

**PONENCIAS APROBADAS EN EL  
II CONGRESO DE  
LA CONFEDERACION SINDICAL  
DE CC.OO.**

**CUADERNO N.º 1 Informe General y  
resoluciones aprobadas**

**CUADERNO N.º 2 Estatutos**

**CUADERNO N.º 3 Acción Sindical**

**CUADERNO N.º 4 Organización y Fin**

**C.S. DE CCOO  
CENTRO DE  
DOCUMENTACION**

**SIG.: CD-02502**

# **GACETA SINDICAL**

**CUADERNOS G.S. — N.º 3**

## **II CONGRESO DE LA CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO.**

## **LA ACCION SINDICAL DE CC.OO. ANTE LA CRISIS Y EL PARO**

definit.

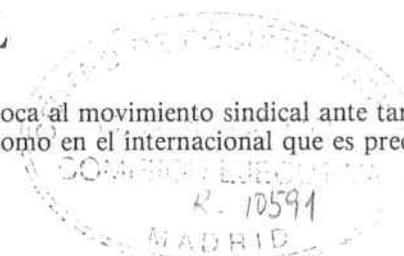
## INTRODUCCION

La extensión y profundidad de la actual crisis económica ha puesto en cuestión la supervivencia del sistema de producción y consumo existente, y de una economía internacional basada en graves desequilibrios mundiales. Las teorías imperantes desde la Segunda Guerra muestran claramente su inoperancia para resolver los problemas actuales. Gobiernos y economistas del mundo capitalista vuelven sus ojos a las teorías del mal llamado liberalismo económico, acentuando los aspectos autoritarios y antidemocráticos de sus sistemas políticos para llevarlas a la práctica.

Para los sindicatos la crisis plantea problemas nuevos. Estos se pueden resumir, como cuestión central, en determinar cuál es la acción sindical más adecuada para un período de crisis como el que vivimos y como el que, previsiblemente, seguiremos viviendo durante los próximos años. Se trata de partir 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, para poder realizar una acción que, además de defender las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores, haga que esa defensa no sea contradictoria con el objetivo global de solucionar el problema del paro y la crisis, lo que exige en nuestra opinión, profundas transformaciones de las estructuras productivas y del conjunto de los sistemas económicos de nuestro país.

## I. LAS TAREAS SINDICALES ANTE LA CRISIS ECONOMICA INTERNACIONAL

La crisis económica internacional coloca al movimiento sindical ante tareas importantes tanto en el plano nacional como en el internacional que es preciso definir.



1. El hecho de que estemos ante una crisis general que afecta al conjunto de los países capitalistas y, aunque de un modo diverso, a los socialistas; el desarrollo del capital transnacional, que actúa fuera del control de los Estados; los esfuerzos de las clases dominantes por dotarse de una estrategia coordinada a escala planetaria (como pone de relieve la aparición de la Trilateral); la existencia de un mercado mundial y la integración económica en grandes áreas geográficas, la interrelación de unos países con otros, todo ello contrasta fuertemente con un movimiento sindical que, aun cuando posee algunas estructuras internacionales, no ha conseguido alcanzar un buen nivel operativo a escala internacional.

Frente a esta estrategia, el movimiento sindical debe definir, propugnar y luchar por una política industrial que traduzca su actuación sobre la oferta, tendente a garantizar al máximo los puestos de trabajo y, en su caso, la distribución más justa posible, tanto de la riqueza como del trabajo existente.

La crisis económica está produciendo una nueva división internacional del trabajo dirigida por el capital transnacional. La lucha feroz por los mercados y por el control de las materias primas es, a la vez, causa y efecto de la misma.

2. CC.OO. considera imprescindible **un nuevo orden económico internacional** que vaya eliminando las escandalosas diferencias de nivel de vida entre unos y otros países, permitiendo a los países del Tercer Mundo salir de su atraso y subdesarrollo y que liquide de la faz de la tierra el imperialismo, el colonialismo, el neocolonialismo, el racismo y cualquier otra forma de opresión o dominación de unos pueblos, naciones o estados sobre otros. De lo contrario será inevitable un incremento de las tensiones internacionales y de los riesgos de guerra.

Por las mismas razones, CC.OO. muestra su preocupación por el incremento de las tendencias proteccionistas que están apareciendo en el último período y que pueden desembocar en una «guerra comercial».

3. El agravamiento de la crisis económica viene acompañado por un incremento de las tensiones internacionales, por la aparición de un clima de guerra fría y por crecientes enfrentamientos armados en diversos lugares del planeta. Aumenta el riesgo de guerra favorecido por una escalada en la carrera de armamentos. Ante esta situación CC.OO. actuará en la dirección de la **defensa de la paz, a favorecer la distensión, el desarme y la convivencia pacífica entre los pueblos.**

CC.OO. se declara en favor de la disolución de los bloques militares por constituir una amenaza para la paz mundial. Estamos por el desmantelamiento de las bases militares extranjeras. Nos manifestamos contrarios al ingreso de España en la OTAN que, además de repercutir negativamente en la futura composición de los Presupuestos del Estado en estos momentos de crisis, reforzaría uno de los bloques militares y entrañaría graves peligros para nuestro país en caso de confrontación militar. CC.OO. considera que una decisión de esta envergadura exigirá no sólo una votación en el Parlamento, sino además un referéndum, precedido de un amplio debate nacional.

La coincidencia de las fuerzas políticas y sociales progresistas en la oposi-

ción al ingreso de España en la OTAN debe permitir una campaña de sensibilidad y movilización en esa dirección en la cual CC.OO. debe participar.

El actual Gobierno ha colocado la renegociación de los acuerdos bilaterales con los EE.UU. en el marco del ingreso de España en la OTAN. CC.OO., en este sentido, se opone a la continuidad de las bases norteamericanas en suelo español.

4. La confluencia de la recesión económica, de la inflación y del paro en un marco económico fuertemente interrelacionado hacen necesaria la acción conjunta de los sindicatos (al menos en Europa Occidental) reivindicando de los respectivos gobiernos **medidas favorables a la lucha contra el paro, la contención de la inflación y el relanzamiento de la economía.** Todo ello sin perjuicio de la actuación autónoma en el marco nacional.

5. La aparición de una nueva fase de la revolución científico-técnica coloca al movimiento sindical ante un difícil reto. Las nuevas tecnologías ahorradoras de mano de obra están acelerando la expulsión de masas de trabajadoras del mercado de trabajo, produciendo un cambio de la estructura de las categorías profesionales. A la vez el capital acelera su proceso de acumulación para hacer frente a las nuevas inversiones, drenando fondos públicos (lo cual conlleva una redistribución del gasto público en detrimento de las capas populares) e incrementando la explotación de los trabajadores.

La contradicción entre un poderoso desarrollo de las fuerzas productivas (como es la introducción de nuevas tecnologías) y sus efectos negativos sobre el empleo, se produce porque la tecnología, que se ha producido como una grandiosa aportación de los trabajadores manuales e intelectuales, ha sido apropiada por el capital que la usa en su propio beneficio. La respuesta que el movimiento sindical debe dar a este reto no es fácil: siendo por principio favorables a la renovación tecnológica y siendo suicida el que un país unilateral frene la introducción de la tecnología, al mismo tiempo hay que reivindicar el **movimiento del volumen global del empleo.** Esto significa una reconversión y un reciclaje de la mano de obra excedentaria hacia otros sectores que deben ser creados o desarrollados mediante inversiones alternativas. Control de la introducción de nuevas tecnologías, teniendo en cuenta tanto su influencia sobre la amortización de puestos de trabajo como sobre las condiciones físicas y de vida de los trabajadores.

En esta dirección, **la reducción del tiempo de trabajo**, con el objetivo de la semana de 35 horas, cobra una importancia excepcional y debe ser una reivindicación central del movimiento sindical internacional, similar a lo que presentó la lucha de la jornada de ocho horas a comienzos de siglo.

6. La C.S. de CC.OO. reitera su posición **favorable al ingreso de España en la CEE.** Coincidimos, así, con la oposición de la inmensa mayoría de las fuerzas políticas y sociales de España.

La C.S. de CC.OO. impulsará el debate y la información a los trabajadores para seguir con atención el proceso de integración y ejercerá la presión necesaria para que finalmente la adhesión de España responda a los inte-

reses de los trabajadores y el conjunto del país y contribuya positivamente al proceso de integración política de los países de la CEE.

CC.OO. denuncia la forma en que los sucesivos gobiernos han venido tratando la negociación para el ingreso en la CEE. Al no ser tan sólo un problema de Gobierno, sino de Estado, exigimos el control de las fuerzas políticas y sociales del proceso de negociación.

Nos pronunciamos por una negociación transparente, que ponga ante el país los problemas derivados de nuestro ingreso en la CEE. Advertimos de los graves riesgos para nuestra economía de una negociación que no defienda adecuadamente el interés nacional.

CC.OO., en su calidad de primera fuerza sindical, reivindica su derecho a ser informados y participar en la forma ya prevista en las normas comunitarias y a intervenir en los problemas que afectan directamente a los trabajadores. En especial, CC.OO. defiende el derecho de nuestros trabajadores emigrantes en los países de la CEE a trabajar y vivir en condiciones de igualdad al resto de los trabajadores de la Comunidad, desde el principio de nuestra adhesión.

CC.OO. se manifiesta a favor de una progresiva integración política de los países de la CEE, objetivo que no debe dejarse en manos de los monopolios y las multinacionales, sino que debe ser asumido por la clase obrera de los distintos países. La democratización de los procesos de toma de decisión en las Intituciones Comunitarias, así como un mayor papel del Parlamento Europeo, son piezas de avance en esta dirección. La actual Europa de los monopolios y las multinacionales debe dejar paso a la Europa de los trabajadores y los pueblos.

7. CC.OO. se reafirma, una vez más, en su petición de **ingreso en la CES**, por entender que esta organización representa un marco adecuado para la defensa de los intereses de nuestros trabajadores y para la coordinación de la acción sindical en la Europa capitalista. Nuestros caracteres de central más representativa en España y de central democrática e independiente nuestra aceptación de los Estatutos y demás requisitos para ingresar en esta organización, hacen incomprensible para los trabajadores españoles los retrasos que viene sufriendo nuestro ingreso.

CC.OO. se pronuncia por un rápido y eficaz incremento de **la cooperación entre los sindicatos**. En especial, la actuación en el campo de las multinacionales exige un mayor esfuerzo por **coordinar la acción de los trabajadores de una misma empresa** en todos los países donde opera.

CC.OO. se pronuncia por la creación de **comités o consejos estables en las empresas transnacionales**, representativos de los sindicatos presentes en cada uno de los centros de trabajo de la multinacional en los diversos países.

En este sentido, las federaciones de rama, a través de sus relaciones con las fuerzas sindicales de otros países, deben realizar un esfuerzo por coordinar las relaciones de los órganos de representación de los centros de trabajo en los distintos países de una misma empresa o grupo de ellas. Asimismo, de producirse su ingreso en la CES, CC.OO. promoverá las iniciativas necesarias para fomentar acuerdos internacionales que conduzcan

a establecer y proteger la existencia de estos comités o consejos en las empresas multinacionales.

8. En el terreno político, la agravación de la crisis económica viene acompañada por un ataque a las libertades democráticas, en especial, a los derechos humanos, políticos y sindicales conquistados por los trabajadores. Esta derechización de los gobiernos es la expresión política de una ofensiva contra el nivel de vida y empleo, un recorte de las prestaciones sociales de los trabajadores y las capas populares y la cobertura para una nueva fase de acumulación del capital.

Por otra parte, las alternativas populares, progresistas y de izquierda encuentran dificultades para avanzar hacia una salida superadora del sistema capitalista.

El papel del movimiento sindical radica, en las presentes circunstancias, en, a la vez que **defiende los intereses inmediatos de los trabajadores**, contribuir a crear las condiciones para que una **alternativa de progreso a la crisis económica** sea posible en nuestro área geográfica. Una alternativa de progreso que no será tan sólo un programa, sino, sobre todo, un bloque político y social capaz de llevarlo adelante. En esta dirección, CC.OO. orienta su cooperación a los sindicatos y a las fuerzas políticas de izquierda de los países de la Europa capitalista.

## II. LA CRISIS EN ESPAÑA

1. España participa de las características generales de la crisis económica internacional, si bien con aspectos diferentes que la profundizan en nuestro país. Estas diferencias están originadas por el proceso de crecimiento realizado durante el franquismo y básicamente podríamos describirlas como:

— Un sistema productivo caracterizado por su baja productividad general, por la baja inversión del sector privado, nula tecnología propia, fuertemente dependiente de energía y materias primas, basado en proteccionismos a ultranza, en unas relaciones laborales no libres, que generaban una super explotación de los trabajadores con bajos salarios y malas condiciones de trabajo, etc., que además no se ha integrado plenamente en el área económica que era propia.

— Una débil capacidad de autofinanciación de las empresas con un predominio histórico del capital financiero sobre el industrial.

— Unos fuertes desequilibrios regionales y sectoriales.

— Un mercado de trabajo fuertemente alterado por la expulsión de millones de campesinos a las ciudades y a la emigración, ante la mala política agraria que no responde a los intereses generales.

— Un sector público raquítico, la mayor parte de las veces subsidiarios de los intereses privados.

Todo lo anterior hace que en nuestro país, con respecto a otros de nuestra área económica, aumente la incidencia del paro y la inflación.

2. La política seguida por los sucesivos gobiernos de UCD no ha ido al fondo de estos problemas estructurales e, incluso, se han incumplido todas aquellas medidas favorables de los Pactos de la Moncloa, intentando cargar la crisis sobre los trabajadores, en beneficio del gran capital. Esta política se ha orientado a la recomposición de las tasas de beneficio y acumulación del capital privado como motor de la economía española, colocando en función de este objetivo la inversión pública. Con esta política se ha atendido fundamentalmente a los sectores exportadores, las grandes empresas industriales y eléctricas y la Banca, con olvido de otros sectores dependientes de la demanda interior y que tienen grandes dificultades financieras. Como consecuencia de lo anterior, la inversión pública actual en su forma y fondo es ineficaz en la creación de puestos de trabajo, los incrementos de productividad se producen fundamentalmente por reducciones de plantillas; no se plantea la consecución de una tecnología nacional, sino que se sigue utilizando masivamente tecnologías importadas; las reestructuraciones sectoriales se realizan tarde y mal sin ningún tipo de programación, sin un plan nacional de conjunto y con vistas al mercado internacional; y las empresas pequeñas y medianas siguen con grandes dificultades. Todo ello no hace sino aumentar las ya elevadas tasas de paro e inflación, y la fuerte dependencia del exterior, quedando definida para nuestro país una mala posición dentro de la nueva división internacional del trabajo.
3. En el mercado de esta crisis, y en la perspectiva de ingreso en la CEE, quien cuenta en algunos aspectos importantes con problemas similares a los de España, es preciso disminuir nuestras diferencias negativas con los países de nuestra área económica. Para ello se debería potenciar un modelo de crecimiento en el que contara no sólo **cuánto** se crece, sino **para qué** se crece, y que respete al medio natural. Un modelo de crecimiento que permitiera cambiar la estructura y la forma del consumo, la calidad de vida y la organización del trabajo. En él se deberían compatibilizar aumentos de productividad y modernización y reconversión de nuestro aparato productivo con aumento del empleo y redistribución progresiva de la riqueza creada.

## El paro, principal efecto de la crisis

4. Para el capital, el paro está constituyendo una **variable estratégica** para acomodar a sus expectativas las tasas de productividad y beneficios. Sin embargo, las altas tasas de paro alcanzadas por la economía española constituyen un grave riesgo social y político para la democracia, por lo que la derecha económica se encuentra ante la contradicción de que a mayor desempleo obtiene mayores ganancias pero que, al mismo tiempo, un aumento del desempleo puede convertirse en un hecho profundamente destabilizador. Esta política del capital tiene para él también límites económicos además de políticos: los altos niveles de desempleo agudizan la

caída de la demanda interna y el ahorro individual, dificultando para muchos sectores empresariales la realización del beneficio.

5. La legislación reciente ha actuado en la dirección de los intereses del capital, muy especialmente a través de dos leyes: el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Básica del Empleo (debido en parte a la falta de acuerdos entre los partidos obreros parlamentarios y la ruptura de la unidad de acción de los sindicatos de clase mayoritarios).
- a) El Estatuto de los Trabajadores, en su Título I, introduce el abaratamiento de los despidos y facilidades para su tramitación incluidos hasta los despidos improcedentes en las empresas de menos de 25 trabajadores, que subvenciona el Fondo de Garantía Salarial. Legaliza contratos a tiempo parcial, a domicilio, por tiempo limitado, movilidad libre, etc., con lo que contribuye a flexibilizar en forma importante las plantillas, tanto las ya existente como, sobre todo, las que se formen en el futuro.
- b) La Ley de Empleo reduce drásticamente la protección a los parados, contribuyendo así al abaratamiento de la mano de obra y a la obligada disponibilidad de gran número de trabajadores parados para aceptar cualquier tipo de contrato.
- c) El AMI ha contribuido a la consolidación de estas leyes, siendo una pieza importante del modelo de relaciones laborales que pretenden imponer la patronal y el Gobierno.

Los «programas de empleo» del Gobierno (jóvenes y subsidiados) han tenido efectos similares: aumento de la flexibilidad de las plantillas y multiplicación de los contratos temporales de trabajo, además de contribuir a subvencionar empresas sin contrapartidas suficientes.

Puede decirse que, al margen de sus declaraciones, la política del Gobierno ha contribuido en medida esencial a aumentar el desempleo y las formas inestables de trabajo, acentuando la ya elevada desprotección de los trabajadores parados.

6. Para el sindicato, el paro contribuye no sólo un problema humano de primer orden, sino el más importante problema social y sindical al que se enfrenta. La resolución de la crisis pasa necesariamente por resolver el problema del empleo y del desempleo. Pero, desde luego, no pasa por fórmulas tradicionales, y recetas simples porque la situación es de emergencia, y una política económica clásica provocaría en nuestro país una situación insostenible. Exige un esfuerzo de acción y elaboración que permita ir encontrando formas nuevas y decididamente progresistas de solución estable al problema.

CC.OO. ha sido la única fuerza social que ha elaborado un Plan contra el paro y la crisis, pero es necesario reconocer que no ha hecho el esfuerzo necesario para abordar en la práctica, el tema del desempleo (aun cuando ha estado presente en todas sus formulaciones), lo que aumenta la urgencia de recuperar el tiempo perdido.

El eje de acción de CC.OO. debe ser, pues, la lucha contra el paro y sus consecuencias y contra la disminución de la Población Activa, por la plena ocupación, en la perspectiva de una salida de la crisis; y dentro de ella la revisión y transformación de la legislación mencionada, y la participación de los sindicatos en la elaboración de los Decretos y Reglamentos que

la desarrollan, constituye un objetivo importante de la acción sindical, en la perspectiva de leyes que protejan el trabajo y al trabajador, y que aseguren la plena protección a los parados.

## La disgregación del mercado de trabajo

7. Otro gran problema que se está produciendo como consecuencia de la crisis, la constituye la **disgregación** del mercado de trabajo. Los trabajadores no se dividen ya únicamente entre parados y empleados, sino que dentro de estos grupos hay múltiples subgrupos: trabajadores a tiempo parcial, a domicilio, eventuales, contratados por tiempo definido, perceptores o no de seguro y subsidio, etc. La situación actual está contribuyendo a la rápida extensión de mercado de trabajo precario y negro, creando diferencias en cuanto a los intereses inmediatos y actitudes entre unos y otros grupos de trabajadores.

La disgregación del mercado de trabajo, tal como se produce, favorece al capital en dos aspectos fundamentales:

- a) Contribuye a la división de la clase obrera, no sólo a nivel general, sino también en los centros de trabajo.
- b) Mejora los costes y la productividad de la empresa, al poder utilizar con mayor flexibilidad y menores precios a la mano de obra.

Sin embargo, esta disgregación es difícil de evitar en su totalidad mientras persistan las condiciones actuales. Por ello, es necesario distinguir entre los diferentes tipos de trabajo precario existentes, los colectivos que los realizan, y marcar prioridades en los objetivos sindicales a conseguir en este terreno.

## El Plan de Solidaridad contra el paro y la crisis

8. El Plan de Solidaridad contra el paro, como todo acuerdo general que sea favorable para los trabajadores, son objetivos necesarios, aunque no fáciles de conquistar por las resistencias de la derecha económica y política. La acción sindical contra los ataques del capital no tiene sentido si no es dentro de un plan general alternativo de salida progresista a la crisis. De ahí, que el Sindicato debe estar siempre en disposición de entrar en negociaciones con el Gobierno y la patronal. Como expresión de solidaridad de clase y capacidad dirigente del sindicato, debe encontrarse incluso en disposición de someter a la aprobación de los trabajadores determinados sacrificios a cambio de otras mejoras.

Vencer las resistencias patronales y de la derecha al Plan de Solidaridad contra el paro no podrá realizarse si no va acompañado de una enérgica y responsable movilización de los trabajadores en activo y en paro y del

conjunto de los sectores populares, a través de la lucha reivindicativa en todos los frentes, que sirva para que los trabajadores asuman el Plan de Solidaridad contra el paro, se eleve su nivel de conciencia y de organización unitaria.

El Plan de Solidaridad Nacional contra el paro y la crisis constituye la propuesta de CC.OO. a la sociedad española para hacer frente solidariamente al problema del desempleo. Parte de la idea de que es preciso lograr **una negociación para salir de la crisis** entre las distintas fuerzas económicas y sociales y el propio Gobierno; y en consecuencia reclama una amplia convergencia de fuerzas sociales y políticas, de diversos sectores de la población, con el objetivo de asegurar el pleno empleo o plena protección, de reducir drásticamente las tasas de paro, de asegurar un subsidio mínimo a los parados actuales, todo ello al mismo tiempo que se abordan otros problemas cuya resolución está situada a medio y largo plazo, pero que tienen y tendrán gran incidencia sobre el empleo.

