organizativos:

Los territorios (uniones, localidades y barrios) son la base organizativa de los trabajadores en paro, al ser el lugar donde tienen su vida normal, y en este mismo entorno suele coincidir la Oficina de Empleo y el banco donde cobran.

Por tanto, la Organización de Parados se creará a nivel territorial en los locales de CC.OO. a través de las Secretarías de Empleo.

Las estructuras territoriales de CC.OO., para asegurar el punto anterior, deben realizar los esfuerzos necesarios para dotar a los parados de los medios asistenciales necesarios para llevar adelante las reivindicaciones que se plantean.

Los sindicatos de rama pondrán en contacto a los trabajadores despedidos con las Secretarías de Empleo o bien se encargarán de distribuir las convocatorias e información que éstas elaboren.

Lo anterior exige la creación de Secretarías de Empleo a todos los niveles, como dirección del conjunto de la política de Empleo que elaboren los órganos del sindicato, y esta responsabilidad debe recaer en un miembro de la dirección del mismo (Secretariado y Comisión Ejecutiva), que impulsará la constitución de una Comisión de Empleo en la que fundamentalmente deben participar los parados. Es a partir de las Secretarías de Empleo con la Comisión de Empleo antes indicada donde se dará continuidad y se mantendrá una estructura permanente.

En resumen, el responsable de cada Unión Regional, Provincial o Comarcal, será nombrado por la Ejecutiva y elaborará un plan de trabajo, que pasa prioritariamente en el área de los parados por:

- Organizar a los trabajadores en paro.
- Potenciar las Secretarías de Empleo de ámbitos inferiores.

- Programar campañas de empleo, movilizaciones, campañas, reivindicaciones en defensa de los parados, bien de carácter general o de colectivos determinados o sectores específicos.

Lo primero que se debería hacer es montar la Comisión con un grupo de parados y darla continuidad y permanencia.

Esta Comisión se encargará de hacer ficha a todos los trabajadores parados conectados con CC.OO. para enviarles información periódica y convocarles a reuniones, así como pedir su colaboración en las campañas del sindicato, movilizaciones, etcétera, que se concreta en:

- Seguimiento personal, avisando periódicamente de gestiones concretas que debe hacer (renovación de solicitud, petición de subsidio, aplicación del desempleo, etcétera).

- Control de posibles ofertas de empleo o concursos de interés.

B

Además de informar, organizar y defender a los trabajadores en paro, es necesario dar un paso más: AFLIARLES A CC.OO., para ello se tendrá en cuenta:

1. Los compañeros que estén en paro, afiliados anteriormente a CC.OO., conservarán su carnet de la rama a la que pertenecían, pero se les hace una ficha al objeto de que la Secretaría de Empleo pueda convocarles y tenerles coordinados.

2. Los que se afilien de nuevo a CC.OO. (bien porque son de primer empleo o porque no estaban cuando trabajaban), se les dará un carnet provisional en blanco, con el sello de la Secretaría de Empleo, que será sustituido por el de la rama correspondiente una vez encuentre trabajo.

Es necesario, como antes decíamos, un soporte económico para que pueda llevarse a cabo todo lo expuesto. El sindicato en su conjunto debe plantearse la necesidad de invertir en este frente, si realmente queremos que funcione con una mínima eficacia.

Ello exige el destinar una partida especial dentro de los Presupuestos a todos los niveles para el funcionamiento de los servicios necesarios, local, propaganda, asesoría, etcétera, al igual que se hace con otros departamentos de la Confederación, que se computará dentro de la Secretaría de Empleo, y será controlado por ésta.

Nuestra presencia en el INEM debe servir como elemento de canalización de los problemas que afectan a los desempleados, así como denuncia y tramitación ante dicho Instituto de las reclamaciones que efectúen por medio de nosotros, poniendo a disposición de los parados nuestra participación institucional.

Al mismo tiempo, hemos de ser los portavoces de las reivindicaciones y campañas que el sindicato en su conjunto, o a nivel regional y local, decida poner en marcha. La experiencia de los dos últimos años ha demostrado que es factible y positivo.

Una iniciativa puesta en marcha en algunos territorios, que ha demostrado su importancia y eficacia y, por tanto, la necesidad de extenderla a los lugares donde tengamos organización de la Secretaría de Empleo: oficinas de defensa del parado. Deberíamos marcarnos el objetivo de que en los dos próximos años todos los pueblos con Oficina de Empleo tengan en marcha una asesoría de estas características, con el objetivo de informar, defender y asesorar a los trabajadores en paro. Estas iniciativas en ningún momento deben suplir a las Oficinas de Empleo, que debemos incrementar la exigencia de una cada vez mayor eficacia en su funcionamiento.

3.2.6. POLITICA DE FORMACION

Desde nuestra constitución como sindicato, es este posiblemente uno de los frentes más importantes que, a su vez, hemos tenido más desatendido. Ello puede explicar muchas de las conclusiones a las que llegamos cuando analizamos la realidad de nuestra organización. Ciertos síntomas de desideologización, la frecuencia abusiva en recurrir a nuestros equipos de asesoramiento técnico hasta para las cosas más sencillas, las dificultades para renovar los cuadros de dirección o para conformar candidaturas en las Elecciones Sindicales.

La consolidación y el crecimiento de la organización junto con la elevación del nivel de elaboración sindical y la preparación necesaria para afrontar muchos de los restos sindicales que se nos presentan, dependen de una política correcta de formación y así mismo permanente.

Es evidente que nuestro déficit en este campo viene

A

en buena parte determinado por la falta de medios materiales y, en menor medida, humanos para su desarrollo. No sería, sin embargo, más que mera justificación el atribuir a estos factores nuestras insuficiencias. La experiencia ha puesto de manifiesto que con una adecuada política ante diversas instituciones (Comunidades Autónomas, Ayuntamientos, etcétera) hemos obtenido cobertura material para un cierto desarrollo de este frente. En el peor de los casos, la asignación presupuestaria de fondos para esta finalidad es una de las inversiones sindicales de mayor rendimiento en el medio y largo plazo de la vida de nuestra organización.

Cabe esperar que la disposición en breve de la Escuela de Formación de la Confederación nos permita impulsar tras el IV Congreso este frente convirtiéndolo en uno de los objetivos fundamentales para asegurar una acción sindical más eficaz y una organización más sólida.

La política de formación debe ser motivo de discusión periódica en los órganos de dirección a todos los niveles. No sólo competencia del responsable del área, aunque a éste le corresponde su programación y seguimiento. Del mismo modo, la constitución de Comisiones de Formación, en todas las organizaciones que cuenten con cierto nivel de afiliación, es complemento necesario de una política más audaz en este terreno.

Una política de formación permanente exige no sólo la programación de cursillos, seminarios, etcétera, también la edición periódica de materiales de consulta y divulgación de temas de interés para el trabajo de cuadros sindicales y afiliados en general. Con la excepción de aquellos temas cuya especificidad requeriría una edición desde la Federación de rama u organización territorial afectada, evitar la duplicidad de esfuerzos, con la falta de rentabilidad sindical y el despilfarro económico que ello lleva consigo, es un elemento necesario a contemplar en una política de formación correcta. La edición, por tanto, de materiales sobre temas básicos y generales (legislación laboral, fundamentos de economía, etcétera), debe acometerse desde la Secretaría de Formación Confederal.

Así mismo, en la programación de actividades formativas deben contemplarse diversos niveles de dependencia del colectivo al que vayan dirigido los cursillos. En función de ello, se trataría de asegurar una política de formación dirigida a cuatro colectivos básicos: afiliados, delegados, cuadros de dirección y trabajadores asalariados del sindicato.

Sin que ello suponga establecer compartimientos estancos, en dependencia de los cuales unos no puedan acceder a las programaciones diseñadas para otros (ello dependerá de la selección que se efectúe desde las Secretarías de Formación), los objetivos a cubrir tienen relación directa con un diseño diferenciado de la formación a impartir.

Como objetivos muy generales, sin ánimo de una profundización exhaustiva que no sería materia de esta ponencia, la propuesta sería lograr: 1) Una elevación del nivel medio de conciencia e ideológico de la afiliación a CC.OO. 2) Una profundización, en especial de los delegados y sobre todo de los de primera elección, en materias útiles para el trabajo sindical en la empresa. 3) Un incremento de la capacitación de los cuadros de dirección para asumir sus tareas. 4) Una mayor competencia profesional de los trabajadores asalariados del sindicato.

Tras este IV Congreso, ha de ser una norma impuesta por autoobligación el que cada delegado, cuadro sindical de dirección a cualquier nivel y trabajadores asalariados del sindicato participen en un mínimo de un cursillo de formación sindical al año.

B

3.2.7. LOS ORGANOS DE DIRECCION

Del mismo modo que para otros aspectos organizativos, no nos proponemos en cada Congreso reproducir lo que sigue siendo plenamente vigente de lo aprobado por los anteriores; en lo concerniente al funcionamiento de los órganos de dirección, tan sólo caben reformulaciones de criterios que la práctica ha demostrado inapropiados u obsoletos.

Hemos de admitir que el funcionamiento de los Organos de Dirección Confederales en la etapa precedente ha sufrido de determinados vicios e inercias que procede corregir.

Uno de los más notables deviene de un aspecto que siempre hemos considerado como un valor intrínseco positivo de nuestro modelo sindical: el pluralismo en la expresión democrática de las diferentes opiniones existentes bajo el principio fundamental de la unidad. Y no precisamente porque descubramos ahora que tal aspecto ha dejado de ser un elemento positivo. Sino porque la inapropiada expresión del mismo en nuestros debates sindicales puede llegar a convertirse en factor paralizante de nuestra actividad sindical.

Es necesario concluir, por tanto, que hemos de renovar la validez de este principio de nuestro funcionamiento interno en todo lo que tiene de positivo por ser el factor de unidad de una clase trabajadora que es plural en su seno y garantía de enriquecimiento del debate sindical. Sin embargo, cabe rechazar una mala expresión de ese pluralismo en cuanto que factor de polarización, muchas veces de origen extrasindical y de interiorización y empobrecimiento de nuestro debate, limitativo de la capacidad de volcar todos los esfuerzos del trabajo sindical hacia el exterior.

En otro orden de cuestiones, salvo aquellos Organos que, como el Consejo Confederal, por su composición, tienen una fuerte componente coordinativa y de representación, los restantes han de ejercer plenamente funciones de dirección que los Estatutos y nuestra práctica sindical les asignan. Ello supone asumir por parte de cada uno de sus miembros una responsabilidad que trasciende el mero papel representativo de la organización de procedencia, implicándose en el desarrollo y ejecución de los acuerdos así como en los mandatos otorgados desde los órganos de rango mayor.

Tal concepción en el caso del Secretariado exige que al tiempo de dotarse de una especialización necesaria por parte de cada responsable de Secretarías, se participe en las tareas de conjunto sin desentenderse de todo aquello que no afecta a la propia área de responsabilidad.

Aparte de dotar a los Organos de los correspondientes reglamentos de funcionamiento que garanticen, desde su riguroso respeto, el ordenamiento de los debates, la democracia y en definitiva la eficacia de aquéllos, es necesaria una mayor rigurosidad en cuanto a la antelación en las convocatorias, propuestas del orden del día, envío previo de documentación a debatir y confección de actas.

Es necesario, a su vez, que cada Organo de Dirección asuma el papel que le corresponde evitando solapamientos de los debates, donde a diferente escala se reproducen lo discutido en cada órgano a su nivel.

En el caso concreto de los Secretariados se debe evitar dos extremos igualmente negativos, uno por exceso y el otro todo lo contrario: la invasión de competencias que son propias del desarrollo de las funciones de cada Secretaría (sin que esto exima a cada responsable de la obligación de dar cuentas periódicas de su gestión al Or-

gano de Dirección) o el desentendimiento absoluto de lo que solemos calificar como «intendencia».

Cada responsable de Área deberá presentar planes de trabajo anuales, a discusión en los Organos de Dirección, rindiendo balance final de resultados.

3.2.8. EL CONGRESO CONFEDERAL

El proceso congresual de las organizaciones integradas en la CS de CC.OO. tiene una virtud esencial en orden a lo que son nuestros principios estatutarios. Se garantiza un proceso de participación democrática que desde la base en sentido ascendente recorre toda la estructura orgánica y culmina en la celebración del Congreso Confederal. En pura teoría, ello permite un debate en el que pueden participar todos los afiliados, resultando ser la política confederal aprobada el fruto de la reflexión y aportación colectiva de toda la afiliación.

Sin embargo, la realidad permite constatar que esto no sucede así efectivamente. La coincidencia temporal de los procesos previos al Congreso Confederal con los de las estructuras territoriales y de rama se convierte en un factor limitativo de esa amplia participación desde la base que perseguimos.

No es infrecuente que un afiliado participe en debates concernientes al proceso congresual de su sindicato comarcal, provincial o regional de rama, en el de su Federación estatal, su Unión territorial y, además, en el del Congreso Confederal. No pocas veces sucede que, si además es afiliado de una gran Sección sindical de empresa, participa adicionalmente en los debates propios de su Sección sindical.

Esta aglomeración de discusiones, con diferentes documentos para cada estructura, con temas que a veces se solapan, pero otras son específicos, conducen a un retraimiento en la participación por abrumamiento. Si, a su vez, por razones de tiempo o económicas se concentran los procesos, lo que suele ocurrir es que algunos materiales de discusión pasan inadvertidos o con una discusión superficial.

Por tanto, procede una reflexión colectiva que nos conduzca a corregir estas deficiencias si queremos seguir asegurando un máximo de participación y democracia, más allá de la mera elección de delegados para el siguiente escalón del proceso congresual.

Otras consecuencias negativas que se desprenden de este modelo son: el que pueden aparecer contradicciones notables en determinados aspectos de política sindical entre los aprobados por los congresos de estructuras confederadas y el de la propia Confederación. Asimismo, la necesaria rotación en los órganos de dirección, asegurando al mismo tiempo que los cuadros sindicales más experimentados y representativos asuman las responsabilidades de mayor entidad en nuestra estructura, queda dificultada por resultar éstos habitualmente elegidos para los órganos de dirección de estructuras inferiores en nuestra jerarquía orgánica.

La resolución de estos problemas puede descansar probablemente en la anticipación de la celebración del proceso congresual de la Confederación al del resto de sus estructuras, asegurando que éste se produce igualmente desde la base a través de la celebración de asambleas y conferencias congresuales previas de toda la estructura confederal. Cabe, por tanto, mandar al Consejo Confederal entrante para que estudie en profundidad este tema y decida la articulación de la solución más apropiada para la corrección de los defectos observados dentro del máximo respeto a nuestros principios de funcionamiento.

3.2.9. PATRIMONIO SINDICAL

Es necesario, aunque sea con la mayor brevedad posible, introducir en el conjunto del sindicato la necesidad de entender y comprender que el tema del Patrimonio Sindical no puede seguir siendo un tema poco menos que marginal y que sólo hemos de preocuparnos del mismo en momentos puntuales, y casi exclusivamente cuando nos afecta de una manera próxima y directa.

El problema, y así hay que calificarlo, del Patrimonio Sindical es algo que afecta al conjunto de la Confederación y no sólo por el derecho histórico adquirido sobre el mismo por los trabajadores, sino porque además y de un modo indirecto es de hecho, y podría ser en el futuro, una fuente de recursos importantísima para las tareas sindicales que necesitamos desarrollar. Hay, en primer lugar, que romper con la concepción, muy extendida entre nosotros, de que el Patrimonio Sindical está referido casi exclusivamente a los inmuebles que nos han cedido para el uso y a los que quedan por ceder; tomando conciencia de que el Patrimonio Sindical no sólo es el referido a los inmuebles, sino que además está constituido por el Patrimonio Mueble y Financiero procedente de la antigua Organización Sindical, y este Patrimonio supone en su actualización en pesetas constantes un importante montante económico.

Baste señalar resumidamente, y a título informativo, que el Patrimonio Sindical de la extinta AISS, procedente de la antigua Organización Sindical, estaba compuesto por:

1. Inmuebles: terrenos y solares

De aquí sólo una parte ha sido reintegrada a las organizaciones sindicales y empresariales actuales. Cuando acabe esta primera etapa, solamente alrededor de un 30 por 100 será el cedido mientras que la Administración mantendrá para su uso el 70 por 100 restante.

2. Bienes Muebles

Los necesarios para el cumplimiento de los fines sindicales. Aquí entraría desde el mobiliario existente en los edificios hasta las emisoras, periódicos, etc., que tenía a su disposición la extinta Organización Sindical.

3. Patrimonio Financiero

Recoge todas las aportaciones, vía transferencia de capital a cargo de los Presupuestos Generales del Estado, que la Organización Sindical recibía por su participación en la gestión del tiempo libre, cajas de ahorros, seguridad social, etc.

Así pues, que nos encontramos ante una gigantesca obra de reconstrucción que va a exigir una atención y concienciación sindical muy sostenida a todos los niveles de nuestra Confederación, ya que para los poderes públicos, el Gobierno en este caso, el tema pasa por reducirlo a la mera entrega de un inventario del llamado Patrimonio Acumulado, referido exclusivamente al apartado Inmuebles, cediendo en uso aquellos que en principio no están ocupados por la propia Administración, lo cual indudablemente deja limitado a mínimos el tratamiento del Patrimonio citado.

La Ley 4/86, que ha dejado regulada la cesión exclusiva de los inmuebles, caracteriza la posición de la Administración. Desde el hecho de haberse constituido en juez y parte reservándose el uso del 70 por 100 de los inmuebles hasta la arbitraria y parcial entrega de los 4.100 millones de pesetas a la UGT como compensación por el Patrimonio Histórico, ponen de manifiesto la existencia de una voluntad nula de sustituir un dere-

A

cho legítimo, y sí, en todo caso, la de adoptar un ma-
quillaje formal con el que encubrir el más descarado
partidismo.

