

GACETA SINDICAL

NUMERO EXTRAORDINARIO

CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO.

**III CONGRESO CONFEDERAL
DE CC.OO.**

**RESUMEN DEL INFORME GENERAL
PRESENTADO POR MARCELINO CAMACHO**

- **RESOLUCIONES**
- **ACCION SINDICAL**
- **ORGANIZACION**
- **FINANZAS**

SUMARIO

	<u>Págs.</u>
1. Resumen del Informe de la Comisión Ejecutiva al III Congreso Confederal, hecho por Marcelino Camacho	3
2. Resolución General sobre el III Congreso de la C.S. de CC.OO. con los trabajadores, por el empleo y la paz	11
3. Los Acuerdos Generales	21
4. Acción Sindical	25
5. Las tareas organizativas para la nueva etapa.	51
Finanzas	62



Edita: SECRETARIA DE INFORMACION Y PUBLICACIONES DE LA C.S. DE CC.OO.
Depósito legal: M. 11.888-1980 (Cuaderno)
Imprime: EDISSA. Santiago Estévez, 26 - 28019 MADRID

Octubre 84

1. RESUMEN

DEL INFORME DE LA COMISION EJECUTIVA AL III CONGRESO CONFEDERAL, HECHO POR MARCELINO CAMACHO

Compañeras, compañeros, amigas y amigos invitados: Me cabe el deber, conforme a nuestros Estatutos, de hacer el resumen del debate en torno al Informe que en nombre de la Comisión Ejecutiva presenté, y de señalar también cuáles son las proposiciones que se admiten antes de someter a votación el Informe, más lo que se haya aceptado.

Yo quiero, en primer lugar, decir que la Comisión Ejecutiva valoró qué tipo de Informe debíamos hacer. No se trataba, decíamos, ni de un Informe excesivamente largo —y aunque algún periódico ha hablado de tres horas, la verdad es que mi intervención de anteayer duró una hora treinta y ocho exactamente—, pero la realidad es que nosotros llegábamos a la conclusión de que lo estaba en el Documento programa, la Acción Sindical, y que se iba a discutir en ese Documento grande, no debía repetirse en el Informe.

Así, pues, no hay que extrañarse que no hayamos tratado de la negociación colectiva, que no hayamos hablado de la acción sindical programada, porque ésto se encuentra en ese Documento, y es ahí dónde lo vamos a debatir. No era un interés por pasar cosas de «matute», sino, simplemente, porque ése no era el lugar.

En el Documento base se encuentran la acción sindical o negociación colectiva, organización y finanzas, etc. Pretendíamos hacer una exposición relativamente breve, a diferencia de esos Congresos en los que el Informe dura cuatro horas.

Quiero señalar también que el Informe asumió las dos únicas cosas que aportó el compañero Julián. Una de ellas sobre el Mercado Común y otra sobre Seguridad Social. Esto textualmente, sin quitar ni agregar ni una sola coma. Estábamos totalmente de acuerdo y la Comisión Ejecutiva las asumió y forman parte del Documento que se os ha entregado.

Debo señalar que fue aprobado por amplia mayoría, no hubo más que un solo voto en contra, fue el compañero Jesús Vela el que votó en contra, todo lo demás abstenciones. Incluso hubo quien dijo que si se mantenía la palabra casi imposible que yo planteaba —me refiero al Acuerdo—, él no tenía inconveniente en votarlo tal como estaba.

Debo señalar también que muchas cosas de las que se ha hablado, en las intervenciones, figuran en ese Documento de la Acción Sindical y de Negociación Colectiva, incluida además la negociación colectiva del 84 en un anexo que se entregó después. No es que no se han dado los datos sobre la negociación colectiva, es que hay un anexo que, además,

supongo que se ha discutido en la Comisión de Acción Sindical.

De todas las maneras, y entrando ya en la discusión que ha habido, a mí me ha parecido una gran discusión, una discusión buena, intentos de aportación, por un lado, otros quizá menos. Pero siempre una discusión franca, abierta, aquí ha hablado todo el mundo, las minorías, las mayorías, todo el mundo ha expresado su criterio. Yo valoro grandemente, como dice un periódico hoy, que si de algo no se puede hablar de este Congreso es de falta de democracia, de falta de libertad.

De todas formas y empezando por los elementos más importantes, no voy a responder pregunta por pregunta, o propuesta por propuesta, por no hacer interminable esta intervención; voy a hablar de las que se asumen, de las que no se asumen, y naturalmente después de dar toda una serie de respuestas a los compañeros y compañeras.

Las propuestas reales que han aparecido en toda una serie de intervenciones, de los compañeros del Metal, de Ceuta, Melilla, de Cáceres —unas veces minoría, otras veces mayoría—, de Cantabria —mayoría—, de Papel y Artes Gráficas, de Aragón, de Actividades Diversas, del compañero Venancio, de Químicas, de Alimentación, de los Pensionistas también, sobre la necesidad de que cualquier negociación se haga sobre la base de un programa, y más concretamente quiero responder a lo que planteaban los compañeros del Metal; ya lo dije el otro día en la delegación de Madrid, yo asumo plenamente esas propuestas que ya hicimos y votamos en el Consejo Confederal el 8 de mayo. Así pues, compañeros que teníais inquietud sobre esto, eso queda plenamente asumido por mí; con el mismo texto, incluso, que tenía la Resolución del 8 de mayo, que algunos os habéis planteado y que transcribimos literalmente (1).

Recojo igualmente lo que han planteado algunos compañeros en diferentes sectores, muy especialmente de este sector que hablaba de abstenerse, pero, en general, también alguno más de otros. Recojo lo que plantean los Pensionistas, entre los que ya me encuentro, como jubilado (*). Sí, su problemática es una problemática de toda la Confederación, tenemos que asumirla más y mejor. También de lo que planteaba el compañero Tomás, en relación con Euskadi, que estaba un poco en la línea de ese acuerdo del Consejo Confederal. Y de lo que planteaba el compañero Pariza, de la minoría de Euskadi, con respecto a la importancia que

(1) La resolución se publica íntegra al final de este Resumen.

tiene la negociación de una serie de pequeños problemas concretos, de la necesidad de ligarnos a los trabajadores a través de la defensa de sus intereses inmediatos. También Llorca y José Hernández, nuestro compañero del Metal de Madrid, planteaban más o menos lo mismo que todas esas delegaciones de las que he hablado anteriormente. Eso, repito, queda asumido plenamente. De acuerdo también con Torrijos, los matices que introducía Torrijos que, en gran medida se centraban en lo anterior, pero con matices suyos, que a mí me parece que siempre son interesantes, porque este compañero hace grandes esfuerzos por aportar.

Repito, que eso que aparece de alguna manera un tanto extendido en algunos, sobre esa forma de negociación, sobre ese contenido de la negociación, en caso de que se abra esa discusión que se base en la resolución del Consejo Confederal del 8 de mayo, está plenamente asumido, incluso con el texto del Consejo Confederal.

También se aceptan las aportaciones de matiz de los distintos compañeros que decidieron ya votar afirmativamente, y no quiero señalar uno a uno por no perder demasiado tiempo porque ya voy a emplear alguno. Y especialmente de la cosa que planteaban los compañeros de la Construcción, con Víctor Santos (**); de lo que planteaban también los compañeros de la CONC, con López Bulla; de lo que planteaban los compañeros de Extremadura sobre las centrales nucleares, aunque no creo que se hable aquí mucho más que de pasada de este tema, pero lo vamos a matizar. Y debo decir que en eso se encuentra el cambio de la legislación en esas cosas que se señalaban por algunos compañeros antes.

La otra cuestión es la que aparece por otra sensibilidad. Aquí debo decir que salvo oposición total, esa otra sensibilidad que se ha pronunciado por el «no», no ha hecho ninguna proposición concreta, salvo dos o tres pequeñas cosas de detalle. Se ha opuesto globalmente por toda una serie de condiciones que ellos creen que existen; me refiero muy especialmente a las intervenciones que el compañero Angel o Clemente, o compañeros dentro de esa sensibilidad han planteado. Quiero recordar también aquí, que estos compañeros se abstuvieron en la Comisión Ejecutiva, no decidieron votar en contra, lo han decidido después, y ya conocían el texto que había.

Pero hay algo que se plantea aquí, cuando se habla del «sí, pero no», de que debían concretar más en el Informe, que yo acepto que se precise algo más algunos aspectos que planteábamos ahí. Y, por ejemplo, aunque se habla en el contexto del carácter agresivo de la OTAN, de complejo militar industrial yanqui, podemos precisar más; yo no tengo ninguna dificultad en dar satisfacción a estos compañeros, porque además pienso igual, que dice el Informe: «Para comenzar, es necesario situarnos en el contexto internacional y señalar que nuestro mundo vive una crisis de ciclo más largo que todos los conocidos; a ella va unida otra producida por una revolución científico-técnica que, con el tipo de relaciones sociales dominado por el gran capital nacional y multinacional, destruye más puestos de trabajo que crea, y estrechamente unida a las anteriores, la crisis del sistema financiero mundial penetra en el corazón del mismo y le pone al borde del crack.»