**No se trata en este Congreso de aprobar la redacción última del Plan, pero sí de discutirlo y mejorarlo. Es por ello que el texto del Plan es documento de discusión el II Congreso de CC.OO. y parte integrante de esta tesis.**

9. Aun cuando pretenda la aplicación total del Plan, CC.OO. debe actuar para que en función de ese objetivo marcado vayan produciéndose avances concretos en la aplicación de aspectos parciales del mismo, que introduzcan elementos positivos para los trabajadores, y que acerquen cada vez más el objetivo global. Entre estos avances concretos hay que destacar los relativos a:
- reunificación del mercado de trabajo.
  - acción y organización de los parados.
  - política de empleo en las zonas de emergencia.
  - expedientes de crisis.
  - reconversión industrial y reestructuración sectorial.
  - mejora de la productividad.
  - política de investigación.

## La reunificación del mercado de trabajo

10. La realización del Plan de Solidaridad propuesta por Comisiones Obreras exige una recomposición de la unidad de los trabajadores, que pasa necesariamente por **reunificar** el mercado de trabajo en torno a este proyecto, superando los efectos negativos de la disgregación y las diferencias de intereses inmediatos entre diferentes grupos de trabajadores, en la perspectiva de satisfacer los intereses comunes de toda la clase.
11. En primer lugar, es urgente enfrentarse con toda decisión a las formas de **trabajo negro** (ilegal, sin Seguridad Social, ni declaración empresarial a Hacienda y otros organismos de la Administración, sin contrato, etc.), que constituyen formas extremas de explotación del trabajador. Para ello, el papel de los Comités de empresa y secciones sindicales es fundamental, ya que quienes utilizan este tipo de trabajo lo suelen hacer subsidiariamente de empresas legales.

Hay que lanzar una gran campaña contra el trabajo negro, exigiendo a la vez a la Administración la toma de posturas rotundas, que permitan la reconversión de este trabajo, en puestos de trabajo fijo.

12. En las otras formas de trabajo precario es preciso, ante todo, garantizar los derechos laborales y sindicales de los trabajadores. Se trata de evitar su proliferación y, desde luego, cualquier tipo de subvención gubernamental al mismo.

Pero dentro de los trabajos precarios hay que distinguir entre unas y otras formas, pudiendo haber algunas que pueden ser positivas para ciertos colectivos de trabajadores que desean compatibilizar el trabajo con otras actividades. En efecto, para ciertos colectivos de trabajadores puede ser deseable no trabajar la jornada completa, porque necesitan parte de su tiempo para su formación educativa, tareas de otro tipo, o incluso ocio.

En este sentido, los trabajos a tiempo parcial pueden ser adecuados para estos colectivos. Este tipo de contratos deben ser criticados sólo en la medida en que trabajadores que quieren y/o necesitan trabajar a tiempo pleno, y no encuentran empleos de tal tipo, tienen que aceptar estos contratos como última posibilidad de obtener ingresos.

No hay que olvidar que con todo el trabajo a tiempo parcial, puede consolidar la división de papeles hombre-mujer, al plantearse como un alivio, a la doble jornada de la mujer (que se considera inevitable), consagrando su marginación profesional, como al mismo tiempo que no contribuye a disminuir el paro, sino a abaratar el coste de personal, especialmente en servicios cara al público.

13. La realización de los objetivos anteriores pasa por actuar principalmente en dos frentes:

- a) Institucional: la actuación de los sindicatos en el INEM, Instituto de la Seguridad Social y, debe sentar bases para combatir eficazmente las formas de trabajo negro, utilizando y desarrollando la legislación existente, y reducir y adecuar las formas de trabajo precario, evitando programas de empleo y subvenciones que las potencien indiscriminadamente. Desde estos Institutos es posible plantear iniciativas positivas en la dirección propuesta en la tesis.

- b) En las empresas: Secciones Sindicales y Comités de empresa deben ejercer una firme labor de control sobre la posible utilización por su empresa tanto de trabajo negro como precario; labor que se extiende a otras empresas subcontratadas o proveedoras de la propia. Es necesario denunciar todas las violaciones de la Ley que se detecten y garantizar los derechos sindicales y laborales para todos los trabajadores. Asimismo, la fijación de cupos máximos de trabajadores con trabajo precario y los estímulos para que estos reciban formación profesional adecuada, son objetivos que se pueden alcanzar en el seno de la empresa.

14. La elaboración tanto de planteamientos reivindicativos, como de formas organizativas para este tipo de trabajadores, pasa por una aproximación, muy superior a la hoy en día existente, del sindicato hacia estos colectivos y su problemática.

Todo el tratamiento del trabajo precario se inscribe en un esfuerzo sindical por garantizar la mayor estabilidad posible en el empleo para los colec-

tivos afectados y ampliar la cobertura del seguro de desempleo. En este sentido, sirvan como ejemplo la reivindicación de cubrir el ciclo anual de trabajo-seguro de desempleo de los trabajadores fijos discontinuos, especialmente del sector de la Hostelería, y el de los eventuales de la Construcción, exigiendo para el sector Hostelería el contrato mínimo de seis meses y para el de los eventuales de Construcción el contrato de fijo de obra. Asimismo que las bonificaciones de la S. Social sean para la contratación de trabajadores no subsidiados.

## Acción y organización de los parados

15. CC.OO. tiene que plantearse con urgencia una respuesta concreta, realista y viable a las reivindicaciones de este colectivo de trabajadores. Esta respuesta debe pasar, en primer lugar, por propuestas y acciones claras destinadas a la solución del problema del desempleo en su doble faceta, de lograr la creación de puestos de trabajo, y lograr un subsidio mínimo para aquellos trabajadores que llevan mucho tiempo en paro, en función de sus responsabilidades familiares y de su nivel de ingresos y teniendo en cuenta el tiempo de inscripción en la Oficina de Colocación sin recibir ofertas de trabajo.

En segundo lugar, por la presentación y conquista de una serie de reivindicaciones sociales (sanidad gratuita todo el tiempo que se esté parado, puestos escolares para los hijos de los parados, gratuidad de los transportes públicos, etc.) que no suponen excésiva cantidad de dinero público.

16. Para ello CC.OO. tiene que contar con el apoyo no sólo de los trabajadores colocados, sino de los propios parados. Para ello hay que conseguir su organización y participación. El sindicato, donde se afilian trabajadores en activo, en pasivo y parados, es el mejor instrumento organizativo para dar respuesta a los problemas **globales** de los trabajadores.

17. La organización de los parados en CC.OO. debe ser una estructura más del sindicato, vinculada a la dirección del mismo por medio de las secretarías de empleo a todos los niveles. Sólo así la actividad contra el paro podrá ser un trabajo que sea realizado por todo el sindicato. Esta organización de parados sólo puede tener base en la estructura territorial (uniones, pueblos, barrios) donde se da su agrupación natural, que coincide con las Oficinas de Empleo, y donde las plataformas reivindicativas propias y las acciones y movilizaciones adquieren su pleno sentido. (Esto no quiere decir que en actividades muy especiales —campo, por ejemplo— no sea posible una mayor vinculación con la estructura de la rama.)

## Política de empleo en las zonas de emergencia

18. La desigual incidencia de la crisis, unido a los tradicionales desequilibrios territoriales, junto a otros factores, está determinando la aparición de «bolsas» de paro, cuyos índices superan ampliamente los de la zona inmediata superior donde se ubican, con la consiguiente gravedad a todos los niveles. Esto es: provincias, comarcas o municipios que superan en varios puntos la media de desempleo estatal, provincial o comarcal respectivamente.

Para definir las zonas de emergencia se deben de tener en cuenta criterios tales como:

- 1.º) Tasa de paro registrado por encima de la media provincial.
- 2.º) Tasa de paro activo (desempleo registrado, más suspensión temporal de empleo, más jubilaciones anticipadas) superior a la media provincial.
- 3.º) Malas expectativas de colocación de crecimiento del desempleo, consecuencia de la existencia de empresas pertenecientes a sectores en crisis.
- 4.º) Alta concentración de parados por superficie, por lo que tiene de elevación de la crispación social.

Este tipo de situación hasta la propia Ley Básica de Empleo la contempla en su art. 5.º-3 que dice: «Las medidas de fomento del empleo podrán establecerse con carácter selectivo, para zonas geográficas en las que el paro tenga mayor incidencia, para sectores económicos en crisis y para colectivos determinados de trabajadores con dificultades de colocación».

19. Los ejes de actuación, a desarrollar conjuntamente con Ayuntamientos y Diputaciones y Entes Autonómicos, serían:
1. Elaboración de un Plan de Obtención de Fondos extraordinarios. A partir de: Fondo de compensación interterritorial de los Presupuestos Generales, Fondos extraordinarios de las Diputaciones, Fondos del YRIDA y de ICONA, Fondos de Industria, Trabajo y Obras Públicas, y Fondos privados especiales de Cajas de Ahorro y Bancos en base al coeficiente de inversión obligatoria.
  2. Elaboración de un Plan de Utilización de Fondos para crear empleo. Especialmente en: obras públicas sociales y de infraestructura, ayudas especiales a empresas que contraten parados, ayudas especiales a la instalación de nuevas empresas.
  3. Elaboración de un Plan de Contratación de los Parados, primando la contratación de no subsidiados, y con mayores subvenciones para la contratación con carácter fijo, que tengan en cuenta la estructura concreta del paro en la zona (edades, sexo, cualificación profesional, etc.).
  4. Establecimiento de un sistema de control especial de las horas extras, pluriempleo y contratación fraudulenta para ir a su total eliminación. Todo lo anterior se realizaría a partir de la negociación e intervención de las Centrales Sindicales y las instituciones, y en colaboración estrecha con el INEM provincial.

## Expedientes de crisis

20. En circunstancias de crisis económicas, cobra aún mayor importancia, si cabe, la defensa de la estabilidad en el puesto de trabajo, como reivindicación fundamental. La actuación ante los expedientes de crisis, es, por su volumen e importancia, uno de los ejes fundamentales en esta dirección, donde el sindicato ha acumulado una mayor experiencia.
21. El marco legal vigente para la tramitación de los expedientes de crisis ha sido modificado a peor por el Estatuto de los Trabajadores, con una indefensión para los asalariados. CC.OO. reivindica una revisión de los artículos 51 y 52 de dicho Estatuto, en la doble dirección de mejorar la intervención de los sindicatos en la negociación de los mismos, y en la de exigir a las empresas mayores niveles de información fiable de las causas que le llevan a pedir el expediente, así como la concreción de las otras medidas necesarias para remontar su situación de crisis. Asimismo, CC.OO. reivindica una nueva Ley de Sociedades Anónimas y de Suspensión de Pagos, y la revisión del artículo 499 bis del Código Penal, en la dirección que hemos repetido en múltiples ocasiones, desde las Jornadas Confederales de Empleo, asegurando una mayor defensa legal de los trabajadores, así como en la dirección de una actuación eficaz y real contra el delito social (posibilidad de proceso y responsabilidades penales en caso de expedientes fraudulentos, basados en especulación con la crisis, etc.). Es precisa la participación de los sindicatos y un mejor funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, para agilizar trámites para el pago de atrasos salariales, indemnizaciones y complemento de jubilaciones anticipadas por parte del Fondo de Garantía Salarial y F.N.P.T., estableciéndose mecanismos más ágiles para la declaración de la insolvencia provisional de una empresa, sin que ésta tenga que presentar Suspensión de Pagos. Los plazos de cobro no deberían exceder los noventa días una vez dictada la sentencia de Magistratura de Trabajo.
22. Los expedientes, salvo raras excepciones, suelen ser medidas parciales (parches) que, en general, no solucionan los problemas de la empresa que los presenta, dado que como está la legislación, en el expediente se negocia el tema plantilla y/o jornada, no exigiéndosele a la empresa la adecuación de un conjunto de medidas en materia financiera, comercial, que hagan del expediente un complemento y no un fin y a la vez permita a la empresa salir de la crisis con bases sólidas y un efectivo reparto del coste, entre todas las partes implicadas. Además en las condiciones de competitividad de la sociedad capitalista, el expediente al abaratar costos de producción, mediante financiación del Estado o reduciendo plantilla, tienden a generalizar la presentación de expedientes en cadena en las empresas del mismo sector y en la industria auxiliar. En numerosos casos, representan una canalización de fondos públicos hacia empresas privadas, puesto que la Administración actúa en convivencia con los empresarios en unos casos (en otros con absoluta indiferencia) a la

hora de sus resoluciones que son ejecutivas, siendo las centrales sindicales las únicas que exigen el control de ese dinero público. Los sindicatos debemos exigir criterios claros por parte de la Administración además de un control sindical sobre los fondos del seguro de desempleo.

23. El sindicato tiene que plantear su actividad en el tratamiento de los expedientes de una forma no defensiva; en consecuencia tiene que desarrollar una acción preventiva que parta de conseguir información permanente de la marcha de la empresa y de un buen funcionamiento de los sindicatos de rama, para saber en qué sectores, en qué empresas pueden producirse los expedientes y tener preparados alternativas para cuando se produzcan. La actuación más apropiada en los expedientes es el planteamiento de una política de negociación y presión que garantice el empleo a medio plazo, incluya planes de viabilidad elaborados con las centrales sindicales, y contemple amplias posibilidades de control sindical. Todo ello, insistimos, enmarcadas en un plan más amplio que garantice a medio plazo la viabilidad de la empresa teniendo en cuenta la evolución del sector.
24. La actuación del sindicato tiene que partir de la base de constatar la situación de crisis de la empresa; a partir de ahí, exigir un planteamiento del conjunto de medidas necesarias para superarla, una de las cuales será el expediente, exigiendo un reparto del coste, y debe ser diversa en relación a los varios tipos de expedientes que existen:
- a) Las regulaciones definitivas (rescisiones de contrato) deben ser combatidas frontalmente, con la filosofía de no aceptar despidos. Por el contrario, es posible negociar, siempre en un plan de reestructuración más global, programas de jubilaciones anticipadas y otros mecanismos similares, cuando la situación de crisis extrema así lo aconseje. Así, las bajas incentivadas pueden significar un elemento positivo cuando la patronal intenta presionar sobre determinados colectivos de trabajadores (por ejemplo, mujeres), para «aconsejarles» abandonar el puesto de trabajo. El sindicato debe prestar especial atención en estas circunstancias.
- b) Las regulaciones temporales son negociables, siempre dentro de un plan más amplio, con el criterio de que a ser posible sean rotativas, (a fin de evitar la aparición de excedentes nominados), de que se complementen a cargo de la empresa la prestación y de obtener las contrapartidas de estabilidad en el empleo, poder sindical y viabilidad, antes indicadas. La Ley Básica de Empleo, al hacer que la S. Social corra por cuenta del empresario durante el período de regulación de empleo, ha disminuido el interés patronal por este tipo de actuación; de otro lado, el plazo de 6 meses a partir del cual comienza a contar el tiempo de desempleo y las reglas para establecer esta prestación en función de lo cotizado, hacen que hagamos especial atención al tiempo y modalidad de aplicación de estos expedientes. En todo caso, es preciso una actuación sindical en el desarrollo de los reglamentos de la Ley Básica de Empleo y en la modificación del artículo 20-3 de ésta y del tiempo de percepción de las prestaciones, según se indica en el Plan de Solidaridad Nacional contra el Paro.
25. La dirección de los expedientes de crisis corresponde al sindicato, que debe marcar la orientación global, a fin de dar una dirección sindical homogénea a los mismos, aprovechando la experiencia acumulada y utilizando

mejor a los gabinetes técnicos. No basta, pues, con la actuación de los comités, que, obviamente, siguen siendo pieza clave.

Dada la envergadura que cobra el trabajo sindical en este frente, es preciso hacer esfuerzos en el campo de la organización y la formación sindical, para poder abordarlos con capacidad, así como la potenciación de las Secretarías de Empleo a todos los niveles.

Iniciativas en el terreno institucional son necesarias, tanto hacia las Delegaciones de Trabajo, para obtener un conocimiento exhaustivo de todos los expedientes que se presenten, así como para conseguir una regulación de la participación institucional de los sindicatos representativos en la tramitación de los expedientes de crisis.

## Reconversión industrial, reestructuración sectorial y desarrollo agrario

26. La crisis de nuestro modelo industrial pone sobre el tapete la necesidad de una auténtica **reconversión industrial**. Elementos de la reconversión son la decisión de cuáles son los sectores que prioritariamente deben desarrollarse en función del interés social; el reciclaje y recolocación de la mano de obra de unos a otros sectores; el equilibrio regional; los criterios globales para la reestructuración de los sectores en crisis. La política de los sucesivos gobiernos, especialmente después del PEG, se ha basado, de un lado, en el liberalismo tras el cual se oculta el abandono de las decisiones en manos de las multinaciones y del gran capital; de otro, en la política de parcheo o escala de algunas empresas (planes de salvación) o sectores especialmente afectados por la crisis, sin que se pueda hablar en este país de una política industrial digna de tal nombre. Ni siquiera se ha puesto en marcha el Consejo de Planificación, previsto en la Constitución, que debería juzgar un papel importante en este campo. La consecuencia es que, salvo en las empresas o sectores en crisis donde la fuerza de los sindicatos ha sido capaz de impedirlo, estamos asistiendo a una «reestructuración salvaje» de los sectores, que conduce a un aumento del paro y del costo social de las transformaciones.
27. La resistencia sindical a la lógica capitalista de reestructuraciones salvajes (basadas en los despidos masivos y los cierres de las empresas más afectadas por la crisis); la apertura de alternativas viables en algunos sectores (naval, siderúrgico, etc.) apoyadas en fuertes movilizaciones; el fracaso de la política de parcheo a nivel de empresa y, en fin, el agravamiento paulatino de la situación de crisis en numerosos sectores, todo ello, ha obtenido del Gobierno una respuesta en forma de política de reestructuración sectorial. Siendo positivo el paso del marco de la empresa al marco sectorial (que no excluye actuaciones importantes en el marco de la empresa), CC.OO. considera a éste todavía insuficiente y reivindica una política de reconversión más global sin la cual aspectos capitales señalados en el párrafo anterior son de difícil solución.

De otra parte, los **critérios gubernamentales para la reestructuración sectorial** se basan en que es el Gobierno, previo acuerdo con la patronal, el que establece el marco económico y los objetivos de la reestructuración, a veces por decreto. Este marco y estos objetivos suelen ser, además, insuficientes por cuanto sólo contempla las grandes empresas del sector y no la industria auxiliar. El papel asignado a los sindicatos es negociar con los patronos los aspectos sociales y laborales previa aceptación del marco y los objetivos, y se queda en eso, sin abordar la reconversión, siendo necesaria la creación de una Sociedad de Promoción Industrial que oriente y atraiga las inversiones en nuevos sectores, política que debe realizarse paralelamente a la reestructuración, porque ésta, por muy bien que se consiga hacer, va a tener junto a los expedientes de crisis un alto coste de empleo que hay que atajar con la creación de nuevos empleos.

28. La línea de actuación de CC.OO. ante la reestructuración de sectores en crisis, se enmarca en el Plan de Solidaridad y, a su vez, debe ser un elemento para avanzar hacia él. Nuestra acción va encaminada a defender, en primer lugar, el empleo.

El primer objetivo es lograr la **negociación** de los planes de reestructuración en **todos sus aspectos** y con los interlocutores válidos; Gobierno, patronal y sindicatos. A tal fin, es clave dotarse de alternativas válidas y viables y ganar para ellos, en primer lugar el conjunto de los trabajadores afectados y, además, apoyos políticos e institucionales en las zonas afectadas.

Cada sector presenta características específicas, por lo que es necesario un análisis concreto para producir una alternativa concreta. No obstante hay rasgos comunes a tener en cuenta:

- Nuestra alternativa debe contener un auténtico **plan de empleo** del sector, que parta del principio de que en general y salvo excepciones, la orientación no puede ser la reducción estructural y definitiva de actividad productiva y plantilla, sino la de mejorar la competitividad para aumentar la actividad y que el período de la reestructuración no pueda estar sólo condicionado a razones contable y productivas, sino también a conseguir el mínimo coste social. Que parta de no aceptar despidos forzosos y que contemple medidas tales como la reducción de la edad de jubilación, de la jornada de trabajo, etc., a la vez que elementos de control sobre la subcontratación y la posible reposición del empleo.

En el marco de un plan de empleo satisfactorio es posible negociar regulaciones temporales de empleo y medidas de movilidad, siempre que estén justificadas y se obtenga suficiente control sindical sobre ellas.

Se debe profundizar en la política de puestos de trabajo alternativos, que son un engarce entre la acción sindical sectorial y territorial, así como en el empleo de la industria auxiliar.

- Las **medidas financieras y de inversión** deben asegurar no sólo la pervivencia del sector a corto, sino corregir las causas de fondo que han motivado su situación de crisis. Se debe tender a repartir esfuerzos privados y públicos, con el debido control.

- La negociación **salarial**, como parte del acuerdo global, no debe ir en función de los resultados económicos de las empresas, aun cuando debe

tener en cuenta las posibilidades reivindicativas si hubiese negociación «libre» y la valoración de la globalidad del acuerdo.

- **EL control de lo acordado** suele ser un punto crucial por la experiencia de incumplimientos que se registran. Los mecanismos de seguimiento deben figurar en el acuerdo y deben ser complementados por la conciencia sindical que la lucha no acaba una vez firmado un acuerdo.

De nuestra capacidad de iniciativa, de unidad del sector y de movilización sobre plataformas de reestructuración concretas depende, en gran medida, las posibilidades de éxito en este terreno. Siendo imprescindible que en todo el proceso participen activamente los trabajadores afectados y siendo éstos los que, en última instancia decidan sobre los acuerdos.

29. La diversidad de formas en que la crisis económica afecta a las regiones y nacionalidades, fruto del desigual desarrollo económico, ha conducido en los últimos tiempos a importantes iniciativas en algunas nacionalidades y regiones de España. Estas iniciativas van desde auténticos planes de desarrollo regional, a medidas limitadas a combatir el desempleo. CC.OO. considera positivas este tipo de iniciativas y reivindica la presencia de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales en la confección y/o negociación y seguimiento y control de dichos planes cuando el sector tenga un peso esencial en el territorio en los aspectos, al menos, más ligados a los trabajadores, especialmente el paro.

La Confederación, a través de sus máximos órganos de dirección, deberá realizar esfuerzos de síntesis para integrar tanto los planes regionales como la política de reestructuración sectorial en el marco del Plan de Solidaridad con el criterio de armonizar solidariamente los intereses diversos que expresan y con la idea de impulsar la iniciativa descentralizada y autónoma de las distintas organizaciones de CC.OO.