Debemos, por tanto, proseguir en nuestra actitud de
denuncia, pero al mismo tiempo romper con la cierta fri-
volidad que hasta la fecha ha caracterizado nuestras ac-
tuaciones respecto a este problema, dejando, pues, de
contemplantarlo desde perspectivas exclusivamente localis-
tas, así como de alcances limitados a que la consecución
del edificio correspondiente ha agotado toda nuestra
atención sindical y política en este campo. Hay que sa-
lir de esta atonía y comprender que nos encontramos
ante uno de los retos que posiblemente, más se van a
alargar en la historia de nuestra reivindicación sindical,
ya que la batalla a librar contra la Administración ha-
brá que enfocarla no sólo desde los cauces jurídicos,
que hoy se están utilizando, sino desde los cauces polí-
ticos y sindicales a través de iniciativas parlamentarias,
a través de las movilizaciones necesarias y precisas, pre-
via asunción por todos los cuadros sindicales, en prime-
ra instancia, de que estamos ante un problema comple-
jo, pero de vital importancia para el desarrollo institu-
cional actual y futuro de nuestra Confederación.

3.3. POLITICA FINANCIERA Y ASISTENCIAL

3.3.1. INTRODUCCION

Aunque la situación actual no presenta, en el terreno
económico-financiero, los perfiles angustiosos de hace
seis o siete años, las finanzas siguen siendo una de las
partes más débiles de nuestra configuración. En ello in-
fluye toda una negativa serie de componentes de nues-
tra cultura sindical. Ejemplos son: la tendencia a me-
nospreciar las finanzas considerando que una buena de-
finición de objetivos y acciones es lo fundamental y bas-
ta para compensar los errores en terrenos de ejecución
y gestión administrativa; la ignorancia o el menosprecio
ante el problema de la insuficiencia de recursos para
una iniciativa, confiando en salir del paso de algún
modo; el despilfarro o la laxitud en la administración
«porque esto no es una empresa que deba ganar dine-
ro», la tendencia a anteponer, de modo absoluto, los
problemas concretos de la parcela donde se milita a los
globales de la Confederación. Estas mentalidades y ac-
tuaciones son moneda corriente en nuestra organiza-
ción. Resulta de ello una relatividad, tanto de las reso-
luciones congresuales como de la amplísima documen-
tación generada desde los órganos de dirección sobre
los temas financieros. Factor a tener en cuenta, con vis-
ta a impedir que todo lo aquí planteado pase a engro-
sar el cementerio de letra muerta sobre temas de
finanzas.

Ciertamente ha habido avances importantes en el pe-
ríodo transcurrido desde el III Congreso. El saneamien-
to confederal con la cancelación de los créditos banca-
rios contraídos en 1981; la corrección de desajustes pa-
trimoniales de TULSA; la mejora de los sistemas de
gestión administrativa y de control interno en la Con-
federación; la atención, tanto al proceso electoral de
1986 como las importantes movilizaciones puntuales (re-
forma de la Seguridad Social en 1985, referéndum
OTAN en 1986, concentración de delegados en 1987),
sin grandes recursos, pero con dignidad y sin hipotecas
de futuro, al menos en lo referente a la cúpula confe-
deral; la rentabilidad financiera de los excedentes de te-
soraría; la consolidación conceptual del mecanismo de
indexización automática de la cuota, aunque con gran-

B

des problemas en su concreción práctica; el desarrollo,
al fin, de un Fondo de Solidaridad Confederal con me-
dios adecuados; la distinción entre recursos básicos y
complementarios, a través de la creación de fondos de
previsión confederal.

Todo ello constituye una lista exhaustiva de logros
que deja, sin embargo, pendiente un enorme temario
de problemas y, además, revela, por omisión, la insufi-
ciencia esencial de una gestión orientada a la solución
de problemas «domésticos», los propios de la dirección
confederal, en detrimento de las cuestiones globales, es
decir, las del conjunto de la organización desde la Co-
misión Ejecutiva Confederal hasta la última sección
sindical.

Es preciso cambiar radicalmente la dinámica habida
hasta ahora de dedicarse a resolver problemas domés-
ticos y, a ratos perdidos, sin coherencia ni planes glo-
bales, atender problemas puntuales, verdaderas «pata-
tas calientes» que caen en la Confederación porque na-
die puede o quiere atenderlos (empresas, crisis de de-
terminadas organizaciones...). En consecuencia, la ta-
rea fundamental en el próximo mandato congresual
debe orientarse a desarrollar orientaciones, iniciativas,
reglamentaciones y servicios de dimensión y proyección
confederal, única forma de articular y vertebrar, dentro
del conjunto de tareas organizativas, una política finan-
ciera demasiado lastrada por hábitos movimentistas y vi-
cios adquiridos. En dicha tarea fundamental se inserta-
rán con prioridad los problemas más críticos y urgen-
tes, pero dejando claro que la Confederación es algo
más que una mezcla de entidad bancaria y retén de bom-
beros de la que uno se acuerda para resolver desagu-
sados, solicitar anticipos de tesorería, etcétera.

Para que esta tarea pueda desarrollarse de manera sa-
tisfactoria son necesarias dos convicciones esenciales.
La primera es un estado de conciencia colectiva que
trascienda a la Secretaría de Finanzas Confederal y aun
al conjunto de secretarías de finanzas de la Confedera-
ción, para abarcar al conjunto del activo del sindicato
y, en especial, a sus órganos de dirección. Sin esta con-
cienciación colectiva cualquier política está condenada
al fracaso, por muy correcta que sea, por mucho que se
esfuercen las personas más directamente relacionadas
con su ejecución y por mucho que se logren objetivos
concretos. La segunda condición esencial es una dota-
ción de medios humanos y materiales acorde con la
magnitud de la tarea emprendida. Llegado un determi-
nado momento, el voluntarismo, aun heroico, y los me-
dios artesanales están condenados al fracaso.

Elemento de capital importancia, en esta tarea de dar
una auténtica dimensión confederal a las finanzas, es la
información. El disponer de una información fiable y
ágil es vital. Sin ella se corre el riesgo de funcionar de
modo intuitivo cuando no arbitrario. Desgraciadamen-
te existe, con honrosas pero minoritarias excepciones,
todo un hábito de opacidad informativa en terrenos fi-
nancieros, tanto hacia el afiliado, lo que propicia su de-
sinterés ante los problemas económicos del sindicato,
como entre las diversas organizaciones de la estructura,
lo que favorece la desconfianza mutua y la ausencia de
soluciones globales e, incluso, de la propia organización
ante sí misma, lo que dificulta el diseño de una política
financiera adecuada. La eliminación de la opacidad in-
formativa en todas sus manifestaciones, gradual pero
firme, es condición necesaria y previa en el diseño de
una política financiera durante el mandato congresual.

Definida la orientación general de la política finan-
ciera, hay dos grandes bloques de temas concretos que
requieren atención específica y concreta. Nos referimos
a la política de obtención, distribución y aplicación de

A

recursos, por una parte, y a la política de servicios.

En cuanto a la obtención de recursos ha estado marcada en el período del último mandato congresual por el cobro de subvenciones institucionales regular en cuanto a periodicidad y significativa en cuanto a importes. Esto es positivo en sí y ha sido determinante en la mejora de la situación económico-financiera que apuntábamos al principio. Resulta preocupante, sin embargo, la excesiva relajación que ha introducido en el funcionamiento económico de numerosas organizaciones. El contencioso sobre el pago de la cuota patronal de la Seguridad Social, con su secuela de embargos, constituye un serio toque de atención sobre los riesgos de una economía en exceso sustentada por unas subvenciones institucionales que, en absoluto, pueden considerarse consolidadas como regulares y fijas. Consecuencia grave de la referida relajación ha sido una correlativa pérdida del sentido de la importancia de la cotización. Ello ha originado desajustes puntuales en algunas organizaciones, en donde los crecimientos de afiliación y actualizaciones anuales de cuotas no han supuesto incrementos parejos en los ingresos por cotización. Es necesaria, pues, la definición de líneas de actuación sobre los recursos financieros de las organizaciones confederales.

Otros aspectos, dentro de este bloque, son el agregar los necesarios matices y retoques a las normativas actuales sobre cotización y sobre distribución de recursos.

El segundo gran bloque de desarrollo específico lo constituyen los temas de política asistencial. Su creciente importancia con la aparición de nuevas realidades, como la formación ocupacional, la necesidad de nuevas iniciativas, sobre todo de asistencia a organizaciones, así como la escasez, por no hablar de inexistencia de elaboraciones al respecto, aconsejan su tratamiento específico y detallado.

Aparte de lo aquí planteado, sigue en vigor todo cuanto fue aprobado anteriormente y no ha sido inválidamente por las circunstancias o la práctica.

3.3.2. POLITICA DE RECURSOS

3.3.2.1. Recursos financieros de las organizaciones confederales (líneas de actuación)

Señalábamos autocríticamente, al principio, que una cierta relajación se había venido asentando en el tratamiento de nuestras finanzas desde la existencia de subvenciones institucionales, constatándose la incapacidad de autofinanciación general sin depender de estos recursos. Con ello se han desvirtuado las orientaciones hacia la autofinanciación establecidas por el II Congreso Confederal y se ha debilitado toda actuación encaminada al reforzamiento y consolidación de las fuentes de financiación que tienen su base en la cotización. Ello puede colocar a gran parte de las organizaciones en precario si por cualquier circunstancia desaparecieran las citadas subvenciones.

Se trata, por tanto, de redefinir nuevamente una política de finanzas que, partiendo del origen de los recursos y en dependencia de las necesidades que tenemos que cubrir, asegure el objetivo de la autofinanciación mínima necesaria sin dependencia de otras fuentes de ingresos no consolidadas o sometidas a incertidumbres. En definitiva, se trataría de utilizar los ingresos procedentes del porcentaje de cuotas correspondiente a cada estructura confederal junto con las subvenciones institucionales ordinarias (básicamente las compensaciones por participación institucional) en la financiación de la estructura y actividades básicas de cada organización,

B

destinando el FAINS, subvenciones de CC.AA. y otros ingresos no consolidados a financiar estructura y actividades complementarias cuya eventual suspensión por reducción o desaparición de este tipo de ingresos no pusiera en peligro el mantenimiento y continuidad del funcionamiento de cualquier organización del sindicato.

Tras este Congreso, cada organización confederal determinará, en el momento de establecer sus presupuestos, la estructura básica de ingresos y gastos bajo el criterio de la autosuficiencia financiera en dependencia de los primeros, transfiriendo aquellos gastos que sobrepasen el límite a la estructura complementaria financiable mediante los recursos procedentes de subvenciones u otros no consolidados. En documento anexo a estas ponencias, se desarrollan criterios para la caracterización de las fuentes de ingresos y determinación de las estructuras básicas y complementarias (ver anexo n.º 5).

3.3.2.2. La cotización

La definición general de criterios antes enunciados, respecto a la política a seguir en dependencia de nuestras fuentes de ingresos, nos obliga a reforzar la atención y seguimiento de todo lo concerniente a la cotización. Para corregir y hacer desaparecer progresivamente los defectos reiteradamente constatados, derivados de una baja cuota de partida, la resolución del anterior Congreso de actualizar anualmente la cotización indicándola a partir de la evolución anual del salario mínimo interprofesional, se ha constituido en un acierto. Solamente la lentitud con que inicialmente nos hemos ido adaptando al nuevo mecanismo de actualización periódica y las interpretaciones laxas que en ocasiones se han hecho de aquella norma, ha retrasado más de lo conveniente los efectos de la medida.

No cabe, por tanto, más que renovar aquel criterio, facultando al Consejo Confederal, para introducir las pequeñas correcciones que puedan estimarse necesarias en lo concerniente a la cuota, que debe entenderse como mínima y de general aplicación exceptuando los colectivos de afiliados que el propio III Congreso definía.

Este mismo acierto, sin embargo, no se ha producido en relación con la cuota de pensionistas, por haber tomado en ese mismo Congreso un indicador referencial de escasa validez hacia este colectivo, cual es el equivalente al 0,5 del SMI. Conviene, pues, rectificar al amparo de la experiencia y tomar un referencial más apropiado.

Se establece, por tanto, una cuota para pensionistas y jubilados equivalente al 0,5 por 100 de la pensión mínima garantizada, revisable anualmente en base al mencionado indicador y ajustándose a múltiplo de 25.

La creciente presencia del sindicato entre los colectivos de parados, fruto de la labor de información y organización desarrollada, exige avanzar un paso más: su afiliación. Conviene, por tanto, precisar criterios en esta dirección para solventar las indefiniciones existentes:

1. Los compañeros en paro, afiliados anteriormente a CC.OO., conservarán el carnet de la rama a la que pertenecían, haciéndoles una ficha para que las Secretarías de Empleo a todos los niveles puedan hacerles partícipes de la actividad en este frente y tenerles coordinados.

2. Los de nueva afiliación tendrán provisionalmente el carnet existente para parados con el sello de la Secretaría de Empleo, que será sustituido por el de rama cuando encuentren trabajo.

A partir de lo anterior, confirmando los criterios de-

A

terminados por el III Congreso Confederal, existirán dos tipos de cuota para los parados:

- a) La general, equivalente al 0,5 por 100 del SMIP.
- b) La aplicable exclusivamente a aquellos parados sin subsidio de desempleo y jóvenes en busca del primer empleo, que será voluntaria.

En consecuencia, el cobro de cotizaciones en el caso de los parados se efectuará determinando el tipo aplicable a la vista del carnet de desempleo que posea cada afiliado en estas circunstancias y del documento que entrega el INEM de reconocimiento de prestación.

La distribución de las cotizaciones se regirá por los mismos criterios definidos en este documento para la cuota general de parados, excepto para el caso de los afiliados que tienen carnet específico de parados. En este caso, el 10 por 100 de la Federación Estatal de Rama junto con el 39 por 100 de la estructura de rama engrosarán el porcentaje de la estructura territorial, de tal manera que el 88 por 100 de la cuota contribuya a financiar el mantenimiento de los servicios y actividad necesaria para impulsar la actividad sindical hacia estos colectivos.

En el mismo sentido de reforzar la cotización como fuente básica de ingresos, es preciso redoblar esfuerzos por aumentar el número de cuotas a cobrar por nómina o descuento bancario. Cada organización confederal receptora de cuotas establecerá anualmente planes con esta finalidad determinando objetivos numéricos en función del análisis concreto de su realidad afiliativa.

En el período entre el IV y V Congreso se tenderá hacia la supresión progresiva del sello, constituyéndose el descuento bancario y por nómina en una norma general de cotización.

3.3.2.3. Consolidación y desarrollo de la organización

La notoria debilidad de nuestra estructura de rama aconseja un esfuerzo superior que tiene que tener su soporte financiero para el desarrollo de las propuestas organizativas en refuerzo de esta vertiente de nuestra estructura.

La heterogénea realidad que afrontamos cuando nos referimos a nuestra estructura de rama nos lleva obligadamente a concluir que una redistribución interna de los recursos provenientes de la cuota de diferentes proporciones a la actual y de carácter homogéneo no sólo no solucionaría los problemas presentes, sino que generaría otros nuevos y una situación con mayores desequilibrios que la actual.

Por el contrario, si queremos dar una solución que parta de las diferentes realidades sectoriales, pero estableciendo un nuevo reparto de la cuota diferente entre las distintas ramas pero válido para cada una de ellas en el conjunto del Estado, no estaremos atendiendo a qué las diferencias que pueden percibirse entre unas y otras Federaciones Estatales no son idénticas a las que se producen a niveles más reducidos (provinciales y comarcales por ejemplo) entre la estructura de esas mismas ramas.

Solo cabe, por consiguiente, operar una redistribución interna de los recursos financieros que actúe selectivamente a partir de las diferentes realidades, tanto en los niveles inferiores como superiores de la organización confederal.

Por ello, la cuota se liquidará de acuerdo con los siguientes baremos y objetivos:

- 10 por 100 a la Comisión Ejecutiva Confederal. De este importe se destinará el 2 por 100 a dotación del

B

Fondo de Solidaridad Confederal, en cuyo reglamento se ampliarán los criterios y fines hasta ahora existentes con el objetivo de poder determinar anualmente las ayudas financieras a destinar a las Federaciones Estatales en coherencia con los objetivos organizativos confederales.

— 10 por 100 a las Federaciones Estatales de Rama, que podrán establecer con sus respectivos sindicatos cuantos acuerdos estimen oportunos para una mejor utilización de los recursos globales que corresponden a la rama.

— 39 por 100 a la estructura de rama.

— 39 por 100 a las estructuras territoriales.

— 2 por 100 a la dotación de un Fondo de Solidaridad constituido en los niveles de nacionalidad o región, cuya finalidad será la potenciación de la estructura de rama desde los niveles inferiores (sindicatos provinciales y comarcales) priorizando objetivos de constitución de sindicatos allá donde no existan. La utilización de estos recursos irá ligada al establecimiento de planes organizativos de cumplimiento anual y a la revisión periódica del grado de realización.

Con la finalidad de evitar las distorsiones que en ocasiones se producen sobre la distribución de la cuota, anulando los objetivos que se persiguen, es preciso establecer criterios de reparto equitativos de los gastos comunes. En documento anexo se recoge propuesta al respecto (anexo n.º 6).

El Fondo de Solidaridad Confederal como los Fondos para el Desarrollo de la Estructura de Rama constituidos a nivel de nacionalidad o región se complementarán mediante dotaciones procedentes de subvenciones institucionales en la cuantía que anualmente se determine en la discusión de los presupuestos de cada organización, para una mayor efectividad en el desarrollo de sus objetivos.

3.3.3. POLITICA ASISTENCIAL

3.3.3.1. Ampliación de la política asistencial del sindicato

Nuestro carácter de sindicato reivindicativo no es excluyente ni antagónico con una correcta política asistencial del sindicato que facilite unos servicios apropiados a la demanda natural de nuestros afiliados y a los trabajadores en general. Obviamente, diferenciando entre unos y otros en atención prioritaria a los primeros.