Pues bien, compañeros, yo creo que por lo que hay ahí, más por lo que viene detrás, está claro que me refiero al capitalismo cuando hablo de la crisis general. Pero yo acepto el que quede explícito ahí, que la crisis del capitalismo incluso que afecta, de otra forma, naturalmente, a otros países como consecuencia de que viven en ese contexto. Totalmente de acuerdo.

Después, en esta misma materia, y como decía antes,

sobre el Mercado Común dicen los compañeros que no preciso suficiente, no precisamos. Yo quiero decir que ya en la ampliación que yo hice al Documento ése sí se entra un poco más, y decimos: la Confederación tiene en sus Congresos anteriores tomada una posición con respecto a ingresar en el Mercado Común. Y, sin embargo, recogimos, precisamente de Julián, que nosotros no podemos ir al Mercado Común en no importa qué condición; que si el Mercado Común sigue considerando que somos los parientes pobres, que va a poner condiciones a la pesca, que va a poner condiciones a la fruta, que va a poner condiciones a la industria o a otros sectores, en detrimento de los intereses de nuestro país, debemos decir “no” al Mercado Común. De la misma manera debemos decir “no” al Mercado Común si eso aparece como condicionante para meternos de contrabando en la OTAN.

Yo creo que ahí, indudablemente, hay posiciones claras; no es el «sí, pero no».

En el otro orden de cosas, lo que sobre la OTAN indican estos compañeros yo quiero decir que en el otro Documento congresual estaba más claro, en éste también se toca un poco de pasada, por no repetir. Pero no estoy en desacuerdo que insistamos en que debemos salir de la OTAN y que salgan las bases militares de nuestro país. Aceptamos también, existe en otro documento, pero no me parece mal que lo incluyamos además en éste.

Pero hoy querría señalar que cuanto tomamos posición firme frente al imperialismo, cuando saludábamos las luchas de los pueblos, muy especialmente de Centroamérica, del pueblo de Nicaragua, que tiene hoy por aquí al comandante Arce, al que desde aquí le transmitimos un saludo fraternal, cordial; nosotros saludamos la lucha de todos los pueblos y, además, saludamos los planteamientos que hacen los Gobiernos, ayer, reunidos en Cartagena; donde les dicen a los grandes explotadores de la humanidad que se van a poner de acuerdo para negociar la deuda; que no van a ir detrás de ellos, que van a defender firmemente sus posiciones. Nosotros saludamos la resolución que han adoptado los Gobiernos. Aunque podría haber ido más allá, nos parece muy positiva.

No hay ambigüedades, compañeros. Hablar de ambigüedades no es verdad. Al menos, si para algunos estas cosas no están suficientemente claras puede ser algún problema de redacción, como los que citaba anteriormente, pero no hay ambigüedad en nuestro planteamiento, es neto. Yo os quisiera razonar con lo que dicen los demás. ¿Qué dice la prensa, toda la prensa, de nuestro Informe?

Uno: «Marcelino Camacho, secretario general saliente, desplegó en el discurso inaugural críticas muy duras a la gestión económica del Gobierno y elevó considerablemente el listón de exigencias o condiciones de Comisiones Obreras.»

Dos: «Es de esperar que en las instancias oficiales no se caiga en la trampa ante el temor de la impopularidad y la pérdida de clientela al emprender el giro que se les sugiere. La línea del discurso de Marcelino Camacho deja pocas esperanzas abiertas sobre el éxito de la concertación social que de nuevo se intenta acometer.» Estoy hablando en este momento de «Cinco Días», de Federico Abascal, que hace un comentario político, y del editorial, también de «Cinco Días».

Dice el «Diario 16»: «Una dura crítica a la política económica del Gobierno fue la característica principal de todo el Informe, en el que se viene a sugerir de nuevo como alternativa el Plan de Solidaridad Nacional que el Sindicato presentó ya hace años. El objetivo de Comisiones Obreras, según se dice en el Informe, sigue siendo el pleno empleo y mientras la plena protección.»

Yo os quisiera decir, aunque esto quizá lo diga al final, para valorar la importancia de nuestro Congreso hay un comentario, aparte de éste de «Diario 16», que hace, también en «Cinco Días», Lorenzo Contreras dice: «Comisiones Obreras aparece como la última y eficientemente organizada expresión de la izquierda dentro de una clase social concreta.»

Sí, compañeros, ése es el quid de la cuestión. En este país, en este momento, en este lugar, nuestra Confederación es la expresión fundamental, el bastión fundamental de esa izquierda social. De ahí que obremos con responsabilidad a la hora de decidir el voto. Porque, incluso, otra serie de cosas que hay que hacer bien, vía sistema proporcional, naturalmente, tenemos que hacerlas con ese sentido de responsabilidad.

Y qué dice también, más adelante, otro comentarista; dice: «Santiago Carrillo coincidió con Iglesias en la crítica a la política económica del Gobierno y señaló que el líder de Comisiones Obreras, Marcelino Camacho, está haciendo una política dura contra el Gobierno.» Es un comentarista también, es decir, es una especie de editorial.

Pero sigo con ello, y entramos con el «Ya», con Emilio Romero. Y Emilio Romero dice: «Conocí —bueno, dice cuando me conoció, acompañado de Julián, todas esas cosas— su lenguaje, era convincente, sencillo», bueno, es un poco rollo. Dice: «Pero, sin embargo, es obligado hacer mención al artículo de Marcelino Camacho publicado ayer, en «Diario 16», que me parece la denuncia más tremenda que nadie ha hecho contra los socialistas.»

Sigo con ello. El «Ya» cita nuestro planteamiento y dice exactamente lo mismo, textualmente: «El secretario general, hablando del planteamiento dice esto: Es verdad que algunas veces hablan también de si se deja la puerta abierta o no.»

«Diario 16», nuevamente: «Marcelino Camacho inauguró ayer el III Congreso haciendo un llamamiento a la UGT para iniciar, a partir del otoño, una campaña de movilizaciones por la jornada semanal de 35 horas, tal como propugna la Confederación Europea de Sindicatos.»

Sigue otro editorial: «Camacho, que pasa por ser una alada y pacífica paloma en Comisiones, tiene, sin embargo, enormes dificultades para convencer de que su postura no es obstruccionista, porque no se entiende bien que en los tiempos de Suárez y Calvo Sotelo gustaba retratarse suscribiendo acuerdos», y ahora decimos que «no», por otro lado. Claro que esto tenemos que aclarar y lo aclararemos después, porque no es así. Pero también aquí consideran ese tema.

Y sigo con «ABC»: «En primer lugar, un ataque en toda la línea a la actual política económica del Gobierno socialista, a la que califican de derecha antisocial y antisindical. En segundo lugar, canalizar todos los esfuerzos de Comisiones para intentar que se modifique esta política.» El «ABC», titular: «Congreso de Comisiones Obreras: rechazo total a la política aplicada por el Gobierno. Camacho considera muy difícil un pacto social.»

Yo podría seguir, pero creo que toda la prensa del país ha planteado eso.

¿Cómo se puede hablar de que hay ambigüedades, cuando todo el mundo ve eso? No; hay ambigüedades en otros, quizá de otro tipo, no en el Informe.

Algunos aquí se han planteado resistencia y alternativa, como si fueran opuestos. Tengo aquí un trabajo que se titula «Reflexión sindical» que es de un semanario del 15 al 21 de febrero, y este compañero dice lo siguiente: «Pero al constatarlo —hablando de “No a las posiciones defensivas”, que

titula— hemos de cuidar no gastar la mejor de nuestras energías en denunciar a los demás y considerar que lo único que nos cabe es resistir y cerrar filas. La defensiva es siempre una mala posición.» Es decir, se entiende, se sobreentiende que resistir y cerrar filas es una posición defensiva.

Esto está aquí. Os podría seguir hablando de este tema, pero no voy a hacerlo.

Hay algún compañero que ha dicho: se ha cambiado la situación en Comisiones Obreras, porque desde hace unos meses practicamos una política de resistencia. Yo quiero decir que desde siempre Comisiones Obreras practica una política de resistencia y de alternativa. Esa es la misión de un sindicato de masas y de clase. Y quiero señalar que, y quisiera que se me entendiera bien, si queréis casi al pie de la letra, que siempre en Comisiones hemos presentado posturas en esta dirección, posturas que ha hecho la Confederación globalmente y que, generalmente, he encabezado como secretario general, como me correspondía.

Quiero señalar en este sentido que, ya cuando el AMI, es verdad; lo decía el otro día un compañero, alguno en la delegación del Metal, alguno de los que decía que él, si no fuera porque había unanimidad en el Consejo Confederal, había dicho «sí» al AMI. Eso es verdad. Pero nosotros, y en cabeza yo, estábamos en desacuerdo; no dudamos.