30. Un **sector público** eficiente, con iniciativa y con medios propios de financiación, es un elemento de capital importancia dentro de la programación de una nueva política industrial, agraria y de la reestructuración sectorial. En estos temas el sector público español, el INI y el IRYDA (Instituto de Reforma y Desarrollo Agrario) fundamentalmente, debería priorizar su actividad en:

- La inversión creadora de puestos de trabajo en sectores, en donde el capital privado no entre a corto plazo, y que supongan el afianzamiento de la estructura productiva de nuestro país en sectores estratégicos actuales o del futuro.

- Asegurar la asimilación y desarrollo de una tecnología y desarrollo agrario nacional que reduzca nuestra dependencia exterior. Para ello se deberán intensificar las actividades de la investigación pública (principalmente la del CSIC y la del INIA) exigiendo más inversión pública en este sector, al que España destina un porcentaje aproximadamente diez veces inferior que el que destina por término medio el conjunto de los países de la CEE.

- Su estructuración interna y la democratización en la planificación de sus objetivos, ambas cosas en función del papel que cada empresa pública desempeña en el proceso productivo (servicio público deficitario, empresa con ganancias, etc.).

- La regionalización de las inversiones del INI y del resto de entes públicos que engloban las empresas públicas, tendentes a frenar el desequilibrio regional.

La concepción de los sucesivos gobiernos sobre el papel del sector público no es precisamente la anterior sino la contraria. Ha sido, y es, una concepción destinada a eliminar la competencia que pudiera hacerse al sector privado y al consecuente abandono de algunos sectores importantes.

La acción de CC.OO. debe ser reforzar el papel anteriormente señalado del INI, IRYDA, CSIC e INIA y el sector público, potenciando la participación de los trabajadores en el marco de un Estatuto que debe asegurar, entre otras cosas, las siguientes:

- El control parlamentario de las Empresas Públicas.
- La actuación de las mismas de una forma coordinada con el resto del sector público.
- La participación de los sindicatos en los órganos de gobierno de las mismas y el establecimiento de cauces de consulta a consumidores y usuarios.
- Un régimen de incompatibilidades para los miembros de los Consejos de Administración.

31. Las transnacionales juegan un papel importante en la economía española, y a través de ellas se canaliza la mayor parte de la inversión extranjera en nuestro país. Las transnacionales tienen hoy un fuerte predominio de la innovación tecnológica en España. Dominan empresas claves de sectores importantes. Tienen unos intereses, a menudo contrarios con lo que podría ser un desarrollo más homogéneo y equilibrado. Es evidente que esta situación puede tener una incidencia en la reestructuración, en la política de empleo, etc., que el sindicato tiene que tener presente. Las inversiones extranjeras con los criterios que siguen son, en principio, aceptables, requieren, sin embargo, que CC.OO. reivindicquen una nueva legislación en materia de inversiones extranjeras, tendente, entre otras cosas, a:
- Priorice en sectores generadores de puestos de trabajo.
  - Impedir o, al menos, reducir la inversión en sectores en los cuales no son interesantes hoy esas inversiones. (Por ejemplo, en sectores con problemas de reestructuración a corto plazo, o en sectores intensivos en energía y que no crean apreciable número de puestos de trabajo, etc.)
  - Impedir las inversiones que atenten contra el medio ambiente o que utilicen tecnologías obsoletas en sus países de origen.
  - Por el contrario, potenciar la inversión en sectores en los cuales España no tenga capacidad tecnológica o en los que no cuente con suficiente nivel de inversión.
  - Garantizar que la tecnología importada pueda ser incorporada al cabo de un tiempo al patrimonio tecnológico español, permitiendo, además, que puedan utilizarse en España las mejoras a esa tecnología que se produzcan en las filiales españolas.
  - Lograr un nivel adecuado de reinversión en España de parte de los beneficios obtenidos aquí.
  - Permitir, en el marco de acuerdos internacionales, que los planes de

estas compañías en lo referente a inversiones, mercados, producción, estrategias, etc., sean, de alguna forma, conocidos por el Gobierno y las fuerzas sindicales.

— No autorizar inversiones de compañías que se distingan en otros países, por su desprecio a los derechos sindicales de los trabajadores y no cumplan las legislaciones vigentes.

## Mejora de la productividad

32. Se ha dicho con anterioridad que CC.OO. es partidaria de un modelo de crecimiento que compatibilizara aumentos de productividad y modernización y reconversión de nuestro aparato productivo, con aumento del empleo y redistribución progresiva de la riqueza creada.
- En España, la productividad de nuestro aparato productivo, entendida como el cociente entre el producto interior bruto (PIB) y la población ocupada, está aumentando a un ritmo superior al 4 por 100 anual. Esta tasa nos sitúa a la cabeza de los países de la OCDE, aunque todavía exista una diferencia importante entre nuestras cifras absolutas y la media de esos países.
- En cualquier caso lo anterior está expresado en términos medios, lo que implica que hay sectores, e incluso empresas, con tecnología muy avanzada en que las diferencias de productividad respecto a Europa son mínimas.
33. Si bien la productividad está aumentando de forma importante, en los últimos años, no es debido a que se aumente de manera sustancial el PIB, sino a que se reduce la población ocupada.
- En otras palabras, la productividad aumenta fundamentalmente a costa de que haya más paro. Junto a esto, la utilización de formas precarias de contratación de trabajadores que permite una mayor flexibilidad en la utilización de la mano de obra, el empeoramiento de las condiciones de trabajo y la inversión tecnológica en algunos sectores aumenta fuertemente la productividad. Todo ello, a costa de la inseguridad en el empleo y de la disminución de las rentas reales del conjunto de los trabajadores.
34. Sin embargo, el proceso de aumento de la productividad vía disminución del empleo tiene, al menos, dos límites evidentes; el primero de ellos es el límite que tiene el aumento del paro (como ya se ha señalado con anterioridad) y el segundo, el peligro que corre un aparato productivo como el español, en muchos sectores claramente anticuado, si en pocos años no se produce una importante modernización del mismo. Ello implica que la forma fundamental que se debe utilizar para conseguir sensibles aumentos de productividad, es la de poner en marcha una política de inversiones capaz de, utilizando tecnologías adecuadas, lograr productos que permitan la elevación sustancial del PIB.
35. CC.OO. considera que la mejora de la productividad de nuestro aparato productivo es una tarea que, ligada a la lucha contra el paro, tiene una gran importancia en estos momentos. Pero abordarla con seriedad exige

su discusión, dentro del Plan de Solidaridad, por el conjunto de fuerzas sociales y económicas implicadas. Esto no significa que en las negociaciones sectoriales (reestructuraciones) no pueda tratarse de una forma más específica siempre ligada al mantenimiento y creación de puestos de trabajo.

Los elementos más importante a considerar, en todo caso, en relación con el aumento de la productividad serían:

— Que esté basado, fundamentalmente, en inversiones y mejoras tecnológicas adecuadas a nuestros recursos y a la estructura de nuestro aparato productivo.

— Que se utilice plenamente la capacidad española en cuanto a materias primas, sobre la base de una explotación eficaz y racional de nuestros productos.

— Que lleve aparejado cambios en la organización del trabajo que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores y una mejora sustancial de la gestión empresarial, así como la formación profesional de los trabajadores.

— Que haya un nivel de información adecuada para controlar las inversiones que se van produciendo.

— Que las innovaciones tecnológicas se negocien, y se controle el ritmo de su aplicación en relación con el empleo.

— Que cada avance de la ciencia y la técnica conduzca hacia la reducción de la jornada.

— Que se produzca un mayor conocimiento por los sindicatos y Comités de empresa de las estructuras productivas del sector para que los trabajadores puedan controlar el proceso de variación de la productividad.

— Que no suponga pérdida en las condiciones de seguridad e higiene, ni incremento de la intensidad de trabajo.

— Deben establecerse negociadamente, a nivel de empresas, sistemas de mediación de la productividad con el suficiente control y definición del trabajo, actividad normal e incentivos, y que la defensa del puesto de trabajo no se determine por la polivalencia a que se tiende, sino por el conjunto de tiempos y métodos articulando todos los incrementos de la productividad.

— Para tender a eliminar la dependencia tecnológica que sufre España, es necesario cambiar la actual situación en el campo de la investigación. El primer paso será la elaboración de una política de investigación que oriente los planes de trabajo en este terreno. Esta elaboración debería hacerse con la participación de todos los estamentos afectados: Universidades, Ministerios, Patronal, Sindicatos y los Partidos Políticos.

### III. LA ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

1. La acción sindical en la empresa es uno de los rasgos consustanciales de CC.OO., y la base del sindicalismo de clase, ya que es en la empresa donde el trabajador produce, es explotado y toma conciencia de clase, se or-

ganiza y participa en la acción reivindicativa. En la empresa, está en juego también el modelo sindical según quién negocie y el grado de participación de los trabajadores que se logre.

2. La experiencia de estos años nos indica que el sindicato «ha perdido pie» en la empresa. La débil afiliación y presencia sindical, la ausencia de legislación favorable a la implantación de los sindicatos, los ataques patronales a los derechos sindicales conquistados, la excesiva polarización hacia los Comités de Empresa en detrimento de las Secciones Sindicales entre los militantes de CC.OO., etc., son muchos de los problemas con los que el sindicato se encuentra. Los retrasos en analizar el impacto de la crisis y elaborar alternativas concretas, ponen de manifiesto la necesidad de ajustar la política del sindicato en este terreno.

La crisis económica y el proceso de reestructuración subsiguiente se está produciendo en multitud de empresas, a veces de manera salvaje, utilizando todo el tipo de expedientes de crisis y despidos; otras con guante blanco a través de amortización de empleos, subcontratación, eventualidad, aumento de la productividad, movilidad, etc. La necesidad de hacer frente a estos problemas exige diversificar la acción sindical en función de las distintas situaciones que se dan en las empresas (según tipo de capital, tamaño, situación económica, fuerza sindical) para evitar la generalización y el esquematismo en las reivindicaciones y los errores en las formas de la acción sindical. Para ello, son objetivos de la acción sindical en la empresa:

3. a) **Conocimiento profundo de la situación de la empresa.** Su marcha económica, la política de inversiones, programas de producción, fuentes de financiación, comercialización del producto, subcontrataciones del trabajo, trabajo precario, estructura y evolución de la plantilla, organización del trabajo, horas extras, situación del sector, etc. Este conocimiento que tenemos que conseguir a todos los niveles, sobre todo en una situación de crisis como la actual, nos permitirá tener una visión más realista de la situación concreta de la empresa y adecuar mejor nuestra acción reivindicativa. De esta forma, podremos anticiparnos a futuras situaciones de crisis, interviniendo en los procesos en curso de manera ofensiva y con iniciativas y alternativas, para no tener que enfrentarnos a una política de hechos consumados y situaciones de difícil salida. Aquí juegan un papel fundamental Secciones Sindicales fuertes y organizadas, con la participación de los trabajadores que por sus conocimientos o puestos de trabajo puedan aportar información importante. Para la efectividad de este apartado habrá que ir a la derogación de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores sobre esta materia.
4. b) **Utilización a fondo de los derechos sindicales.** Todo lo anterior exige rentabilizar el tiempo sindical y los derechos sindicales de que se dispone actualmente en los convenios colectivos, Estatuto de los Trabajadores (art. 64) y los que en la práctica podamos desarrollar. Hoy día, o no se utilizan —o no se hace eficazmente— de manera generalizada, especialmente el derecho de información. Este es el primer paso a dar para que los trabajadores palpén su utilidad concreta, su valor sindical y material, los asu-

man como algo propio y podamos plantearnos la superación y ampliación del tiempo sindical, ejercido desde el Sindicato.

5. c) **Fomento de la negociación colectiva.** Primar la negociación de convenios colectivos de sector a nivel provincial, de nacionalidad o región y estatal, articulando posteriormente la negociación de pactos colectivos de empresa, para adoptar y mejorar los primeros, según las características de las empresas, articulados con los convenios de sector. Reducir la intervención sindical a negociar salarios y jornada de trabajo, es renunciar unilateralmente a intervenir en los procesos en curso. Hay, por tanto, que **negociar todos los aspectos que afectan a la relación laboral** y que muchas veces no se negocian porque los impone unilateralmente la patronal, sin gran resistencia por parte de los trabajadores: trabajo precario, estructura de la plantilla, productividad, organización del trabajo, etc. Negociar aquellos temas considerados «menudos» y que suelen ser de gran importancia para los trabajadores: seguridad e higiene, reclamaciones individuales, comedores, etc. En suma, se trata de realizar una acción reivindicativa permanente, de fuerte iniciativa, y no estar de brazos cruzados de convenio a convenio; una estrategia de acumulación de fuerzas, que logre incorporar al conjunto de los trabajadores la acción sindical, que obtenga victorias concretas que den confianza a éstos en sus propias fuerzas, a la vez que refuerza su organización y unidad.
6. d) **Desarrollo de la solidaridad, de la unidad laboral y de la participación de los trabajadores.** El sindicato debe fomentar los elementos solidarios, oponiéndose al corporativismo, sabiendo vincular los problemas concretos de la empresa a los problemas generales del conjunto de la clase obrera. Las alternativas aquí pasan, necesariamente, por la organización de las secciones sindicales como órganos estables, capaces de elaborar la dirección sindical de clase que los trabajadores y los comités necesitan. Organos de dirección capaces de analizar, ofrecer soluciones a los problemas y dar contenido, iniciativas y orientación al proceso asambleario, haciendo intervenir a los trabajadores tanto en la elaboración de la plataforma, como en el proceso de discusión y en la decisión final de los acuerdos, base fundamental de nuestro tipo de sindicalismo. Asimismo hay que discutir y clarificar el papel de los comités de empresa, órganos unitarios, no porque quienes los forman estén siempre de acuerdo, sino porque después de discutir y tomar un acuerdo lo aplican unitariamente, por lo tanto no podemos ir a ellos a improvisar, sino con propuestas previamente discutidas en la sección sindical.

El comité, órgano unitario de los trabajadores, necesita la orientación de clase de la sección sindical para que no caiga en una práctica corporativa y economista. La sección sindical de la central de clase está unida a todos los trabajadores, a sus aspiraciones e intereses, por ello es un error de los militantes de CC.OO. el intentar dirigir la acción sindical de la empresa desde el comité, al margen de la sección sindical, impidiendo así la participación de los afiliados. Aquí, juega un papel fundamental el grado de relación entre la SSE y el Sindicato. Para evitar la disgregación interna, a la vez que nos debemos de oponer a los «segundos convenios», a que negocien los convenios las SSE. El comité de empresa debe ser capaz de recoger y sintetizar las reivindicaciones específicas de

los TPC, de las distintas categorías y colectivos de la empresa y sumarlos a través de la representación y participación directa, conseguidas al plantearlas de forma adecuada para que interesen a los afectados, en la acción reivindicativa, en la línea de evitar la permanencia de excluidos de convenio.

7. e) **Fortalecimiento de la participación de los trabajadores, y de las instituciones representativas.** La asamblea es un elemento clave para la participación obrera, aunque no el único. La correcta utilización de la asamblea, el establecimiento de canales de participación comunicación y de decisión, son la garantía de una acción sindical que permita retomar los problemas y preocupaciones del conjunto de los trabajadores, en el nivel en que se encuentran. Es preciso la consolidación del comité de empresa como órgano negociador, en nombre del conjunto de los trabajadores. Asimismo, la constitución y el funcionamiento de las SSE es un objetivo prioritario de CC.OO., para fortalecer el sindicato y llevar su política sindical a las empresas. La correcta coordinación de la asamblea, el comité de empresa y de la SSE, es fundamental para la realización de una eficaz acción sindical en la empresa que permita avanzar en las reivindicaciones, aumentar el nivel de afiliación, y de influencia del sindicato, para afrontar los problemas más generales del conjunto de la clase obrera.
8. f) Desarrollar una acción sindical en la empresa como la descrita, exige, además de los instrumentos organizativos que se han planteado, un fuerte nivel de militancia sindical y una mayor cualificación de nuestros cuadros y afiliados. En este sentido, el papel a jugar por la Formación Sindical es decisivo, debiéndose de priorizar ésta en los delegados del sindicato y en los responsables de las SSE y orientada especialmente hacia materias como: la estructuración de los convenios, la ordenanza laboral, etc., utilizando para ello cursillos, folletos y materiales claros y didácticos.

Consideramos básica una información objetiva, veraz y ágil masiva y permanente con sentido crítico y valorativo que busque constantemente impulsar la reflexión y el análisis para elevar la conciencia de clase de todos los trabajadores y su nivel de participación, haciendo llegar a todos los trabajadores los contenidos y objetivos sindicales para lograr, de esta forma, incidir en el mundo laboral.

## IV. LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. **La negociación colectiva** en su articulación, es un elemento esencial del conjunto de la actividad del sindicato y comprende aspectos más amplios que la negociación de convenios colectivos: Todos aquellos problemas y reivindicaciones que se plantean al margen o dentro del convenio, al conjunto de los trabajadores en las empresas y fuera de ellas. Es esencial que el sindicato vaya diversificando y conquistando nuevos espacios de negociación, como expresión de que el poder de intervención del sindicato se va ampliando. Porque la negociación en sí, al margen de sus contenidos, es una conquista histórica del movimiento obrero. La acción de la patronal tiende, por su parte, a reducir el número de trabajadores que ejercen este derecho y el contenido de la negociación, al mismo tiempo que se

plantea ésta como un elemento de homogeneización de costes salariales a la baja y de reducción de competencia por esta vía.

2. La diversificación es un planteamiento de conjunto de la acción sindical, no circunscrita a la negociación de convenios, aunque este punto ocupe un lugar importante. Hay que evitar la concepción del convenio como el momento puntual y único de la acción sindical, se trata de la extensión y la articulación de la negociación colectiva, del enriquecimiento del contenido de los convenios colectivos, de desarrollar en profundidad la permanente acción sindical en la empresa; de abordar como un eje fundamental de la acción sindical el problema del paro, expedientes de crisis, reestructuración de sectores; de desarrollar la actuación del sindicato en los organismos institucionales (INEM, Seguridad Social, IMAC, etc.); de coger los problemas de fuera de la empresa que afectan al salario indirecto y a la calidad de vida de los trabajadores: equipamientos sociales, sanidad, educación, vivienda, transporte, medio ambiente, etc. Esta visión compleja, articulada y sin vacíos de la acción sindical es la que corresponde a un sindicato sociopolítico.
3. Hay que renovar la política sindical, para dar una respuesta por el conjunto del sindicato a lo nuevo de la situación social y política, y establecer una nueva relación entre el sindicato y los trabajadores. Una política sindical a medio plazo, que **marque prioridades**, para volcar la acción y los recursos del sindicato en lo que es principal y no en lo que es secundario, con el riesgo de que una acción de este tipo no sea comprendida por colectivos de trabajadores que buscan resultados globales a los que se pudiera llegar. Debemos asumir esta contradicción y resolverla no a través de bandazos, sino mediante una práctica clara y coherente.
4. La negociación de los **convenios colectivos** sigue siendo un elemento crucial de la acción sindical en la crisis y no pierde nada de su importancia para el sindicato. Lo que ocurre es que se está produciendo un deterioro de los convenios colectivos en los últimos años, tanto respecto a su validez como instrumento, como con respecto al empobrecimiento de su contenido. Esto obliga a elaborar una acción sindical que refuerce y resitúe el papel del convenio como un elemento de lucha contra la crisis y el paro, a la vez que por mejores condiciones de trabajo y vida.
5. La crisis económica, el marco jurídico nuevo que representa el Título III del Estatuto y la diversidad de opciones sindicales respecto al papel de los convenios colectivos, que se ha puesto de manifiesto a consecuencia del AMI, han puesto en cuestión el modelo de negociación existente en nuestro país en los últimos años. Definir con precisión el modelo de contratación colectiva de CC.OO. y organizar la acción sindical en los convenios de acuerdo con ese modelo es la máxima importancia.
  - El **modelo de negociación colectiva de CC.OO.** se debe basar en:
    - la articulación de los convenios colectivos y la extensión de los ámbitos de contratación (convenios estatales, de nacionalidad o región) y desarrollo de los existentes (convenios de empresa, provinciales, etc.) de modo que la clase obrera pueda jugar un papel creciente en la actual crisis económica;
    - la defensa de la eficacia general de los convenios colectivos tal y como

establece el Título III del Estatuto de los Trabajadores y para recomponer la unidad de acción de los sindicatos.

— La participación cada vez más amplia y activa de los trabajadores en la negociación colectiva.

— La consolidación de los Comités de empresa en su papel negociador y unificador del conjunto de los trabajadores.

— La consolidación de las Secciones Sindicales como órganos de dirección y orientación sindical.

6. Es un objetivo central de CC.OO. **la extensión de la negociación colectiva** a los trabajadores que hoy no poseen ese derecho. En especial, los funcionarios públicos y otros trabajadores cuyo patrón es el Estado deben conquistar, con el apoyo del conjunto de los trabajadores, este derecho.

La aparición de un gran número de trabajadores contratados de manera precaria y que forman parte del mercado negro de trabajo: subcontratas, trabajo a tiempo parcial, temporeros, trabajo a domicilio, servicio doméstico, etc., hace imprescindible la extensión del derecho de negociación colectiva, para la regulación de sus condiciones de trabajo. Otro tanto cabe decir de amplios colectivos de trabajadores, teóricamente con derecho a negociar convenios pero que en la práctica no se ejerce.

7. La **articulación de los convenios** es la esencia del modelo de negociación que preconiza CC.OO. Entendemos la negociación articulada como una multiplicación de los elementos de negociación, de modo que la dicotomía negociación/movilización no se acumule en un solo período, sino en varios. En un proceso que dé continuidad a la acción sindical y que permita conjugar la solidaridad de clase y la participación directa de los trabajadores en las decisiones que les afectan, que supere la idea de que los convenios o pactos son compartimentos estancos. Para CC.OO. los ámbitos superiores de confrontación-negociación son momentos de unificación de los trabajadores, tanto en sus reivindicaciones como en la acción; jugando los convenios de menor ámbito el papel de concreción, reajuste y mejora en función de las características y posibilidades de cada sector, territorio o empresa.

Articular los ámbitos de negociación no significa multiplicar los convenios colectivos indiscriminadamente con contenidos similares.