El desarrollo de una política asistencial correcta ha permitido que otras organizaciones sindicales de nuestro entorno geográfico con las que tenemos estrechos lazos e identificación sindical (CGIL, CGT...) hayan consolidado una fuerte afiliación y prestigio entre la clase trabajadora de sus respectivos países. Sin que ello signifique avanzar en respuestas miméticas inapropiadas para la realidad socio-económica en la que nos movemos, es evidente que el sindicato tiene una política asistencial prácticamente restringida hoy a los gabinetes de asesoramiento jurídico.

En otro orden de cuestiones cabe señalar que experiencias aún aisladas, de ampliación de nuestra política asistencial, han permitido la penetración del sindicato en colectivos donde nuestra presencia es habitualmente marginal (Cooperativas, Sales, parados...).

Asimismo, una vertiente de la política asistencial hacia las propias organizaciones del sindicato se vuelve hoy imprescindible, en la dirección de asegurar unos servicios internos que mejoren nuestra eficacia sindical

A

y abaraten los costes fijos que soporta nuestra estructura.

A LOS AFILIADOS Y TRABAJADORES

Ante un conjunto de alternativas posibles, algunas de las cuales vienen motivadas por la competencia que se establece con otras organizaciones sindicales, es preciso que el sindicato, aún con el objetivo de ampliar su política asistencial, actúe con orientaciones decididas y aplicadas con criterios de homogeneidad en el conjunto confederal. Sería absurdo intentar una competencia con los mismos medios económicos, ante cada iniciativa puesta en marcha por otras organizaciones. Al mismo tiempo, cabe establecer serias reservas sobre algunas de esas iniciativas (p.e. cajas de resistencia). Y por último, en lo referido a los criterios de homogeneidad, su conveniencia viene determinada por la necesidad de eliminar toda diferenciación entre derechos de los afiliados, en función de la organización territorial, o de rama bajo la que se encuentren encuadrados.

a) Partiendo de estos criterios básicos, hay que señalar en primer lugar que uno de los aspectos en los cuales se ha ido produciendo, con el transcurso del tiempo, una diferenciación de criterios de funcionamiento y condiciones económicas reguladas del acceso a este derecho, es el concerniente a LOS GABINETES DE ASESORAMIENTO del sindicato. Tanto en su vertiente jurídica como técnica. En la perspectiva, por tanto, de ir hacia la homogeneización de criterios y condiciones económicas de los gabinetes de asesoramiento, en documento anexo se recoge propuesta sobre el particular (ver anexo n.º 7).

Asimismo, en el plano de la actividad desarrollada por estos gabinetes, se puede constatar que, habiendo estado preferentemente volcada, en los últimos años, en la atención de los expedientes de crisis, regulaciones de empleo, etc., fruto de las políticas de ajuste aplicadas, está basculando hacia otras vertientes. De esta forma, los cuantiosos recursos generados en épocas anteriores por este servicio tienden hacia una progresiva desaparición, lo cual provoca la práctica imposibilidad de que los gabinetes sean autosuficientes económicamente. De ello cabe extraer algunas conclusiones, entre las que destaca la necesidad de reorientar el trabajo de los gabinetes en el plano asistencial por razones sindicales y económicas. Experiencias, aunque aisladas, habidas al respecto, exigen de este Congreso Confederal el establecer un mandato hacia los órganos de dirección entrantes a fin de analizar esta situación aplicando criterios de reorientación, sobre todo en lo concerniente a la demanda existente en dependencia de las nuevas condiciones generadas por las políticas contra-crisis al uso (economía sumergida, cooperativas, Sales, prestaciones de la Seguridad Social...).

b) CC.OO. a diferentes niveles ha puesto en marcha algunas experiencias en los últimos años en cuanto a dar FORMACION PROFESIONAL OCUPACIONAL (FPO). Bien es verdad que en una primera etapa con una gran descoordinación, sin criterios comunes y relegando a un plano no acorde con la importancia que tiene aspectos tan fundamentales como la calidad y el medio en el que se va a desarrollar la acción formativa.

Nuestra posición general plantea que la FPO impartida con medios públicos y desde la Administración (no dejándola en manos de la empresa privada y financiada con fondos públicos), en una situación de crisis como la presente, debe contribuir a racionalizar los desajustes que la actuación de una economía de mercado como la

B

nuestra origina, intentando adecuar al máximo las características del mayor número posible de trabajadores con las previsiones de empleo actuales y futuras, tanto privadas como públicas, a fin de aprovechar todos los recursos de la sociedad en este campo.

Razones de más, por tanto, para que nuestra organización contemple esta vertiente de la política asistencial autoexigiéndose esas condiciones básicas, sin pretensión sustitutoria del papel de la Administración, aprovechando al tiempo la FPO como medio de contacto y penetración en sectores en los que nuestra implantación es escasa (jóvenes, mujeres, parados de larga duración), potenciando la organización específica de estos colectivo, reforzando el papel de las Secretarías de Empleo, impulsando igualmente un servicio rentabilizable sindicalmente hacia trabajadores en activo, autónomos, Sales y Cooperativas.

La mayor eficacia sindical y la rigurosidad en la aplicación de los criterios confederalmente discutidos en un frente tan importante como éste exige una gestión coordinada. A estos efectos, la existencia de un área confederal de FPO que asegure lo anteriormente citado, coordine a las organizaciones, actúe de canal hacia el INEM y asesore y organice el desarrollo de esta actividad por parte de las organizaciones, se convierte en algo imprescindible.

c) Un aspecto de nuestra política asistencial débilmente desarrollado hasta la fecha lo constituye el TURISMO SOCIAL. Existe una concepción bastante extendida de que este factor es competencia exclusiva de TULSA, desentendiéndose, salvo excepciones, el conjunto del sindicato de este tema y delegando en la agencia de viajes todo lo concerniente al mismo. La política de saneamiento y reorientación en el plano comercial y de gestión emprendida con TULSA ha rendido sus frutos, para poder afirmar que estén sentadas las bases mínimas para que TULSA sea el verdadero, y no sólo nominal, soporte del Servicio de Turismo Social del sindicato.

Conviene, pues, diferenciar a qué nos referimos cuando hablamos de este servicio. TULSA tiene un papel orientador, de asesoramiento, nos asegura el soporte técnico, nos resuelve la gestión con proveedores, se encarga de cuestiones como las reservas y puede, en definitiva, garantizarnos lo concerniente a lo que, globalizando, llamaríamos la oferta (de viajes, alojamientos, etcétera). Pero el Servicio de Turismo Social descansa en la capacidad de penetración y alcance de la organización del sindicato en contacto directo con los trabajadores en su puesto de trabajo; en la importancia de que CC.OO. como organización que actúa también en el plano de lo social, que no sólo atiende las necesidades y reivindicaciones del trabajador en su empresa o sector, sea capaz de trasladar a éste ofertas y alternativas para organizar su ocio y su descanso en las mejores condiciones económicas posibles. Cobra por ello especial importancia asegurar la dedicación periódica de los órganos de dirección del sindicato a este tema y garantizar la existencia de responsables dedicados al mismo en todas las secciones sindicales de empresa de más de 250 trabajadores. Asimismo, la extensión de los puntos del Servicio de Turismo Social del sindicato ubicados en locales del sindicato constituyéndose éstos en red básica desde la cual potenciar esta vertiente de nuestra política asistencial. Se establecerán para ello, anualmente, planes de extensión mediante acuerdos con las organizaciones desde el Consejo de Administración de TULSA, órgano delegado por el Consejo Confederal para la gestión de esta empresa del sindicato.

En este campo, debemos reconocer autocríticamente

A

el escaso rendimiento y la falta de racionalidad y eficacia con que hemos gestionado, hasta el presente, el cupo de plazas de las residencias del Tiempo Libre que, por acuerdo, corresponden a CC.OO. Ciertamente que a ello ha contribuido la transferencia de competencias sobre las plazas del ISTL hacia las Comunidades Autónomas. Ello no justifica, sin embargo, el localismo con que se ha tratado este tema en algunos casos. Se vuelve, por tanto, imprescindible la gestión coordinada centralmente de este servicio, sin perjuicio de las competencias que corresponde asumir a cada organización de CC.AA., de las que tienen en su territorio residencias del ISTL como interlocutor y coordinador con cada gobierno autonómico. Los órganos de dirección tras el IV Congreso Confederal quedan mandatados para organizar la gestión de las citadas plazas bajo los preceptos indicados asegurando una distribución equitativa de las mencionadas plazas entre todas las organizaciones, buscando a su vez una orientación dirigida a la explotación intensiva de sus posibilidades, no sólo en temporada alta, en función de aquellos colectivos amplios de trabajadores que no tienen oportunidad de disfrutar sus vacaciones en los meses álgidos del verano o pensionistas y jubilados.

d) Sin menoscabo de las posiciones que sindicalmente adoptemos frente a la realidad derivada de la estrategia de contrarreforma de la Seguridad Social adoptada por el Gobierno actual, el sindicato debe analizar estudiando todas sus implicaciones la previsible extensión de los FONDOS DE PENSIONES, fruto del abocamiento casi obligado a los mismos de muchos trabajadores como consecuencia de los recortes introducidos en las pensiones de la Seguridad Social. Por diferentes razones, es igualmente constatable la creciente tendencia de numerosos trabajadores a suscribir pólizas asegurando diferentes riesgos de carácter personal, preferentemente seguros de vida. En consecuencia, siendo considerables los intereses de tipo económico-social de numerosos trabajadores puestos en juego a través de estas nuevas realidades, así como la supeditación que de estos intereses van a hacer al suyo propio tanto los bancos como las entidades aseguradoras, principales beneficiarios de la reforma de la Seguridad Social, los órganos de dirección entrantes, en el plazo de un año tras el IV Congreso Confederal, estudiarán y tomarán decisiones ante ambos temas en la perspectiva asistencial.



A LAS ORGANIZACIONES CONFEDERALES

Los aspectos generales comentados inicialmente, así como la falta de experiencia administrativa y financiera, junto con un inadecuado uso de la autonomía de gestión otorgada a las organizaciones por los Estatutos confederales, han ido configurando con el paso de los años prácticas inadecuadas de administración de los recursos existentes, sistemas informativo-contables imperfectos, cuando no ineficaces o simplemente rudimentarios y hasta inexistentes (excepcionalmente, pero igualmente cierto). La falta de homogeneidad pone en cuestión la posibilidad inmediata de formular análisis globales, no digamos ya objetivos mucho más ambiciosos, en nuestra Confederación. Para solucionar esta caótica realidad, no basta con reformular el objetivo planteado reiteradamente en diferentes congresos de ir a una carta financiera confederal y a la homogeneización de sistemas y métodos contables y administrativos.

A su vez, la gestión descentralizada de algunos aspectos capitales para el soporte de nuestra actividad están

B

llevando a un derroche de esfuerzos y recursos económicos, cuestiones ambas de las que no andamos sobrados en nuestra organización. Baste citar como simples ejemplos los ahorros que en ambas cuestiones se obtendrían de gestionar centralizadamente la adquisición de material de oficina o mobiliario.

a) En la intención de solventar definitivamente los extremos antes comentados, como servicio al conjunto de organizaciones del sindicato, tras el IV Congreso se creará un AREA DE INTERVENCION ADMINISTRATIVO CONTABLE Y DE GESTION, cuyas funciones vendrán determinadas y reguladas por los órganos de dirección. Esencial, aunque no exclusivamente, el equipo encargado de este área tendrá como objetivos la homogeneización de sistemas y métodos informativo-contables a través de cursillos, y con desplazamientos a las organizaciones para su implantación, la revisión de cuentas y balances para verificar el grado de ajuste a los criterios y principios confederales en un cometido de auditoría interna, y una tarea de gestión centralizada de compras de determinados bienes y servicios por cuenta de las organizaciones.

b) Para la consecución de una parte importante de los objetivos anteriormente indicados es indispensable el avance y desarrollo del proyecto ya iniciado, que conocemos bajo el nombre del PLAN INFORMATIVO CONFEDERAL (PIC). Ciertamente que en esta materia, al margen de la lentitud con la que hemos venido caminando, consecuencia de los escasos medios humanos y materiales de que se ha dispuesto, se han dado no pocas iniciativas aisladas y descoordinadas de un proyecto global. En buena medida por la escasa capacidad de respuesta desde la Confederación a la demanda existente, pero también por la excesiva precipitación y anarquía con la que se suele acometer la solución de las necesidades que van surgiendo.

No podemos permitirnos el lujo, porque además hay siempre fuertes inversiones comprometidas, de generar una nueva situación cuya corrección futura sea más complicada y costosa que la aplicación coordinada y confederal de unos criterios homogéneos dentro de un plan único a desarrollar paulatina, pero sostenidamente para el conjunto de organizaciones, aparte de retrasarnos un tiempo precioso en la consecución de objetivos de importancia fundamental.

El establecimiento de lenguajes indiferenciados, el aseguramiento de la compatibilidad en los equipos informáticos a utilizar, para posibilitar la transferencia interna de información, el establecimiento de prioridades en el orden y en el ritmo de desarrollo de determinadas aplicaciones informáticas, son cuestiones básicas pero esenciales para asegurar que podremos sacar el máximo rendimiento sindical a unos medios de singular utilidad para la potenciación de nuestra capacidad organizativa, de acción sindical y financiera.

Es fundamental, por tanto, reforzar medios humanos y materiales en este campo concreto acentuando simultáneamente el papel de la comisión confederal creada para el seguimiento y desarrollo de esta materia.

c) En cumplimiento de un mandato del anterior Congreso, se creó el GABINETE TECNICO INTERFEDERAL, aunque con una timidez impropia del cometido que se le asignaba. Timidez fruto de las dificultades de índole económica, básicamente, con que ha nacido. Las directrices organizativas del presente Congreso, basadas especialmente en el reforzamiento de la estructura de rama, replantean la necesidad y urgencia de contar con este servicio de asesoramiento y apoyo técnico a las Federaciones en las condiciones todavía no logradas.

A

3.3.3.2. Financiación de estudios e investigación sindicales

Las dificultades derivadas de una intensa actividad sindical, que consume en el quehacer diario a buena parte de los cuadros del sindicato, ha favorecido la creación de unas condiciones donde la teorización, el estudio profundo de los nuevos problemas con que se enfrenta el movimiento obrero y la investigación y desarrollo de alternativas sindicales han quedado relegadas a un segundo plano.

B

- Dedicar una parte de nuestra capacidad financiera a la atención de estos aspectos debe ser un objetivo fundamental para la Confederación. La Ejecutiva Confederacional decidirá el medio de habilitar anualmente, en sus presupuestos, un fondo destinado a la financiación parcial de la Fundación 1.º de Mayo y a la dotación de becas de investigación para, en coordinación y colaboración preferente con las Universidades, acometer proyectos de investigación en aquellas materias que afectan a la vida, entorno y futuro de la clase trabajadora y sus organizaciones.

ANEXOS

1. SERVICIOS PUBLICOS DE EMPLEO	60
2. FORMACION PROFESIONAL	62
3. PROPUESTAS SOBRE POLITICA LABORAL EN EL AMBITO DE LA CEE	63
4. CONSTITUCION DE SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA. ELECCION DEL DELEGADO DE EMPRESA	65
5. CLASIFICACION Y APLICACION DE RECURSOS ECONOMICOS .	68
6. GASTOS COMUNES	70
7. ASISTENCIA JURIDICA EN LA CS DE CC.OO.	71

ANEXO 1

SERVICIOS PUBLICOS DE EMPLEO

Nuestra Confederación ha elaborado desde el III Congreso Confederado varios documentos dedicados a este punto, por lo que trataremos aquí de resaltar lo que consideramos más importante a abordar por el Congreso.

El Instituto Nacional de Empleo (INEM) adolece desde su creación en 1979 de defectos de fondo que resumiremos en:

- Falta de autonomía real de gestión.

- No recoger entre sus competencias la de formular desde el Consejo General las líneas básicas de la política de empleo.

- No prever una descentralización de su organización en línea con el Estado de las Autonomías.

Ello, unido al desinterés de los distintos gobiernos (primero de UCD y luego del PSOE), ha hecho que el INEM quede convertido en un organismo con una muy deficiente gestión y donde la burocracia condiciona cualquier posibilidad de desarrollar una política de empleo coherente con los graves problemas que padece un país con casi tres millones de parados registrados en sus Oficinas de Empleo.

Como problemas más característicos destacaremos:

- El aumento de carga de trabajo debido al mayor número de desempleados registrados y el progresivo acortamiento de los contratos que genera un incremento de altas y bajas mensuales y la gestión de todo tipo de prestaciones económicas de muy baja duración, más la gestión de todo el Plan de Formación Profesional, estar dejando cada vez más al INEM para atender cuestiones puramente burocráticas, con una gran penuria de personal.

- Dejación de las tareas que deberían ser propias de un instrumento de política de empleo como éste, destacando la inexistente voluntad de analizar las características de los nuevos empleos, requerimientos formativos, conocimiento de cambios efectuados en el mercado del trabajo, etcétera.

A pesar de estas trabas, nuestra participación en el INEM, en lo que respecta a la Comisión Ejecutiva y Consejo, ha servido como caja de resonancia de nuestras propuestas e iniciativas y de denuncia de la situación, llegándose por parte del presidente del Consejo a no convocar el mismo hasta muy cumplidos los plazos reglamentarios, para evitarse así los problemas y enfrentamientos usuales y no afrontar las críticas y propuestas de los sindicatos, fundamentalmente de CC.OO (aumento de la cobertura).