Yo agregaría que tampoco vacilamos ante el Estatuto del Trabajador, que considerábamos como un elemento agresivo contra los trabajadores, donde se hacía el despido más fácil y más barato, donde se iniciaba la contratación temporal y ese sindicalismo por arriba. Y ya conocéis, compañeros, yo estuve a punto de dimitir del Parlamento, creo que lo sabe todo el mundo, en razón de esa posición que yo tenía y otros no. Quiero dejarlo claro. Tuve que sufrir a veces presiones terribles.

He estado de acuerdo con muchas posiciones, pero he discutido también mucho cuando aquello del «golpe de timón» y algunas cosas más, que algunas y algunos os acordáis.

Pero, al margen de esto, yo quiero decir que la posición que hemos tomado a la cabeza, repito, yo, toda la Confederación, no es mía sólo, es de toda la Confederación, está en esa línea.

Yo quiero señalar que después del 28 de octubre, exactamente el 18 de noviembre de 1982, ya conocéis ese artículo en «El País» titulado «El cambio posible y el cambio necesario» —sí, un artículo que hice yo— que estaba en la línea de lo que venía acordando el Consejo Confederal. ¿Y qué decíamos en él? Le decíamos, en un momento en que aún no se había constituido el Gobierno, el 18 de noviembre de 1982, «valoramos lo que significa que en este país haya un Gobierno que no sea ya del franquismo residual de la derecha; es un paso positivo, incluso en la consolidación de la democracia, el que haya alternancia en el poder, el que se demuestre que no van a salir los tanques si cambia un Gobierno de derechas por otro de izquierdas y que ahora calificamos, dura pero correctamente yo creo, en lo económico y en lo internacional».

Pero yo decía entonces: «Compañeros y amigos del Partido Socialista, os equivocáis, aún siendo positivo el que el poder político esté en manos de una izquierda, aunque sea moderada si no comprendéis claramente que aquí hay un poder real, de hecho, al margen de ese otro, y no siempre controlable, que está constituido por un aparato del Ejército, es decir, un aparato de Estado —que a veces hace cosas como esas que vemos por ahí estos días en Huesca y cosas de esas—, un aparato de Estado que es algo más allá que eso que estaba diciendo ahí, más amplio, en Judicatura, en una

serie de sitios. Si no comprendéis que la gran Banca está al margen de vosotros y tiene un poder enorme. Si no comprendéis que, incluso, poderes sobrenaturales, cuando se habla de la LODE o de la tal o de la cual, o del divorcio o del aborto, ponen, como decíamos anteayer, el grito en el cielo y las masas en la calle. Si no comprendéis esto, si no comprendéis que en este país todas estas fuerzas de las que hablo se han opuesto siempre a toda modernización, se han opuesto a todo progreso, se van a seguir oponiendo; si no comprendéis esto y buscáis esa mayoría social, además de la mayoría política, vais a ceder y retroceder y vais a provocar un desencanto en el país; esa pérdida de los 700.000 votos que aparecen en Cataluña y en otros lugares, son ya pequeños test». Y sí, compañeros, hacía ese artículo. Y hacía otro titulado: «Aliados posibles y aliados necesarios». Yo le decía que tener por aliados, de alguna manera, al círculo de empresarios, o a otros, no le conducía a esos cambios. Que para vencer la resistencia de esos sectores necesitaba, como aliados, a la clase obrera. Solamente así podría llevar adelante su programa, y nosotros pensábamos además en ir más allá, porque su programa nos parecía insuficiente en unas cosas; en otras, no del todo bueno.

Compañeras y compañeros, ya en el mes de junio, y obrando con responsabilidad, nosotros habiendo dado un cierto margen necesario, empezábamos a preparar una respuesta a esta política antisocial y antisindical. Yo explicaba a los compañeros en el Consejo Confederal que una amiga mía de la infancia que está en León, trabajaba en la Fábrica Azucarera su padre, el mío era ferroviario, ella y yo chavales entonces, buenos amigos siempre; ella que ha pasado la guerra en la zona de Franco, en León, me escribía una carta y me dice: «Oye, ¿no estáis atacando demasiado al Partido Socialista, no nos va a pasar otra vez lo que en la guerra, nos vamos a enfrentar y facilitar el triunfo a los reaccionarios?». Si nosotros no tuviéramos en cuenta que esos millones que habían votado al Partido Socialista no se desengañaban de un día para otro e íbamos gradualmente demostrándoles que esa política del Gobierno conduce a un desastre, corremos el riesgo de que se retiraran vía desencanto y no sólo no vinieran con nosotros, sino que ni siquiera comprenderían nuestra justa actitud.

Partiendo de esto, ya en el mes de julio, antes de las vacaciones hablábamos de ir preparando, y en el mes de agosto, justo durante las vacaciones, elaboré lo que iba a ser el Informe al Secretariado, primero, después a la Comisión Ejecutiva y luego al Consejo Confederal. Este es el texto, el 6 de septiembre de 1983 hicimos una reunión del Secretariado y las propuestas que hice allí fueron las siguientes: «Emplazamiento conjunto de UGT y Comisiones Obreras al Gobierno —yo decía: resituado después de Nicolás Redondo; sabéis que Nicolás Redondo había estado en Israel durante el verano y vino echando truenos y relámpagos contra el Gobierno, especialmente contra lo que habían hecho en el verano—; asambleas de delegados en los grandes centros urbano-industriales, que se centren sobre las 40 horas, despidos y problemas del momento, mantener capacidad adquisitiva, jubilación a los 64, que culminen en tres o cuatro grandes manifestaciones en Madrid, Barcelona, Valencia, etc., hacía finales de septiembre-primeros de octubre; apoyar resueltamente la marcha del Campo de Andalucía.»

Habíamos entrado en la era de las movilizaciones importantes. Lo había planteado yo inicialmente, como era mi deber; lo había asumido, naturalmente, la dirección; lo había mejorado y hecho orientaciones que después ha seguido la Confederación.

Os quiero decir que cuando se habla de que Comisiones

Obreras ha recuperado toda una serie de cosas, incluidas, naturalmente, una mayor afiliación, una mayor capacidad de movilización, nosotros, toda la Confederación, y a su cabeza el secretario general, hemos sido los artífices de esto. No es algo que nos ha llegado de quienes ahora, por unas razones u otras, puedan tener una posición, que yo en lo esencial también asumo, debo decir la verdad.

Así pues, no se deben exagerar las diferencias, a menos que se quiera justificar una actitud más o menos electoralista, insostenible de otra manera. No hay división, como se plantea, entre dos sectores próximos. No. Se está hinchando el globo en algunas cosas. Las diferencias, a la hora de la verdad, son menos. Es verdad que hay una situación compleja y también hay, lógicamente, alguna diferencia; pero fundamentales diríamos que no.

Yo creo que en el Informe, en la parte ampliada, hay una propuesta de explicación y de movilización de gran envergadura. Sí, hay que hacer ese calendario que decía el compañero Juan Ignacio Marín; yo estoy de acuerdo, y recojo también eso. Como recojo el que se dé una explicación en este Congreso sobre el asunto de Sagunto. El asunto de Sagunto tiene tal importancia que merece una cierta explicación, y lo recojo por mi parte, y además encargo que la redacten los compañeros del Metal y lo introducimos ahí (***). Una explicación de lo que ha significado esa batalla y, naturalmente, la posición que yo comparto con él.

Nosotros y no otros planteamos esas movilizaciones de gran envergadura. Sobre la Empresa Pública, recogía lo que me había señalado un poco antes el compañero Agustín Moreno, en relación con la reunión que tuvieron en la Empresa Pública donde se acordó ir a movilizaciones.

Sí, y yo digo en la explicación movilizaciones también, precedidas de una explicación contra la privatización y el envejecimiento de la Seguridad Social; movilizaciones por la semana de 35 horas, que proponemos emplazar además a UGT; a lo que podemos agregar, como señalaba el compañero de Galicia, el compañero Amor Deus, la huelga general, como en Galicia el 12 de julio.

Sí, hay cosas concretas, y podemos detallar más. Recojo esa idea de precisar más algunas de ellas.

Yo quiero responder a los compañeros que han planteado que los salarios siguen bajando, ¿pues qué pensabais, compañeros, qué pasa en la crisis, es que no os habíais enterado? Sí, compañeros. Los salarios vienen determinados por dos razones esenciales, toda la vida, y el movimiento obrero lo tiene esto supersabido. Una, depende de la correlación de fuerzas, si somos fuertes, si estamos organizados, si estamos unidos con el resto de las centrales existentes, y muy especialmente con los trabajadores; y si nos movilizamos y luchamos, tenemos mejores condiciones que si somos más débiles, si la afiliación es baja, si estamos enfrentadas las centrales y si el grado de lucha es insuficiente. Pero hay otro elemento vital, y es que el salario es el pago de una mercancía —como decía justamente Marx— llamada fuerza de trabajo. Cuando un trabajador vende su fuerza de trabajo, ¿cómo la vende? En un mercado. Y pasa como en no importa qué mercancía, que la ley de la demanda y la oferta cuenta; que digan los compañeros de Málaga o los de Algeciras o los de La Coruña cómo se venden los boquerones el día que entran muchos y hay pocos que los compran: o bajan, o se tiran.