La negociación colectiva tiene que construirse sobre la base de dos principios:

- 1.º La graduación de las reivindicaciones y de las vigencias entre los distintos niveles de manera que los ámbitos más extensos recojan las reivindicaciones más generales y con carácter de mínimos, para ser concretadas, completadas y mejoradas en los ámbitos más restringidos.
- 2.º La combinación de la participación más directa posible de los trabajadores (facilitada en los ámbitos más restringidos), con el principio de solidaridad (que se canaliza a través de los ámbitos más amplios).

8. Evidentemente los obstáculos para la negociación articulada son grandes, desde el Estatuto de los Trabajadores que no facilita la concurrencia de convenios, a la oposición patronal y a las diferentes posiciones sindicales. Por ello, la modificación de los ámbitos de contratación debe de hacerse con la suficiente preparación y programación, en caso contrario, la experiencia de estos años nos muestra los costes sindicales que tiene.

Para ello hay que contar con una serie de **condiciones**, como son:

- a) Un profundo conocimiento del sector, de su estructura económica, de los convenios colectivos existentes, sus contenidos y sus elementos específicos.
  - b) Una suficiente organización interna que garantice la toma de decisiones y su puesta en práctica, la coordinación y la participación a todos los niveles.
  - c) Definir previamente qué objetivos se pretenden alcanzar y los pasos que hay que dar, que por la complejidad que entrañan, va a implicar una cierta prudencia con el fin de asegurarlos. Hay que decidir qué reivindicaciones se van a negociar a cada nivel, de manera que se garantice una coordinación y articulación de los diferentes ámbitos de contratación.
9. Es necesario replantearse por tanto la actual estructura de convenios, para superar la atomización e ir a racionalizarlos. Ahora bien, no puede pensarse en nuevos ámbitos de contratación tanto por arriba como por abajo si no existen perspectivas de que se suscriban en una política de negociación articulada. Ya que si esto no se da, y se va hacia unos ámbitos abandonando los existentes, normalmente se traduce en una pérdida de participación a nivel de base y una reducción del contenido reivindicativo. Para evitar el círculo vicioso que representa la aparición de tendencias centrífugas, más o menos espontáneas, que suelen acompañar a los procesos centralizadores llevados a cabo con rigidez, hay que:
- a) Articular los ámbitos existentes. Evitando su rígida separación.
  - b) Conquistar nuevos ámbitos sin renunciar a los actuales. Tanto de abajo a arriba, recogiendo a nivel de rama las reivindicaciones básicas comunes y con carácter de mínimos que se dan a niveles de empresa, etc.; y de arriba a abajo, abriendo negociaciones que complementen o mejoren, a niveles inferiores, aspectos negociados en un convenio más general.
10. Es pues objetivo fundamental de CC.OO. estructurar la negociación de los convenios colectivos sobre la base de **convenios de rama a escala de toda España**, con carácter de eficacia general y negociados por los sindicatos más representativos. Ya que pueden permitir una mayor incidencia sobre los efectos de la crisis, facilitan la homogeneización de las condiciones de trabajo de los trabajadores, permiten una mayor unificación a las movilizaciones y dificulta que importantes colectivos de trabajadores queden excluidos de hecho de la negociación. **La participación de los trabajadores desde el centro de trabajo**, es la condición inexcusable para que los marcos amplios no conduzcan a un tipo de negociación «en el vértice» que conlleva riesgos de burocratismo. La negociación a este nivel con la participación de la base requiere un esfuerzo del conjunto del sindicato, desde la SSE hasta la dirección de las Federaciones. La actual debilidad de nuestra estructura de rama es una de las causas de no haber avanzado suficientemente en este terreno. Por ello, se trata de consolidar los convenios colectivos de este tipo, ya existentes, siempre que garanticen la participación de los trabajadores y el carácter de eficacia general, a la vez que se articulan con convenios de ámbito inferior. Hay que ir creando las condiciones para hacerlos posibles en las ramas donde no existan. En este sentido cobra importancia la reivindicación de negociar las Ordenanzas Labo-

rales. Una negociación participativa sobre marcos amplios, incide de un modo muy directo en el tipo de organización del sindicato.

11. En el marco de la empresa, la fórmula que resume nuestra política es la de **convenios únicos de empresa negociados por el comité**. Esto implica priorizar la empresa como marco de contratación sobre el centro de trabajo y sobre colectivos parciales de trabajadores, y a su vez exige tener en cuenta la diversidad de condiciones de trabajo que se producen en la empresa, en especial de los TPC. Hay que defender el papel negociador del comité de empresa, ya que el Título III del Estatuto abre la posibilidad a distintos tipos de convenio en la empresa. A través de los delegados de los sindicatos en el comité de empresa, las SSE tienen un indudable protagonismo en la negociación del convenio.
12. El **ámbito confederal** debe reservarse a **cuestiones puntuales** y que afecten de un modo parecido al conjunto de los trabajadores. CC.OO. debe reforzar la negociación en este ámbito, en especial en lo relativo al paro, a la ordenación de los marcos de negociación colectiva, a la reducción de la jornada de trabajo, a la regulación de conflictos y a otros que pueden ser enunciados y priorizados. Para que dicha negociación pueda dar sus frutos, deberá ir acompañada de una ampliación y movilización del conjunto de los trabajadores.  
Con independencia de sus contenidos concretos, el AMI representa un convenio general para los trabajadores sujetos a negociación colectiva, que no puede contemplar, por su propia naturaleza, la diversidad de situaciones de unas u otras ramas y que no facilita la participación de los trabajadores desde la empresa. El AMI, pues, no se corresponde con nuestro modelo de contratación colectiva.  
No obstante, es posible que los firmantes del AMI actual persistan en negociar este tipo de convenio general. En este caso nuestra línea de actuación debe ser doble:
  - De un lado, hacer valer nuestra representatividad para estar presentes en las negociaciones e intentar transformar este tipo de acuerdos, que no se corresponde con nuestro modelo sindical hacia las cuestiones puntuales planteadas más arriba.
  - De otro, si prevaleciera la negociación de un nuevo convenio general y teniendo en cuenta la influencia importante de estos acuerdos en la negociación colectiva, se trataría de organizar, a través de nuestra estructura, la participación de los trabajadores en la empresa, como si de un convenio propio se tratara, para que éstos sean protagonistas de dicha negociación de modo que podamos influir en el resultado final no sólo con nuestra presencia en la mesa de negociación sino, además, con la presión del conjunto de los trabajadores.
13. Corresponde a las Federaciones de ámbito estatal la responsabilidad de organizar y dirigir la negociación colectiva. Cada Federación debe diseñar su propio esquema de marcos de negociación en relación con el modelo general de la Confederación.  
A este respecto, la negociación en las nacionalidades y regiones presenta características propias, según la rama de la producción de que se trate, que deben ser cuidadosamente analizadas por las Federaciones para es-

tablecer en qué casos es conveniente situar convenios de ámbito de las nacionalidades y regiones y en cuáles no. Lógicamente, esto se deberá discutir con la estructura regional o de nacionalidad correspondiente.

14. Los **objetivos reivindicativos** en los convenios deben contemplar entre otras cosas las peculiaridades de crisis económica en el ámbito de que se trate. Por eso es conveniente en los sectores en crisis tratar el convenio colectivo en el marco de los planes de reestructuración, ligando la lucha de ambos aspectos.

Hay que enriquecer el contenido de los convenios colectivos. En primer lugar se trata de saber cuáles son hoy los problemas fundamentales que padecen y sienten la masa de los trabajadores y, por lo tanto, qué es lo que el sindicato se debe esforzar en negociar en los convenios. En este sentido, los objetivos son: pegarse al terreno de la reivindicación concreta y ampliar las materias que son objeto de negociación, especialmente aquellas que permitan la intervención de los trabajadores y sus sindicatos en la evolución y en los procesos que hay en curso en las empresas, penetrando en áreas que hoy son patrimonio exclusivo del empresario.

A nivel general, son ejes reivindicativos fundamentales en la contratación los siguientes:

15. a) **Defensa del empleo.** Es la reivindicación fundamental en circunstancias de crisis, a través de: cláusulas de garantía de los puestos de trabajo; el control de los contratos de trabajo, la limitación del cupo de eventuales con medidas que favorezcan la conversión en puestos fijos (Formación Profesional obligatoria, etc.); el control de los trabajos que se subcontratan y de las condiciones de ello; la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores con contratos precarios o de «autónomos»; la elevación de la duración mínima de los contratos temporales para garantizar la cobertura del desempleo; la no discriminación de la mujer en la amortización de puestos de trabajo, adelanto de la edad de jubilación, etc. En suma, se trata de que los convenios colectivos deben enmarcarse en el Plan de Solidaridad contra el Paro.

16. b) **Mantener el poder adquisitivo de los salarios.** El objetivo es de subidas salariales equivalentes al IPC del año anterior. Esto no excluye, por nuestra parte, una cierta diversificación que, en algunos casos, puede contemplar mejoras de la capacidad adquisitiva en sectores y empresas donde esto sea posible.

La escala móvil de salarios es un objetivo importante para conseguir el mantenimiento real del poder adquisitivo de los salarios, siendo conscientes de su dificultad de generalización a corto plazo.

Hemos de tener presente que el poder adquisitivo del conjunto de los trabajadores no depende tan sólo del salario directo: numerosos colectivos de trabajadores (parados, pensionistas, activos sin derecho a negociar convenios) no pueden mejorar a través de la negociación colectiva; de otro lado, los impuestos y el llamado salario indirecto influyen también decisivamente y no a través de los convenios. El sindicato debe ocuparse de todos estos aspectos si quiere dirigirse al global de los trabajadores.

Los salarios más bajos, en especial el salario, mínimo deben recibir un especial tratamiento sindical, buscando su mejora sustancial. Hay que

luchar con toda energía contra la discriminación salarial de la mujer, directa o a través de su segregación en categorías y puestos, y en todos los sentidos (jóvenes, centros de empleo protegido, etc.).

No obstante lo anterior y ante la situación de crisis actual, en determinadas situaciones se puede anteponer la defensa del puesto de trabajo o la creación de empleo al mantenimiento del poder adquisitivo referido del IPC consolidado.

17. c) **Productividad.** El sindicato, partiendo de la realidad de nuestro país, tiene en cuenta la necesidad de negociar aumentos de productividad en las empresas. De hecho está aumentando, y lo está haciendo generalmente a costa del empleo, independientemente de la posición del sindicato. Es necesario abordar este tema de manera ofensiva. Y esto debe pasar por proponer nuevas vías para el incremento de la productividad, que no se basen en el descenso del empleo, ni en la utilización de trabajo negro, sino en la óptima combinación de los factores productivos (organización del trabajo y programación de la producción, mejora de las condiciones de trabajo, cualificación y adaptación de la mano de obra, etc.) y en una política de inversiones (mejora del nivel tecnológico, etc.). Deben establecerse negociadamente a nivel de empresa sistemas de medición de la productividad, con el suficiente control por el Comité y las necesarias salvaguardias en la aplicación de lo pactado; la práctica actual de la patronal es la de apropiarse del total de los beneficios derivados de los aumentos de productividad. Por contra, los sindicatos debemos reivindicar un reparto de los mismos, una parte de los cuales debe ir encaminada a la consolidación y ampliación del empleo y al aumento de los salarios reales.

Las prioridades para la negociación de la productividad son: empresas públicas, empresas en crisis y empresas en expansión. Es necesario abordar con urgencia estudios que examinen de manera descentralizada, por empresas y sectores, los factores que en cada caso influyen en los niveles de productividad y las vías de tratamiento.

En resumen, los aumentos de productividad deben ir ligados a una mejora de las condiciones de trabajo, a la protección del empleo y a un incremento de los derechos de información e intervención de los trabajadores y sus representantes, es decir, un incremento del poder sindical.

Deben establecerse negociadamente a nivel de empresa sistemas de medición de la productividad, con el suficiente control por el Comité y las necesarias salvaguardias en la aplicación de lo pactado. La medición de la productividad debe tener en cuenta la presión psicológica que sobre el trabajador ejerce un excesivo ritmo de trabajo, así como la ejecución de tareas repetitivas y rutinarias, embrutecedoras para el ser humano.

Para paliar estos graves problemas, el Comité deberá vigilar la aplicación de primas a la productividad y fomentar la rotación periódica de los trabajadores entre diversos puestos de trabajo, a los que aquellos puedan fácilmente adaptarse.

18. d) **Reducción del tiempo de trabajo.** La importancia que cobra esta reivindicación es grande en relación al paro existente. Hemos de reconocer que los sindicatos no hemos hecho el esfuerzo suficiente para que la clase obrera asuma en su conjunto y defienda con calor esta reivindicación. El

objetivo inmediato sería alcanzar la jornada máxima de 40 horas semanales con 30 días de vacaciones. A un plazo medio, debemos avanzar hacia la semana de 35 horas y la jubilación a los 60 años. Flexibilidad en los horarios que permitan compatibilizarlos con los de guarderías, centros escolares y otros servicios sociales.

Adecuación a las necesidades especiales de los trabajadores y en particular de los trabajadores con responsabilidades familiares, en especial al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno, adecuando a la normativa laboral española la Recomendación sobre trabajadores con responsabilidades familiares de la OIT, 1980. Cada Federación, en función de su situación concreta, debe elaborar planes encaminados a cubrir estos objetivos.

19. e) **Derechos sindicales.** La concepción de los derechos sindicales como un instrumento esencial para luchar en la crisis es algo a extender entre el conjunto de los trabajadores. La salida a la crisis que plantea el capital necesita quebrar el poder sindical en la empresa. Por ello nuestra acción debe ir encaminada a consolidar los derechos de comités y delegados de personal paralelamente a la conquista de la organización del sindicato en la empresa, es decir, los derechos de la SEE. También se debe dirigir a superar el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en el terreno del aumento de las prerrogativas del Comité de empresa en materia de control del empleo, organización del trabajo, etc.
20. f) **Condiciones de trabajo.** La lucha por la mejora de éstas, tanto dentro como fuera de los convenios, presenta un amplio abanico de reivindicaciones sobre: complementos a cargo de la empresa en los distintos casos de ILT, seguridad e higiene, organización del trabajo, control de ritmos, categorías, etc. que no es cuestión de listar aquí y que deben ser cuidadosamente formuladas por cada Federación.

## V. FORMAS DE LA ACCION SINDICAL

1. La función dirigente del sindicato se basa en su capacidad de previsión; de estudio y elaboración de alternativas, de discursión, de iniciativa, de recoger experiencias, de corregir los errores y de tener una visión de conjunto de la realidad socioeconómica.  
El papel dirigente también pasa por reflejar y aglutinar el sentir de los trabajadores. Esto no le viene dado al sindicato de una vez por todas, sino que es necesario instaurar, mantener y fomentar los canales de comunicación entre sindicato y trabajadores y la participación de éstos en las decisiones intensificando la participación sindical y la discusión periódica con los delegados elegidos en las Elecciones Sindicales. Ello es tanto más necesario cuanto que, en la situación actual, el nivel de afiliación en nuestro país es bajo y en una situación cambiante el sindicato está obligado a «pagarse más al terreno».
2. Los puntos de contacto entre sindicatos y trabajadores son múltiples, cada uno con ventajas e inconvenientes, según las circunstancias. Una

asamblea es uno de los canales a través del cual el sindicato presenta sus propuestas y recoge las de los trabajadores y sus reacciones. Otra forma diferente es la propaganda directa; lo mismo que los trabajadores se expresan a través del voto en unas elecciones sindicales, etc. Hay que tener en cuenta que muchas veces la forma de expresión de los trabajadores se realiza no de forma activa, sino adoptando posturas pasivas: no asistencia a asambleas, desafiliación, etc. El sindicato cumplirá buena parte de su función dirigente si «sabe leer» en estas expresiones activas y pasivas de los trabajadores la voluntad que se manifiesta en ellas, e incluso las contradicciones que esas expresiones puedan reflejar.

Se trata, en definitiva, de un proceso siempre inacabado que en cada caso adoptará formas diferentes, entre el sindicato y aquellos a los que en primer lugar se dirige: los trabajadores. Por eso mismo no existen recetas ni fórmulas absolutas que solucionen de una vez por todas esta relación.

3. Si se pueden marcar, sin embargo, algunos elementos necesarios para que esta relación se lleve adelante con unas ciertas garantías.
  - 1.º) Los canales de comunicación entre sindicato y trabajadores no son fijos e inmutables, sino que varían con el tiempo, la circunstancia concreta, el grado de organización, el clima socio-laboral, etc.
  - 2.º) En función del tipo de cuestión a debatir o decidir habrá que privilegiar unas formas u otras, cuidando que no exista desproporción entre los contenidos y los métodos de consulta.  
La asamblea, por ejemplo, no siempre es el mejor método, ni por supuesto el único, cuando lo que se debate es un proyecto general de sindicalismo, el Plan de Solidaridad contra el Paro, etc.
  - 3.º) Cuando se habla, y no sólo en España, de una crisis en la relación sindicato-trabajadores, es necesario primar en esta relación el factor de apertura del sindicato a las nuevas realidades y situaciones laborales, por encima del elemento del sindicato como encuadrador de los trabajadores.
  - 4.º) Los órganos de dirección del Sindicato no pueden conformarse con establecer una relación con sus propios cuadros e incluso con sus propios afiliados. El interlocutor del sindicato es **todos** los trabajadores y a ellos hay que dirigirse, so pena de caer en errores de valoración o en posturas corporativas. Dejar fuera de esta relación a sectores específicos de trabajadores, aunque sean minoritarios, es empujarles al corporativismo.

### 4. Las consultas puntuales

En todo proceso de negociación/presión es necesario consultar a los trabajadores sobre cuestiones concretas: ante un convenio colectivo, una reestructuración, la elección de formas de presión, etc. La consulta a los trabajadores no es un lujo, ni una mera forma de presión, ni un trámite ritual: es una necesidad.

¿Cómo conseguir una consulta eficaz?, es decir, una consulta que recoja lo que realmente quieren los trabajadores y a través de la cual se construya una voluntad unitaria:

1.<sup>a</sup>) En la medida en que la relación sindicato-trabajadores se haya desarrollado de una manera continuada las consultas puntuales tendrán efectos positivos y no traumáticos. En una difícil situación sindical, como la presente, es lógico que en las votaciones o asambleas que se realicen en momentos decisivos se produzcan divisiones si no ha habido un trabajo previo tendente a aunar voluntades.

2.<sup>a</sup>) Hay que consultar a **todos** los trabajadores y no conformarse con llegar solamente a los afiliados y mucho menos a los cuadros.

3.<sup>a</sup>) Es necesaria una información clara y objetiva, que no quiere decir aséptica, con una discusión previa suficiente y ordenada y no hecha de manera dispersa.

4.<sup>a</sup>) Una consulta puntual a los trabajadores es una operación sindical de envergadura. No se puede improvisar, pues a la larga se fomentaría la inhibición. Por eso antes de cualquier proceso de negociación/presión hay que tener previstos los mecanismos de consulta

5.<sup>a</sup>) Cuando las votaciones se ganen (o pierdan) por un estrecho margen de votos es obligado hacer un esfuerzo por continuar el debate, no para ahondar las diferencias, sino para avanzar sobre nuevas bases unitarias.

6.<sup>a</sup>) Las decisiones se pueden tomar por votación abierta, y en situaciones de especial importancia, tras la suficiente información y debate, dirigido por el sindicato, por voto secreto.

7.<sup>a</sup>) El sindicato debe respetar democráticamente las decisiones mayoritarias de los trabajadores, sin que ello signifique la renuncia a sus posiciones, ni a su papel de dirección.

## 5. Las asambleas

Para CC.OO. la asamblea es un instrumento de información y de participación fundamental de los trabajadores en la acción sindical de la empresa. La asamblea hay que practicarla para desarrollar un sindicalismo de clase, democrático y de masas, y hay que defenderla, por ser una conquista irrenunciable de la clase obrera, de las resistencias patronales y de su mala utilización.

Es evidente que para cumplir con su objetivo, la asamblea tiene que lograr la presencia de la mayoría de los trabajadores, ha de estar bien preparada por el comité de empresa y las secciones sindicales y debe convocarse para temas importantes. No podemos quemar la fuerza de la asamblea con la convocatoria mecánica y a destiempo de asambleas minoritarias mal preparadas. Hay que reivindicar su realización en el centro de trabajo y horas retribuidas para ella.

Además de la asamblea de empresa, taller, sección, etc., existe la asamblea de delegados, que juega un papel muy importante en la acción sindical fuera de la empresa, especialmente en los convenios de sector. La asamblea de delegados es especialmente útil en el reforzamiento de la unidad y de la solidaridad, en el terreno de la información y en una fase importante de la toma de decisiones.

Las asambleas multitudinarias deben tener un carácter informativo y de relanzamiento de la acción; las asambleas decisorias deben establecerse a nivel de centro de trabajo y en las grandes empresas por talleres y grupos homogéneos, haciendo jugar un papel fundamental a la estructura del sindicato en el desarrollo de todo este proceso.

## 6. La toma de decisiones en el seno del sindicato

Buena parte de las contradicciones y divisiones que se expresan en el seno de los trabajadores se reflejan también en el propio sindicato. No es de extrañar, por tanto, que las discusiones sean vivas y, a veces, tirantes. Por eso, lo dicho anteriormente es aplicable al proceso de toma de decisiones en el seno del sindicato.

Pero además antes de tomar cualquier decisión tiene que estar bien claro y definido quién puede y debe tomar las decisiones y a qué nivel. Esto hay que aclararlo antes de cualquier proceso y mantenerlo hasta el final, aunque después haya que cambiarlo. Los órganos de dirección del sindicato son órganos colegiados y no meras coordinadoras. Si lo anterior no se cumple, la eficacia de las decisiones será prácticamente nula.

La dirección de la acción sindical le corresponde a los órganos del sindicato, y no a los que negocian. Es por ello que debe ser la dirección del sindicato a nivel correspondiente al ámbito de negociación quien, una vez agotado el proceso de propuesta, discusión y síntesis, decida en última instancia sobre la plataforma, la movilización, la firma o no, etc.

Una vez tomada la decisión, de esta forma, el conjunto del sindicato debe acatarla democráticamente para garantizar la unidad de acción interna.