En cuanto a las CEP, además del trabajo en sus respectivos ámbitos y la dinámica concreta en las provincias, que corresponderá analizar en ese nivel, hemos conseguido la coordinación, por primera vez, de propuestas a plantear puntual y colectivamente en todas las Comisiones, con resoluciones de las mismas al Consejo General. Destacaremos en este sentido las siguientes acciones: petición de aumento de la cobertura a los parados, según nuestra propuesta, alternativas al INEM, distribución de fondos INEM-Corporaciones Locales.

No obstante, seguimos teniendo el grave obstáculo de la inercia e ineficacia de funcionamiento a que antes nos

referíamos, así como la falta de poder ejecutivo de los sindicatos en la participación institucional.

Proponemos una reforma a fondo del INEM, convirtiéndole en un auténtico *Servicio Público de Empleo*, con AUTONOMIA REAL DE GESTION, que aborde entre otros los siguientes objetivos:

1. EN EL AREA ORGANIZATIVO-FUNCIONAL

Es necesario transformar la estructura territorial de los órganos de participación: Comisiones Ejecutivas Provinciales y desarrollar la descentralización de sus funciones. Consideramos imprescindible la presencia de las Comunidades Autónomas en estos órganos, para asegurar con ello la coordinación práctica de todas las acciones que se desarrollen sobre el territorio respectivo.

Completar la descentralización con el desarrollo legislativo de las Mesas Locales de Empleo a nivel local, que permitan implicar a la población.

Cambios legales que aseguren el traspaso y centralización legal en el INEM de todos los programas de empleo, así como del preceptivo informe vinculante del Consejo General del INEM sobre todos los programas que de forma directa o indirecta afectan al empleo.

Ello, evidentemente, exige modificar los marcos jurídicos actuales para asegurar inequívocamente las competencias y funciones de los Organos de Participación y Control: Consejo General, Comisión Ejecutiva, Comisiones Provinciales y Mesas Locales de Empleo.

El necesario desarrollo de un marco de análisis, debate y coordinación de la política de empleo, con la participación de las fuerzas sociales, debería realizarse teniendo como base al INEM y articularse en la creación del Consejo Económico y Social de Planificación, mandado en la Constitución y reiteradamente prometido e incumplido por el PSOE.

2. EN EL AMBITO DE LA POLITICA DE EMPLEO

Es imprescindible modificar la política pasiva de incentivación económica por una política de empleo activa y positiva, que facilite, fomente y potencie la utilización de todos los recursos en favor de la generación de empleo cualificado. En definitiva, se trata de insertar la actividad del INEM en la realidad laboral y productiva del país. Algo que hoy está lejos de existir.

Deberá incorporarse la obligatoriedad de oferta genérica para todo tipo de contrataciones que disfruten de ayuda pública.

3. ATENCION ESPECIAL A LOS JOVENES

Política de empleo que ha de transformarse radicalmente para atender al dramático problema de empleo juvenil, cuya dimensión escapa a cualquier medida en comparación con la de otros países comunitarios.

Recordemos para evaluar la magnitud del problema que en el tramo de edad de 16 a 19 años la tasa de actividad es sólo del 36,1 por 100 y el paro alcanza al 51,1 por 100 de la población, y de 20 a 24 años están parados el 43,2 por 100.

A esto hay que añadir que el 32,8 por 100 de los jóvenes menores de 25 años llevan más de dos años buscando empleo.

Esta situación nos lleva a reclamar un cambio sustancial en los programas públicos de empleo, de forma que

A

se aseguren porcentajes de todas las ofertas de colocación para los menores de 25 años.

Igualmente se hace imprescindible la modificación de la política gubernamental de «fomento del empleo juvenil», basada exclusivamente en los contratos temporales y bonificados que además de su ineficacia, por la fórmula de la autoliquidación de los empresarios, fomenta y alimenta el fraude y son el núcleo central de multitud de corrupciones y apropiaciones de subvenciones y bonificaciones.

4. UN VERDADERO ESFUERZO PRESUPUESTARIO

Incrementando los créditos destinados a empleo, tanto en su vertiente de Programas Públicos de Empleo:

B

- convenios-INEM o Plan de Empleo Rural, con cobertura al desempleo.
- Dotaciones para el INEM, que permitan de forma rápida e inmediata atender correctamente las necesidades burocráticas de gestión y comenzar una auténtica labor de orientación, promoción y dinamización de los recursos sociales para el empleo.
- Solamente si el INEM es capaz de dominar la información sobre el mercado de trabajo y su posible evolución de controlar los instrumentos de intervención disponibles y de integrarlos en un plan coherente de actuación. De dotarse de los medios necesarios, en cuanto al número y la preparación técnica requerida y de funcionar con la participación y bajo el control de los trabajadores y empresarios, sólo así podrá convertirse en un organismo útil al país.

ANEXO 2

LA FORMACION PROFESIONAL

La Formación Profesional es un aspecto fundamental en lo relativo a la política de Empleo y por tanto debemos abordarlo sindicalmente.

En la actualidad la Formación Profesional comprende la FP Reglada, dependiente del Ministerio de Educación y Ciencia, que comprende la enseñanza hasta los 18-19 años, y la FP Ocupacional, dependiente del INEM, que en estos momentos se encuentra englobada en el Plan FIP financiado al 50 por 100 entre el Fondo Social Europeo y el Ministerio de Trabajo, cuyo presupuesto para 1987 sobrepasa los 160.000 millones de pesetas, pendientes de aprobar por Bruselas.

Respecto a la Reglada, y según un estudio de la Federación de Enseñanza de CC.OO., está bastante abandonada, a pesar de las promesas del Ministerio de Educación y Ciencia a los estudiantes, y deja bastante que desear como preparación del estudiante hacia el mercado de trabajo, tanto en materias comunes, como en el área de tecnología práctica, al ser las materias que se imparten académicas, rutinarias y desfasadas; así, una de las consecuencias más notables es el fracaso escolar que llega a porcentajes altísimos: en FP1 sólo terminan en dos años el 43 por 100 de los alumnos que la empezaron, y un 35 por 100 abandona sin ningún tipo de titulación, y en FP2 los resultados son un poco mejores pero también muy preocupantes. Recordemos que en su gran mayoría los jóvenes que cursan este tipo de enseñanza son hijos de trabajadores.

En cuanto a la FP Ocupacional, la improvisación ha sido hasta ahora la constante en el INEM, sin planificación propia y dependiendo exclusivamente de los presupuestos que se aprueben en Bruselas, para a partir de ellos subcontratar con centros privados en un 70-80 por 100.

La conclusión que se saca después de las experiencias de los últimos años es que en su inmensa mayoría la FP impartida tiene muy poca o nula efectividad de cara a reclasificar a la mano de obra para las necesidades del mercado de trabajo, y sobre todo de cara a las nuevas tecnologías, problema importantísimo de alcance internacional. Parece más bien que el objetivo de la Administración sea el de utilizarla como sistema de protección encubierto en lugar de aumentar el período de prestaciones, y a cargo de fondos ajenos a este menester.

En cuanto al colectivo juvenil, la formación ocupacional debería jugar un papel determinante, tanto para reciclar jóvenes que han terminado la FP pero que no han tenido ocasión de poner en práctica sus conocimientos en un trabajo, como los que no han obtenido la titulación, ayudándoles a conseguir el Certificado de Profesionalidad.

Por tanto, es necesario dar una importancia primordial a la Formación Profesional, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Elaboración urgente del Plan General de Formación Profesional, partiendo de un análisis y prospección previa del mercado de trabajo que recoja las necesidades de cada comunidad, nacionalidad o región, así como las prioridades determinadas por las expectativas de la creación de empleo que en cada sector existan, complementado con las necesidades de perfeccionamiento y reciclaje que requiera la industria en general y muy especialmente aquellas que se encuentran en períodos de reconversión.

Ello posibilitaría planificar la FP a impartir en los próximos años, con una conexión real entre las necesidades del mercado de trabajo y con la participación de todos los agentes sociales implicados, incluidos los estudiantes, en lo referente a la FP reglada.

2. Debe procurarse un mayor acercamiento entre la formación y el mercado de trabajo y la continuidad de los estudios a nivel universitario.

3. Una política de intervención positiva en el campo de la formación supone la iniciativa del INEM en la firma de convenios de formación y prácticas con todas las empresas públicas como alternativa a la inoperancia actual de los contratos de este tipo y con control sindical de su ejecución.

4. La Formación Profesional Ocupacional tiene que satisfacer dos necesidades básicas: la primera es servir de puente entre los demandantes de empleo y los empleos mismos; la segunda es la recualificación profesional de los ocupados.

5. Para que la formación profesional sea puente efectivo entre el paro y el empleo, sus contenidos y sus formas han de adaptarse tanto al nuevo empleo y a las características técnicas de sus nuevos oficios y profesiones, como a los trabajadores que demandan ese nuevo empleo, sus características sociales y su nivel previo de formación, con un seguimiento y coordinación eficaz del Plan FIP, Consejo General, CEP del INEM y el Consejo General de la FP.

5. Progresiva asunción por el INEM de la impartición de la FP Ocupacional con medios propios, y entre tanto ha de hacerse un control exhaustivo de los Centros Colaboradores, formación que imparten, condiciones, selección de alumnos, etcétera.

ANEXO 3

PROPUESTAS SOBRE POLÍTICA LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA CEE

El desarrollo de una política laboral dirigida a la generación del pleno empleo y a luchar contra la creciente fragmentación de las condiciones laborales y la desigualdad social que viven la mayoría de los países miembros de la Comunidad, requiere adoptar, en el ámbito de la regulación de las relaciones laborales, las siguientes medidas desde tres áreas que se definen como fundamentales:

1. PROFUNDIZAR EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS RELACIONES LABORALES

— *Participación institucional en la CEE.*—Debe eliminarse toda discriminación en la participación sindical y de otras organizaciones sociales en los ámbitos específicos en que éstas se desarrollan.

Una reivindicación básica es que no existan discriminaciones por motivos ideológicos o políticos de las organizaciones sindicales que detentan poder de participación en las decisiones comunitarias.

— *Respecto de la implantación sindical a nivel nacional* en los criterios de representatividad reconocidos en los órganos comunitarios.—Debe evitarse que sean los gobiernos nacionales, sin más, los que decidan qué nivel de representación se otorgan, a nivel comunitario, a los sindicatos nacionales. No es admisible la utilización de criterios unilaterales por parte de los gobiernos para favorecer a sindicatos que consideren afines ideológicamente. La Comisión de la CEE debe garantizar el respeto de los porcentajes reales de representatividad sindical.

— *Desarrollo de una verdadera organización unitaria sindical a nivel europeo.*—Esta reivindicación es un elemento central para conseguir que se desarrolle una política unitaria a nivel sindical, que presione hacia una progresiva armonización de las condiciones laborales a nivel comunitario. Por otra parte, no es admisible que mientras se reconoce a la CES como único interlocutor válido frente a la CEE en determinados ámbitos laborales, aquélla utilice criterios restrictivos ideológicamente para excluir o admitir en su seno unas u otras organizaciones sindicales nacionales.

— *Desarrollo de la democracia industrial.*—La necesidad de potenciar la participación de los trabajadores en las relaciones laborales debe articularse en una doble vertiente:

a) *Desbloqueo de la Directiva sobre información y consulta a los representantes de los trabajadores en las grandes empresas.* Propuesta de directiva que lleva años bloqueada en el Consejo y que expresa la acción de fuerzas reaccionarias para evitar que en el ámbito de la Comunidad se articulen procesos legales que favorezcan la participación de los trabajadores.

b) *Potenciar acuerdos entre los sindicatos nacionales sobre plataformas comunes,* que permitan abordar una mayor participación de los trabajadores a los diferentes niveles de la negociación colectiva de cada país, sabien-

do combinar las diferencias que ésta tiene a nivel histórico en cada uno de los países comunitarios, con los objetivos que definan una estrategia sindical unitaria.

2. POLÍTICA COMUNITARIA SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Frente a la ofensiva sobre la flexibilidad del mercado de trabajo que se está desarrollando en los distintos países de la CEE, debería articularse una política de regulación de las condiciones mínimas que deben respetar los procesos de flexibilización/precarización de los contratos laborales.

Se debe defender, en este sentido, el desbloqueo de la propuesta de directiva sobre contratos de trabajo de carácter temporal y a tiempo parcial. Muestra evidente de las fuerzas políticas «flexibilizadoras» que parecen dominar el ámbito comunitario. Una propuesta hacia los trabajadores que defienda con carácter unitario el establecimiento de condiciones legales mínimas que deben respetar los contratos temporales y a tiempo parcial puede ofrecer un importante elemento de referencia a la acción sindical, tanto en el ámbito comunitario como en el ámbito nacional.

— *Reivindicación de una política continuada de reducción de la jornada laboral* hacia las treinta y cinco horas semanales, de forma que, respetando la diferencias nacionales hoy día existentes, permita articular una estrategia sindical común, evitando los procesos de competencia económica basados en un empeoramiento relativo de las condiciones laborales.

— *Desarrollo de una legislación básica sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y condiciones mínimas que garanticen la salud laboral en los centros de trabajo.* Una legislación que debe partir de un conocimiento extenso y profundo de los procesos de producción en los distintos sectores económicos, de las sustancias que pueden tener efectos nocivos sobre la salud y de las características de instrumentos de trabajo y organización laboral que, como en el caso de las pantallas, requieren una regulación legal mínima.

— *Garantizar el respeto de la igualdad de derechos laborales entre hombres y mujeres,* estableciendo las sanciones necesarias para que dicha igualdad se cumpla. Son todavía numerosos los ejemplos que en nuestro país y en otros países comunitarios muestran que las normas, en este sentido, son todavía «papel mojado».

3. POLÍTICA COMUNITARIA DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LABORAL

Dos áreas articulan la reivindicación de que los trabajadores, en la medida en que se potencia la unificación del mercado comunitario, tengan derecho a unos mínimos estandarizados de protección:

— *Protección comunitaria al desempleo.* Reivindicación de un sistema mínimo de protección al desempleo a nivel comunitario. Un sistema que debería fijar los niveles mínimos de protección para cualquier trabajador de la Comunidad, en el caso de que quedara desempleado, dejando de ser competencia este nivel básico de los estados nacionales y pasando a ser responsabilidad de la CEE. Su desarrollo exige, evidentemente, la definición de un sistema común de ingresos para hacer frente a las prestaciones básicas de desempleo y que podría venir fijado en función de la riqueza y del nivel de empleo de cada país. Como tal, tendría un claro efecto de

A

redistribución y solidaridad con los países con menor riqueza y mayor nivel de paro.

— Armonización de los sistemas de Seguridad Social. Defensa de una clarificación de la posibilidad de exportar prestaciones de la Seguridad Social entre los diferentes estados miembros (Sentencia Pina). Una política que debería combinarse con un programa de armonización entre los diferentes estados miembros para los próximos diez años, de manera tal que, sin llegar a la unificación total de los sistemas de protección a la Seguridad Social, permitiera una mayor igualdad y una mayor facilidad para la circulación libre de los trabajadores entre los diferentes países miembros.

4. LIBERTAD DE CIRCULACION DE LOS TRABAJADORES

Aunque en el caso español la libertad de circulación no existirá hasta siete años después de la adhesión de España a la CEE, debería defenderse una política de progresiva apertura a la contratación comunitaria. En la actualidad, este objetivo está bloqueado por los problemas de desempleo existentes en Europa. Sería, sin

B

embargo, deseable que se abordara este problema desde una política que actuara más a largo plazo en un doble sentido:

— Potenciación del SEDOC, de forma que se actualizara el sistema de clasificación profesional comunitario, pero también que se empezaran a desarrollar ofertas y demandas «comunitarias» de empleo en determinados tipos de profesiones, que exigen un mayor nivel de cualificación y que no son fácilmente cubiertas por la fuerza de trabajo nacional. Un proceso que exigiría un acuerdo común sobre las primeras líneas de avance de estas oficinas comunitarias para comprobar que no son cubiertas por el mercado de trabajo nacional:

— Desarrollo de una política de Formación Profesional Ocupacional de carácter comunitario. Se trataría de superar los actuales límites de actuación del Fondo Social Europeo, que se limita a trazar orientaciones generales de los proyectos susceptibles de ser cofinanciados para abordar un trabajo común que vaya definiendo las profesiones «de futuro» y las estructuras y módulos pedagógicos que deben servir de base para su desarrollo.

Esta política debería ser complementada, a corto plazo, con una armonización de las diferentes titulaciones profesionales de carácter medio y superior, de forma que sirvieran de base de potenciación a la libre circulación de los trabajadores.

ANEXO 4

CONSTITUCION DE SECCIONES SINDICALES DE EMPRESAS ELECCION DE DELEGADOS DEL SINDICATO

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, LOLS, se legitima la figura de la *Sección Sindical de Empresa* como representación del sindicato en ésta.

Hasta el momento, hemos venido trabajando en este cometido pero sin llegar a extender nuestro trabajo hasta el máximo de sus posibilidades; por lo que este documento pretende establecer unos criterios que en consonancia con nuestros Estatutos y nuestra práctica sindical nos permitan terminar de constituir y consolidar las Secciones Sindicales.

1. CONSTITUCION DE SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA (SSE)

¿Dónde se constituye la SSE? La LOLS habla de «empresa o centro de trabajo». Como criterio preferente debemos optar por el centro de trabajo, puesto que consideramos la SSE como una estructura base que debe reunirse regularmente y asegurar la vida sindical y la participación de los trabajadores afiliados a CC.OO.

No obstante deberemos tener en cuenta otros elementos con el fin de posibilitar:

a) La elección del mayor número posible de delegados.

b) La armonización de las Secciones Sindicales con las necesidades organizativas de cada una de las organizaciones de la Confederación.

Para conseguir el objetivo planteado en el apartado a), sería conveniente:

1. Que aquellas empresas con varios centros de trabajo, y que cada uno de ellos tenga más de 250 trabajadores, se constituirían Secciones Sindicales por centro de trabajo, eligiendo en cada uno de ellos el o los delegados sindicales, según la escala establecida en el artículo 10 de la LOLS.