Y Marx, cuando habla del ejército de reserva de parados, lo señala claramente. Sí, compañeros, las condiciones salariales dependen siempre de esas dos cuestiones: correlación de fuerzas, más nivel económico del país. Y estamos en crisis, que yo sepa, en este país. Aparte de que, desgraciadamente, el nivel de fuerzas no es todavía suficiente.

Hemos perdido capacidad adquisitiva, pero no por el Acuerdo Nacional de Empleo, o por otras cosas. La hemos perdido por esos dos hechos esenciales de la vida de nuestro país. Y eso es lo que tenemos que corregir y eso es lo que tenemos que superar.

Yo quiero decir que este tema no es nuevo. Yo tengo aquí «Charlas en la prisión», este pequeño librito que se editó estando yo en la cárcel y al que amplié, el 25 de diciembre del 75, algo sobre los convenios. ¿Y qué es lo que decía sobre los convenios? «Vaya por delante que el convenio es ante todo un compromiso. El convenio debe ser considerado, pues, como el momento de un equilibrio precario en unas relaciones dinámicas y, por tanto, variables. Por ello, el convenio entra enseguida en un proceso de desfase respecto a éstas. Los convenios deben ser de corta duración, si no se quiere que la inflación devore las ventajas rápidamente.»

«Compromiso, a partir de posiciones fuertes, es una cosa; y pacto social o política de rentas, otra. Lo primero es necesario; lo segundo, no.» Yo repito esto plenamente, lo mismo que escribí el día 25 de diciembre de 1975. «El pacto social es lo que se llama la política de rentas, que no controla más que los salarios, a la baja. Como la experiencia ha demostrado en los distintos países, el pacto social ha sido una política de control y bloqueo de los salarios; no podía ser otra cosa desde el momento en que las únicas rentas controladas y conocidas son los salarios. La política de rentas de los sistemas económicos de Europa occidental se encuentra en un conjunto de medidas, cuyo significado real es, por un lado, intentar reducir la amplitud de las crisis cíclicas y, por otro, garantizar la tasa de beneficios de los grandes grupos capitalistas nacionales o multinacionales; todo ello, por supuesto, a costa del bloqueo o reducción de los salarios.»

«Lo anterior no disminuye, en lo más mínimo, la importancia de la lucha reivindicativa y, en especial, la lucha por los convenios. Esto decíamos en aquel período y lo asumimos plenamente.»

Pero yo decía más, en este mismo trabajo, precisamente porque se daban ya este tipo de posiciones, escribía: «En el movimiento sindical, tres posturas se manifiestan en relación con los convenios. Una, izquierdista, que argumenta que no puede existir acuerdo o compromiso alguno, ni siquiera provisional o circunstancial, entre clases antagónicas; los convenios —dicen— sólo sirven para ir contra el incremento de la combatividad de los trabajadores. Nosotros responderíamos a esto señalando que la historia demuestra por el contrario que los convenios colectivos son una conquista de los trabajadores, la lucha aumenta con ellos y permiten conquistas que procuran satisfacciones, mejoras materiales y morales de los trabajadores, permite acumular fuerzas y luchar a partir de posiciones de cierto equilibrio, es decir, negociar a partir de posiciones de fuerza; esto nos da la posibilidad de conquistar mejores condiciones de vida, primero, y garantizar su defensa contra ulteriores ataques después. Es evidente que una garantía colectiva es infinitamente superior a una garantía individual, puesto que descansa en la existencia del ejercicio de la solidaridad de los trabajadores.»

«Es cierto que en el régimen actual todas las conquistas de los trabajadores descansan, a fin de cuentas, en su grado de organización y de lucha. Pero el hecho de que estas conquistas estén inscritas en la ley, proporcionan al mismo tiempo armas no despreciables para defenderlas.»

Sigo después: «Otra posición, la derechista, cuya tesis es inversa a la primera. Según esta posición las negociaciones permitirían resolver todos los conflictos de clase. También en este caso la historia nos da la respuesta. Es verdad, diríamos nosotros, que los convenios colectivos han permitido a los trabajadores desarrollar y consolidar ciertas mejoras obtenidas por la lucha que precede o acompaña a la negociación. Pero no ha cambiado ni el origen ni la condición de clase explotada y oprimida de los trabajadores; por eso resulta poco realista pensar que espontáneamente, mediante un acuerdo negociado, los capitalistas renunciarán a sus privilegios y posiciones de clase dominante.» Esta es otra respuesta escrita aquí.

Y yo quiero señalar que todavía después, hablando de la tercera posición, «el convenio colectivo como compromiso». Sí, compañeros, el convenio colectivo es un pacto, es un compromiso, a nivel de empresa, a nivel más alto o a nivel nacional. «¿Qué es para los trabajadores un buen compromiso? Es aquel que realiza un justo equilibrio entre mañana y hoy, es aquel que para obtener una satisfacción o mejora de las condiciones de vida inmediatas hoy, no renuncia a los medios y a las posibilidades de alcanzar sus objetivos finales mañana y que, por otra parte, no rechaza la satisfacción inmediata bajo el pretexto de que ella sola no suprime la explotación capitalista.»

«Sólo esta tercera y última postura, al ligar la lucha reivindicativa con la perspectiva de clase, es la correcta.»

Esto ya lo decíamos en aquel momento; lo escribíamos y lo defendíamos. Yo creo que con eso ¿es que hay diferencias aquí, entre alguien, con estos planteamientos que son, repito, casi textos nuestros? No. Estamos todos de acuerdo. Por qué exagerar esas diferencias.

Y sigo con el problema. Yo quiero decir que en nuestra propia historia hay compañeros que dicen que somos triunfalistas y no autocríticos. Es verdad que hemos cometido muchos errores; algunos los decimos en otro material. Tenemos serios errores. La prueba de ello es que aunque hemos avanzado ahora, estamos subiendo fuertemente y somos una gran organización, todavía el grado de afiliación y de lucha en nuestro país es insuficiente. Esta es la autocritica que tenemos que hacernos todos, en primer lugar el que ha sido el secretario general de la Confederación; no rehúyo esa autocritica, compañeros. Hemos cometido muchos errores; me temo que algunos, no tantos, seguiremos cometiendo todavía, pero estoy dispuesto en lo que a mí se refiere a reducirlos al mínimo. No es triunfalismo, compañeros.

Nosotros considerábamos que nuestra Confederación ha cubierto ya dos etapas en su historia y está caminando en la tercera. Debo decir que hemos tenido una etapa extremadamente difícil, muy difícil, compañeros. Sí. Una etapa en que se cernían sobre la Confederación los riesgos de la división, abiertamente; no la existencia de tendencias o corrientes, que para mí es una cosa positiva si se encuadra en el terreno de nuestros Estatutos y que asumo plenamente. Es una necesidad ser ese sindicalismo de masas y de clase, pluralista y unitario, democrático e independiente.

Pero tuvimos momentos extremadamente difíciles y hubo que hacer un Consejo Confederal y un Informe, que yo presenté también en él. Yo sé que a algunos compañeros no les cayó bien; pero que el Consejo Confederal aprobó. Y leo textualmente: «Tenemos que partir de que la unidad sindical interna de una organización pluralista, sólo es posible con el

desarrollo de la autonomía de la Confederación. Y en unas condiciones determinadas, difíciles por el tipo de transición, por la crisis económica, política y social, por la revolución más reciente en el aspecto científico-técnico de los microprocesadores, por las mutaciones de la estructura de la clase, por el terrorismo y el golpismo en una sociedad convulsa y confusa que transmite cierta desintegración, no se puede aceptar ninguna instrumentalización por el cuadro político contingente; toda instrumentalización pone en peligro la unidad sindical.»

Sí, compañeros, había ese peligro real, estaba ahí. Y eso se hizo para eso y se aprobó.

Pero no debíamos caer en el terreno del apoliticismo o del antipartidismo, y más abajo decía: «Otra posición extrema sería la de negar a los partidos su papel y su derecho en el terreno político.» Por eso estamos de acuerdo con Lama cuando, en el X Congreso de la CGIL, decía: «Nosotros cultivamos la ambición, con todo nuestro derecho, de ser en esta sociedad un sujeto político, portador de necesidades e intereses colectivos, que en plena autonomía despliega su potencialidad e intervención cada día en el campo de la vida social y política. Pero sepamos también que somos un sindicato y que pretendemos seguir como tal, y por eso no es extraña toda concepción totalizante de nuestro papel; a la vez consideramos propia la concepción constitucional de la primacía de los partidos y de las instituciones políticas democráticas en lo político, lo que no excluye, sino que presupone y exige, el pluralismo de la aportación de las organizaciones sociales y culturales». Yo citaba aquí a Lama sobre este terreno.

Sí, compañeras y compañeros, la cuestión está pues en que hemos tenido dificultades serias. Simplemente yo quiero que los compañeros se den cuenta. Bien, hemos creado una organización excepcional, distinta a las que había habido hasta el pasado. Hemos superado los contraataques del gran capital, nos hemos consolidado y ahora estamos subiendo.