## 7. Las formas de presión

En cuanto al tema de las **acciones** de presión, habría que tener presente: a) El marco legal existente donde, junto al reconocimiento constitucional del derecho de huelga, existe una sentencia del Tribunal Constitucional que afecta de manera importante al Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, contra el que está de forma clara CC.OO., así como contra los decretos de servicios mínimos con los que el Gobierno intenta cercar el derecho de huelga en los servicios públicos.

b) La huelga es la forma más elevada de lucha obrera y un derecho conquistado por los trabajadores. Hay otras formas de presión, que son igualmente patrimonio de los trabajadores: recogida de firmas, trabajo lento, diferentes formas de boicot, concentraciones, etc., que deben ser también utilizadas para mantener una presión sostenida y evitar el desgaste.

c) Que siendo el objetivo fundamental la **eficacia** de las mismas, está muy ligada al grado de participación y de unidad de acción que se consiga, las huelgas se pueden ganar si la mayoría de los trabajadores lucha unida, se pueden perder con la minoría activa en contra. Para lo cual es preciso:

— Cargarse de razón, con la justeza de los motivos que la hacen necesaria, tanto ante los trabajadores, como ante la opinión pública.

— Seguir un profundo proceso de discusión y decisión para decidirla, en la línea anteriormente expuesta, y no caer en convocatorias «por arriba».

— Graduar la intensidad de las acciones (de menos o más), de tal manera que se facilite la asunción por parte de los trabajadores.

d) La convocatoria de una huelga es un hecho natural y lógico dentro de un proceso de negociación, o por el contrario un acto incomprensible para sectores importantes de trabajadores si no ha existido la participación de éstos en la fase anterior. La realización de una huelga está, por tanto, en relación directa con su necesidad objetiva, con lo asumida que esté por los trabajadores, así como con el grado de unidad de los sindicatos en su planteamiento.

e) Las huelgas se deben realizar de manera organizada y controlada por el sindicato. A nivel de empresa, la sección sindical juega un papel claro en el estudio de la decisión de ir a la huelga. Hay que evitar las indefinidas fijando convocatorias de huelga en cascada. Hay que seguir día a día la actitud de los trabajadores, a través de los canales de participación que faciliten la discusión y decisión. La coordinación de las presiones en el tiempo y el espacio, puede ser una forma de responder a la dureza e intransigencia patronal. Asimismo puede ser necesario el realizar acciones de apoyo a determinados conflictos, volcando la solidaridad de clase asumida sin coacciones, cuando la gravedad de la situación, la falta de salida o la incidencia del conflicto en el resto de los trabajadores, lo haga necesario. Al mismo tiempo que reivindicamos el derecho a los piquetes informativos para la exposición de las huelgas, hay que oponerse de forma activa y contundente a las acciones violentas y antidemocráticas, del tipo de: piquetes agresivos, secuestro de empresarios, de técnicos, etc.

f) Todas las orientaciones anteriores hay que extremarlas en el caso de huelga en los servicios públicos, donde la huelga es el último recurso, extremando previamente los esfuerzos en todas las direcciones para encontrar salidas negociadas que no la hagan necesarias. En caso de tener que ir a la huelga en primer lugar deben de estar informados y consultados los distintos órganos del sindicato afectados: Unión, Federación, Sindicato. Hay que garantizar el suficiente preaviso a los usuarios, evitandoles el máximo de molestias. La información sistemática, puntual y constante a la opinión pública y no sólo en el momento de la huelga, sino también de la elaboración de la plataforma, negociaciones, etc., es un elemento vital para evitar la impopularidad de la acción y para la efectividad y el propio resultado final de ésta. Con este mismo objetivo, es fundamental plantear siempre reivindicaciones que mejoren el servicio. Hay que evitar el peligro de corporativismo que puede darse en sectores donde el poder de presión es muy fuerte. Sobre la base del derecho que asiste a todos los trabajadores de los Servicios Públicos a ir a la huelga en defensa de sus

reivindicaciones, se propondrán, en cada caso, medidas de autorregulación que garanticen unos servicios mínimos esenciales a la comunidad.

g) Hay que evitar las desconvocatorias precipitadas de las huelgas, que pueden ser motivo de confusión para muchos trabajadores, y para la propia estructura del sindicato, oponiéndonos a los chantajes de la patronal.

h) Ante hechos que lesionen gravemente los intereses de los trabajadores, sean laborales o legislativos, o en defensa de la democracia, es preciso la convocatoria de acciones de presión de carácter general.

## VI. LA CUESTION DE LA UNIDAD

1. La C.S. de CC.OO. tiene como objetivo estratégico la unidad sindical, la construcción de una gran Central Sindical unitaria constituida a través de un Congreso de Unificación de las organizaciones sindicales existentes. CC.OO. aspira también, a corto plazo, a la unidad de acción entre los sindicatos mayoritarios para la mejor defensa de los intereses de los trabajadores. La unidad de acción hay que desarrollarla fundamentalmente con UGT a nivel estatal, y con los sindicatos representativos de nacionalidades (ELA-STV, ING), provincias y sectores (SLMM, UCSTE, etc.). También hay que mantener relaciones con USO.
2. La unidad de acción con UGT atraviesa en el período actual una fase difícil, que podríamos caracterizar básicamente como de división sindical. Momentos puntuales de la división sindical, han sido: el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Marco. La ruptura de la unidad de acción tiene en España consecuencias más graves que en otros países. Por ser un fenómeno bastante nuevo (acostumbrados a ciertos grados de unidad de acción), y por la propia debilidad sindical. Tiene efectos de inhibición en los trabajadores y de desentendimiento de la vida sindical. Pero no podemos enfocar la actual situación de división sindical como si fuera exclusivamente producto de una decisión unilateral de UGT. Las raíces hay que buscarlas en la pérdida de iniciativa del movimiento obrero en su conjunto, en los efectos de dispersión producidos por la crisis económica, por las contradicciones que ésta crea entre los trabajadores y también, por supuesto, en las posiciones distintas mantenidas por CC.OO. y UGT. La estrategia de UGT pasa en estos momentos por la diferenciación sindical con CC.OO. en la forma de encarar la crisis y los problemas de los trabajadores y por estar librando una batalla por conquistar la hegemonía sindical, aunque es posible que la difícil situación política y económica del país actúe positivamente de cara a las relaciones entre los dos sindicatos. Por eso, poner estas diferencias en primer plano es caer en la propia trampa tendida por la patronal, muy interesada en propiciar la división sindical para sacar adelante sus planes de salida de la crisis a expensas de la clase obrera. La recomposición de la unidad de acción entre CC.OO. y UGT es un objetivo que exige el máximo de claridad en los planteamientos por ambas partes y el situar en primer término el acuerdo sobre los propios contenidos de la unidad.

3. La crisis económica tiene unas consecuencias sociales y en el mercado de trabajo, que genera efectos insolidarios y corporativos entre los trabajadores, acentúa las diferencias dentro de la clase obrera y produce tendencias contrarias que van desde el abstencionismo y la desmoralización, al radicalismo y al espontaneísmo. La crisis agudiza, asimismo, las contradicciones intersindicales. Todo lo anterior tiene su plasmación en: el debilitamiento sindical, la pérdida de poder negociar, la caída de la afiliación, la quiebra de la relación sindicato-trabajadores y las diferencias sindicales.
4. La respuesta de CC.OO. a la actual situación, pasa por:
  - a) Reunificar a la clase obrera. A las ya clásicas diferencias dentro de la clase obrera; de conciencia, políticas, culturales, hay que añadir que cada vez las condiciones laborales son más dispares entre unos colectivos y otros: parados, jóvenes, mujeres, TPC, grandes y pequeñas empresas, eventuales, trabajo «negro», sectores en crisis, etc. O el sindicato se plantea este objetivo, o su zona de influencia se verá tremendamente recortada en pocos años. Desarrollar esta tarea pasa porque el sindicato la asuma como prioritaria, dedique buena parte de sus fuerzas y recursos a ella, busque nuevas formas organizativas para encuadrar a los más diversos colectivos, y elabore reivindicaciones muy concretas que ayuden a avanzar en la solución de los problemas de la clase obrera, a través de campañas coordinadas dirigidas por el sindicato.
  - b) Avanzar en la política unitaria. Esta debe adecuarse a las circunstancias actuales, y ello pasa por el respeto y el reconocimiento de las diferencias sindicales, evitando el enfrentamiento, el sectarismo y la imposición. Lo anterior no significa la renuncia a la crítica, y a la confrontación seria y respetuosa, al resto de organizaciones sindicales, cuando consideramos que sus planteamientos pueden ser lesivos para los trabajadores. La defensa de la democracia, la lucha contra el paro y por el empleo, la reconversión de sectores y los expedientes de crisis, la política sindical en los organismos tripartitos, el fortalecimiento de los sindicatos, la legislación laboral pendiente, la acción sindical en la empresa, son temas en los que podemos avanzar en la unidad con UGT y con otros sindicatos. Los convenios es hoy un terreno de fuerte desacuerdo, que habrá que ir paulatinamente reduciendo. La política internacional, en relación con la CES, es otro de los motivos que enrarecen las relaciones CC.OO.-UGT. Para ir avanzando en la unidad de acción, es preciso dotarse de la suficiente flexibilidad en la negociación de alternativas y los instrumentos que permitan retomar la iniciativa ante la patronal y converger con UGT (Ej: Plan de Solidaridad contra el Paro), siendo capaces de encontrar propuestas comunes que sirvan para dar soluciones a problemas muy concretos. Los acuerdos descentralizados y puntuales de unidad de acción entre sindicatos, federaciones y uniones tiene un papel clave en el proceso de avance hacia fórmulas más amplias de unidad.
  - c) Profundizar nuestra concepción sindical. El desarrollo del sindicalismo unitario, plural, participativo y democrático de CC.OO. es un elemento importante para empezar a recomponer la unidad de sindicatos y trabajadores. Tiene una especial importancia la construcción de la unidad en el

seno de la empresa, partiendo de la unidad de los propios trabajadores a partir de reivindicaciones muy concretas y de la participación masiva en su defensa. El Comité de Empresa — pese a sus defectos — es el órgano unitario de representación de los trabajadores. Es una pieza maestra en la estrategia de CC.OO. de avance hacia el objetivo de la unidad sindical, en tanto que representa una forma de unidad institucional en la base, estable y no coyuntural, entre las distintas opciones sindicales con influencia entre los trabajadores de una empresa. La consolidación de los comités de empresa y de la asamblea, la democratización de la toma de decisiones y la participación de los trabajadores, en la acción reivindicativa, son de gran importancia para lograr la unidad de acción en la empresa.

7. d) Fortalecimiento de CC.OO. en la medida en que CC.OO. encarna el planteamiento sindical unitario, el fortalecimiento organizativo de CC.OO. y su consolidación como central mayoritaria de España, es un elemento vital para el futuro de la unidad sindical.

## VII. EL TRABAJO DEL SINDICATO EN LAS INSTITUCIONES

1. Muchas de las reivindicaciones de los trabajadores que no pueden resolverse en las empresas, pasan en la actualidad por determinadas instituciones del Estado en las que estamos representados los sindicatos: la búsqueda de empleo o percepción y mejora del seguro de desempleo (INEM); las garantías ante los despidos y reclamaciones (IMAC); las percepciones por jubilados o enfermedad, la declaración de incapacidad en caso de accidente, etc. (INSS); la mejora de la atención sanitaria (INSALUD); los servicios sociales (INSERSO); la defensa de los trabajadores emigrados (IEE); del ocio y el descanso de los trabajadores y sus familias (ISTL); e, incluso, la defensa indirecta de los salarios (INE o Juntas de Precios). Otras de ellas pasan por organismos en los cuales debemos reclamar nuestra presencia: Fondo de Garantía Salarial o Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo e Instituto de Estudios Sociales y el FROM. Al mismo tiempo en los gobiernos de las Comunidades Autónomas, los Consejos de Trabajo son entidades que regulan la participación de los sindicatos en los aspectos laborales de estas Comunidades. Con el mismo contenido, y para el conjunto del Estado, CC.OO. debe reclamar la creación de un Consejo de Relaciones Laborales.
2. La mayor parte de las instituciones de carácter estatal citadas regulan la participación de los sindicatos a través de Consejos o Comisiones tripartitas. En unos casos Consejos o Comisiones tienen como función (teóricamente) **decidir** sobre las grandes líneas del trabajo de la institución (IMAC, INEM); en otros, son órganos meramente **asesores** (ISTL, INE, IEE); finalmente los institutos de la Sanidad y Seguridad Social (INSS, INSALUD, INSERSO), **vigilan y controlan** la gestión de la institución.

Estas instituciones, en teoría, descentralizan sus funciones provincialmente (excepto donde los Estatutos de Autonomía dicen otra cosa) por medio de Comisiones provinciales, con las mismas características que sus equivalentes estatales (tripartitas, asesoras, decisorias o de vigilancia), donde también están representados los sindicatos.

3. Nuestra concepción última no coincide, en la mayoría de los casos, con las atribuciones y funciones que en la actualidad el Gobierno ha dado a estos institutos. Así:

a) **Instituto de la Sanidad y Seguridad Social (INSS, INSALUD, INSER-SO).**

Dada su financiación, CC.OO. debe seguir manteniendo la necesidad de que la gestión esté a cargo de empresarios y trabajadores. En estos institutos nos debemos plantear:

— Una reforma de la financiación de la S. Social que no grave la creación de puestos de trabajo.

— Una reforma sanitaria que se base en un Servicio Nacional de Salud, unificando las diferentes instituciones públicas hoy existentes, y financiada progresivamente por el Estado.

— El mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y la elevación de las más bajas al nivel del Salario Mínimo Interprofesional, así como la mejora de las prestaciones sociales a los jubilados y pensionistas. Exigimos la tramitación urgente de la nueva Ley de Seguridad Social de los funcionarios, según los criterios elaborados por la Asamblea General de MUFACE.

— Luchar contra la posible corrupción, la mala gestión y la compatibilidad de cargos; contra la ausencia de información pública de las cuentas a todos los niveles.

— La mejora de las prestaciones por incapacidad, accidente o enfermedad.

— Denunciar la defraudación de algunas empresas a la S. Social. Descentralizadas sus funciones a nivel provincial, es posible por el sindicato conseguir:

— Mayor rapidez en los plazos para la realización de todas las prestaciones: cobro de pensiones, resolución de expedientes de incapacidad, accidente, etc.

— Mejora de la asistencia sanitaria y presión para su extensión a zonas insuficientemente atendidas.

— Estudio y propuesta de las necesidades en cuanto a servicios sociales a cargo de la S. Social.

## INEM

Debemos apoyar una actividad del INEM muy descentralizada, para que sea posible la captación de los problemas concretos y la resolución de los mismos en los lugares donde se produzcan.

Al mismo tiempo, habrá que poner en marcha los planes y programas a medio plazo que mejoren la situación de empleo. En concreto, y a los distintos niveles que corresponda, habría que desarrollar:

— La creación de puesta en marcha de comisiones provinciales tripartitas (trabajadores, empresarios, Administración), que controlen la actividad del Instituto.

— La mayor descentralización posible de las actividades del mismo, apoyando el traspaso de competencias en este campo a las comunidades autónomas.

— La potenciación de los medios de las Oficinas de Empleo así como la agilización administrativa de ofertas, demandas y colocaciones del seguro de desempleo.

— La intervención del INEM en los planes y programas que se propugnan en el Plan de Solidaridad Nacional contra el paro y la crisis.

— La aplicación de la Orientación Profesional y la reconversión de la Formación Profesional que se viene impartiendo.

Para realizar eficazmente estas tareas, las distintas Secretarías de Empleo pondrán en marcha un Plan de Formación de Cuadros Sindicales en cuestión de Empleo y Paro.

## b) Institutos financiados por los Presupuestos Generales del Estado

La posición de CC.OO. en el resto de los institutos, al ser financiados por el Estado, debe ser la de **controlar** la gestión (que debe hacerla la Administración) e impulsar la actividad de los institutos. Este control no debe significar esperar a ver qué hace la Administración para dar nuestra opinión sobre ello, sino tomar iniciativas previas de todo tipo que permitan una participación real de los sindicatos. Entre las tareas más importantes a desarrollar, merece citarse al menos las del:

## IMAC

La actividad del IMAC debe ser también muy descentralizada, para participar como sindicato en los miles de casos que mensualmente se resuelven en los IMAC provinciales. Fundamentalmente habría que garantizar:

— El papel activo de CC.OO. en las conciliaciones, tanto individuales como colectivas, puesto que todas las reclamaciones y despidos pasan por el IMAC, y ello aunque CC.OO. sea contraria a las conciliaciones obligatorias, y plantee otras soluciones a este tipo de conflicto.

— El papel arbitral del IMAC en casos de no acuerdo en la negociación colectiva.

— El control de todos los convenios o acuerdos que se firmen en el ámbito correspondiente para garantizar las acciones legales necesarias en caso de irregularidades.

— El control de todos los procesos electorales, forzando a que el IMAC garantice la democracia electoral y la veracidad de los datos.

4. La mayoría de los institutos están legalmente creados con criterios diferentes a los nuestros. Esto no debe ser impedimento para nuestra participación en los mismos, criticando su concepción siempre que sea necesario y tratando que sus actuaciones sean conformes a los intereses de los trabajadores.

Debe apoyarse, en todo caso, la descentralización de la gestión de los institutos y, para ello, CC.OO. debe prestar **atención preferente a la puesta en funcionamiento de las Comisiones provinciales** de los distintos institutos, así como a la descentralización de los organismos equivalentes que se creen en las Comunidades Autónomas.

Nuestro trabajo debe ir encaminado, además, a lograr la máxima claridad en la gestión a todos los niveles de los institutos. En este sentido, la publicación de lo tratado en las reuniones a la opinión pública, la información a la estructura del sindicato y a los trabajadores, deben ser prácticas que permitan que estas instituciones sean cajas de resonancia de los problemas de los trabajadores.

5. CC.OO. defenderá que la representación de los trabajadores en las instituciones, por medio de sus sindicatos, sea proporcionalmente a los resultados de las elecciones sindicales, admitiendo como representativos a los sindicatos que hayan obtenido los porcentajes mínimos indicados en la legislación vigente. Los representantes permanentes de los sindicatos deberían ser financiados por la Administración.
6. El impulso de los trabajos anteriores, que significan unos nuevos frentes par la casi totalidad de nuestras Uniones y Federaciones, sólo será posible por la asunción de estos temas por los órganos de dirección del sindicato, por su preocupación por los asuntos que en las instituciones se pueden tratar y por un seguimiento del trabajo que nuestros representantes realicen en las mismas; todo ello ligado a la actividad reivindicativa habitual que, sin lo anterior, puede quedar paralizada, y con responsabilidad concreta en esos órganos de dirección.

Al mismo tiempo debemos vincular este trabajo institucional del sindicato con las reivindicaciones de los trabajadores en las empresas, con la acción de masas dentro y fuera de ellas, puesto que si no es así, será prácticamente imposible conseguir logros sustanciales para los trabajadores en los temas señalados.

## VIII. LA ACCIÓN SINDICAL HACIA SECTORES ESPECÍFICOS

1. Junto a la acción general del sindicato señalada en los apartados anteriores, existen parcelas de actividad que es necesario llevar adelante, dirigidas hacia colectivos específicos de trabajadores.

Entre estos colectivos hay que señalar en primer lugar los funcionarios de la Administración Pública y local, por un lado, y los pensionistas, por otro. En ambos casos, su situación socio-laboral y sus reivindicaciones no pueden seguir los esquemas de acción sindical comunes a otras ramas.

Otro colectivo muy numeroso lo constituyen los trabajadores emigrantes y sus familias, que representan el 10 por 100 de la población española. Sus condiciones de trabajo y vida están ligados a los convenios bilaterales entre España y los países de inmigración que abordan temas tan importantes como: Emigración, Seguridad Social, Cultura, Educación, Doble Imposición entre otros. En estos convenios cada vez intervienen más los sin-

dicatos. Desarrollar la acción que ya se ha iniciado en defensa de los derechos de los inmigrantes en España, en tanto que los trabajadores asalariados, parte integrante de la clase obrera española.

Exigir la firma por el Gobierno español de los convenios internacionales de la OIT, como el 143, referido a la igualdad de trato, y el cumplimiento de los ya firmados, el Estatuto Internacional del Trabajador Emigrante y los derechos reconocidos a los trabajadores migrantes por la ONU, OIT, UNESCO y otros organismos internacionales, como fundamento para eliminar las discriminaciones y obtener iguales derechos.

A otro nivel, presentes en todos los sectores de la producción y los servicios, se encuentran también trabajadores con rasgos particulares cara a su posición en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales. Hay que destacar, en especial, a los técnicos, profesionales y cuadros y, con otras características, a las mujeres y a los jóvenes.

Ninguno de estos casos se ajusta a la imagen del «obrero medio» y se corre el peligro de marginarlos, de mirarlos con desconfianza (técnicos) o de no ver las formas de discriminación a que están sometidos (mujeres).

Todavía es poco frecuente que el sindicato en su conjunto defienda con fuerza y hasta el final las reivindicaciones específicas de estos colectivos. Hay que tener en cuenta, además, que existen elementos no estrictamente laborales que influyen en su condición de trabajadores. Los factores, por ejemplo, de edad en el caso de la mujer, de valores profesionales y científicos en el caso de los técnicos, etc., influyen de manera directa en su actitud ante la realidad laboral.

Que el sindicato tenga en cuenta también estos factores no significa que tenga que dedicarse a «resolver» todos los problemas que se dan en la sociedad. Pero ignorarlos, en el análisis o en la práctica, sería renunciar de antemano a actuar sobre causas básicas que determinan fuertemente la situación laboral de un número creciente de trabajadores.

El problema más importante en este sentido es el de integrar en la acción de conjunto del sindicato la labor específica a desarrollar en cada caso. Las formas variarán según las circunstancias, pero lo esencial es la voluntad, concretada en los hechos, de llevar este trabajo adelante.

### El trabajo de CC.OO. hacia la mujer trabajadora

El objetivo del sindicato de suprimir cualquier forma de explotación u opresión que inspira todo nuestro programa, abarca la transformación de la organización social basada en la división del trabajo en función del sexo, que adjudica a las mujeres de forma exclusiva y excluyente el trabajo de la casa y de atención a los hijos, que elude la creación de servicios que socialicen estas tareas, que niega el derecho de las mujeres al trabajo retribuido y las utiliza, junto con los jóvenes, como reserva de mano de obra, amortiguador de las fluctuaciones de empleo y que en torno a esa división

de papeles en lo económico organiza toda una situación de superditiación, aislamiento e inhibición social y política de las mujeres.