2. Para las empresas que, teniendo varios centros de trabajo, éstos no llegaran a tener 250 trabajadores, se constituirán las Secciones Sindicales en cada uno de ellos y se elegirán el o los delegados sindicales teniendo en cuenta el número total de trabajadores de la empresa.

3. Para las empresas que con varios centros de trabajo, éstos no tengan entidad suficiente, bien por su variabilidad (ejemplo construcción), bien por su dispersión (ejemplo RENFE, Banca). El criterio preferible es agrupar varios centros y constituir una sola Sección Sindical.

En cuanto al apartado b), se trata de que las Federaciones —fundamentalmente las que operan en el sector servicios—, dadas sus características, opten por el criterio más conveniente (empresa o centro de trabajo) para la constitución de Secciones Sindicales, en función de sus necesidades.

2. DONDE DEBEMOS CONSTITUIR PRIORITARIAMENTE SSE

Se trata de constituir el mayor número de Secciones Sindicales, con el fin de extender, potenciar y consolidar nuestra estructura organizativa, por lo que debemos constituir las en todas las empresas donde tengamos al menos 30 afiliados y más allá incluso de esta cifra en todos los lugares donde haya posibilidades.

En el plazo máximo de un año desde la celebración del IV Congreso Confederado, a partir de planes de trabajo elaborados por cada organización, deberán estar constituidas las Secciones Sindicales en todas las empresas de más de 50 trabajadores y legalizadas.

3. DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES

a) En las empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores, las Secciones Sindicales tendrán derecho a:

1. Disponer de un local para la acción sindical. El local será adecuado para el desarrollo de las funciones de la SS. Este deberá ser cerrado y el acceso al mismo será sólo y exclusivamente para los miembros de la misma. Será distinto al del Comité de Empresa.

2. Disponer de un tablón de anuncios propio de la Sección Sindical, asimismo distinto al del Comité de Empresa. Será conveniente prestar una gran atención a la correcta utilización del tablón de anuncios, como vehículo de la información externa e inmediata en el ámbito del centro de trabajo.

3. Contar con delegado o delegados sindicales, según la representatividad obtenida en el Comité de Empresa.

3.1. Si la representatividad en el Comité de Empresa no llega al 10 por 100, tendrá derecho a un delegado sindical.

3.2. Si la representatividad supera el 10 por 100, tendrá derecho a los delegados sindicales correspondientes, según la escala establecida en el artículo 10 de la LOLS.

3.3. En las empresas que no se tenga ninguna representatividad en el Comité de Empresa se tendrá derecho a:

— Cobrar las cuotas sindicales.
— Reparto de propaganda.
— Hacer la acción sindical propia del sindicato.

Estos mismos derechos, como es obvio, son extensibles a los casos contemplados en los anteriores aspectos.

b) En las empresas o centros de trabajo de menos de 250 trabajadores tendrán derecho a:

1. Disponer de un tablón de anuncios, en los mismos términos que lo expresado en el apartado a), punto 2.

2. Celebrar reuniones, previa comunicación al empresario.

3. Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo.

Tanto en los casos contemplados en el apartado a) como en el b), son derechos mínimos que podrán ampliarse por vía de convenios colectivos, bien sean éstos de empresa o de sector.

4. ¿QUIEN PROMUEVE LA CONSTITUCION DE SECCIONES SINDICALES?

La constitución de Secciones Sindicales puede ser promovida por:

A

1. Los miembros del comité de empresa o delegados de personal afiliados a CC.OO.
 2. Por un grupo de afiliados a CC.OO., en la empresa o centro de trabajo.
- En los apartados 1 y 2 será siempre necesario el aval de la Federación correspondiente y/o el órgano territorial donde se ubique la empresa.

5. ¿QUIEN ELIGE LOS ORGANOS DE DIRECCION DE LAS SSE?

Los órganos de dirección de la SSE o centro de trabajo serán *elegidos por la asamblea* de afiliados de CC.OO.

El promotor de la constitución de la SSE convocará con suficiente antelación (al menos una semana) y de forma precisa, a todos y cada uno de los afiliados la fecha y lugar donde se llevará a cabo la elección de la Sección Sindical.

6. ORGANOS DE DIRECCION DE LAS SSE

Las SSE se dotarán de los siguientes órganos de dirección:

1. En la empresa donde la afiliación a CC.OO. esté entre 30 y 500 trabajadores, se elegirá una Comisión Ejecutiva.
2. En las empresas donde la afiliación a CC.OO. esté por encima de los 500 trabajadores se elegirá la Comisión Ejecutiva y un Consejo de la SSE.
3. En las empresas de menos de 30 afiliados se elegirán uno o varios responsables de la SSE.

7. ELECCION DE LOS ORGANOS DE DIRECCION DE LA SSE

Los órganos de dirección, que serán elegidos por la asamblea de afiliados de la SSE, son:

1. El Consejo de la SSE.
2. La Comisión Ejecutiva de la SSE.
3. El Secretario General de la SSE.

Asimismo, la Comisión Ejecutiva de la SSE elegirá de entre los miembros que la componen al Secretario, que estará compuesto por:

1. El Secretario General de la SSE.
2. Un número de compañeros/as suficiente para garantizar el trabajo sindical en sus diferentes áreas: Organización, Finanzas, Acción Sindical, Información y Publicaciones, Formación, etcétera.

Como criterio orientativo general, y en especial cuando sólo corresponde elegir un delegado sindical, debe tenderse, para evitar problemas de funcionalidad, a que dicha elección recaiga en el Secretario General de la SSE.

El sistema de elección, sustitución o renovación total o parcial de los órganos de dirección de las SSE se hará con arreglo a lo establecido en los Estatutos de la Confederación Sindical de CC.OO.

Cualquier órgano de la CS de CC.OO., del ámbito territorial o federal al que pertenezca la SSE, podrá estar presente en la elección de Secciones Sindicales, a través de la persona que el órgano mandate al efecto.

El número de miembros que componen los órganos de dirección, contemplados en los apartados 1 y 2, será el más adecuado para garantizar su funcionamiento, según el criterio de la asamblea de la Sección Sindical.

B

8. LAS SECCIONES SINDICALES INTERCENTROS

En las empresas que con diversos centros de trabajo tengan constituidas Secciones Sindicales en varios de ellos podrán promover la creación de la SS Intercentros.

Los promotores comunicarán con suficiente antelación a las distintas SS de centro la intención de promover la constitución de la SS Intercentros.

Dentro de la comunicación, constará la fecha y lugar donde se procederá a la creación de la Sección Sindical así como los delegados que compondrán la asamblea.

Los delegados se elegirán de entre los afiliados de las Secciones Sindicales de centro de trabajo, en proporción al número de cotizantes de cada Sección Sindical.

La proporción será la más adecuada para asegurar la representatividad y la participación de las Secciones Sindicales de centro.

Serán miembros natos los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales de centros de trabajo y éstos no podrán exceder de 1/3 del total de delegados asistentes.

9. LOS ORGANOS DE DIRECCION DE LA SECCION SINDICAL INTERCENTROS

Los órganos de dirección de la Sección Sindical Intercentros serán:

- a) Consejo.
- b) Comisión Ejecutiva.
- c) Secretariado.

La elección de estos órganos, así como la del Secretario General de la SS Intercentros, se efectuará conforme a lo establecido en el punto 7.

Nota: Cada Sección Sindical deberá remitir la información sobre su constitución a la Unión Territorial donde está ubicada la empresa, a la Federación de su sector y a la Secretaría de Organización Confederal, mediante los impresos que se facilitarán al efecto.

COMUNICACION A LA EMPRESA DE CONSTITUCION DE SECCION SINDICAL

En, a de de 198...

Sr. D.
Representante Legal de la Empresa:

D., en calidad de miembro de (1), comunico a Vd. que con fecha, los trabajadores de esa Empresa pertenecientes a la plantilla (2), afiliados a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.1.a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, han constituido la Sección Sindical de Comisiones Obreras, lo que pongo en su conocimiento a todos los efectos de lo dispuesto en la mencionada Ley Orgánica.

Suscribe asimismo esta comunicación D., trabajador de la empresa y miembro de la mencionada Sección Sindical, en su calidad de secretario de

Atentamente,

Fdo.:

Fdo.:

A

Recibí: el representante de la Empresa
Fdo.:

- (1) Secretario general de la U. Provincial o Regional o Secretario General del Sindicato Provincial/Regional de Comisiones Obreras.
- (2) Provincia, centro de trabajo...

COMUNICACION A LA EMPRESA

NOMBRAMIENTO DE DELEGADOS SINDICALES

En, a de de 198...

Sr. D.
Representante Legal de la Empresa:

D., en calidad de miembro de (1), de conformidad con lo establecido en el artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, pongo en su conocimiento que la Sección Sindical de Comisiones Obreras ha elegido a las personas que a continuación se relacionan para representarla, a todos los efectos que se preven en la mencionada Ley Orgánica:

D. DNI
D. DNI
D. DNI
D. DNI

Los trabajadores anteriormente relacionados tendrán desde este momento la consideración de delegados sindicales de Comisiones Obreras, con las atribuciones que en aquella norma se les otorga.

Atentamente,

Fdo.:

B

Recibí: el representante de la Empresa
(firma y sello)

Fdo.:

5

- (1) Secretario General de la U. Provincial o Regional, Secretario General del Sindicato Provincial/Regional o Secretario de la S. Sindical de Comisiones Obreras del Centro de Trabajo.
- (2) Provincia, centro de trabajo.

15

MODELO DE COMUNICACION A LA SECRETARIA DE ORGANIZACION

20

EMPRESA: LOCALIDAD: PROVINCIA:
N.º EMPRESARIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL:
SINDICATO DE RAMA:
FECHA CONSTITUCION DE LA SECCION SINDICAL:
N.º DE TRABAJADORES EN PLANTILLA:
N.º DE AFILIADOS A COMISIONES OBRERAS:
COMPAÑEROS/AS ELEGIDOS PARA LA COMISION EJECUTIVA DE LA SECCION SINDICAL:

30

Nombre y apellidos Cargo que ostenta

35

COMPAÑEROS/AS ELEGIDOS COMO DELEGADOS SINDICALES (donde proceda)

40

D.
D.
D.
D.

45

NOTA: De este modelo se enviará una copia a la Secretaría de Organización Confederal.

ANEXO 5

CLASIFICACION Y APLICACION RECURSOS ECONOMICOS

La política definida en el II Congreso Confederal basada en la autofinanciación de las organizaciones confederales partiendo de sus recursos propios no se ha consolidado al extremo que entonces se pretendía. Uno de los elementos que han contribuido a ello ha sido el peso que progresivamente han ido adquiriendo en nuestra financiación los recursos de carácter extraordinario.

Efectivamente, a partir del año de la firma del ANE, especialmente, el sindicato comienza a percibir subvenciones provenientes de los Presupuestos Generales del Estado, más tarde de las Comunidades Autónomas, etcétera, habiéndose generado con ello la práctica de integrarlos con el resto de medios de financiación y originando una dependencia de este tipo de recursos en casi la totalidad de las organizaciones. Situación que conlleva el peligro de que su eventual desaparición podría llegar a ser fuente de un conjunto de consecuencias muy negativas fácilmente imaginables. Y ello porque un número no desdeñable de organizaciones vienen progresivamente adquiriendo una cierta relajación en la aplicación de políticas de saneamiento, en el cobro de las cuotas, en la aplicación de los incrementos anuales sobre éstas o en la observancia del mínimo rigor exigible en el cumplimiento de la distribución de los porcentajes de cotización o en el flujo de esos porcentajes por la estructura. Cabe entender que este conjunto de hechos sintomáticos vienen favorecidos por el superior desahogo que representan los recursos extraordinarios antedichos.

Partiendo de estas consideraciones preliminares, debemos entender que es necesario establecer una adecuada caracterización de los recursos financieros que hoy dispone el sindicato y a partir de ello resituar la política de autofinanciación en el nuevo marco existente.

Atendiendo a la posterior aplicación de los recursos financieros en orden a ese principio de la autofinanciación, lo más adecuado sería clasificarlos en dependencia de las fuentes y el grado de consolidación de los recursos.

Por tanto, consideraremos recursos ordinarios a aquellos ingresos que percibe el sindicato procedentes de las cotizaciones de nuestros afiliados y a los que suponen contraprestación por cualquiera de los servicios que prestamos a afiliados y trabajadores en general, siempre que éstos estén suficientemente consolidados, estimando, por exclusión, como recursos extraordinarios los restantes.

Para una mayor clarificación podemos encuadrar, sin pretensiones de exhaustividad, los ingresos del sindicato en los siguientes grupos, atendiendo a esta primera definición.

RECURSOS ORDINARIOS

- Ingresos por cotización.
- Ingresos por asesoramiento jurídico o económico (minutaje en general por consultas).
- Venta de materiales (publicaciones, quincalla).

- Bares.
- Compensaciones por participación institucional.
- Dietas por participación en consejos de administración de empresas públicas u otras.

RECURSOS EXTRAORDINARIOS

- Subvenciones generales de Presupuesto del Estado.
- Subvenciones generales de Presupuesto de Comunidades Autónomas.
- Subvenciones ligadas a la realización de un objeto específico (curso de formación, actividades culturales, recreativas, etcétera).
- Donaciones económicas.
- Ingresos por asesoramiento (expedientes de crisis, regulaciones de empleo).

De esta clasificación puede surgir una primera interrogante. ¿Por qué encuadrar las compensaciones por participación institucional o las dietas por participación en Consejos de Administración entre los recursos ordinarios? Se trata de ingresos procedentes, efectivamente, no de los afiliados o trabajadores directamente. Sin embargo, responden a la prestación indirecta de un servicio a los mismos, puesto que la participación en estos organismos se hace en representación y para la defensa de unos objetivos ligados al interés directo de afiliados y trabajadores. El grado de consolidación, amparado en su regularidad, indica además que lo más apropiado es considerarlos como recursos ordinarios.

Conviene, asimismo, establecer otro tipo de criterios sobre esta clase de ingresos. No se trata de compensaciones a la persona, sino al sindicato, pues es en calidad de representante de éste en la que se actúa, siendo la propia representatividad de la organización la que determina en primera instancia el derecho a la participación en estos organismos. Este tipo de ingresos, pues, ha de revertir en la organización que designa o elige a los afiliados que nos representan ante organismos o empresas.

Aparte de los anteriores existen otro tipo de recursos cuyo encuadramiento en uno u otro grupo dependería del grado de consolidación de los mismos: ingresos de stands en ferias o fiestas, canon convenio, venta de juguetes, ingresos por asesoramiento fiscal (declaraciones de la renta), rifas, loterías, sorteos, etcétera.

Tal consolidación puede determinarse a la luz de dos criterios, aislada o complementariamente. La consolidación temporal comprobada por la estabilidad de un determinado ingreso y la legal, en función de que venga amparado en normativa o ley. De tal manera, que la clasificación anterior podría verse variada en el supuesto de que algunos de los ingresos extraordinarios actualmente existentes dejaran de depender de la voluntad política del Gobierno de turno y pasaran a figurar como derecho legalmente amparado. También, aunque no puede establecerse una definición de carácter general, aquellas organizaciones que hubieran consolidado a través de un número de años prudencial un determinado ingreso podrán entenderlo como ordinario.

REAFIRMACION DE LOS CRITERIOS DEL II CONGRESO

Partiendo, pues, de los criterios anteriormente expuestos y de la clasificación de ingresos a partir de ellos planteada, cada organización confederal reorientará su política presupuestaria hacia el objetivo de la autofinan-

A

ciación, contando para ello con los recursos ordinarios en exclusiva. Dicho de otro modo, ello implicaría que los gastos fijos y variables ordinarios de cada organización confederal se financien con esos recursos (gastos generales, de personal, de sostenimiento de la organización, de negociación colectiva, de información y propaganda ordinarios, de reuniones orgánicas ordinarias, etcétera). Y retomando también las directrices establecidas por el II Congreso, destinar como máximo el 70 por 100 de los recursos ordinarios a costear los gastos que hemos caracterizado como fijos: gastos generales, de personal, etcétera (en resumidas cuentas, los necesarios para el mantenimiento de la estructura).

En una perspectiva de progresiva homogeneización de criterios, en línea con las ponencias y estatutos congresuales, ello conllevará como primera medida, sin mayores ambiciones, que los presupuestos a elaborar por cada organización confederal subdividan su capítulo de gastos en dos grandes apartados de fijos y variables, con arreglo a las orientaciones anteriormente expuestas.

Con arreglo a estos criterios, todas las organizaciones de la Confederación que agrupan a más de 500 afiliados tendrán que ir ajustando sus presupuestos a los planteamientos anteriormente definidos.

APLICACION DE LOS RECURSOS EXTRAORDINARIOS

Resuelta la aplicación, en primera instancia, de los recursos de carácter ordinario, queda por definir la política a seguir con los de carácter extraordinario.

Puede ocurrir que realizada esta primera distribución de los recursos, el presupuesto basado en la cobertura de gastos fijos y variables ordinarios resulte deficitario. En consecuencia, los recursos extraordinarios atenderían la cobertura del déficit resultante, no sin antes entrar en una consideración previa que ha de conducir a la mejor utilización de los ingresos extraordinarios, cual es la determinación de la posibilidad de corregir estructuralmente o no el déficit resultante.

La consideración del déficit, en este sentido, debe conducir al análisis y puesta en práctica de políticas de carácter estructural, recortando el gasto donde esté sobredimensionado o aplicando criterios de saneamiento, que han de conllevar una orientación de carácter preferencial de los recursos disponibles en aras de financiar los costes derivados de esta política de saneamiento. Comprobada la imposibilidad de aplicar criterios de saneamiento por demostración de que los gastos que se mantienen son los mínimos imprescindibles para sostener la estructura de que se trate en correspondencia con su ámbito de actuación, no cabe otra alternativa que financiar gastos ordinarios, tanto fijos como variables, con recursos extraordinarios. No obstante, la orientación prioritaria a aplicar en estos supuestos ha de ser la de financiar preferentemente las iniciativas sindicales encaminadas a superar esa situación a través de un progresivo incremento de los ingresos ordinarios y dentro de éstos, evidentemente, los procedentes de la cotización.