Estoy de acuerdo en que hay que hacerse la autocrítica, y hemos cometido muchos errores. Pero solamente el que diga algún periódico hoy que somos de alguna manera la referencia social de la izquierda, es de una importancia excepcional. ¿Creéis que eso no supera todas las otras cosas que aparecen como pequeñeces, comparado con esto?, aunque no nos durmamos en los laureles, ni nos demos jabón nosotros mismos.

Pero yo quiero decir que el saludo de Magno ayer, de la gran CGIL, para nosotros, que consideramos que una experiencia como la italiana, tan próxima a nosotros, no habría sido posible una gran CGIL sin autonomía real en relación a los propios partidos, de la clase obrera también.

Sí, llamaba el compañero Luciano Lama el miércoles, el día antes de abrirse el Congreso, y nos saludaba, me decía que no podía venir como había prometido porque estaba con las cuestiones relacionadas con la muerte de Berlingüer; problemas negativos en lo que se refiere a la muerte, positivos en lo que se refiere al éxito en las elecciones al Parlamento europeo.

Nosotros saludábamos a estos grandes amigos, a estas grandes organizaciones. Como saludamos a Sandor Gaspar, este compañero y amigo que está aquí, en representación de los sindicatos de Hungría, que también es presidente de la FSM. Como saludamos la amistad, yo me alegro de ser amigo personal del compañero Roberto Veiga de la CTC cubana, lo mismo que de Lama y lo mismo que de Sandor.

Como me alegro también de las buenas relaciones amistosas con Shalaev, de los sindicatos soviéticos, o con Ni Shifu, de los sindicatos chinos. Como me alegra enormemente el telegrama de Lionel Murray, de las Trade Unions inglesas; de la aparición aquí también de los compañeros canadienses y otros; o de la cosa de la amistad con Debunnes, el hoy presidente de la CES, hasta hace poco secretario, es decir, de la FGTB belga.

Sí, compañeros, queremos decir claramente esto, y quiero decirlo sin tono de reproche. Está claro que tenemos que superar las asignaturas pendientes. Sí. Y hay que superar las asignaturas pendientes —algunas a lo mejor podemos tenerlas todos, incluido yo— del XI Congreso del PCE. Y hay que superar las asignaturas pendientes del I Congreso del PC— punto, también, compañeros del PC; tenemos que superar esas asignaturas en el movimiento sindical, todas las que hay pendientes.

Yo no comprendo cómo los compañeros que se abstendían el otro día en la Comisión Ejecutiva anuncian aquí ayer, con cierta dureza, que van a votar en contra. ¿Por qué esos compañeros hacían ese cambio? No lo entiendo, compañeros.

Está claro, en este sentido, que para mí no cabe la menor duda que son problemas que vienen de fuera del movimiento obrero; si queréis, de unos lugares a los que podemos sentir mucha simpatía, mucho cariño; pero la realidad es que eso está ahí, y es negativo.

¿Y cuál es nuestra posición? Nuestra posición, este Congreso abre unas posibilidades enormes, compañeras y compañeros, no ya para recibir de fuera lo que hay de negativo en esos lugares, sino para trasladar desde aquí ese sentimiento de avance de una organización como la nuestra que se desarrolla y crece en un ambiente como el que hay, con un Gobierno socialdemócrata que está realizando la política del gran capital. Con todas esas cosas, nosotros podremos servir para impulsar a los demás, para que esa gran área de amigos se ensanche, se recupere y desarrolle, se reconstituya; no para que vengan aquí a disputar sus asignaturas pendientes, que al fin y al cabo son pequeños problemas.

Yo creo que nunca como ahora —como decía en este Congreso al comenzar— Comisiones Obreras fue punto de referencia obligada para unos y para otros. Hoy alguien habla de la izquierda social real en este país, el último bastión social. Sí, compañeros, el último bastión de la izquierda social en el momento actual somos nosotros.

Y repito lo de antes, tener conciencia de esa responsabilidad histórica, de ese momento que nos toca vivir, nos exige producirnos en consonancia con esto, y olvidarnos de toda una serie de problemas, de unos, de otros, dándoles un cauce. Yo creo que aquí hay un gran debate, hay un gran cauce. Ha habido un Informe de la Comisión Ejecutiva —no, por supuesto, mío—, hemos tomado ya con respecto a él algunas posiciones, se han discutido en las delegaciones, y ahora yo os invito, en aras precisamente de esta situación excepcional que hay en nuestro país, en aras de esa respuesta que como punto de referencia unos y otros esperan de nosotros, a votar unánimemente, si es posible; si no, lo más ampliamente posible, este Informe que ha presentado la Comisión Ejecutiva.

Yo he hecho el máximo de esfuerzos, para que nadie pueda decir que aquellos planteamientos que él hacía no se recogían. Como habéis visto, me refiero especialmente a los compañeros de una sensibilidad. Prácticamente, esencialmente, de lo que planteabais no queda nada por recoger.

Podéis votar, naturalmente, como queráis; pero tenéis que hacerlo con el sentido de que no queda nada por recoger. Que vuestro voto no sería precisamente un voto sindical si, habiendo recogido ya en la Comisión Ejecutiva y después,

prácticamente todos vuestros planteamientos, eso no se votaba.

Así que, compañeras y compañeros, gracias por haberme escuchado atentamente.

(*) De la intervención de Jaime Tost, secretario general de la Federación de Pensionistas y Jubilados:

«Defensa de la Seguridad Social pública, mejora y racionalización del sistema y prestaciones suficientes, tal y como señala la Constitución. En lo inmediato, que la revisión de las pensiones en 1985 garantice el mantenimiento del poder adquisitivo de las mismas y aproxime las mínimas al salario mínimo interprofesional, manteniéndose para las nuevas pensiones las actuales bases reguladoras.»

(**) De la intervención de Víctor Santos, secretario general de la Federación de Construcción y Madera:

«No todo son acuerdos con el informe. Seguimos detectando una visión excesivamente fabril, de "gran empresa". La reconversión no es patrimonio, si se le puede llamar así, del metal o del textil. En construcción se ha realizado ya una reconversión salvaje en todo el país. En el sector del mueble, el Gobierno se niega a financiar un plan de modernización, auspiciando la importación de muebles italianos. Permitiendo, por tanto, que se cierren cientos de pequeños centros de trabajo.»

La Confederación tiene que serlo de todos los trabajadores. Tiene que ser sensible a todos los sectores, a las diversas realidades industriales y de servicios.»

(***) De la intervención de Juan Ignacio Marín, secretario general de la Federación del Metal:

«Hay una serie de cosas en las que no estamos de acuerdo, y que deseáramos se modificaran o completaran, para que la mayoría del Metal votáramos afirmativamente:

Deberían valorarse positivamente no sólo las luchas que hemos desarrollado, sino también sus resultados.

En concreto, respecto de las luchas por la reconversión, en las que han participado cientos de miles de metalúrgicos en tres convocatorias generales, el acuerdo de Sagunto debería tener una valoración positiva como freno a la política de reconversión del Gobierno, como un acuerdo que fija nuevos mínimos a la reconversión y que parte de "ningún despido", jubilaciones anticipadas, creación previa de nuevos puestos de trabajo en otras empresas, etc.

Eso significa que los trabajadores de Sagunto no pasarían de un puesto de trabajo a la calle —mediante los tres años del Fondo—, sino de un puesto de trabajo a la jubilación o a otro.

Cierto esto, como todo, lo primero que hay que hacer es arrancarlo, después defenderlo y en algunos casos imponerlo del Gobierno, Sagunto es una demostración de que es posible otra política de reconversión, como punto de referencia de otros sectores en los que el Gobierno hoy se niega a alcanzar un acuerdo en esa línea, como sucede en el Sector Naval, que en estos días continúa sus luchas.»

Resolución del Consejo Confederal del 8.5.1984

El Consejo Confederal de CC.OO. valora muy positivamente el alto grado de participación en las manifestaciones y actos convocados por Comisiones Obreras el 1 de mayo. En general se ha superado el número de asistentes del año pasado. Los trabajadores han dado cumplida respuesta a los intentos de división de la clase obrera y de desvirtuar el carácter reivindicativo, de lucha y solidario de la jornada del 1 de mayo.

La política económica actual, de ajuste duro, defendida por el presidente del Gobierno en un acto público en Bilbao, fue contestada, al mismo tiempo por amplísimos sectores de trabajadores, en la mayoría de las ciudades de

España, incluida Bilbao. En este contexto y a la luz de los resultados de la política económica, cuyo fracaso es manifiesto (como pone de relieve ante todo el alarmante crecimiento del paro) el Consejo Confederal ha estudiado las anunciadas negociaciones con el Gobierno. A este respecto, el Consejo Confederal ha considerado positivamente la iniciativa de abrir negociaciones con las fuerzas sociales, debido principalmente a la fuerte contestación social y presión de los trabajadores, y pasando, como había indicado CC.OO., del simple diálogo con el PSOE a la negociación, en la que el interlocutor apropiado debe ser el Gobierno.