El sindicalismo hipotecaría su capacidad de defensa de los intereses de todos los trabajadores, si a lo largo de esta etapa de crisis optara por crear prioridades entre los mismos respecto a su derecho al trabajo en función del sexo o la edad, haciéndoles competir en vez de cooperar en la defensa del puesto de trabajo y el salario.

Con ello reforzaríamos una concepción patriarcal y jerárquica de la familia y la sociedad. Retrocederíamos en la distribución del trabajo y la igualdad de los derechos que son la fibra de un tejido social democrático. Incumpliríamos el principio constitucional recogido en el artículo 35 de que «todos tenemos el deber de trabajar y el derecho al trabajo sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo ni edad». Esta opción por parte del sindicato contribuiría, en suma, a una salida regresiva de la crisis en lo económico y social. Y que el movimiento obrero jugara este papel asumiendo una desigualdad que es la esencia y el arma ideológica del capitalismo dificultaría, además, su convergencia con el movimiento feminista, con la realidad históricamente irreversible de la progresiva conciencia y movilización de las mujeres por su liberación.

Si advertimos tanto la posibilidad de una actitud negativa e ineficaz del sindicalismo en defensa de la igualdad de derechos laborales de la mujer sin ningún aplazamiento, es porque de hecho se están dando indicios de ella, respondiendo a la presión más o menos sutil del sistema económico e ideológico dominante.

Por tanto, los ejes de una política sindical específica hacia la mujer serían:

- Defensa del derecho al trabajo y a las prestaciones por desempleo sin discriminación. No a la feminización del trabajo negro y precario.

- Defensa de las reivindicaciones que contrarresten la específica discriminación de la mujer en las condiciones de trabajo (negociación colectiva (legislación)).

- Reivindicación de servicios sociales como salario indirecto que eleva la calidad de vida de los trabajadores, redistribuye los recursos y democratiza su administración y permite a la mujer salir del guetto doméstico.

Estas líneas de trabajo sindical son imposibles de llevar a la práctica si dentro del sindicato no se da un avance progresivo en cuanto a que la participación plena de las mujeres sea un hecho real. Para ello es necesario adecuar la estructura, los contenidos e incluso las formas de actuación de CC.OO. a todos los niveles.

## Por un sindicalismo de clase en la Administración del Estado

2. En la Administración del Estado existe un panorama sindical bastante diferente del que puede encontrarse en otros sectores de la industria o los servicios; en él nuestra implantación, en general la del sindicalismo de cla-

se, es débil y esto debe suponer para CC.OO. un motivo de preocupación permanente. **Consolidar a medio y largo plazo el sindicalismo de clase**, por encima de los sentimientos corporativos y elitistas; y **conseguir la plenitud de derechos sindicales y, en especial, el derecho de negociación** son los objetivos sindicales fundamentales de CC.OO. en estos sectores.

Al mismo tiempo, la mejora del servicio público que la Administración, en general, presta a los ciudadanos; la Reforma Administrativa y la aprobación de un Estatuto de la Función Pública son objetivos de nuestras Federaciones que interesan también al conjunto de los trabajadores y ciudadanos.

3. El principal problema con el que se enfrentan la mayoría de los trabajadores de la Administración del Estado es la falta de reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

Lograr ese derecho exige conseguir una negociación para toda la Administración del Estado, articulada con la ya existente, que permitiera a las centrales sindicales más representativas lograr acuerdos sobre temas como: subida salarial, marcos legales con carácter general, etc.; y lograrlos además antes de que las Cortes aprueben cada año los Presupuestos Generales, o las leyes correspondientes. Esto exigirá una acción conjunta de los diversos sectores del Área Pública.

Ampliar y desarrollar los actuales marcos de negociación (contratados laborales, ayuntamientos, diputaciones, sanidad nacional, etc.) ayudará también para lograr el anterior objetivo.

Conseguido este acuerdo sería mucho más sencilla la negociación, a niveles intermedios, de otra serie de temas más específicos de cada Ministerio o sector. En este escalón deberían jugar un papel decisivo las centrales representativas del Ministerio o sector, o los organismos representativos y democráticamente elegidos de los mismos. (Comité estatal de sección sindical, por ejemplo.)

Una actividad similar debería también desarrollarse en las Comunidades Autónomas que tengan competencias en materia de función pública reconocidas por los Estatutos de Autonomía. En consecuencia CC.OO. debería potenciar una negociación con los correspondientes gobiernos para lograr acuerdos sobre los temas económicos, laborales, sindicales legales, etc. que afectan a los funcionarios y los trabajadores de las Administraciones Autónomas antes de la aprobación de los respectivos Presupuestos.

El mismo proceso habría de potenciarse en las Corporaciones Locales (Ayuntamientos y Diputación). En la medida en que la mayor parte de estas instituciones están gobernadas por partidos de izquierda, es posible introducir, en estos casos, importantes mejoras y contrapartidas sociales en la negociación, así como derechos sindicales que permitan formas de acción sindical muy participativas.

4. Otra dificultad aparece a la hora de plantear la negociación colectiva: se trata de que no ha habido elecciones sindicales entre los trabajadores de la Administración (salvo en algunos sectores como las Instituciones sanitarias de la Seguridad Social y el personal laboral de la Administración Pública y los funcionarios de casi la totalidad de Ayuntamientos y Diputa-

ciones), con lo que no hay criterios para determinar quiénes pueden ser los interlocutores representativos de los trabajadores en una negociación. Por ello, y para conseguir que los funcionarios tengan, como el resto de los trabajadores, órganos de representación, es por lo que la realización de elecciones sindicales debe ser un objetivo permanente de CC.OO. en la Administración.

Respecto a las **elecciones sindicales**, hay que recalcar la **importancia que tiene su normativa**. Dada las características del sector, puede influir, más que en cualquier otro, en la composición de los órganos de representación. El que éstos sean propiciadores o no por su estructura, de prácticas corporativas, el que pueda garantizarse en ellos la presencia de los afiliados a los sindicatos de clase, depende en parte de la capacidad de presión de las centrales sindicales en la determinación de la normativa electoral.

5. La política unitaria, dadas las características propias del sector, y para lograr los objetivos señalados pasa, en primer lugar, por UGT y, después, por las organizaciones sectoriales que se reclaman de clase, y que tienen un presencia en sus respectivos sectores. (La UCSTE en enseñanza, por ejemplo.)

En los sectores del Area Pública nos encontramos además con la implantación de unas organizaciones (CSIF, CESM, etc.) de las que nos separan grandes diferencias estratégicas y tácticas. Pero en la problemática específica a la que nos enfrentamos periódicamente es posible llegar a acuerdos en aspectos puntuales, concretos, de una plataforma o de una negociación que no **signifique renunciar en ningún caso a las posiciones propias acordadas por los organismos congresuales**.

6. La acción sindical en el centro de trabajo es el mejor instrumento para aproximar a los empleados públicos a nuestro sindicato.

En todos ellos es frecuente que se den periódicamente problemas de personal que afecten a todo el centro, a un cuerpo o colectivo, o a nivel individual. Ante estos casos la Sección Sindical de CC.OO. tiene una labor fundamental de trabajo y de conquista de pequeñas parcelas que abran vías de participación:

— Resolver todos los pequeños problemas que surgen, lo que exige un conocimiento de los derechos de esos trabajadores, de la legalidad correspondiente y de las vías de negociación y/o presión a tomar en cada caso.

— Romper el «secreto» con el que se llevan la mayoría de los asuntos profesionales y económicos (concurso de méritos, cursillos, designaciones para puestos de trabajo, asignaciones económicas).

— Información de todas las cuestiones que interesan al personal, tanto las de carácter general como las que exclusivamente afectan al centro de trabajo, utilizando los tabloneros de anuncios y convocando asambleas cuando la importancia del tema lo requiere.

Esta práctica es la mayor ayuda para la implantación y el prestigio de CC.OO.

7. En la Ley General de Presupuestos se concretan los criterios económicos para la Administración Pública, criterios que toman repercusión inevitable sobre aspectos sociales y profesionales de los empleados públicos.

Por ello, para nuestro Sindicato, debe ser reivindicación inaplazable la **negociación entre una representación del Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas**, de los temas salariales y profesionales antes de remitirse al Congreso de los Diputados al Proyecto de Ley de los Presupuestos.

Esta sería la actividad sindical anual de mayor importancia en el conjunto de la Administración Pública porque se establecerían unas becas con carácter general para con ellas iniciar el proceso de negociación sectorial que debe darse a distintos niveles después de la aprobación de la Ley de Presupuestos.

8. En el ámbito general debemos impulsar la creación de **CONSEJOS DE LA FUNCION PUBLICA** en los que estén representados el Poder y las centrales sindicales para: 1) Proponer la Ley de la Función Pública; 2) Negociar un convenio-marco para los contratados laborales; 3) Crear la Escuela de la Función Pública, y 4) Establecer un programa que garantice un traspaso de funcionarios a las Comunidades Autónomas en las mejores condiciones posibles, con una amplia y continuada información a los afectados a fin de evitar situaciones confusas.
9. Implicación en nuestra problemática a todos los ciudadanos a través de sus organizaciones —asociaciones de vecinos, partidos políticos, etc.— y especialmente a través de los sindicatos de clase, como medio de consolidar la unión de los TAP y del resto de la clase obrera.
10. A fin de asegurar la unidad de acción de los sectores cuyas retribuciones se ven afectadas por los Presupuestos Generales del Estado, y cara a la Negociación Colectiva de dichas retribuciones, la C.S. de CC.OO. celebrará anualmente una Conferencia del Area Pública, durante el primer trimestre de cada año. En ella se aprobará la representación de nuestro sindicato en la mesa de negociación, plataforma a negociar, alianzas, formas de presión, etc. Asimismo, y a partir de la celebración de dicha Conferencia, se iniciará un proceso de información y movilización de los Trabajadores del Area Pública.
11. **ESTATUTO DE LA EMPRESA PUBLICA**: El Gobierno quiere privatizar la parte rentable del sector público bajo el pretexto de la ineficacia general. Como la ineficacia del sector público viene dada, fundamentalmente, por la corrupción existente en sus estructuras, la politización de los cuadros directivos al margen de criterios técnicos, económicos o de gestión, la falta de objetivos en este sector históricamente sometido a los grupos de presión, la banca y las multinacionales, etc., **ocurre que la publicación del Estatuto de la Empresa Pública podría dar al traste con la política de privatización** que ha iniciado el Gobierno y que representa el trasvase de grandes inversiones financiadas por el Tesoro Público a las arcas de la banca y del capital privado y multinacional, al ser posible corregir las grandes causas de esa ineficacia que alega. Es de señalar en este sentido la segregación del INH (Instituto Nacional de Hidrocarburos) del INI, lo que deja a este último casi solamente con la parte menos rentable (sectores en crisis).  
Paralelamente, en el tema salarial, el Gobierno ha conseguido limitar la subida de los salarios por debajo de la media alcanzada en el sector priva-

do. Hay que notar que la sistemática imposición de niveles económicos por el Gobierno, sin posibilidad de negociación, resta protagonismo y participación a los trabajadores y cuestiona la existencia de los sindicatos. Otro objetivo hacia el que habrá que avanzar con el resto de las Federaciones afectadas y de la propia Confederación, es **crear un marco de negociación para la Empresa Pública.**

## El trabajo de CC.OO. hacia los TPC

7. El sindicato de CC.OO. tiene que defender las reivindicaciones e intereses de los TPC al igual que las de los demás trabajadores. En la medida que los convenios contemplan una serie de reivindicaciones, tanto económicas como profesionales de los TPC, no solamente estaremos dando credibilidad a nuestro tipo de sindicalismo entre esos trabajadores, sino que estaremos sentando las bases para zanjar la vinculación de los TPC, hacia el corporativismo, al tiempo que estaremos creando las condiciones para la eliminación de segundos convenios, y en un plazo más lejano la integración en el convenio general de los actualmente excluidos. Para ello hay que conocer esas reivindicaciones, saber plantearlas en la forma y momento oportuno, interesar a los TPC afectados en ellas y negociarlas, apoyándose en la presión que sea necesaria con la patronal. Todas estas cuestiones que CC.OO. realiza de una forma natural en el sector obrero tradicional, tiene dificultades para llevarlas a cabo entre los TPC debido a multitud de causas, tanto objetivas como subjetivas. Sin embargo, hay que conseguirlo si queremos aumentar nuestra influencia entre estos sectores de trabajadores. La masificación y asalarización de los TPC han introducido la posibilidad de realizar una actividad colectiva. La patronal y sus organizaciones políticas han iniciado un esfuerzo en pro de que esta actividad de los TPC se corporativice y se aglutine en los sindicatos (amarillos o no) de cuadros. CC.OO., ante esta realidad, debe responder a su obligación de ser el sindicato de todas las categorías laborales reconociendo que la historia sindical de los TPC, su actual dinámica colectiva, incluida su práctica de participación en las movilizaciones, y sus reivindicaciones, plantean la necesidad de realizar un trabajo específico que facilite la incorporación de los TPC a la actividad colectiva de un sindicato de clase.
8. Para conocer y plantear las reivindicaciones de los TPC, nadie mejor que los TPC de CC.OO. para hacerlo. Ellos deben preparar esas reivindicaciones, contrastarlas con las del resto de los trabajadores para lograr una única plataforma reivindicativa de empresa o sector. Esta unificación de las reivindicaciones no tiene por qué ser difícil pues las reivindicaciones de los TPC, si son justas, pueden ser perfectamente asumibles por el conjunto de todos los trabajadores. Es más, a veces llamamos específicas a muchas reivindicaciones de los TPC que en realidad debemos confiar en que pronto sean reivindicaciones de todos los asala-

riados, como pueden ser: formación profesional permanente a cargo de la empresa para la promoción de una categoría a otra, definición clara de las funciones de cada puesto de trabajo, derecho de opinión y difusión de alternativas organizativas a las impuestas por la dirección.

A continuación, CC.OO. debe ser capaz de explicar esta plataforma a los TPC con propaganda y reuniones específicas, encontrando a su vez los métodos idóneos para su información continuada y para que puedan participar el máximo de ellos en las acciones de presión. En este sentido deberemos introducir en todos los ámbitos del sindicato la práctica de asambleas de TPC, en las que los delegados en los comités deben desempeñar un papel fundamental, organizando y encauzando las reuniones, en las que se informarán y debatirán temas concretos de los TPC y generales en la perspectiva de confluir en las asambleas generales.

El éxito de cualquier tipo de presión está en función del grado de asunción que los trabajadores tengan del mismo. No obviando una serie de condiciones objetivas y la menor concienciación, en ocasiones nos tendremos que plantear para los TPC diferentes tipos de presión que las realizadas por el resto de trabajadores en la perspectiva del avance hacia la unificación de la acción de los TPC con la del resto de trabajadores.

Resumiendo, se trata de lograr la realización de una **acción sindical específica** hacia los TPC desde CC.OO. que permita sentar las bases para una integración de los mismos en la vida sindical. Esta **acción específica** tiene que ser dirigida y coordinada por las secciones sindicales de empresa y sindicatos de rama y debe estar enmarcado dentro de la acción realizada por el conjunto de CC.OO.

La organización específica de TPC dentro de la estructura de CC.OO. tiene que ser el principal instrumento para la realización de esta acción específica. Además por el retraso sindical que tenemos en estas tareas, retraso que tiene su principal origen en la incompreensión de la base de CC.OO. de la importancia de ellas, una parte importante del esfuerzo como sindicato debemos realizarlo hacia los mismos afiliados a CC.OO. no TPC, para que asuman que sólo interesa a la patronal el aislamiento o enfrentamiento sindical entre los TPC y el resto de los trabajadores.

9. Uno de los momentos en que es preciso vincular más a los TPC con la acción sindical del resto de los trabajadores es durante la negociación de los convenios colectivos, sin olvidar la permanente acción sindical en la empresa.

Uno de los objetivos de la patronal es la división del movimiento sindical no sólo en diferentes siglas, sino en diferentes categorías. La posibilidad de convenios de sector recogida en el Estatuto de los Trabajadores es un precedente grave en esta dirección. La patronal en este caso coincide plenamente con los sindicatos corporativos cuando éstos, para ganar protagonismo y espacio sindical, plantean los segundos convenios.

En los próximos meses se van producir intentos de imponer segundos convenios en las empresas, estos intentos deben ser enérgicamente rechazados por Comisiones Obreras, porque no se busca el segundo convenio para incluir en él a los TPC actualmente excluidos de negociación, sino para desgajar del convenio general a nuevos trabajadores de forma que si el in-

tento sale adelante, hubiera tres colectivos de trabajadores: los excluidos de convenio, los desgajados del primer convenio (que firmarían el segundo) y el resto (y mayoría) que estarían afectados por el convenio general. CC.OO. debe igualmente oponerse, a nivel legal y de acción, a los intentos del segundo convenio firmado por sindicatos o asociaciones de empresa que son minoría entre los TPC.

Sin embargo, si el proceso de avance hacia el segundo convenio se hace por decisión libre y democrática de los afectados, antes de la cual CC.OO. ha podido dar su opinión (que será negativa al segundo convenio) y esa segunda negociación se produce, la agrupación correspondiente de CC.OO. deberá estudiar la conveniencia de participar en la misma para defender en ella nuestras posiciones y evitar que los segundos convenios introduzcan cláusulas negativas para los TPC. Es evidente que será en función del contenido de esos convenios como CC.OO. decidirá o no la firma de los mismos.

El mejor método para asegurar que no existan segundos convenios es una correcta práctica hacia los TPC. Práctica que ya desde ahora debe planificar las próximas elecciones sindicales con el fin de hacer posible que CC.OO. presente candidatura de afiliación en el segundo colegio, el de técnicos y administrativos, y que en estas candidaturas figure el porcentaje de TPC que corresponda con la realidad de las categorías en el censo laboral. Este objetivo no será nada fácil, las últimas elecciones nos lo han demostrado.

Además de recoger como sindicato las reivindicaciones de los TPC debemos asegurar que un trabajador de estas categorías por lo menos, figure en la mesa de negociación y garantizar que dichas reivindicaciones no son las primeras en ser abandonadas en el momento de rebajar la plataforma para avanzar en la vía del acuerdo buscado.

## 10. TPC y empleo

El paro afecta a todas las categorías profesionales y de manera específica a los nuevos trabajadores que terminan sus estudios universitarios o de formación profesional, nuevas promociones que no encuentran el lugar adecuado a su preparación en el mercado de trabajo, ni ninguna otra alternativa de tipo laboral.

Caso específico a tener en cuenta es la subocupación que afecta a gran número de trabajadores y en especial a los TPC (empleados en tareas en las que no pueden desarrollar ni usar sus capacidades o conocimientos).

Además de la necesaria organización, participación y actividad de los TPC en paro, son necesarias propuestas concretas para incidir en el paro y la subocupación de los TPC: 1) Obligación de contratación de un porcentaje mínimo de jóvenes diplomados (en la Universidad o en Formación Profesional) garantizado por ley. 2) Limitación de los contratos a tiempo parcial o duración determinada, quedando sólo como legales cuando se den verdaderas circunstancias de excepcionalidad previstas por ley.

3) Garantías ante el despido de cualquier TPC de más de 55 años que le facilite el acceso mediante reciclaje a un nuevo puesto de trabajo. 4) Establecer por ley la obligatoriedad de que las empresas faciliten la dedicación de un 5% del tiempo de trabajo de los TPC a la formación profesional, sin que esta medida implique una posterior sobrecarga de trabajo, por lo que se deberán incrementar los puestos de trabajo. 5) Incrementar los créditos para la investigación promoviendo conciertos entre las Universidades y la industria. 6) Obligatoriedad de fijación del lugar de trabajo en el contrato para impedir la movilidad indiscriminadamente impuesta por el empresario, y 7) Libertad de expresión de los TPC referente a la técnica y organización del trabajo.

### ANEXO N.º 1

## PLAN DE SOLIDARIDAD NACIONAL CONTRA EL PARO

El texto ya editado anteriormente por la C.S. de CC.OO., fue aprobado por el II Congreso, con las aportaciones incluidas en esta ponencia de acción sindical.

### ANEXO N.º 2.

## AUTORREGULACION DE LA HUELGA

En el II Congreso Confederal de CC.OO. se presentó una propuesta de discusión sobre la Autorregulación de la huelga para su discusión. En el transcurso de los debates, la Unión de Madrid presentó el texto «Autorregulación de la huelga en los servicios públicos» para su estudio por la Confederación. El acuerdo del Congreso fue que se trabajara con estos dos textos coincidentes en el fondo para hacer una nueva propuesta de debate al conjunto de la Confederación.

Hay que tener en cuenta, además, que cuando se redactaron los materiales citados, aún no se conocía la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril sobre la huelga que declara anticonstitucional una parte importante del D. L. 4 de marzo del 77, y supone una sustancial modificación de la regulación de la huelga.

Por ello el Secretariado Confederal, en su reunión del 21-julio-81, acordó actualizar nuestras tesis de autorregulación en base a los dos textos citados y a la sentencia del Tribunal Constitucional, y elaborar una nueva propuesta para la discusión en el sindicato.

## SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social representa el conjunto de prestaciones sanitarias y económicas que cubren todas aquellas situaciones en las que carecemos del salario directo o bien debemos hacer frente a situaciones de enfermedad, tanto para nosotros como nuestros familiares, que están cubiertas por el actual sistema de Seguridad Social. Luego no es un servicio del Estado, sino que forma parte del patrimonio de los trabajadores, aunque no esté localizado en una sola institución no podemos perder la visión de conjunto sobre lo que es el sistema de Seguridad Social (como referencia tenemos el convenio 102 de la OIT).

Es un objetivo de CC.OO. defender y mejorar el actual sistema de Seguridad Social, manteniendo el carácter de público y obligatorio y rechazar las tentativas de la derecha y de ciertos sectores de la patronal de ir a un proceso de privatización, que únicamente tendrá interés en privatizar ciertas áreas muy rentables.