Por el contrario, aquellas organizaciones que cubran sus presupuestos de gastos ordinarios con ingresos del mismo carácter, pueden plantearse abordar proyectos de actividad sindical de carácter extraordinario financiables con recursos de igual entidad. Ahora bien, o este

B

criterio se conjuga con el mantenimiento del principio de la solidaridad entre las organizaciones o se irá consolidando un desequilibrio cada vez más acentuado entre unas y otras estructuras confederales. Por ello, en una política equilibrada de finanzas, el primer objetivo de asignación de los ingresos extraordinarios ha de ser el de garantizar la correcta aplicación de este principio de solidaridad.

Las organizaciones que aglutinan a otras de ámbito inferior serán las responsables de definir los criterios de actuación a este respecto sobre la base de los siguientes principios orientadores:

A) Destinar una parte de los recursos extraordinarios a la creación de fondos de distribución selectiva.

B) La financiación de estos fondos podrá ser de los recursos procedentes de ingresos extraordinarios, que perciba la citada organización y/o de los que perciban otras de ámbito inferior, cuyos gastos ordinarios estén suficientemente cubiertos con los de idéntico signo. En este último caso se financiaría el fondo con criterios equitativos entre las distintas organizaciones aportantes al mismo.

C) Estos fondos, por su carácter selectivo, se distribuirán atendiendo a objetivos de saneamiento, preferentemente de aquellas organizaciones acreedoras de financiación con cargo a estos fondos por su carácter estructuralmente deficitario.

D) Se establecerá un reglamento que determine los criterios de acceso y distribución de los fondos, aprobando orgánicamente su distribución.

E) Para evitar la dispersión de este tipo de acciones planificadas, asegurando así tanto su eficacia como su adecuada distribución, evitando descompensaciones, el nivel mínimo de creación de estos fondos será el de las organizaciones regionales o de nacionalidad.

F) Los órganos encargados de la distribución de este tipo de fondos se responsabilizarán del seguimiento de su aplicación, así como del correcto cumplimiento de los objetivos que con ello se pretendían financiar.

La existencia de este tipo de fondos de distribución selectiva no es incompatible con otros cuya distribución se efectúa por una sola vez dentro del ejercicio económico, atendiendo a criterios de mayor o menor equidad (afiliación, delegados, etcétera).

Sin embargo, el escaso grado de consolidación de los recursos extraordinarios y la necesidad de impulsar una política de finanzas que potencie el desarrollo equilibrado de nuestra estructura organizativa invita a dar cada vez más importancia a este tipo de fondos de distribución selectiva.

Idénticos razonamientos son válidos en orden a establecer otro tipo de fondos destinados a financiar actividades regulares de periodicidad superior a un año. Suele ser habitual el encontrarse con graves dificultades de financiación o con notables desequilibrios presupuestarios los años de congresos o elecciones sindicales. Estos, que serían los ejemplos más clásicos, aconsejan la utilización de recursos de carácter extraordinario aplicados a nutrir anualmente fondos de previsión para atender estos gastos cuando se presentan.

En atención a lo anteriormente expuesto, las Federaciones Estatales, cuya cifra de afiliación supere los 5.000 afiliados, y las Uniones Regionales y Confederaciones de Nacionalidad sin excepción tenderán a adecuar su política de aplicación de recursos extraordinarios a los criterios anteriormente definidos.

ANEXO 6

GASTOS COMUNES

En la ponencia de Finanzas del III Congreso Confederado decíamos:

«Partiendo del respeto escrupuloso a los porcentajes de distribución de la cuota, es imprescindible la fijación de criterios básicos para que el reparto de los gastos comunes impida una distribución diferente, de hecho, de la cuota.

Es necesario diferenciar con claridad los gastos propios de las organizaciones y lo que son gastos comunes.

El establecimiento de servicios comunes debe partir de la aceptación voluntaria de los mismos por las organizaciones potencialmente usuarias.

El pago de dichos gastos se efectuará en proporción directa a su utilización, impidiendo fórmulas que graven la afiliación.»

El objetivo de este documento es el de clarificar toda una serie de cuestiones relacionadas con los gastos comunes.

Un aspecto primero a aclarar es tener una definición clara de gastos comunes, y además una definición en la que se esté de acuerdo y que no implique a la larga que cada gasto deba ser interpretado para saber si es común o no.

Entendemos como gasto común todo aquel relacionado con el mantenimiento de servicios y de infraestructura de una serie de organizaciones en un mismo ámbito territorial.

Concretando esta definición vemos que hay una serie de gastos que deben de ser comunes y otros que no; por ejemplo, gastos comunes deben de ser:

— El alquiler, luz, agua, teléfonos, etcétera, de un local compartido por varias organizaciones.

— Los salarios del personal de limpieza y mantenimiento de un local compartido.

— Los gastos de reparaciones y mantenimiento de un local compartido.

— Pueden ser gastos comunes los referentes a la asesoría jurídica cuando son compartidos sin asignación específica de fondos para su financiación (en este caso debería financiarse solamente el gasto neto de la asesoría jurídica, es decir, los gastos menos los ingresos recibidos por este concepto).

— La amortización de un crédito por la compra de un local compartido. En este caso debe estar determinado con claridad la titularidad interna del local a efectos de eventuales enajenaciones.

— El mantenimiento en general de todos los servicios necesarios para el funcionamiento colectivo de distintas organizaciones en un mismo ámbito territorial.

Es claro que no consideramos como gasto común los costes salariales debidos por el personal contratado por las diferentes estructuras, ya que son éstas en su autonomía financiera las que deben decidir cuánto personal tienen acorde a sus disponibilidades financieras ligadas a su número de cotizantes y su porcentaje de cuota.

Podríamos entrar en enormes discusiones filosóficas si por ejemplo el salario del secretario general de la Confederación es un gasto común o no, pero para el buen funcionamiento general entendemos que es un gasto del órgano que le elige aunque sea el representante de todas las Comisiones Obreras, y lo que vale para este caso cree-

B

mos que vale para la mayoría de los gastos que pueden discutirse si son comunes o no.

Una vez clarificado lo que es un gasto común, vamos a entrar en la forma de reparto.

Un concepto muy importante a tener en cuenta para la realización del reparto de los gastos comunes es el de la imputación del gasto, es decir, qué organismo gasta y cuánto gasta.

Esto nos lleva a un aspecto administrativo a retener, cuáles son los gastos comunes que pueden tener una imputación según el uso de cada organización y cuáles serían los medios técnicos que permitieran el conocimiento de la parte que cada organización aporta al gasto común.

Por ejemplo, los costes ocasionados por la limpieza de un local compartido (salarios, materiales, etcétera) son de difícil imputación objetiva a las organizaciones que ocupan el local, o, lo que es lo mismo, no podemos valorar de una manera objetiva cuál es la organización que más gasta en este concepto. Esta situación no es la misma por ejemplo con los gastos ocasionados por la realización de fotocopias, ya que podemos poner en marcha una serie de sistemas que permitan conocer cuánto gasta cada organismo, eso mismo se puede referir a la luz, agua, teléfono, etcétera.

Puede ocurrir que determinados gastos que pueden ser fácilmente imputables a la organización que los realiza, por el gasto que tengamos que realizar para llegar a ese conocimiento no resulte rentable y utilicemos los mismos criterios que para los gastos de limpieza. Por ejemplo, podríamos conocer los gastos de luz de cada organismo poniendo contadores en la zona del local que cada uno ocupa, pero eso puede suponer un enorme gasto para la objetivización de un gasto común en el que a lo mejor no es problemática la utilización del sistema visto para los gastos de limpieza.

Así pues, nos encontramos con dos tipos de gastos comunes sobre los cuales utilizaremos distintos métodos de reparto:

— Los gastos imputables a cada organismo que se distribuirán según lo que cada uno realmente ha gastado.

— Los gastos de difícil imputación a cada organismo que se distribuirán de acuerdo a los metros que cada organismo posea dentro del local compartido.

Como conclusiones primeras tenemos que señalar lo siguiente:

— Casi todo gasto común relacionado con servicios que las organizaciones utilizan puede ser imputado a cada organización, ya sea mediante sistemas más o menos sencillos.

— La solidaridad entre las distintas organizaciones de un ámbito territorial determinado debe realizarse a través del pleno conocimiento de la misma, tanto por parte de las organizaciones solidarias como de las que reciben la solidaridad, además de conocer cuál es el motivo de la misma. Es decir, mediante la instauración de fondos según se plantea en el documento sobre «Clasificación y aplicación de recursos económicos» o mecanismos similares, nunca a través de imputaciones o distribuciones inapropiadas de los gastos comunes entre las organizaciones.

A veces la distribución de los gastos comunes mediante la afiliación ha tomado características de solidaridad, sin entrar a considerar que en determinados gastos es cada organismo el que decide cuánto gasta o no sin entrar a considerar sus pocos o muchos afiliados (por ejemplo, franqueo, teléfono, etcétera).

Al mismo tiempo debemos de partir de la idea que los gastos comunes deben de significar una centralización en el gasto para lograr un ahorro colectivo y no una forma indirecta de redistribución de la cuota, con las posibles consecuencias que eso puede traer consigo.

ANEXO 7

SOBRE ASISTENCIA JURIDICA EN LA CS DE CC.OO.

SUMARIO

1. INTRODUCCION.
2. ANALISIS DE LA SITUACION.
3. LOS SERVICIOS JURIDICOS Y LOS ESTATUTOS DE LA CONFEDERACION.
4. CLASES DE SERVICIOS:
 - A) INFORMACION-FORMACION.
 - B) ASESORAMIENTO.
 - C) ASISTENCIA JURIDICA.
 - D) ASISTENCIA JURIDICA INSTITUCIONAL A LOS ORGANOS INTERNOS DEL SINDICATO.
5. FORMA DE PRESTACION DE SERVICIOS JURIDICOS:
 - A) ASESORAMIENTO.
 - B) ASISTENCIA JURIDICA.
6. ASPECTOS ECONOMICOS DE LOS SERVICIOS JURIDICOS:
 - A) LA GRATUIDAD PARA LOS AFILIADOS.
 - B) LOS SISTEMAS DE MINUTACION.
 - C) EL IVA Y EL COBRO DE LOS SERVICIOS JURIDICOS.
 - D) LA RESPONSABILIDAD CIVIL.
 - E) EL COBRO DE SERVICIOS.
7. CONCIERTOS. CONVENIENCIA O NO DE LOS MISMOS.

1. INTRODUCCION

Los servicios jurídicos del sindicato, objeto del presente documento, se encuentran hoy sometidos a un conjunto de circunstancias, normas organizativas, criterios de minutación, etcétera, que han ido configurando un conjunto de situaciones donde la disparidad de criterios de funcionamiento es más la regla que no la excepción.

Las nuevas exigencias derivadas de la previsible implantación de una mayor presencia sindical en los mecanismos de solución de conflictos (Tribunales Paritarios) y cuestiones de índole económica y fiscal plantean la necesidad de un análisis y orientaciones a partir de éste que permitan un funcionamiento progresivamente homogéneo.

Si bien es verdad que algunos aspectos importantes no se abordan en este documento por falta de regulación legal definitiva (Tribunales Paritarios) y otros han sido acometidos en paralelo por razones de urgencia (IVA), desde una comisión confederal creada al efecto se ha dado un repaso general a la situación existente analizando los aspectos más controvertidos y concretando un conjunto de alternativas a partir de la experiencia que se condensan en el presente trabajo.

Se trata, por tanto, de debatir sus contenidos enriqueciendo las conclusiones sacadas y/o modificando aquellos aspectos que puedan contribuir a soluciones más positivas a los problemas planteados.

2. ANALISIS DE LA SITUACION

Para un análisis más acabado de la situación se ha elaborado un cuestionario cuya distribución, a partir de las respuestas obtenidas, servirá para completar el contenido de esta documentación.

De sus resultados dependerá la posibilidad de afinar en aspectos que el documento deja todavía inconcretados, como es el caso de los sistemas de minutación que, si bien en el presente trabajo avanza en materia de criterios, no toca en lo referido a las tarifas que debieran aplicarse con un criterio de homogeneización.

Partimos, por tanto, de un análisis cuyos aspectos más destacados reflejan el presente informe sobre la experiencia de varias organizaciones importantes de la Confederación que han participado en la elaboración del presente informe.

3. LOS SERVICIOS JURIDICOS Y LOS ESTATUTOS DE LA CONFEDERACION

Si bien en la definición de principios de CC.OO. no existe alusión alguna a los servicios que ha de prestar a sus afiliados, al introducir como definición de CC.OO. «la defensa de los intereses profesionales, económicos y sociales, políticos y nacionales del conjunto de los trabajadores», podemos entender que la prestación de servicios jurídicos forma parte de la actividad de CC.OO. y es un derecho de los afiliados, y así viene recogido en el Art. 7 f) de los Estatutos Confederales, que reconoce el derecho de cualquier afiliado al asesoramiento sindical, técnico y asistencial.

Otros artículos que hacen alusión a la prestación de servicios técnicos o asistenciales son:

— Art. 17, en su punto 3 reconoce: «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...».

— Art. 38.5, que prevé como ingresos los procedentes de la prestación de servicios.

Además, desde siempre CC.OO. ha ampliado la prestación de servicios jurídicos a los no afiliados.

Por tanto, el objetivo primordial de este documento es el de fijar las necesidades de abordar la *homogeneización* de los servicios jurídicos, de manera que, salvando los matices propios de cada organización, se consiga presentar nuestra asistencia como un todo homogéneo en el conjunto del sindicato.

4. CLASES DE SERVICIOS

Además de los servicios jurídicos, CC.OO. está prestando otros que, aunque no sean objeto del presente trabajo, merecen ser reseñados, aunque sea brevemente. Tal son los desempeñados por los economistas, fundamentalmente en materia de negociación colectiva y expedientes de regulación de empleo, y por los «gabinetes» de Salud Laboral, desbrozando un camino relativamente virgen de la lucha sindical y, desgraciadamente, poco valorado dentro del sindicato, pese al evidente interés manifestado por los afiliados.

A su vez, orgánicamente diferenciados de la estructura del sindicato, se prestan servicios de ocio y tiempo libre (TULSA) y aún hay experiencias, aunque no coordinadas ni extendidas, como el asesoramiento a Cooperativas y SALES.

Tímidamente, se apuntan colectivos de estudios so-

A

bre Organización del Trabajo. Centrándonos en los servicios jurídicos, podemos distinguir hasta cuatro tipos:

a) *Información/Formación.*

Servicios que comprenden la función de «educador» que despliega el sindicato desde el más reciente afiliado hasta el secretario general.

Divulgar cuáles son los derechos de los trabajadores, informar de los pasos a seguir ante cada situación concreta de injusticia, facilitar los textos legales o los convenios, etcétera, son actividades cotidianas del sindicato y de todos los afiliados que componen el sustrato básico de nuestra actividad en la lucha de clases que se desarrolla en la superestructura jurídica y en función de la intensidad y extensión de este nivel básico habrá de determinar los restantes niveles.

Es necesario incrementar esta actividad elemental, no sólo perfeccionando la preparación «jurídica» de los trabajadores, sino también facilitando la comprensión de las leyes por quienes deben padecerlas (cursillos, charlas, folletos, etcétera), haciendo un esfuerzo por depurar y clarificar el lenguaje de las leyes y los convenios, evitando el lenguaje críptico que oscurece su comprensión y, en definitiva, facilitando la autodefensa de los trabajadores en este ámbito de la lucha de clases.

b) *Asesoramiento.*

Supone un nivel diferente, aunque no «superior», respecto al anterior. La diferencia estriba en la mayor complejidad de su contenido.

La figura del asesor, hoy por hoy, es la bisagra de los servicios jurídicos del sindicato.

En primer lugar, cumple un papel de información respecto a trabajadores, a los que no llega el sindicato en su empresa (por ser empresas pequeñas o tratarse de pensionistas o desempleados...).

En segundo lugar, el asesor despliega una actividad y presencia fuera del sindicato. Así tramitan denuncias ante la Inspección de Trabajo, gestionan prestaciones de la Seguridad Social, acompañan a los trabajadores y representantes ante los organismos oficiales, acuden al IMAC como «hombres buenos», van a las empresas a negociar cuestiones concretas o puntuales..., tareas que conforman un altísimo porcentaje de la actividad jurídica del sindicato.

Generalmente, son estudiantes de Derecho, graduados, asistentes sociales o sindicalistas.

En algunas ocasiones se ha cubierto esta función con miembros de los órganos de dirección del sindicato o componentes de Comités de empresa o Secciones sindicales, en uso de las «horas sindicales», en cuyo caso no perciben ninguna retribución del sindicato, ni garantizan por lo general una permanencia continuada.

c) *Asistencia jurídica.*

El nivel de asistencia comporta la presencia del abogado en ejercicio, que no sólo informa, orienta y asesora, sino que lleva la dirección técnica y supone la intervención ante una instancia judicial o administrativa que requiere una especial cualificación profesional y generalmente la obligación como abogado.

Los temas sobre los que versa esta asistencia jurídica se encuadran en el campo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como son los casos de demanda de despido, cantidad, ERE, sanciones, conflictos colectivos, recursos, ejecuciones, subastas, organismos administrativos (INEM, INSS, FOGASA...), invalidez, jubilación, etcétera. El campo laboral constituye el grueso del asesoramiento jurídico que efectúa el sindicato.