Ahora bien, en opinión del Consejo Confederal de CC.OO., tales negociaciones deben abordar con la suficiente amplitud y profundidad, los contenidos de la política económica, social y laboral, entre otros, los siguientes:

- Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- Modificación del Estatuto de los Trabajadores, en particular la contratación temporal.
- Modificación de la Ley Básica de Empleo.
- Reconversión-reindustrialización.
- Reforma agraria integral.
- Política fiscal.
- Seguridad Social.
- Estatuto de la Empresa Pública.
- Consejo de planificación económico-social.

Todo ello en la dirección de una nueva política económica realmente solidaria y progresista, sustancialmente distinta a la que viene aplicando el Gobierno.

Al mismo tiempo, el Consejo Confederal entiende que una voluntad real de negociación por parte del Gobierno exige la modificación de la actitud negativa que mantiene la Administración en el proceso de reconversión del sector naval, así como en la negociación colectiva de empresas como Renfe e Iberia, tras el rechazo masivo de los trabajadores de las propuestas patronales.

Una negociación trascendental para el futuro de nuestro país requiere un amplio proceso de información, detallada y clara a la opinión pública en general, y en lo que atañe al movimiento sindical, a los trabajadores, a los delegados, comités de empresa, etc., esta es al menos la voluntad de CC.OO. de acuerdo con su concepción de sindicalismo de amplia participación. Por ello, y teniendo en cuenta el proceso congresual de CC.OO. que culmina a finales del próximo mes de junio, lo que sin duda recaba la dedicación del grueso de sus organizaciones, el Consejo Confederal estima necesario que el calendario de negociaciones sea compatible con ambos factores, máxima información y disponibilidad de todos los interlocutores, a fin de que la adopción de posiciones finales de cada una de las partes se haga en las mejores condiciones, en beneficio de la propia negociación.

El Consejo Confederal se solidariza plenamente con los trabajadores del sector naval y apoya resueltamente la concentración convocada por la Federación del Metal de CC.OO. para el próximo día 11 de mayo en Madrid.

La lucha por la paz adquiere una dimensión de primera magnitud, por ello el Consejo Confederal al tiempo que se adhiere a las acciones que culminarán el día 3 de junio, por la salida de España de la OTAN y la retirada de las bases yanquis de nuestro suelo, ha decidido impulsar la celebración de referendums y asambleas de trabajadores en los centros de trabajo en pro de estos objetivos.

Consejo Confederal de CC.OO.
Madrid, 8 de mayo de 1984

2. RESOLUCION GENERAL SOBRE EL III CONGRESO DE LA C.S. DE CC.OO. CON LOS TRABAJADORES POR EL EMPLEO Y LA PAZ

Entre los días 21 y 24 de junio de 1984 se ha celebrado en Madrid el III Congreso Confederal de CC.OO. con la asistencia de cerca de un millar de delegados de las diferentes organizaciones del sindicato, así como delegaciones internacionales.

A lo largo de los cuatro días se han debatido los diferentes documentos y propuestas con amplia participación de los asistentes.

El III Congreso saluda a todos los trabajadores del Estado español y les ofrece sus conclusiones para trabajar conjuntamente por la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo.

I. SITUACION INTERNACIONAL

El III Congreso se ha desarrollado en un momento caracterizado por el crecimiento de la tensión mundial y por el acrecentamiento del peligro de guerra, consecuencia del aumento de la agresividad del imperialismo y consecuentemente del enfrentamiento y la dinámica de los bloques, contra la que nos manifestamos.

Los focos de guerra se multiplican y la decisión del Gobierno Reagan de imponer a los países europeos la instalación de nuevos misiles de alcance medio lleva la tensión hasta el corazón de Europa.

La carrera de armamentos impulsada por los grandes monopolios fabricantes, pretende ser un mecanismo de atenuación de la crisis del sistema y de acumulación de beneficios para el capitalismo.

En este contexto la pretendida reacción de los EE.UU. parece responder más a los intereses electorales de Reagan, ante las próximas elecciones a la Presidencia, que a una motivación real y duradera. Esta supuesta reactivación se hace además sobre las espaldas de los países de Europa y del Tercer Mundo al suponer un aumento del déficit público de los EE.UU. que tiene como efecto el mantenimiento de unos tipos de interés elevadísimos, mientras el gasto en armamentos es cada vez mayor, el hambre y la miseria en muchos países también crece, como consecuencia de las cuantiosas deudas externas, los intereses que deben pagar por ellas y las condiciones leoninas impuestas para su pago. CC.OO. saludamos la actitud valiente del gobierno argentino que junto con otros países, se ha negado a aceptar esta situación como un castigo inevitable. CC.OO. reafirmamos nuestra voluntad de luchar por la paz por ser éste un objetivo en el que la clase obrera está más interesada que nadie. Saludamos las crecientes movilizaciones pacifistas que se están desa-

rollando en toda Europa, incluida España, y reafirmamos nuestra voluntad de apoyar cuantos compromisos se desarrollen en este sentido. CC.OO. manifestamos nuestra oposición a la permanencia de España en la OTAN y al mantenimiento de las bases extranjeras en nuestro territorio que tan sólo favorece la dinámica de bloques militares, por lo que exigimos la celebración inmediata del referéndum prometido al pueblo español por el Gobierno del PSOE, que se tendría que dar con una pregunta clara y precisa. No aceptamos el argumento que pretende ligar la permanencia en la OTAN con nuestra posible entrada en la CEE.

CC.OO. manifestamos nuestro apoyo hacia aquellos pueblos que han conseguido su libertad y están luchando por su independencia y una sociedad más justa. Nicaragua puede simbolizarlos en estos momentos y por ello junto con nuestra solidaridad manifestamos nuestra denuncia y rechazo a las agresiones a que se está viendo sometida por la política reaccionaria del Gobierno Reagan. En esta situación de crisis y tensión no podemos dejar de recordar a los compañeros cubanos que desde hace años defienden su revolución de las continuas presiones y amenazas yanquis.

Asimismo, manifestamos nuestra solidaridad con los pueblos que están combatiendo contra dictaduras sangrientas por conseguir la democracia. Uruguay, Chile, Salvador, Turquía, etc., forman el triste rosario de pueblos oprimidos que luchan por dejar de serlo. Estamos convencidos que dejarán de estarlo y algunos de ellos muy pronto.

En esta situación asistimos además a una profunda crisis dentro de la CEE en la que las diferencias entre países se siguen manteniendo y en la que los intereses de cada cual se confrontan sin acabar de encontrar una salida unitaria.

CC.OO. estamos convencidos de que sólo una salida global europea y autónoma puede permitir una mejor forma de salida a la crisis económica y equilibrar la dinámica de los bloques, en el camino hacia su desaparición. Por ello vemos con preocupación este problema que además puede repercutir en el proceso de integración de España en la Comunidad.

En este sentido también nos preocupa cuáles pueden ser las repercusiones en la práctica totalidad de los capítulos (industrial, agrícola, pesquera, laboral, etc.) del actual proceso de negociación. Rechazamos además la forma colapsada y poco clara con que el Gobierno del PSOE está informando a los ciudadanos españoles de la marcha de las negociaciones.

Mucho nos tememos que con estos métodos se está intentando encubrir una forma de negociación que anteponga intereses políticos inmediatos a la consecución de las

mejores condiciones posibles de integración, estando dispuestos a aceptar la integración a cualquier precio con tal de poder barajar algo de tal importancia como una baza electoral. CC.OO. rechazamos esta forma de hacer las cosas y reclamamos nuestro derecho no sólo a estar informados sino a que nuestra opinión sobre el desarrollo de las negociaciones sea escuchada y tenida en cuenta. Desde la idea de la Europa que queremos, creemos que los trabajadores somos la fuerza que mejor puede trabajar para conseguirla, por ello reafirmamos la necesidad de una coordinación sindical europea que la CES puede representar y, por tanto, no comprendemos y rechazamos el veto que a CC.OO. se nos impone por parte de determinados sindicatos, ya que con ello sólo se contribuye al debilitamiento de las posiciones sindicales en este contexto.

II. SITUACION NACIONAL

En este marco la situación española se define por la asunción por el Gobierno del PSOE de la política que la derecha y los poderes económicos nacionales e internacionales están intentando aplicar para conseguir una salida a la crisis favorable a sus intereses.

De entre las actuaciones de este Gobierno en el terreno laboral y sindical destacamos las siguientes:

- La generalización de los contratos temporales y la flexibilización casi salvaje del mercado de trabajo.

- Una política de reestructuración que no de reconversión, de empresas y sectores que pretenden disminuir decenas de miles de puestos de trabajo directos y muchos más indirectos, sin empleo alternativo y sin alternativas industriales.

- Una política de reducción drástica de prestaciones sociales y el paso de áreas del sector público a la iniciativa privada. Las propuestas de Reforma de la Seguridad Social, de la Ley de Pensiones y de la de Fondos de Pensiones son significativas al respecto.