El actual acoso hacia la privatización se centra en:

— Reducir el poder adquisitivo de las pensiones y desalentar a los futuros pensionistas viendo cómo en unos pocos años sus pensiones, fruto de toda una vida de trabajo, se van reduciendo año tras año, de tal manera que exista un clima propicio para introducir los «fondos de pensiones» y así entrar el capital privado.

— Degradar la asistencia sanitaria y masificarla para desarrollar los conciertos y potenciar sociedades médicas desde la iniciativa privada, que pudiesen concertar con la Seguridad Social y ésta perder su carácter público.

— Permitiendo el actual desorden en las relaciones laborales con su personal, permitiendo abusos y sin negociar con los trabajadores del sector (permitiendo y fomentando la concurrencia en más de un puesto de trabajo).

— No dando participación a los protagonistas del sistema y manejando el Gobierno los Institutos de la Seguridad Social como un apéndice del Ministerio correspondiente; sin esta participación no puede pasar de ser un organismo totalmente burocrático.

— Actualmente la privatización tiene un ejemplo en las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, que no pudiendo ser empresas, se crean como entidades de servicio, aunque cada vez se agrupan en torno a empresas privadas del sector financiero vinculadas a ellas hasta en el nombre (MAPHRE, ASEPEYO, etc.), y eliminando las últimas barreras que las impiden integrarlas como una actividad más de la empresa, desapareciendo todo el carácter de servicio que tienen.

CC.OO. debe asumir ampliamente la problemática de la Seguridad Social y defenderla como parte del salario. Considerar que el salario no es sólo el dinero que se recibe a fin de mes, sino que hay diversas formas de salario, el diferido son las pensiones, la ILT, etc., y el salario indirecto que se recibe como mejoras asis-

tenciales o sociales es básico para poder asumir la defensa de la seguridad social con los mismos criterios con que defendemos el salario y más en una época de crisis donde la cobertura de situaciones de pérdida del salario directo es necesaria y de su extensión e intensidad depende la situación de la clase trabajadora.

La participación institucional es un camino en la defensa y la mejora de la Seguridad Social y tiene diversas posibilidades, los Consejos Generales, órgano de decisión y control sobre el sistema (actualmente sobre cada Instituto).

Las Comisiones Ejecutivas Provinciales como órganos directos de participación y control que mejoran la cobertura a los trabajadores. (En determinados colectivos de trabajadores el desarrollo de las Mutualidades es una forma adicional de defensa de sus intereses —Minería y Campo—).

La participación debemos plantearla como la consecución de poder decidir sobre nuestros intereses directamente, mas teniendo en cuenta la financiación del sistema que es básicamente sobre los salarios, por tanto desde nuestra participación debemos exigir:

— Participación real en el sistema con capacidad de gestión en los organismos de Seguridad Social.

— Reforma de la financiación de la Seguridad Social que no actúe negativamente en la creación de puestos de trabajo y asegure las necesidades financieras del sistema de Seguridad Social.

— Una reforma sanitaria que se base en un Servicio Nacional de Salud, unificando las diferentes instituciones públicas hoy existentes y financiadas progresivamente por el Estado.

— Una Ley de revalorización de pensiones que asegure el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones. Elevación de los mínimos actuales a cuantías suficientes para los pensionistas.

— Mejorar los servicios sociales a los trabajadores e integrar en los servicios públicos aquellos que sean para todos los ciudadanos.

— Luchar contra las formas de corrupción existentes, evitando la compatibilidad de cargos y mejorando la información pública de gestión de la Seguridad Social.

— Conseguir que cada prestación cubra el objetivo para el cual se creó, que no haya prestaciones que sean elementos decorativos o tengan unos trámites imposibles para su consecución.

— Evitar las situaciones de defraudación a la Seguridad Social y en concreto establecer eficientes controles del fraude en los puestos de trabajo y en la cotización a la Seguridad Social.

— Exigir una mayor aportación del Estado de manera que haya servicios que se puedan extender a toda la sociedad (al margen del sistema recaudatorio que utilice el Estado para financiar la Seguridad Social, Impuesto Renta, Impuestos indirectos, IVA, etc.).

Descentralizadas sus funciones a nivel provincial es posible por el sindicato conseguir:

— Mayor rapidez en los plazos para la realización de todas las prestaciones: cobro de pensiones, resolución de expedientes de incapacidad, accidente, etc.

— Mejora de la asistencia sanitaria y presión para su extensión a zonas insuficientemente atendidas.

ANEXO N.º 4.

## CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

### La salud laboral

La historia de la humanidad nos demuestra que las condiciones de trabajo han sido la causa de muerte, invalidez o enfermedad para un número incalculable de trabajadores.

Actualmente el progreso científico hace posible evitar las muertes, accidentes y enfermedades laborales provocadas por unas negativas condiciones de trabajo, mediante la prevención del riesgo en los puestos de trabajo.

Sin embargo, debido a que en la práctica no se aplican los conocimientos técnicos y científicos, no se avanza en la mejora de la protección de la salud.

Esto refuerza la idea de que la protección de la salud no es sólo un problema técnico, sino que se tiene que plantear desde una perspectiva política y sindical. Ya que en el capitalismo gira todo alrededor de obtener el máximo de beneficio, sin tener en cuenta la salud de los trabajadores.

Los elementos principales para eliminar las malas condiciones de trabajo son los siguientes:

1. El protagonismo directo de los propios trabajadores frente a los problemas de la nocividad.
2. El control eficaz de la nocividad del ambiente de trabajo.
3. La socialización de los conocimientos científicos. Es decir, que la clase obrera haga suyos estos conocimientos para su aplicación.

Para imponer las modificaciones tecnológicas o técnicas y legislativas, capaces de anular o reducir al mínimo posible los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en su lugar de trabajo, es imprescindible: la lucha, la acción sindical dirigida a objetivos reivindicativos precisos y la conquista de un poder real por parte de los trabajadores y del Sindicato.

Nuestro objetivo es: la negociación (con el apoyo de la lucha abierta y continua) de las condiciones de trabajo, para CONTROLAR la nocividad de los puestos de trabajo y TRANSFORMAR la organización capitalista del trabajo y la tecnología, con el fin de eliminar los riesgos.

## 1. La situación actual

La patronal intenta hacer pagar la crisis económica a los trabajadores a través del aumento del paro, de aumentar la productividad sobre la base de mayor explotación, y además, del empeoramiento general de las condiciones de trabajo y la disminución del absentismo con medidas represivas.

Los efectos de la nocividad de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores son muy graves:

— Una media de más de cinco trabajadores mueren diariamente a causa de accidentes de trabajo, lo que nos indica el alto índice de inseguridad en los centros de trabajo. El número de accidentes anuales está cerca del millón (según estadísticas oficiales), con un coste de más del 5 por 100 del PNB.

— De escandalosa puede calificarse la situación en materia de enfermedades profesionales y laborales, apenas contempladas por nuestra legislación. Las estadísticas oficiales indican cifras tan reducidas como cuatro casos mortales y ciento ochenta y uno casos graves de enfermedades profesionales al año, cuando sabemos que en realidad es muy distinta, y normalmente se hacen pasar como enfermedades comunes, patologías que han sido causadas o agravadas por las condiciones de trabajo.

— La presentación de las estadísticas oficiales se hace recogiendo un concepto global de siniestralidad, existiendo una marcada tendencia ocultista.

Es necesario una investigación crítica de las estadísticas actuales sobre accidentes y enfermedades profesionales, donde pensamos que se producen ocultamientos y deformaciones graves.

## 2. Experiencias en algunas ramas

Los últimos Congresos Federales de Rama de distintas Federaciones (del Metal, Construcción y Químicas) han supuesto un avance en la toma de conciencia de interés de los trabajadores y la estructura del Sindicato, por el tema de la Salud Laboral a través de la presentación de resoluciones sobre condiciones de trabajo.

Las Federaciones tienen que jugar un papel fundamental en la formulación de reivindicaciones específicas para introducir en la negociación colectiva la lucha por la mejora de las condiciones de trabajo, asumiendo en su propia estructura este área de trabajo.

## 3. La alternativa sindical

Para controlar las condiciones de trabajo es necesario un modelo de prevención o metodología sindical, cuyo punto de referencia sea el centro o lugar de trabajo.

Esta metodología se tiene que apoyar fundamentalmente en:

- La experiencia obrera.
- La socialización de los conocimientos logrados a través del avance científico y tecnológico.
- La acción sindical como instrumento de cambio.

Este control exige las siguientes informaciones básicas:

1. Información cualitativa: ¿qué factores nocivos están presentes en el ambiente de trabajo?
2. Información cuantitativa: ¿en qué cantidad aparecen los factores nocivos?
3. Información sobre los efectos y todos los datos sobre las perturbaciones de la salud de los trabajadores.

La alternativa obrera se basa en los principios básicos siguientes:

- La nocividad del trabajo no se paga, sino que se elimina: la salud no se vende, se defiende.
- Los trabajadores no delegan en nadie la defensa de su salud.
- Negociar todas las condiciones de trabajo.
- El conocimiento de los trabajadores del ambiente de trabajo debe llevar a su transformación a través de la reivindicación, negociación y la lucha sindical.

Los trabajadores no pueden contentarse con reivindicar solamente salarios más altos. Han de eliminar unas condiciones de trabajo de extraordinaria alienación y nocividad hoy existentes que están amenazando gravemente la salud física y mental, impiden el desarrollo de la propia personalidad, no permiten reservar energías ni iniciativas para otras actividades que no sean las relacionadas con el trabajo. Con otras palabras, es necesario avanzar y los trabajadores están avanzando, en lo que llamaríamos reivindicaciones cualitativas.

Planteamos la alternativa a tres niveles:

#### 1. A nivel de empresa.

Crear y potencial instrumentos de control del ambiente de trabajo. Es necesario crear Comisiones de Ambiente de Trabajo o Seguridad e Higiene, unitarias, independientes de la empresa y vinculadas al Comité de Empresa. Estas Comisiones tendrán derecho a tiempo sindical remunerado.

Estos órganos de representación tendrán los derechos siguientes:

- Basados en los convenios de la OIT, las Comisiones podrán proponer la paralización de una obra, sección o taller en el que exista riesgo para la salud, sin recibir por ello sanción alguna.
- Derecho a la investigación.
- Derecho a conocer y ser informados de toda sustancia, equipo, diseño, etc. que atente contra la salud del trabajador.
- Derecho a participar en todos aquellos aspectos de la tecnología y organización del trabajo, caminando hacia un control cada vez mayor del proceso productivo, es decir, del cómo, dónde, cuánto y qué producir.
- Derecho a asesoramiento directo por parte de los organismos del Estado, en concreto: siempre que se suponga la existencia de riesgo, los trabajadores podrán acudir directamente al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, quien realizará reconocimientos médicos exhaustivos, investiga-

ciones higiénicas y ambientales, controlando los trabajadores el resultado de estos estudios.

— Las Comisiones de Ambiente de Trabajo abrirán un libro de registro de los datos ambientales en el que figuren los resultados de todas las inspecciones y estudios higiénicos realizados en las empresas, así como un libro con los datos sanitarios de todos los reconocimientos médicos.

— Toda industria filial de una casa matriz, nacional o internacional, ha de estar obligada a mantener como mínimo los mismos medios de prevención que se hallen implantados en su casa matriz.

— Los técnicos de las centrales sindicales podrán acceder al interior de las empresas, para un mejor asesoramiento a los trabajadores.

Es preciso mantener una estrecha relación entre la lucha por la salud en la empresa con la lucha por salud pública en el barrio o territorio. Una acción sindical como la descrita exige una mayor cualificación de nuestros cuadros y afiliados, teniendo que jugar la Formación Sindical sobre el tema de Salud Laboral un papel decisivo.

El próximo período de negociación colectiva se abre por las circunstancias creadas por el Acuerdo Nacional sobre Empleo, una situación propicia para convertir la reivindicación sobre condiciones de trabajo en una de las más prioritarias.

Además hay que tener en cuenta que el no hacer Seguridad e Higiene, supone para la patronal un ahorro de dinero, y para la clase obrera un coste medido, no en pesetas, sino en vidas humanas.

#### 2. A nivel institucional.

Negociar la participación y control sindical en organismos tales como Delegación (Inspección) de Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, Instituto Nacional de Enfermedades Profesionales, Mutuas Patronales, Mutualidades, etc.

#### 3. A nivel legal.

Es necesaria una rápida puesta al día de la legislación en materia de Seguridad e Higiene, accidentes y enfermedades profesionales.

Es importante que la Confederación Sindical de Comisiones Obreras impulse el debate y las intervenciones obreras a todos los niveles sobre la Salud Laboral, introduciendo este tema con fuerza en la Acción Sindical, dedicando a esta área de trabajo cuadros sindicales. El sindicato de clase tiene que ser la principal garantía y el impulsor del protagonismo de los trabajadores. Sólo el sindicato de clase puede dar a las intervenciones sobre el ambiente de trabajo una dinámica que tienda a superar la organización capitalista del trabajo y la tecnología, y no sólo a retocarla ni a co-laborar con el capital en su gestión.

## LA C.S. DE CC.OO., ANTE LA ESTRUCTURA AUTONOMICA DEL ESTADO

Uno de los elementos más decisivos de la dictadura a la democracia ha sido, sin duda, el reconocimiento constitucional de que la unidad de España está compuesta por un conjunto de nacionalidades y regiones, a las que se reconoce el autogobierno que se contempla en sus respectivos estatutos de autonomía. De esta suerte, durante el proceso autonómico y, sobre todo, en su culminación el Estado español, puede quedar profundamente transformado en un sentido más democrático, en consonancia con las aspiraciones que, en este aspecto, tienen los pueblos de España. Así, pues, el Estado de las autonomías significará a la postre una ruptura con la concepción centralista y autoritaria del régimen anterior, reflejo de las formas de opresión y explotación propias de la oligarquía, de los sectores más reaccionarios del gran capital. Por eso, la clase obrera es la más interesada en que se amplíe y desarrolle el Estado de las autonomías, pues además de ser justo como expresión de la voluntad nacional de los pueblos, es un factor decisivo en el proceso de profundización de la democracia, de reparto más equilibrado del poder, de acercamiento de los problemas y soluciones a los ciudadanos, en una palabra, de mayores posibilidades de participación y transformación de la sociedad. De otro lado, es evidente que la UCD tiene una idea del proceso autonómico que no coincide con la nuestra. Ellos tratan de retrasar y recortar las autonomías introduciendo contradicciones entre los pueblos, mientras nuestro interés es ampliar y sobre todo llenar éstas de contenido democrático y solidario. La UCD ha demostrado cómo entiende las autonomías en el Referéndum andaluz, en el Estatuto gallego, en la transferencia de competencias.

Las organizaciones de los trabajadores, ya sean políticas o sindicales, así lo han comprendido en un momento u otro, con mayor o menor fortuna. A decir verdad, tendríamos que reconocer que en la tradición del movimiento obrero español en sus dos grandes corrientes hasta la Guerra Civil, la socialista y la anarquista, las incomprendiones sobre el problema nacional han sido graves, permitiendo así que las formaciones políticas de la burguesía aparecieran como abanderadas de la lucha nacional e incluso que surgieran sindicatos de corte nacionalista inspirados por partidos burgueses. No obstante, durante los años de la dictadura, especialmente a partir de la década de los 60, el movimiento obrero participa de lleno en las movilizaciones por las libertades nacionales desde posiciones de clase. Por ello, debemos resaltar que CC.OO., en toda su historia, ha participado en la primera línea de esta lucha, incluso encabezándola en algunos momentos. Pues hay que recordar que esa burguesía, hoy tan «nacionalista», durante la etapa de la dictadura se acomodó en la mayoría de los casos, compartió el poder, o se sintió interpretada por otros, y no abrió la boca contra la represión nacional o regional, mientras los trabajadores luchábamos por nuestros intereses de clase pero también por las libertades democráticas y nacionales. De ahí que, entre otras razones, cuando hemos conquistado la legalidad y se han celebrado elecciones sindicales, hayamos conseguido la mayoría no sólo a nivel del conjunto de

España, sino en nacionalidades y regiones tan variadas como Euskadi, Cataluña, Galicia, P. Valenciano, Andalucía, Madrid... y lo que es incluso tan importante como lo anterior: hayamos, de momento, hecho inviable el surgimiento de expresiones sindicales «nacionalistas», cuyos intentos se hacen y se seguirán prodigando. Hecha, claro está, la excepción de ELA-STV en Euskadi, realidad anterior a nuestra experiencia y que obedece a precisas razones históricas que no son del caso analizar. Pero el hecho de que hasta ahora no hayan surgido expresiones sindicales de estas características no debe hacernos olvidar que la «explosión» autonomista de estos años y el avance de los partidos nacionalistas pueden crear las condiciones para que se introduzcan nuevas divisiones en el seno de los trabajadores, a no ser que las organizaciones sindicales de clase, especialmente la C.S. de CC.OO., adopte posiciones claras y contundentes sobre esta cuestión, como viene haciendo en su práctica autonómica, profundizando en la línea que históricamente ha sido la suya y que hoy exige nuevas precisiones debido a las condiciones creadas por la democracia y el Estado de las autonomías.

Los resultados de las segundas elecciones sindicales, con la conquista del primer puesto en número de delegados en Euskadi por ELA-STV, y la adquisición de un cierto peso por parte de otras confederaciones de nacionalidad constituye evidencias de las previsiones que más arriba se intuían y ante las que debemos profundizar los debates y las posiciones sindicales y organizativas en la línea propuesta por el documento.

En efecto, ante el hecho nacional existen distintas concepciones que responden a diferentes intereses de clase. Esto es sabido y no es necesario insistir en ello a nivel general. Pero es evidente que a partir de la instauración de la democracia, la aprobación de la Constitución y de algunos estatutos de autonomía, el curso de la toma de conciencia se ha acelerado y, en concreto, la pugna entre las fuerzas de las burguesías nacionalistas y de la clase obrera por encabezar y dirigir el proceso se ha acentuado. Este es uno de los significados más importantes de las recientes consultas electorales en Andalucía (Referéndum), Cataluña y Euskadi. Para nosotros está claro que el sentido final del resultado ha sido muy positivo, por lo que tiene de pérdida de posiciones de la oligarquía del centralismo, de la UCD, pero al mismo tiempo no conviene olvidar que se ha producido con un avance muy serio de los nacionalismos burgueses y una pérdida de posiciones de una parte de la izquierda (la socialista) en favor del PNV y del C. y U. en las elecciones, lo que no deja de debilitar al conjunto de la misma. Hay que dejar constancia de ello y comprender que en esta cuestión radica una de las claves de la lucha por la hegemonía en la sociedad y el Estado. El movimiento sindical, desde su propio terreno, desde su óptica, no puede permanecer indiferente, pues afecta a sus intereses vitales de carácter reivindicativo y social. Para CC.OO. los sindicatos deben de contribuir con su práctica de masas a que los trabajadores y sus aliados ganen la hegemonía y eso pasa hoy, también, por una postura correcta ante los nuevos problemas que plantea el Estado de las autonomías. Entre otras razones porque el mismo problema de la hegemonía y del poder sufre variaciones ya que no se trata sólo de la hegemonía y del poder a nivel del Estado, sino también de las hegemonías y de los poderes a nivel de las nacionalidades y regiones. Siendo conscientes, como somos, que esta cuestión compete en primera línea a los partidos políticos.

Nosotros estamos convencidos de que la lucha sindical, como parte de la

lucha de clases, se desarrolla siempre bajo unas determinadas formas nacionales, cuyo contenido específico depende de cada formación económico-social, estatal, cultural, etc. En España, por razones históricas de todos conocidas, pero no siempre reconocidas, la forma nacional de la lucha de clases es bastante más compleja que en otros países capitalistas avanzados de Europa, porque es una forma plurinacional y multirregional. Decimos con razón que España es una realidad plurinacional y multirregional y hay que sacar las consecuencias de ello en todos los terrenos. Así, nadie cuestiona la diversidad cultural, en sentido más amplio, de los pueblos que componen España. Ahora empiezan a reconocer facultades de autogobierno y, por tanto, una estructura del Estado que supone traspasar a las nacionalidades y regiones una parte de su poder, que se ejercerá a través de los parlamentos, gobiernos, tribunales de justicia; así como otras muchas facultades que se reconocen en los estatutos de autonomía. Igualmente, aunque el capitalismo español sea un todo, las formaciones económicas y sociales de las distintas nacionalidades y regiones tienen rasgos diversos que es necesario distinguir. Al mismo tiempo —de ahí la complejidad de nuestra experiencia—, existe una historia común a los pueblos de España, una formación económico-social única en su diversidad, elementos de cultura de patrimonio común, un Estado también el mismo para todos en sus elementos esenciales, unas fuerzas de denominación económica y política que no respetan «fronteras interiores ni exteriores». Por todo ello, hablamos con razón de que la clase obrera española es única, pero no recogeríamos la complejidad del problema si no dijéramos al mismo tiempo que existe una clase obrera catalana, vasca, andaluza, gallega, valenciana, castellana..., que se mueven y baten en las condiciones generales de la lucha de clases a nivel de España, pero al mismo tiempo en las condiciones específicas que la lucha de clases toma en Cataluña, Euskadi, Galicia, etc. Hay, pues, una clase obrera única ante un Estado, unas formas de explotación y dominación de la burguesía también únicas, pero al tiempo clases obreras que se mueven en el marco de realidades nacionales, que son clases obreras nacionales, con un grado determinado de autonomía, en su propia lucha de clases, en su Estado; formación económico-social, ante sus burguesías, etc. Estas dos realidades, la general de España y la particular de las nacionalidades y regiones, se interrelacionan, se influyen y se articulan en un proceso dialéctico. Podríamos concluir por ello con una gran verdad surgida de la experiencia de todos los procesos revolucionarios que se han dado en la historia: se trata de que la lucha de clases es tal si es al mismo tiempo nacional y es nacional si al propio tiempo es de clases. La fusión de estos dos elementos es esencial y para que se dé dicha fusión en nuestro caso las realidades de las nacionalidades y regiones y la realidad de España son inseparables. Explotación de clase y opresión nacional son dos caras de una misma moneda.