Además del asesoramiento jurídico-laboral hay otros temas normalmente relacionados con la propia actividad laboral, los cuales se vienen abordando de forma desigual en cada zona.

B

A modo enunciativo podemos indicar:

CIVIL.—Declaraciones de herederos - Tercerías de dominio y mejor derecho. Esta actividad está relacionada con la tramitación de expedientes laborales.

MERCANTIL.—Intervención en las suspensiones de pagos y quiebras de las empresas - Asesoramiento de cooperativas y SAL. En este campo es necesario clarificar los límites, unificando los criterios de trabajo, pero avanzando sobre la situación actual.

CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.—En este campo, en el terreno del asesoramiento, se está dando una transformación, pasando de una etapa en la que los recursos contenciosos estaban constituidos fundamentalmente por recursos de resolución del FOGASA y de la autoridad laboral relativas a condiciones de trabajo, modificaciones sustanciales, traslados, ERE, seguridad e higiene, a otra nueva etapa en la que debido a la mayor implantación y actividad sindical del sindicato en la Administración se están recurriendo sanciones a funcionarios, Decretos de Servicios Mínimos, reglamentos, etcétera.

FISCAL.—Declaraciones de renta y asesoramiento relacionado con impuestos a pagar por adjudicación de bienes a trabajadores, etcétera.

Otro tema en el que existe una demanda y una deficiencia en el asesoramiento es el de los trabajadores *autónomos* (sin trabajadores a su cargo) que están afiliados a su sindicato, que al cerrar las empresas donde trabajan se han visto abocados a esta situación.

PENAL.—Es un campo donde hay graves deficiencias, pues en la mayoría de los casos no se ha pasado del asesoramiento en juicio de faltas querellas por alzamientos de bienes, etcétera.

En la actualidad existe una demanda creciente en temas relacionados con la seguridad y estabilidad en el trabajo y, sobre todo, en las prácticas discriminatorias y antisindicales de empresas.

d) *Asistencia jurídica institucional y a los órganos internos del sindicato.*

Supone el último nivel de prestaciones de servicios jurídicos a los afiliados, a través de la presencia institucional y del asesoramiento y asistencia jurídica a los órganos internos del sindicato.

En este sentido, CC.OO., con sus denuncias y propuestas en los Consejos de los Organismos Públicos donde tenemos presencia (INSS, INEM, IMAC, Comisión Consultiva de Convenios, FOGASA...), realiza una labor muy provechosa para el conjunto de los trabajadores (afiliados o no) y en algunos casos de convenios determinados (expedientes de FOGASA, extensión de los convenios...).

Por otra parte, CC.OO. informa sobre proyectos legislativos y recurre normas legales cuyo resultado revierte en el conjunto de los trabajadores, al mismo tiempo que se asesora a los órganos sindicales acerca de cuestiones que afectan al trabajo sindical en sus distintas facetas.

5. FORMA DE PRESTACION DE LOS SERVICIOS JURIDICOS

Como cuestión previa hay que entender los diferentes modos de prestación, no como escalones diferenciados, sino como un «todo», de tal forma que el asesor no tiene por qué ser necesariamente paso previo para acudir al abogado, puesto que en el mismo asunto es susceptible de ser atendido mediante la acción en la empresa, ser orientado por el asesor, dirigido por el abogado y planteado incluso ante los organismos estatales

A

a través de la representación institucional de CC.OO. Sólo se hará referencia a dos niveles que pueden denominarse de asistencia y asesoramiento.

a) Asesoramiento.

Debe darse en los locales sindicales, dado que muchas veces es una fuente importante de afiliados, manteniendo la actual estructura de ramas y territorios, y creando un tercer tipo de asesores más especializados y, a ser posible, centralizado para cuestiones de Seguridad Social, entre otras funciones:

1) Información sobre convenios, ordenanzas y cuestiones sencillas que se planteen, lo que se realiza «sobre la marcha».

2) Conflictos colectivos, que normalmente deben acudir a Magistratura y deben ser competencia del abogado, si bien la función previa del asesor es muy importante para descargar de trabajo al abogado, el asesor hiciera un breve resumen de los hechos y acopiara la documentación necesaria.

3) Asesoramiento sobre huelga, jornada, negociación colectiva, elecciones sindicales... El asesor debería establecer un doble contacto con el abogado y la sección sindical a la vez, que abre un expediente donde lleve el seguimiento del asunto.

4) Denuncias de la Seguridad Social, en las que el asesor debería redactar los escritos y encargarse de la tramitación las secciones sindicales o delegados y comités.

5) Expedientes de regulación de empleo. Convendría que desde el primer momento existiera el seguimiento de un técnico, sea abogado o economista, con independencia del seguimiento sindical.

6) Seguridad Social. Convendría crear una asesoría unificada, dada la creciente importancia numérica de reclamaciones en materia de desempleo y pensiones, junto con la necesidad de establecer algún tipo de contacto regular con las entidades gestoras.

7) Seguridad e Higiene y Organización del Trabajo. Deberían atenderse en coordinación con los respectivos gabinetes.

8) Reclamaciones salariales. El asesor deberá recoger los datos necesarios y —si es sencillo— efectuar los cálculos, pasando previamente el expediente al abogado.

9) Despidos. Con independencia de las posibles negociaciones, debería pasar directamente al abogado si el despido ya se ha producido. En este sentido, hay que considerar como despidos los ceses por finalización de contrato, pues muchos contratos temporales son fraudulentos. La decisión respecto a si hay que demandar o no deberá tomarla el abogado.

Respecto a las personas que deberán dar el asesoramiento, hay que tener en cuenta y tener a lo siguiente:

1) Que preferentemente se traten de sindicalistas.

2) Garantizar la consolidación de los conocimientos que vayan adquiriendo y su reciclaje.

3) Garantizar su permanencia en las asesorías jurídicas del sindicato.

Todo ello nos llevará a tener asesores preparados en la doble vertiente, sindical y profesional (en temas jurídicos), elemento necesario para el objetivo de nuestros servicios jurídicos.

La utilización de estudiantes de Derecho deberá enfocarse en la óptica de que quienes actúan como asesores pasen en el futuro a ser abogados del sindicato, de tal forma que no se frustrará su promoción de profesional y, a la vez, el aprendizaje revertirá en una mejor preparación de los abogados de CC.OO.

b) Asistencia jurídica.

No podemos perder de vista que la afiliación al sin-

B

dicato puede ser también el producto natural de una asistencia jurídica bien prestada, siempre que se lleve un correcto trabajo sindical paralelo. Por ello, el vehículo hacia el asesoramiento o la asistencia jurídica debe ser la estructura del sindicato, garantizando además la vinculación entre esta última y el asesor o abogado.

Hay que tener en cuenta lo siguiente:

1) La coordinación abogado-asesor debería fijarse claramente estableciendo la obligación de despachar periódicamente con el objeto de examinar los asuntos que han pasado al abogado y la puesta al día de los manuales, jurisprudencia, etcétera; en definitiva, tender al reciclaje del asesor.

También sería conveniente la unificación de archivos.

2) La dirección técnico-profesional de los asuntos encomendados es facultad exclusiva del abogado correspondiente. No podemos confundir la necesaria orientación que cualquier afiliado a CC.OO. debe dar a su trabajo con las cuestiones de dirección profesional de un asunto (enfoque, procedencia o improcedencia de la reclamación que se pretende, etcétera).

En algunas ocasiones han existido discrepancias entre los abogados y los trabajadores o los dirigentes del sindicato respecto a la orientación jurídica o incluso respecto a la procedencia de la misma reclamación.

En estos casos debería funcionar una especie de Organismo Consultivo de carácter mixto formado por miembros de la dirección del sindicato y por representantes de la Asesoría Jurídica.

3) En cuanto a la organización interna de los abogados, asesoramiento a los órganos del sindicato y a la relación con los órganos de dirección del sindicato, el abogado podrá ser requerido por el Organismo de Dirección a participar en aquellos debates de interés, igualmente éste o el colectivo de abogados, en su caso, podría reclamar su participación esporádica para asuntos cuya importancia así lo demanden.

4) Consultas.

La principal fuente de trabajo para los abogados son las consultas.

Para asegurar el correcto seguimiento de los asuntos contenciosos y la calidad de asesoramiento debida deben generalizarse y uniformarse los días de consulta, que, de forma indicativa, se concretan en dos días a la semana, ya que otro día debe dedicarse a la formación del abogado, discusión de normas, jurisprudencia, unificación de criterios profesionales, etcétera.

El número orientativo de consultas máximas a recibir debe oscilar entre las 10 ó 15 por tarde, siempre que le lleguen al abogado los asuntos previamente seleccionados por el asesor y represente una mayoría de asuntos contenciosos a tramitar. Para dicho volumen se requiere asimismo la correspondiente infraestructura de Gabinete Jurídico, donde se tramita el contencioso con todas las innumerables gestiones y pasos que requiere.

Debe tenerse en cuenta que el abogado tiene consultas de trámite previamente concertadas, como son preparar juicios, dar cuenta de gestiones, etcétera.

Se descarta que el abogado deba entregar citaciones, hacer firmar escritos y dar cuenta de la situación del caso en general, ya que esto puede hacerlo un administrativo o un asesor directamente, a fin de conseguir más rentabilidad profesional al abogado.

Dada la diversidad de las diferentes asesorías, no es oportuno establecer, hoy por hoy, un criterio general, aunque se debiera tender al método antes indicado. La propia cuantificación antes realizada sobre el número de consultas no pasa de ser meramente indicativo por las razones expuestas.

5) Pieza clave de los despachos son los administra-

tivos, cuyas funciones no están claramente delimitadas. Con una mínima sistemática podríamos resumir las funciones que cubren o deberían cubrir:

— Garantizar que el despacho permanezca abierto de lunes a viernes. Hay asuntos que requieren una atención inmediata del día y no siempre pueden estar presentes los abogados.

— Pasar los escritos a máquina y presentarlos.

— Control del archivo.

— Control de los plazos de presentación.

— Recogida de documentación.

— Control de las resoluciones que se reciben y que deben recurrirse en un plazo brevísimo (2 ó 3 días).

— Control en un libro-registro de asuntos, etcétera.

6) La participación de los administrativos en las tareas de los despachos está, en general, infravalorada. Los administrativos «soportan» las tareas menos agradables del trabajo de los servicios jurídicos, a cambio de muy pocas satisfacciones.

Por otra parte, no se les extrae la totalidad de lo que profesionalmente puedan dar de sí, lo que hace que tengan prácticamente bloqueada su promoción profesional.

En este sentido, no se trataría de poner a los administrativos a estudiar Derecho, pero sí convendría establecer un programa a medio plazo de cualificación profesional, que por ejemplo podría abarcar:

1) *Contabilidad*, en la perspectiva de que sean los administrativos quienes manejen las finanzas de los despachos, dentro de los presupuestos asignados a la asesoría por las finanzas globales del sindicato.

2) *Documentación*.—Sistemas de clasificación, ordenación de documentos (sentencias, estudios, publicaciones, archivo).

3) *Informática*.—Respecto a lo que más adelante se indicará.

4) *Idiomas*.—La integración en la CEE hace necesario acudir a leyes, resoluciones, sentencias, etcétera, muchos de los cuales estarán redactados en idiomas extranjeros y no tanto cuando se trata de CC.AA.

5) *Trámites* de expedientes de FOGASA, aunque sin olvidar que la dirección y presencia de los mismos son, fundamentalmente, privativos del abogado, como se explica en el apartado siguiente.

7) El aspecto normalmente más descuidado en los servicios jurídicos es el seguimiento de las ejecuciones en Magistratura (básicamente las diligencias de embargo).

Ya en la actualidad se está comenzando a dar una mayor importancia y comienza a encargarse de ello a los administrativos; no obstante, la responsabilidad de la ejecución debe ser de los letrados. En los gabinetes jurídicos que tengan la suficiente capacidad debería dedicarse a un letrado exclusivamente para las ejecuciones. Básicamente la actuación del letrado debe estar en la orientación de la ejecución y, sobre todo, en la diligencia de embargo, la presencia en estas diligencias por parte del letrado es básica, ya que es él quien tiene la potestad jurídica de dicha diligencia y observar «in situ» la posibilidad de trabar bienes.

Igualmente es importante cuando los embargos se han de realizar por exhorto a otros órganos jurisdiccionales, se pidan las cartas órdenes en mano y con competencia a los portadores para intervenir en los diligenciados.

Una vez efectuadas las diligencias de embargo, el resto del procedimiento puede ser perfectamente llevado por el personal administrativo, siempre que no haya incidencias de posibles tercerías.

Los administrativos podrán realizar perfectamente el trabajo previo de recopilación de datos sobre los bienes de las empresas; es decir, informes de registro de la pro-

- piedad y mercantil, tráfico, ayuntamientos, Hacienda, etcétera.

- 8) Como objetivos inmediatos cabría efectuar tres propuestas:

1. Unificación de un boletín jurídico Confederal, que debería emitir información sobre:

— Modificaciones legislativas.

— Proyectos legislativos.

— Estudios monográficos.

2. Fijación de medio día a la semana, dedicado exclusivamente a estudios de discusión de temas jurídicos.

3. Asistencia periódica y obligatoria de todos los abogados a cursillos de formación profesional, de tal forma que luego revierta en los restantes compañeros, y, asimismo, obligatoriedad de impartir periódicamente cursos de formación a los trabajadores.

9) Aunque en algún sitio se está trabajando en este sentido en general no se ha planteado la necesidad de informatizar los Gabinetes, cuando los Juzgados, Magistraturas y Organismos Oficiales han iniciado el camino de la informatización, en CC.OO. seguimos utilizando ficheros tradicionales, por lo que hay que plantearse comenzar a trabajar en esa dirección.

En este aspecto, son numerosas las iniciativas, cursillos, que se están celebrando referidos al tema de la informática jurídica.

La informatización debemos encararla con mucha cautela, dentro del marco establecido por el Plan Informático Confederal.

6. ASPECTOS ECONOMICOS DE LOS SERVICIOS JURIDICOS

a) *La gratuidad para los afiliados*.—Ya hemos visto que los Estatutos de la Confederación no imponen ni determinan la exigencia de que los servicios jurídicos hayan de ser gratuitos, y, de hecho, algunos sindicatos no la recogen.

Sin embargo, no hay que obviar el hecho de que una gran parte de nuestros afiliados ha considerado, y lo sigue haciendo, que la cuota que paga al sindicato es una especie de «igualada», que le permite obtener gratuitamente cualquier servicio jurídico que obtenga o espere obtener en el futuro. Hay que comenzar a desechar categóricamente este concepto de cuota, y respecto a esta cuestión planteamos:

¿Puede la Confederación, económicamente hablando, mantener la gratuidad?

¿Es posible mantener una desigualdad tan evidente, entre los propios afiliados de la Confederación, según estén encuadrados en territorio y sindicatos donde se cobra o donde se dan gratuitamente los servicios jurídicos?

A estos interrogantes hay que contestar *que no*. Es preciso mantener una gratuidad al afiliado, pero de forma matizada, tendiendo a implantar el cobro en todos aquellos expedientes de cuya resolución se obtenga una indemnización pecuniaria, es decir, un resultado concreto de dinero, y mientras que ello no se produzca, se puede mantener la gratuidad.

Todo ello ha de implantarse en toda la Confederación desde la perspectiva de dar homogeneidad a esta cuestión.

Además, hay que desterrar la vieja creencia, válida posiblemente hace unos años, de que por cobrar a los afiliados, la afiliación puede resentirse. Hoy la experiencia nos demuestra que ello no es así y ya otros sindicatos, incluida UGT, tienen establecido el cobro a todos los trabajadores, eso sí, nosotros tenemos que matizar lo expuesto más arriba: siempre que el afiliado obtenga un resultado económico.

A

Cierto es que otras centrales, como ELA-STV, mantienen la gratuidad, pero a costa de una cuota doble de la nuestra. En cualquier caso sería una falsa pretensión el querer suplir nuestra deficiencia de ingresos por esta vía; sin embargo, como norma sindical, no podemos permitirnos unos servicios jurídicos deficitarios, pues ello redundaría no sólo en nuestra economía, sino también en la calidad de los mismos.

La incidencia, en los casos de no gratuidad, ha quedado demostrado que es nula.

¿Qué es la cotización para nuestra organización? ¿La contraprestación que da derecho a la obtención de unos servicios gratuitos? Evidentemente que no. La cuota es uno de los medios que contribuye al sostenimiento y fortalecimiento de la organización, entendiendo en el sentido expresado en la pregunta supondría la aceptación de una concepción sindical que siempre hemos rechazado: La consideración del sindicato como una estructura cuya finalidad primordial es la prestación de servicios.

A partir de estas consideraciones se abren, pues, dos posibles vías: el incremento de las cotizaciones para mantener a ultranza la gratuidad para los afiliados o el cobro parcial del servicio a los afiliados, siempre que se obtenga un resultado económico.

Evidentemente, la primera sería el objetivo a conseguir, pero partiendo de la comprobada relajación existente en el sindicato, fruto del infundado temor que hace presa en numerosos cuadros sindicales respecto a eventuales pérdidas de afiliación, incrementos notables de la cotización que pudieran garantizar la gratuidad de los servicios jurídicos para los afiliados no son abordables a corto plazo. Ello impone transitoriamente la adopción de la segunda vía insistiendo en el matiz de que ese cobro parcial del servicio al afiliado se haga cuando el asunto vaya a desembocar en resultado económico.

b) Los sistemas de minutación.

Es otro de los temas que merece una especial atención, pues se trata nada menos que de hablar un mismo lenguaje en todos los territorios, evitando así que se produzcan situaciones dispares ante un mismo caso, como es el que cada territorio tenga establecidos distintos baremos y/o porcentajes, así como distintos criterios y conceptos a la hora de aplicarlos, lo cual lleva al afiliado a situaciones de verdadera perplejidad. Es preciso, por tanto, como un primer paso fundamental, homogeneizar esta cuestión, por lo que partiendo de las experiencias que tenemos, hay que ir a la elaboración de baremos y porcentajes válidos para toda la Confederación, así como criterios uniformes para la minutación de casos individuales y colectivos.