- Una política de topes salariales que responde a la idea de la derecha de que la reducción de los salarios reales es lo que crea empleo.

En este punto es significativo que el Sector Público haya actuado como ejemplificador imponiendo los topes por la vía de los Presupuestos Generales del Estado en 1984.

- Una política sindical que aparte de ser discriminatoria y abiertamente favorecedora del sindicatos cercano al Gobierno, pretende a través de la LOLS no sólo favorecer un modelo sindical determinado, sino limitar las posibilidades de acción sindical y participación de los trabajadores.

En este punto hay que resaltar también las posiciones antisindicales del Gobierno en determinadas huelgas del sector público (RENFE, Iberia, Metro de Madrid) imponiendo unos servicios mínimos que en la práctica impedian el ejercicio democrático de este derecho, llegando hasta el punto de querer despedir, en un principio, a más de un millar de trabajadores del Metro de Madrid; con estos ejemplos, si se generalizasen, la patronal privada tendría las manos libres para actuar y con escasas posibilidades de contestación.

En suma una política contradictoria con los intereses de los trabajadores y favorable exclusivamente para los de la patronal.

El Gobierno del PSOE está además pasando por el Parlamento y aplicando su mecánica mayoría a la mayor parte de las leyes laborales (Reforma de Estatuto de los Trabajadores, LOLS, contratos, LBE, etc.) sin contar con los sindicatos y desoyendo las movilizaciones de los trabajadores que en una multitud de sectores y territorios están reclamando otra política diferente.

El incremento de la movilización y participación de los trabajadores en torno a los temas de reconversión y negociación colectiva es un hecho evidente: Sagunto, acerías

les, sector naval, el textil, gráficas, RENFE, sanidad, Administración Pública, son muestras de ello.

En este contexto se desarrolla la negociación colectiva de 1984:

- Con un tope del 6,5 por 100 con deslizamientos para el sector público.

- Con amenazas del Gobierno de penalizar fiscalmente a los trabajadores de empresas privadas que obtuviesen incrementos mayores.

- Con un desacuerdo en la negociación del fallido AI/84 en el que la CEOE ofrecía como tope máximo el 7,5 por 100 y el otro sindicato estaba dispuesto a aceptar una media del 6,5 por 100, con tal de que la parte alta de la banda se situase en el 8 por 100.

- La aplicación de la ley de 40 horas a través del decreto 2001 que establecía graves limitaciones y exclusiones en determinados sectores ponía serias dificultades para conseguir reducciones de jornada.

- Con una política presupuestaria restrictiva que limitaba la creación de empleo en la empresa pública, que ha sido donde en los últimos años se había conseguido mayoritariamente.

La valoración de los resultados obtenidos no puede sustraerse a estos puntos de partida, y es por ello que, sin triunfalismos, debemos hacer una valoración favorable para los trabajadores de lo conseguido, ya que a pesar de no haber obtenido nuestro objetivo de mantener el poder adquisitivo, incluido incremento salarial y cláusulas de revisión:

- No se han aplicado los deslizamientos.

- Se ha conseguido el cumplimiento de la inmensa mayoría de los convenios firmados en años anteriores en la empresa pública a pesar del tope presupuestario.

- En casos como los de CASA, RENFE y el Metro de Madrid (más de 80.000 trabajadores) han conseguido, aunque haya sido de forma encubierta, superar el tope presupuestario, en todos los casos, siendo CC.OO. el sindicato mayoritario en los comités.

- La media de los convenios firmados se ha situado cerca del 8 por 100, lo que ha sido posible por nuestra reivindicación del 10 por 100, que en no pocos casos se ha conseguido.

- Aunque en casos selectivos, se han logrado reducciones de jornada a pesar de las dificultades.

En esta situación, CC.OO. reafirmamos que en el marco actual de la política económica del Gobierno no existen posibilidades de acuerdos globales y que para éstos se diesen, dicha política deberá cambiar sustancialmente.

III. NUESTRO TRABAJO HACIA EL FUTURO

El III Congreso de CC.OO. ha reafirmado nuestra política de solidaridad como la única posible para conseguir una salida a la crisis favorable a los trabajadores.

Una política que, basada como está en que aporte más quien más tiene, exige reformas estructurales en profundidad.

CC.OO. estamos convencidos de que para que esta política se abra camino es preciso la movilización en torno a ella de los trabajadores, que nos permita cambiar la actual correlación de fuerzas.

Las propuestas del Gobierno de abrir una mesa de negociación con patronal y sindicatos, hechos al calor de las amplias movilizaciones de los primeros meses de este año, pretenden atenuar el desgaste que su mala política le está acarreado. Pero el Gobierno debe ser consciente de que estas propuestas para CC.OO. no pueden ser una mera operación de imagen, ya que para que el acuerdo sea posible sería necesario que cambiase su actitud actual.

En este sentido CC.OO. planteamos la necesidad, entre otros aspectos de:

— Modificación en este sentido progresista, con una verdadera negociación, de las leyes laborales (Reforma del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, LOLS; Reconversión, LBS, etc.).

— Negociación de la reforma de la Ley de Pensiones sobre la base de su mejora y no de su empeoramiento como plantea el Gobierno.

— Negociación sobre la empresa pública que garantice su ampliación y un funcionamiento más democrático.

— Reforma Agraria Integral y un método de generalización y ampliación de las prestaciones por desempleo para los trabajadores del campo, que no se limite a territorios determinados sino a todos los afectados.

— Planes específicos de empleo y reindustrialización para zonas de emergencia en las que el paro es ya insostenible.

— Devolución del Patrimonio Sindical.

CC.OO. consideramos que se debe avanzar en la reducción de la edad de jubilación, al menos en la medida en que el partido en el Gobierno planteaba en su programa (64 años de forma inmediata y 62 en 1986).

CC.OO. consideramos que se debe avanzar en la reducción de la jornada de trabajo y hacia las 35 horas semanales por las que los trabajadores europeos, y en estos momentos con los alemanes a la cabeza, están luchando. En este sentido nos solidarizamos con los trabajadores del metal y las artes gráficas de la R.F.A. en huelga por este objetivo, siguiendo el llamamiento que a este respecto ha hecho la CES a los sindicatos europeos.

CC.OO. consideramos que se debe negociar también el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores.

El III Congreso de la Federación Sindical de CC.OO. conscientes como somos de que para que nuestra política avance y seamos capaces de alcanzar los objetivos antes planteados, es necesaria la movilización de los trabajadores, hacemos un llamamiento para que empiecen a preparar las negociaciones de 1985 desde ahora, a que discutan esta resolución, a que empiecen a preparar sus plataformas y a discutir las con los trabajadores a partir del mes de septiembre con el fin de presionar en la mesa de negociación con el Gobierno, si ésta se abre, y en todo caso si el acuerdo no es posible, para tener avanzada la negociación colectiva.

Llamamos específicamente a nuestras organizaciones del sector público a que preparen sus propuestas de negociación, sus plataformas y a difundirlas y discutir las con los

trabajadores afectados, para articular una movilización, si es necesaria, en torno a la discusión de los presupuestos generales de las administraciones públicas, para evitar la imposición de un tope salarial como el de este año.

Llamamos también a todos los trabajadores, y específicamente a los pensionistas para que conozcan y difundan nuestras propuestas sobre seguridad social, pensiones y Ley de Pensiones, y se movilicen cuando sea preciso para modificar las propuestas del Gobierno.

IV. POR UNAS COMISIONES CADA VEZ MAS FUERTES

El apoyo creciente de los trabajadores a nuestras convocatorias, los resultados de las elecciones sindicales que se están celebrando demuestran que es correcta la política que las CC.OO. estamos desarrollando.

SEAT y Gas Madrid son las últimas pruebas de cómo CC.OO. está consiguiendo mejores resultados que en las elecciones anteriores.

Estos resultados y los que posiblemente se obtendrán en el caso de generalizar las elecciones, tienen que ver con la obstinación del Gobierno en aplazar el mandato de comités de empresa y delegados de personal, para evitar a su sindicato afin el desgste que el alineamiento mimético con su política les está acarreado.

CC.OO. llamamos a nuestras secciones sindicales, a nuestros afiliados a que generalicen la celebración de elecciones.

En esta situación, en este contexto, es posible avanzar en organización; aglutinar cada vez a más trabajadores, aumentar su afiliación y este es el llamamiento que hacemos, en el marco de la política aprobada en nuestro Congreso, un llamamiento a estar en CC.OO., a afiliarse a CC.OO.

Nuestra vocación unitaria, la necesidad de unidad de acción de sindicatos y trabajadores exigen unas CC.OO. cada vez más fuertes. La experiencia de los últimos tiempos, en este contexto político demuestra que la unidad mayor, es más posible allí donde CC.OO. es más fuerte.

Finalmente, si queremos resaltar que el Congreso ha elegido unos órganos de Dirección y ha aprobado unos textos. Ambas cosas son patrimonio de todas las CC.OO. en el próximo periodo y por ello nos hemos de esforzar por su aplicación y explicación al conjunto de los trabajadores.