De otro lado, a la hora de enfocar desde la óptica sindical esta cuestión no debemos cometer el error de escindir el aspecto económico y el político del fenómeno; pero también sería una equivocación no distinguirlos, pues no se puede hacer una traspolación mecánica del problema nacional tal como se da en la esfera de lo político a la esfera de lo económico. Y ello por una razón evidente de la que sólo vamos a dejar constancia: el capitalismo español (y en su caso el internacional) a lo largo de la historia de su propia formación ha ido unificando el mercado, el Estado, las formas de producción y de consumo, es decir, las formas de explota-

ción y de dominación en el marco de España. Los poderes financieros, multinacionales, grandes monopolios e industria, servicios, etc., no funcionan en su práctica real con la lógica de las realidades nacionales o regionales. Se mueven con la lógica de España, de Europa, del mundo. Olvidar esto sería catastrófico para el movimiento obrero. Ese es precisamente el error y los límites insalvables de los partidos o sindicatos, no nacionales, sino «nacionalistas» que pretenden realizar una dinámica de lucha de clases en el exclusivo marco de una nacionalidad o región. Porque con todo lo dicho hasta ahora hay una cuestión que para nosotros no ofrece dudas: otro aspecto del carácter único de nuestra clase deriva del hecho básico de que el paso a una nueva formación económico-social, a un nuevo Estado, la superación del capitalismo, no ya en el socialismo, sino incluso en etapas anteriores como podría ser una democracia económica y política, etc., solamente se puede dar en el marco de España e incluso hablando de socialismo quizá en el espacio de Europa. Pretender que la clase obrera catalana, vasca, gallega, etc., pueden conquistar sus objetivos históricos sin unificarse como clase obrera de España sería tanto como cerrar el camino a cualquier transformación de la sociedad y convertirse en un apéndice secundario de la burguesía y de las burguesías del Estado español. De ahí deriva, por ejemplo, el interés que las burguesías nacionalistas tienen de que surjan realidades sindicales a ese nivel exclusivo, pues es un mecanismo seguro para que la clase obrera se convierta en clase subalterna en esas sociedades.

Así pues, en el terreno de la lucha reivindicativa, que es —¡no conviene olvidarlo!— la primera línea de la tarea sindical, los elementos unificantes o comunes a los asalariados que el propio capitalismo ha ido estableciendo son poderosos. Si la clase obrera quiere colocarse en una posición de antítesis real del capital tiene que tener en cuenta esta realidad (ver después su repercusión práctica en el terreno de la acción sindical, de la organización, etc.).

Ahora bien, no es menos cierto que la Constitución de 1978 y los estatutos de autonomías, así como el Fondo de Solidaridad Interregional, abren en el terreno, sobre todo sociopolítico, nuevos espacios a la actividad de los sindicatos. No hay más que contemplar las atribuciones o competencias que dichas leyes otorgan a la nacionalidad para darse cuenta de lo que decimos. Una serie de aspectos que afectan directamente a intereses directos de los trabajadores, de los sindicatos, tendrán que ser resueltos, hasta un límite, en el marco de dichos territorios autónomos. Esto no quiere decir que los estatutos afecten solamente a la esfera de lo socio-político y no a la reivindicativa. Simplemente que, de momento, incide más en lo político-cultural-social que en lo económico-reivindicativo. Con el tiempo es posible que el Estado de las autonomías acabe introduciendo algunas modificaciones también en el campo económico. Hoy por hoy, por mucho tiempo —en lo fundamental siempre—, los principales problemas económicos sólo tienen solución con medidas a nivel de España, con una política global de Estado. En realidad, caeríamos en la abstracción si no contempláramos el problema de las autonomías enmarcado dentro de esta crisis que estamos viviendo. No se trata de analizar la crisis en este contexto, se hará en otro lugar. Simplemente, reseñar dos cuestiones que afectan al tema que tratamos: **Uno**, dejar claro que no hay alternativa de clase a la crisis en el marco exclusivo de las nacionalidades y regiones, aunque desde ellas se pueda influir en aspectos importantes de la misma. Igual se podría decir de aspectos parciales, pero graves, de la crisis como son el paro, la

inflación, la reestructuración de sectores industriales, en una palabra, los problemas que plantea la reordenación del mercado de trabajo y la recomposición del tejido productivo. La crisis debería ser un elemento adicional de unidad de los trabajadores, pues golpea a todos por igual y sólo con el esfuerzo de todos se podrá salir de ella. **Dos**, en los momentos de crisis económica aguda y sin visos de solución rápida, el capital intenta siempre que ésta caiga sobre los trabajadores y para ello necesita acentuar los intereses corporativos de aquellos, evitar los factores que unifican e introducir todo tipo de elementos que tiendan a desintegrar la conciencia y la organización de clase. Aquí se enmarcan las dificultades actuales de unidad política de la izquierda sindical; la introducción de mecanimos que van en la dirección de la desintegración del mercado de trabajo, de rotación de los parados; de fomento de intereses corporativos a nivel sectorial, etc. Pero no quedan aquí las prácticas del capital; intenta también incidir en lo que podríamos llamar un corporativismo territorial, lo que supondría acentuar las contradicciones entre los trabajadores de las distintas nacionalidades y regiones con el fin de que se manifiesten posturas insolidarias ante los problemas de la crisis y la construcción del nuevo Estado. Es evidente que el objetivo de toda burguesía nacionalista es lograr que la clase obrera de su nacionalidad se convierta, consciente o inconscientemente, en un aliado subalterno, en una masa de maniobra y presión ante el «poder central» bajo el señuelo de que es la única manera de solucionar o mitigar los efectos de la crisis en dicho territorio. Esto no es ninguna abstracción. En la historia de nuestro movimiento obrero se ha dado ya en dos casos muy concretos: en Euskadi con la experiencia PNV-ELA; en Cataluña con la peculiar posición de los anarquistas, mayoritarios en el movimiento obrero en el primer tercio del siglo xx, que sirvieron a menudo de masa de maniobra a la burguesía catalana. Hoy se intentan, a otro nivel, nuevas experiencias en la misma dirección. Los síntomas aparecen sobre todo cuando se plantean problemas de reestructuración de sectores en crisis, en los que hay que optar por «a quién se perjudica», o en problemas de inversión donde hay que recoger «a quién se beneficia». La insolidaridad se da en todas las crisis, no es pues un fenómeno que surge con el tema nacional, pero éste lo puede acentuar.

Ahora bien, ante este problema, la clase obrera no debe responder con repliegues conservadores ante la cuestión nacional —tendencia que también se observa en nuestros días—, sino en dos direcciones que pueden parecer contradictorias, pero que en realidad no lo son. De un lado, acentuando los elementos solidarios y unificadores de los trabajadores del conjunto de España, siendo conscientes de que la relación entre los asalariados de nuestro país no es sólo un problema de solidaridad, sino de unidad en la acción y organización, con determinadas características. Para ello es fundamental establecer con claridad unos principios, unos programas, unos medios comunes para lograr los objetivos que son comunes y unos principios, objetivos y medios específicos para lo que es específico de cada realidad nacional o regional. De otro lado, acentuar también los rasgos y contenidos nacionales o regionales de la práctica real y las expresiones orgánicas de la clase obrera de cada nacionalidad y región, de tal suerte que la clase obrera aparezca como la auténtica portadora y defensora de los intereses nacionales al nivel en que esa realidad nacional se da, lo que comporta entenderlos en su articulación y unidad con los intereses del conjunto de las nacionalidades y regiones, de lo que resultará el interés de clase y nacional de Espa-

ña, desde la perspectiva de los trabajadores. De ahí que tengamos que insistir en la necesidad de que en el conjunto de España se abra paso una conciencia cabal y de clase del hecho autonómico y de la realidad nacional de una serie de pueblos. Pero al mismo tiempo y con igual fuerza tenemos que conseguir que en las nacionalidades y regiones se abra camino una conciencia clara y de clase de que hay una realidad nacional peculiar que se llama España, así como la idea del Estado español, de la unidad de clase obrera dentro de su diversidad y de que los objetivos históricos de la clase obrera sólo se pueden alcanzar desde esta visión de conjunto. Hay que combatir, dentro de la clase obrera, los residuos de visiones centralistas, influencia de la oligarquía y burguesía española (también de 40 años de dictadura), al tiempo que luchamos en las nacionalidades y regiones contra las influencias corporativas, insolidarias, de las burguesías nacionalistas, las concepciones dilatantes del problema nacional, etc. Porque para nosotros el Estado de las autonomías no es lo mismo que las autonomías contra el Estado o que el Estado contra las autonomías. Para nosotros las instituciones autonómicas son parte del Estatuto, de un Estado diferente...

Hechas estas consideraciones generales sobre la C.S. de CC.OO. ante el hecho nacional, veamos qué consecuencias prácticas tiene la misma en la actividad global de la Confederación.

A. Empezando por el tema de la **acción sindical** en su sentido más amplio es evidente, por lo expuesto, que tanto la conquista de una sociedad socialista, el avance hacia un sistema de democracia política y económica, como en los grandes problemas que plantea la crisis, su alternativa general, como las soluciones al paro, inflación, reestructuración de sectores, etc., sólo pueden ser contemplados y resueltos, en una perspectiva de clase, desde el ámbito de la lucha de clase a nivel de España, en la solidaridad y unidad de los trabajadores de España y de éstos con sus aliados. Esto está reflejado en el programa de la C.S. de CC.OO. y en su práctica real durante todos estos años. Programa y objetivos que tienen una entidad en sí mismos que no son suma, sino síntesis de las realidades nacionales y regionales, así como sectoriales que componen nuestro país. En el terreno más inmediato de la acción sindical habrían de contemplarse tres niveles:

a) Los convenios colectivos. Hay que partir de la realidad actual, del Estatuto de los Trabajadores, que no se puede modificar ni con voluntarismos ni con decretos. Podríamos, simplemente, centrar algunas cuestiones:

— Seríamos contrarios a un sistema de negociación colectiva de las nacionalidades o regiones y a un sistema independiente de relaciones laborales a ese nivel.

— Seríamos partidarios de los convenios colectivos en las nacionalidades y regiones, tanto a nivel sectorial como territorial, sin oposiciones de principio, sino en atención a las circunstancias de cada rama o sector, etc.

— Para que el conjunto de la negociación colectiva sea un factor de solidaridad y unidad de los trabajadores y a la vez recoja riqueza y variedad de las distintas realidades nacionales y regionales, tiene que darse de manera articulada, de abajo-arriba y de arriba-abajo, desde la empresa al nivel estatal.

— El problema de toda negociación articulada es el de los objetivos o reivindicaciones que se sitúan a cada nivel. Hay reivindicaciones cuyo ámbito oportuno es el estatal, otros el de la empresa y otros el de nacionali-

dad o región. Hay sectores o ramas de la producción que exigen unos u otros ámbitos. Existen empresas, sobre todo de servicios, que van a exigir una negociación en el marco autonómico. Se dan empresas, de ámbito estatal, con centros de trabajo en múltiples nacionalidades o regiones que necesitan un convenio de empresa si no queremos perjudicar la unidad de los trabajadores y su capacidad reivindicativa. Hay ramas de la producción que hoy tienen convenios de empresa y provinciales (ejemplo, metal). En éstos la tendencia sería caminar con urgencia a convenios de rama estatales y ver en cada caso el reordenar la actual estructura provincial por la regional y de nacionalidad. No sería bueno establecer principios rígidos en esto, sino examinar en cada caso lo más conveniente. Si, por ejemplo, se pide un convenio de la construcción en Cataluña, esto puede ser positivo si se conquista un convenio estatal de la construcción; de lo contrario puede dar lugar a tendencias insolidarias y disgregadoras, aunque no más de las que ya existen con los convenios provinciales. En principio, es mejor un convenio del metal de Galicia o Andalucía que cuatro u ocho provinciales. Conviene señalar en este sentido que el contenido más o menos profundo de un convenio depende también del marco de su negociación. Problemas como el empleo, inversiones, reestructuraciones, difícilmente se pueden abordar en un ámbito reducido.

b) Otra gran área de la actividad sindical es la de la política de reformas económico-sociales, cuya dinámica se da no sólo, pero sí fundamentalmente, en relación con las instituciones del Estado. Son las cuestiones que afectan a la Seguridad Social, enseñanza, vivienda, transportes, servicios, etc.

— Aquí los estatutos abren un campo muy amplio de posibilidades a nivel de nacionalidad y región y por lo tanto un nuevo e importante frente de negociación —presión de los sindicatos nacionales y regionales con las instituciones autonómicas (Gobierno, Parlamento).

— Es evidente que hay cuestiones que se pueden resolver y reivindicar a esos niveles; pero tenemos que saber distinguir con claridad lo que efectivamente se plantea en nacionalidades y regiones y lo que sólo tiene posibilidades a nivel estatal y con el esfuerzo de los trabajadores y sus aliados a nivel de España. De lo contrario podríamos caer en una maniobra doble de la burguesía. La «central» diciendo: no queráis autonomías, pues que resuelvan allí los problemas, intentando repercutir la presión de los trabajadores sobre los Gobiernos autonómicos como hoy ya lo intenta con los Ayuntamientos de izquierda y, de otro lado, las burguesías nacionalistas, ahora en el poder en las nacionalidades (PNV en Euskadi y CiU en Cataluña) percutiendo a su vez la presión de los trabajadores «hacia Madrid» en las cuestiones que son incapaces de resolver o utilizando a aquellos como elemento de presión para salir beneficiados en el reparto del pastel entre las burguesías. Por eso es esencial saber distinguir bien lo que podemos y debemos reivindicar a nivel autonómico, no dejando «escapes» a las burguesías en el poder en el «hacia Madrid» y lo que tenemos que lograr a nivel estatal, no dejando «escapes» a la burguesía española en el «hacia las autonomías».

c) En tercer lugar nos encontramos con las cuestiones que afectan a la profundización de la democracia, dentro y fuera de las empresas. En general se

puede afirmar que este tipo de cuestiones —Estatuto de los Trabajadores, de la Empresa pública, etc.— suponen un momento de unificación de los objetivos de clase, de toma de conciencia y organización, de que el avance de esta línea es tarea de la clase obrera en su conjunto.

— Pero no podemos olvidar que parcialmente, con límites, hay posibilidades de avanzar más o menos en las distintas nacionalidades o regiones según sea la relación de fuerzas y en cada una de ellas. Una experiencia más avanzada en un territorio autonómico, aunque sea limitada, puede servir de estímulo y ejemplo para el conjunto.

Podemos, en consecuencia, afirmar que para CC.OO. se trata de asumir y potenciar la acción sindical en el marco autonómico sobre los siguientes ejes:

— **Abierta**, como espacio de acción sindical que, desde la concreta situación y relación de fuerzas, permita la ampliación de los derechos laborales, sociales, económicos y sindicales en las nacionalidades, lo cual da a la autonomía un claro carácter solidario. En este aspecto, cabe citar **planes de urgencia contra el paro, en las autonomías; el Convenio de la Administración Pública en Euskadi**, cuando en el Estado no se quiere reconocer la capacidad negociadora a los trabajadores de la Administración... etcétera.

— **Articulada** dentro de la acción sindical general, estatal, por desarrollar las reivindicaciones generales y remover los obstáculos económicos y sociales que impiden el avance social de toda la clase obrera del Estado, indistintamente.

— **Democrática**, es decir, palanca no para supeditarse a los intereses de las derechas nacionalistas, sino **para introducir espacios de participación y control sindical en las autonomías, vía participación institucional descentralizada, constitucional de Consejos Laborales autonómicos, etc.**

B. Pasamos al **tema organizativo** con la idea de intentar responder a la pregunta que se hace, no siempre correctamente, de qué Confederación queremos o necesitamos. En realidad la respuesta es simple: La Confederación que tenemos, la que estamos entre todos construyendo desde hace veinte años y de una manera más organizada desde hace cuatro años. Tenemos que perfeccionar lo que sea necesario, pero debemos partir de lo que ya poseemos. Dicho esto, habría que señalar, en primer lugar, que la tradición sindical de Occidente y de España ha estado basada, en el terreno organizativo, sobre dos grandes estructuras: la territorial u horizontal de las Uniones y la sectorial, de rama o vertical de las federaciones de industria. Esto obedecía, como es lógico, a una determinada configuración, de un lado, del propio Estado y de otro del desarrollo capitalista.

En este sentido, las CC.OO. han hecho su propia experiencia, que es bastante original. Durante la etapa del «movimiento», e incluso después, ha primado la estructura territorial sobre la de industria, produciéndose, sin duda, un desequilibrio que conviene corregir; el problema es ¿cómo? De otro lado, la nueva configuración del Estado de las autonomías viene a plantear con nitidez la necesidad de fuertes confederaciones de nacionalidad y uniones regionales compatibles con fuertes federaciones de industria a nivel estatal, que serán fuertes en la medida en que lo sean las respectivas Federaciones de Nacionalidad o Región. Este equilibrio no es fácil, hay que conseguirlo en la práctica y no se dará sin tensiones que tenemos que ir resolviendo.

En realidad, la práctica está demostrando y la necesidad exigiendo que estemos construyendo una Confederación que por un lado está formada, a su vez, por confederaciones de nacionalidad y uniones regionales, en lo territorial, y por federaciones de industria en lo sectorial. Esta es más o menos la realidad de hoy, lo que no quiere decir que en el futuro no aparezcan nuevas formas organizativas o de vinculación a la Confederación como podrían ser sindicatos asociados, adheridos o con estatuto especial. Es evidente, por lo tanto, que una Confederación de nacionalidad o Unión Regional reúne en su seno a realidades similares a la de la Confederación Estatal, pero en su propio ámbito. Así pues, confederación sindicatos y uniones territoriales y federaciones de industria a nivel de la nacionalidad o región de que se trate. El problema se plantea acerca de si las federaciones de nacionalidad o región tienen que vincularse directamente sólo a la Confederación de nacionalidad y región, a la Federación de industria estatal sólo, o a ambas estructuras directamente y al mismo tiempo. En nuestra opinión, esta última posición es la correcta, pues es la que corresponde al tipo de lucha que nos plantea nuestro capitalismo y nuestro Estado, es decir, la que corresponde a una determinada estructura del capital y del Estado. Por el contrario, si la Federación de rama a nivel de nacionalidad y región no formaran directamente las federaciones de industria estatales, sino a través de las Confederaciones territoriales, realmente la C.S. de CC.OO. sería solamente una Confederación de confederaciones, se debilitaría enormemente la estructura federativa y toda la Confederación quedaría desequilibrada con daño para su capacidad reivindicativa y de acción sindical. Es necesario, en este sentido, que todos los organismos de la Confederación, desde la base, se vayan ligando a la doble estructura de la Confederación. El propio afiliado desde que se adhiera a CC.OO., en el pago de la cuota y en todo lo demás, se está integrando en esa doble línea territorial y sectorial.

La cuestión radica, entonces, en buscar el equilibrio entre estas realidades, en que logren articularse armónicamente para una mayor eficacia del Sindicato. Esto sólo se puede lograr si, ante el fenómeno de las autonomías, establecemos unas reglas claras que permitan compaginar la existencia de las confederaciones nacionales y regiones con federaciones de industria estatales. Para ello conviene precisar que tenemos unos principios sindicales comunes que informan a toda la Confederación; unos estatutos elaborados y aceptados por las distintas estructuras y que hay que cumplir; por lo tanto también una disciplina común; un programa y objetivos del conjunto de los trabajadores de España; unas finanzas y medios que son comunes y tienen su origen en una cuota única, de tal suerte que cuando el trabajador afiliado paga, con este acto está financiando a toda la Confederación; una política de relaciones internacionales también única confederal, lo que quiere decir relaciones a niveles territoriales autónomas; una política de relaciones unitarias con sindicatos, partidos, instituciones y movimientos de masas que en lo que afecta a los intereses globales de la clase obrera son comunes, aunque se tenga una dinámica propia a niveles de nacionalidad o región y federaciones. Todas estas cuestiones y otras que exigen una capacidad de análisis, elaboración y decisión a nivel confederal no deben ser obstáculo, sino todo lo contrario, para que en CC.OO. haya múltiples centros de elaboración y decisión, desde la empresa al Secretariado. Los órganos directivos de las nacionalidades, regiones y federaciones deben jugar un papel esencial en este orden, en dos direcciones. En la elaboración y decisión de la política sindical con plena autonomía

en el ámbito que les afecta, de acuerdo con las orientaciones generales de la Confederación y en la elaboración de propuestas y alternativas con el fin de contribuir a la elaboración y toma de decisiones de la Confederación en su conjunto. Para que lo anterior sea factible hay que evitar los hechos consumados y aceptar la síntesis que se logre a nivel general de la Confederación.

En realidad, la Confederación Sindical de CC.OO., por su historia, por sus principios, programa y estatutos de clase, que busca la emancipación completa de los trabajadores, está cimentada sobre sólidas bases de solidaridad y unidad, al tiempo que recoge en su seno las diferentes realidades nacionales y regionales de España. Pero para que esto funcione y no se creen tensiones inconvenientes es necesario respetar, en todos los aspectos, desde la Confederación las realidades nacionales, regionales y federativas; desde éstas, la realidad de la Confederación como un todo. Si la Confederación entrase en contradicción con lo específico de dichas realidades estaría violando su propia esencia confederativa y debería ser corregida; si estas realidades territoriales violaran elementos de los principios, estatutos, programa, etc., de la Confederación o entrasen en abierta contradicción con ellos es evidente que se habría quebrado la solidaridad o unidad o pacto confederal y dichas organizaciones tendrían que pechar con sus responsabilidades, ya que el Congreso de la Confederación es el órgano supremo de decisión y donde se realiza la síntesis entre todas estas realidades. Para que esto suceda, hay que encontrar el equilibrio entre lo común y lo específico, entre lo territorial y lo sectorial, entre lo autonómico y lo estatal, entre los intereses de las clases obreras de las nacionalidades y regiones y la clase obrera única de España. De esta manera haremos unas confederaciones nacionales y regionales y unas federaciones de industria fuertes, cuyo conjunto articulado y sintetizado dará en su proceso una Confederación Sindical de CC.OO. fuerte, solidaria y unida.

## INDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	3
I. Las tareas sindicales ante la crisis económica internacional .	3
II. La crisis en Europa .....	7
III. La acción sindical en la empresa .....	22
IV. La negociación colectiva .....	25
V. Formas de la acción sindical .....	32
VI. La cuestión de la unidad .....	37
VII. El trabajo del sindicato en las instituciones .....	39
VIII. La acción sindical hacia los sectores específicos .....	42