En la actualidad el sistema generalmente utilizado consiste en detraer sobre el montante líquido obtenido por el trabajador; porcentaje distinto según la cantidad que sea obtenida a través de la conciliación ante el IMAC o haya sido preciso acudir a Magistratura.

De esta forma, no se valora la intensidad del servicio prestado, sino estrictamente el resultado, cuando hay asuntos cuya mayor o menor complejidad no se traducen innecesariamente en un resultado económico cuantificable.

Se dan así, situaciones contradictorias ante asuntos cuya trascendencia es importante y carecen de resultados económicos (reclamaciones por derechos), requiriendo una asistencia dilatada y trámites complicados, mientras otros de sencilla gestión derivan en notables resultados dinerarios.

Muchas veces se cobra individualmente por actuaciones colectivas cuando el juicio, las alegaciones, las gestiones, etcétera, son uno mismo para todos. Ello ha pro-

B

vocado una actitud de rechazo por parte de trabajadores de nivel salarial alto, cuyas indemnizaciones son elevadas, no acudiendo a CC.OO. porque no siendo afiliados, saben que la «minuta» del sindicato va a ser en sí elevada de lo que normalmente cobraría cualquier abogado particular.

Para solventar este género de situaciones contradictorias se suele recurrir, en no pocos casos, a aplicar flexibilidad sin otros criterios que los del entendimiento coyuntural de quien decide sobre el particular, lo cual tiende a crear situaciones de mayor injusticia por agravio comparativo.

A fin de evitar este conjunto de situaciones deberíamos establecer sistemas de minutación que valorarán la intensidad del servicio prestado y a su vez tuvieran un componente solidaria por medio de la cual las cuantías establecidas permitieran la intercompensación entre asuntos con y sin resultado económico que, no obstante, no graven extraordinariamente los primeros.

Como corolario de lo anterior, tratando de sintetizar los criterios de cobro, a la hora de minutar se debe tener en cuenta lo siguiente:

1) Establecer unos criterios estimados de «coste standard» en función del carácter de los asuntos, aplicables siempre y homogéneamente.

2) Determinar cuantías que, con el criterio solidario antes señalado, en los asuntos con resultado económico, fijen el cobro por «escalones» y no por medio de porcentajes en función de lo obtenido.

3) Los costes «standard» deben tener en cuenta la actividad desarrollada (con tanto fijo por cada trámite: redacción de papeletas o reclamación previa, conciliación, juicio, embargo, solicitud, FOGASA, etcétera).

4) Minutación colectiva, en los expedientes que estén afectados muchos trabajadores.

c) *El IVA y el cobro por los servicios jurídicos.*

1) En principio señalar que a falta que se regulen las exenciones y bonificaciones fiscales que han de disfrutar los sindicatos, según determina el artículo 5 de la LOLS, nos referimos exclusivamente a la regulación del IVA, contenida en la Ley 30/85, 2 de agosto.

El ámbito objetivo de aplicación del IVA es la prestación de servicios realizados en una actividad empresarial o profesional, es decir, una actividad económica con habitualidad y por cuenta propia, con independencia de los fines que se persiguen.

En este sentido, aunque CC.OO. no sea una empresa, ni tenga ánimo de lucro, puesto que al prestar servicios jurídicos ejerce una actividad económica habitualmente y por cuenta propia, por lo que tal servicio quedará sujeto a tributación por IVA (arts. 3 y 4.1 de la Ley 30/85).

2) Entre las exenciones contempladas en el art. 8.1, apdo. 12, establece la exención de «las prestaciones de servicios y las entregas de bienes accesorios a las mismas efectuadas directamente a sus miembros por organismos o entidades legalmente reconocidos que no tengan finalidad lucrativa, cuyos objetivos sean de naturaleza exclusivamente... sindical... realizadas para la consecución de sus finalidades específicas, siempre que, además, no perciban de los beneficiarios de tales operaciones fijadas en sus estatutos. El disfrute de esta exención requerida en previo conocimiento por el Ministerio de Economía y Hacienda por el procedimiento reglamentario que se fije».

Por consiguiente, todo lo que se cobre por prestaciones de servicios, deberá tributar por IVA, sean o no afiliados.

3) La situación en los casos de conciertos, según el tipo de acuerdo que se tenga con el sindicato, quien co-

bra a los trabajadores (es decir, dependerá del camino que siga el dinero trabajador-sindicato-despacho) podrá darse incluso un supuesto de doble imposición, por tratarse de un impuesto «en cascada» que grava cada operación.

Esta materia ha sido ampliamente tratada por la Secretaría de Administración y Finanzas Confederal por ser un tema cuya complejidad y derivaciones trasciendan al contenido de este documento. Remitirse, pues, a toda la amplia documentación facilitada por la referida Secretaría.

d) *La responsabilidad civil.*

Si bien es cierto que hasta la fecha podemos decir que las reclamaciones por errores padecidos en la asistencia jurídica son muy pocas, es un tema que debe preocuparnos por el volumen de asuntos que se tramitan por el sindicato, que suponen siempre un margen de errores mayor o menor, algunos de los cuales no tendrán solución.

Lo que es evidente es que no se puede permitir que sea el trabajador quien tenga que asumir el resultado desfavorable por causa de esos errores, ya que en estos casos lo normal es que el sindicato tenga que indemnizarlo.

Por todo ello es fundamental, insistir en la necesidad de reforzar la organización de los Gabinetes Jurídicos, de forma que exista un férreo control interno y externo de toda la actividad que desarrolla, evitando con ello la producción de los referidos errores, tarea que es necesario abordar desde ahora mismo, sin que ello pueda privar a aquellos sitios donde lo crean oportuno, aunque desde luego *no es lo* recomendable establecer pólizas privadas de seguros por responsabilidad civil. Las experiencias existentes hasta ahora a ese respecto, ponen de manifiesto que la relación entre costes de la póliza y riesgo asegurado está claramente descompensada.

e) *El cobro de los servicios.*

1) En algunas ocasiones han surgido problemas para cobrar a trabajadores morosos, aunque son los menos casos. Cuando se trata de asuntos colectivos o que se cobran por FOGASA, se suele actuar por poderes notariales de tal manera, que el sindicato o abogado ingresan dinero del trabajador y posteriormente le paga éste, una vez descontado el importe del servicio o comprobado que está afiliado allí donde existe la gratuidad.

En otros supuestos se utilizan otros sistemas de control de cobro y sería interesante conocer la aproximación del importe de la morosidad en este aspecto. Lo que está claro es que no existe ninguna fórmula que garantice que el trabajador debe pagar al sindicato, lo haga efectivamente una vez cobrado.

2) Puede darse el caso de que un trabajador no quiera pagar, o que no esté conforme con el importe de lo que deba pagar.

Frente a un moroso, la primera cuestión que se plantea desde el punto de vista jurídico, es la determinación del importe a pagar.

El importe sobre lo percibido viene establecido en resoluciones o documentos más o menos internos del sindicato que no suelen incorporarse a los Estatutos ni se registran en el IMAC.

Las tarifas de los Colegios de abogados vienen fijadas orientativamente y el procedimiento judicial de «Jura de Cuentas», sólo es aplicable a actuaciones judiciales, con independencia de que el acreedor es el sindicato, que no los abogados.

3) Quizá alguno de los problemas que se han esbozado puede evitarse con la mejor organización del trabajo en el Gabinete, antes aludida, dirigida en estos casos a establecer unos canales de información, previos a

los servicios, hacia los interesados y un control posterior a la finalización de los mismos que permitan ejercer una especie de filtro y de barrera a los posibles escapes que hemos comentado.

7. CONCIERTOS

La existencia de conciertos en el sindicato para garantizar la asistencia jurídica ha sido siempre motivo de encendidas polémicas, creándose una polarización entre partidarios y contrarios a los mismos, que han mediatizado parcialmente el debate, condicionando la racionalidad de las conclusiones.

No se puede analizar este aspecto desde posiciones al margen de la realidad actual, sin tener en cuenta las circunstancias que han dado origen a los conciertos y mucho menos desde posiciones apriorísticas.

1) El sindicato optó tras su legalización y superada la etapa de la clandestinidad por mantener sus propios servicios jurídicos a partir de la integración de los despachos laboristas existentes hasta entonces.

Independientemente de los criterios organizativos, usados en algunos casos, notablemente erróneos, lo cierto es que los servicios jurídicos del sindicato han sufrido las consecuencias generales que han afectado al conjunto de la organización en el proceso de la transición de este país. Así, a los problemas organizativos donde se han dado, hay que añadir los problemas de índole económica que han creado notables diferencias entre lo que un abogado percibía como retribución en el seno del sindicato y lo que podía potencialmente ganar fuera de éste. La crisis económica, por otra parte, con su secuela de expedientes de crisis, cierres de empresas, etcétera, creaba un único objetivo para la instalación de despachos laboristas independientes con expectativas de pingües beneficiarios.

Todo ello, favoreció la marcha de abogados, hasta entonces vinculados al sindicato, forzándose a no pocas organizaciones a decantarse por el concierto sin opción para garantizarse el asesoramiento jurídico.

Entre los diversos tipos de conciertos existentes en la actualidad, se pueden concretar básicamente en dos:

1. Conciertos oficiales.

2. Conciertos oficiosos.

1. *Conciertos oficiales*

Son aquellos que se prestan con una regularidad y para una rama determinada. Dentro de éstos hay dos clases diferentes:

a) Conciertos con despachos particulares que prestan sus servicios en sus propios despachos (en locales fuera del sindicato). Las características fundamentales de estos conciertos son las siguientes:

1. Las prestaciones se hacen a afiliados y no afiliados de la rama concertada.

2. La prestación se da en los despachos particulares (la clientela no aparece por el sindicato si acaso llama por teléfono o viene para que le den el teléfono del despacho).

3. La rama le envía la clientela a cambio de que les atienda gratis a los afiliados.

4. La rama concertada no tiene costes de asesoría, tampoco tiene ingresos de la misma.

5. Los beneficios de los afiliados íntegramente quedan en el despacho concertado.

6. No existe ningún pacto escrito que estipule las obligaciones de ambas partes (sólo hay lo que se llama un pacto de caballeros).

7. El despacho concertado fija las tarifas de cobro y cobra directamente a los clientes sin que el sindicato controle para nada, ni las tarifas ni los cobros.

A

8. Solamente tiene dedicación exclusiva con la rama con la que ha concertado, por tanto, *hace la competencia al resto del sindicato* (nada ha concertado con éstos y, por tanto, nada le obliga a no hacerle la competencia). Puede competir además en el mercado exterior del sindicato, no sólo en temas laborales y de otro tipo, sino incluso asesorando a empresas.

9. Su independencia del sindicato les permite elegir los asuntos en función de la rentabilidad potencial o real, presente o futura.

10. El despacho utiliza el nombre de CC.OO. cuando le interesa y actúa o se intitula como «Despacho particular o independiente» del sindicato cuando le conviene.

b) Conciertos con despachos particulares que prestan servicios en los locales del sindicato.

Las características fundamentales de estos conciertos son las siguientes:

1. Los servicios se prestan a afiliados y no afiliados de la rama o unión concertada en los locales del sindicato.

2. La rama o unión le proporciona la clientela de afiliados y no afiliados de la rama o unión.

3. A los afiliados se les atiende gratuitamente pero a cambio la rama o unión en contraprestación de los servicios abona una cantidad mensual fija que oscila (según la rama o unión concertada) entre las 60.000 y 100.000 pesetas.

4. Los beneficios obtenidos por la atención a los no afiliados de la rama o unión concertada se reparten entre ésta y el despacho en porcentajes variables y revisables cada año, distintos según la rama o unión concertada (50, 60 y 40, 70 y 30 por 100, etcétera).

5. Las tarifas de cobro se efectúan de común acuerdo entre las partes, y suelen coincidir con las tarifas generales del sindicato, aunque con algunas matizaciones. El cobro a los no afiliados se realiza por el sindicato siendo éste el que después liquida al despacho.

6. Tienen dedicación exclusiva con la rama o unión concertada, no pudiendo llevar asuntos laborales de otras ramas o unión desde los locales del sindicato. La existencia de despacho abierto al público fuera del sindicato hace prácticamente imposible el control por el sindicato concertado de los asuntos que se llevan desde fuera y, por tanto, de los beneficios que se obtienen por esta vía, que como es lógico sólo revierten en el despacho.

7. No existe ningún pacto escrito que estipule las obligaciones de ambas partes.

8. Los gastos del despacho (administrativos, alquiler luz, etcétera) son por cuenta del mismo.

2. Conciertos oficiosos

Despachos particulares no atienden asuntos particulares enviados por el sindicato. (No existe regularidad en la prestación, no es siempre la misma rama o unión para la que presta el servicio.)

Características:

1. Los asuntos que se suelen enviar por el sindicato a esos despachos particulares, suelen ser los más importantes, es decir, aquellos que afectan a gran número de trabajadores (expedientes de crisis o despidos colectivos y conflictos colectivos). Pueden ser de cualquier rama, unión o federación.

2. Los despachos particulares que atienden estos aspectos son o bien los despachos concertados oficiales u otros sin ninguna vinculación con el sindicato.

3. Los asuntos se suelen enviar por ramas y unión, que tienen servicios propios (abogados asalariados), y por aquellos que no tienen servicios ni propios ni concertados (generalmente las federaciones).

B

4. En estos casos los sindicatos aportan al cliente y a veces paga el servicio de su propio bolsillo y con independencia de lo que el despacho cobra a los afectados.

5. El despacho fija las tarifas a su antojo y puede cobrar a afiliados y no afiliados.

6. El sindicato asume los errores o aciertos de la actuación del despacho y éste utiliza el nombre de CC.OO. cuando le interesa y se intitula como despacho privado o independiente del sindicato cuando le conviene. Por lo general los aciertos se capitalizan fundamentalmente por el despacho, los errores fundamentales por el sindicato, o en todo caso son compartidos por los dos.

7. El despacho se reserva el derecho de admisión de asuntos, los que interesan se los quedan y los que no, no los atiende. Por lo general no suelen depreciar ninguno por las propias características de los asuntos que se les encargan, asuntos importantes de bastante envergadura económica o con amplia repercusión de clientela potencial y de promoción del despacho.

8. Por supuesto, los servicios se prestan siempre en locales de su despacho particular, no en los del sindicato.

Cuando la situación descrita se da combinadamente y en paralelo con la existencia de asesoramiento jurídico propio del sindicato, como es el caso de algunas organizaciones, las contradicciones y situaciones de agravio comparativo se agudizan y exacerban extraordinariamente.

Situación donde además se añaden otros elementos colaterales que inciden en la dirección apuntada. Por mencionar sólo algunos sin ánimo de exhaustividad:

a) La superior calidad del servicio prestado por los despachos concertados en algunos casos, o el entendimiento erróneo de esta superior calidad en otros, ha contribuido a que muchos sindicalistas desviaran asuntos hacia aquéllos.

b) La propia estructuración descentralizada del asesoramiento jurídico, prestándose servicios desde los sindicatos de rama y desde las uniones en paralelo, ha favorecido la competencia entre sí y la externa desde los despachos hacia aquellas ramas o uniones con las que no se encuentran concertadas.

Este elemento lleva aparejado igualmente otras derivaciones en lo relacionado con el mantenimiento al día de las cotizaciones que aseguran el derecho a la asistencia jurídica, pues permite el recurso a una u otra vía para evitar el pago con la utilización del mecanismo de la afiliación retroactiva en una estructura para tener derecho al servicio gratuito en la otra.

c) El recurso al despacho concertado incentiva el abandono de la potenciación del servicio jurídico propio, descuidando el reciclaje y la consolidación de los equipos de profesionales del sindicato, mejorando la asistencia jurídica del propio sindicato.

d) Las garantías de dirección sindical de los asuntos encomendados a los despachos son muy inferiores, predominando intereses de tipo economicista, de estricta rentabilidad económica que comprometen la política del sindicato.

2. Todo lo anteriormente expuesto nos debe llevar a la conclusión de que el mantenimiento de una asistencia jurídica del propio sindicato sigue siendo una opción tan válida hoy como cuando se decidió.

Pero no por ello hemos de dejar de tener presente que la consecución de este objetivo no puede alcanzarse más que de forma gradual, atendiendo a los factores externos e internos que inciden sobre el problema.

Subsisten necesidades relacionadas con la especialización (administrativistas) que no pueden resolverse ins-

A

tantáneamente por métodos voluntaristas. Hay circunstancias de índole económica que van a seguir favoreciendo transitoriamente la existencia de despachos concertados y problemas de carácter organizativo cuya resolución no puede ser acometida más que progresivamente.

Por ello, en la perspectiva de la eliminación gradual del sistema actual de conciertos se puede hoy avanzar en la determinación de un conjunto de conclusiones que puedan llevarnos al fin apuntado:

1. Iniciar y potenciar el funcionamiento del Gabinete Técnico interfederal, asegurando las necesidades de asistencia y asesoramiento actualmente no cubiertas para las federaciones de rama.

2. Reestructurar el funcionamiento de los servicios técnicos del sindicato en la dirección y con las alternativas apuntadas en este documento.

B

3. Reorganización de los Gabinetes hacia una progresiva centralización, formando equipos que absorban la demanda que ramas y uniones, a través de los trabajadores, exigen del sindicato, garantizando la coordinación y la asistencia indistinta, atendiendo a la actual especialización de los distintos abogados, pero sin que ello se convierta en un corsé.

4. Garantizar la dirección sindical de todos los asuntos, sean éstos llevados o no por despachos concertados, que evite la primacía de criterios de rentabilidad económica en el tratamiento de la asistencia jurídica.