CONTRA LA OCUPACION EN CHIPRE

Tras los recientes acontecimientos políticos acaecidos en Chipre y en especial la secesionista declaración de independencia de su parte norte, ocupada por las tropas turcas, así como el intercambio de embajadores con Turquía;

Teniendo presente además las acciones planeadas por los dirigentes turco-chipriotas para consolidar esta ilegal y secesionista situación;

Tomando además en consideración las resoluciones números 541 y 550 del Consejo de Seguridad a las Naciones Unidas, que condenaron estas acciones particionistas pidiendo su revocación y solicitaron de los Estados miembros el no reconocimiento de la autodenominada «República Independiente del Norte de Chipre»;

El III Congreso de CC.OO. adopta la siguiente resolución:

1. Condenar la declaración de Estado independiente hecha para la ocupada parte norte de Chipre, y todas las

acciones disgregadoras y secesionistas de los dirigentes turco-chipriotas.

2. Expresar nuestro total apoyo y solidaridad a toda la población de Chipre en su lucha contra la ocupación y las intervenciones extranjeras y por una pacífica, justa y definitiva solución del problema chipriota basada en las resoluciones de las Naciones Unidas y en los acuerdos alcanzados entre Makarios-Denktaş y Kyprianou-Denktaş.

Este congreso considera que la solución del problema chipriota debe salvaguardar la independencia, soberanía, unidad, integridad territorial y no alineamiento de una bicomunal y birregional y República Federal de Chipre.

3. Expresar su total apoyo a los esfuerzos del Secretario General de las Naciones Unidas en favor de una solución pacífica al problema chipriota, haciendo un llamamiento a las partes implicadas para que faciliten al máximo estos esfuerzos.

POR PALESTINA Y LA OLP

El Tercer Congreso de CC.OO., celebrado en Madrid entre los días 21 y 24 de junio 1984, reafirma las resoluciones de las Naciones Unidas que reconocen el derecho del Pueblo Palestino a ejercitar sus derechos nacionales e inalienables, incluido su derecho al retorno, a la autodeterminación, y a su independencia y soberanía.

Asimismo, las dos resoluciones del Congreso Internacional del trabajo, en sus ediciones n.º 60 y n.º 66 de 1980 sobre Palestina y las tierras árabes ocupadas, así como las resoluciones de los encuentros sindicales mundiales de solidaridad con los trabajadores y el pueblo de Palestina, que se han celebrado en Karl Marx Staat, Varsovia, Damasco y Trípoli.

El III Congreso Confederal queremos:

1) Reafirmar el derecho del Pueblo Palestino a su patria, la autodeterminación y la creación de su estado independiente sobre su suelo, sin ningún tipo de injerencia, bajo la dirección de la O.L.P., su único y legítimo representante.

2) Condenar las actuaciones sionistas en Palestina y las tierras árabes ocupadas, sobre todo, los asesinatos de los luchadores sindicales; la continua persecución que sufren; así como la política de continuas confiscaciones de tierras, fuentes de agua, la demolición de casas y la creación de asentamientos en las tierras confiscadas.

3) Condenar las masacres que llevó a cabo el estado de «Israel» contra la población civil palestino-Libanesa en Sabra y Shatila y Ein-Helueh recientemente, bajo la protección y apoyo del imperialismo mundial, encabezado por U.S.A.

4) Hacer un llamamiento al Gobierno español para que reconozca plenamente a la O.L.P. en España, como único y legítimo representante del pueblo palestino.

5) Celebrar en España una «semana de solidaridad», anualmente, con los trabajadores y el pueblo palestino, como reflejo del apoyo de la clase trabajadora del estado español, a la justa cuestión palestina.

SOLIDARIDAD CON LA REPUBLICA ARABE SAHARAUI DEMOCRATICA

Resolución sobre el Sáhara Occidental. El III Congreso de la C.S. de CC.OO. ante la situación en el Sáhara Occidental acuerda:

A) Condenar la ocupación del territorio de la República Araba Saharaui Democrática por las tropas de invasión marroquíes.

B) Apoyar y solidarizarse con la justa lucha que lleva a cabo el pueblo de la RASD bajo la dirección de su único y legítimo representante, el Frente Polisario.

C) Llamar a la aplicación íntegra de la resolución 104 de la 19 Cumbre de la OUA, así como la resolución de la sesión XXXVIII de la Asamblea General de la ONU, invitando al Frente Polisario y Marruecos a entablar negociaciones directas para dar fin al conflicto que amenaza la paz y la estabilidad en la región.

D) Hacer un llamamiento a la solidaridad activa de los trabajadores españoles con el pueblo saharaui.

SOLIDARIDAD CON NICARAGUA Y CENTROAMERICA

El III Congreso Confederal de CC.OO. quiere manifestar su más firme condena y denuncia de la agresión armada y de la guerra económica-financiera imperialista que la administración Reagan está realizando sobre el pueblo de Nicaragua y en general sobre todo el área centroamericana.

Dicha agresión financiada por fuertes sumas de fondos federales de USA y dirigida por la CIA a través del apoyo y sostenimiento de las fuerzas mercenarias y contrarrevolucionarias, el minado de los puertos, el asesinato de civiles, la destrucción de objetivos económicos, el bloqueo y otras actividades, está encaminada a desestabilizar económica y políticamente a Nicaragua.

El Congreso afirma su apoyo a las gestiones de paz del grupo de Contadora, en el convencimiento de la necesidad de desactivar los riesgos de extensión del conflicto y de la amenaza que significaría para la paz mundial. Esto obliga a la negociación directa entre las partes afectadas en dichos conflictos para buscar soluciones políticas a los mismos. Sólo una política de paz y de no intervención puede lograr soluciones justas para el área centroamericana basadas en el respeto a la autodeterminación y soberanía de los pueblos en el marco de un nuevo orden económico más justo que elimine las injusticias, desigualdades y la explotación de los pueblos.

CC.OO. considera un paso muy importante en la institucionalización del proceso político nicaragüense la próxima celebración de elecciones generales el 4 de noviembre y estamos convencidos de que supondrán un plebiscito a la revolución sandinista. Los gobiernos de los países democráticos deberán apoyar la celebración de dichas elecciones con

todo tipo de ayudas económicas, técnicas, etc., así como con un claro respaldado político a dicho proceso.

El apoyo a la lucha de los trabajadores y pueblos de la región centroamericana por su liberación nacional y por la defensa de su soberanía es una tarea prioritaria del movimiento sindical internacional. Por ello, CC.OO. a la vez que asume las conclusiones del Encuentro Internacional Sindical por la Paz celebrado en Managua en abril de este mismo año, propone a este Congreso la realización de acciones concretas que materialicen la solidaridad:

1.º Intensificar la denuncia y condena en todos los foros de las agresiones a Nicaragua y en general a los pueblos centroamericanos y del Caribe. Envío de cartas y telegramas desde todas las empresas al Congreso USA y al Secretario General de la ONU.

2.º Promover la solidaridad más amplia con Centroamérica y particularmente con Nicaragua y El Salvador, a través de las Comisiones de Solidaridad, envío de brigadas de técnicos y de trabajadores voluntarios, campañas de ayuda material para el pueblo: fondos, alimentos, medicinas, material escolar, etc.

3.º Especialmente, realizar una Semana de Solidaridad con Nicaragua del 15 al 21 de julio de 1984 coincidiendo con el quinto aniversario de la Revolución Sandinista donde los trabajadores donen una parte de sus salarios, a través de la realización de colectas en todas las empresas y centros de trabajo.

En esta situación de crisis y atención, no podemos dejar de recordar a los compañeros cubanos que desde hace años defienden su revolución de las continuas presiones y amenazas yanquis.

CONTRA LA REPRESION EN TURQUÍA

Este III Congreso ha tomado en consideración la situación existente en la actualidad en Turquía, adoptando la siguiente resolución:

Hoy en Turquía existen más de 10.000 antifascistas encarcelados por pertenecer al sindicato DISK y a otras organizaciones democráticas, o simplemente por ser antifascistas. No existen los derechos y libertades básicos. En las cárceles los presos siguen luchando contra la represión y la tortura mediante los pocos métodos con que pueden hacerlo, tales como la huelga de hambre. En las últimas de estas huelgas han muerto diez luchadores, tres de ellos hace escasos días. Frente a ello los responsables de la dictadura acrecientan la represión negándose a aceptar cualquier reivindicación.

El país está aún bajo la Ley Marcial, y las condenas a muerte y ejecuciones se suceden. Los responsables de la dictadura con el cinismo y demagogia que les caracteriza,

pretenden hacer aparecer al régimen como una democracia.

Ante todo ello, el III Congreso de la C.S. de CC.OO. exigimos:

- El cese inmediato de las torturas y ejecuciones.
- La libertad de los dirigentes sindicalistas y demócratas turcos hoy encarcelados.
- La amnistía total para todos los perseguidos y exiliados por motivos políticos o sindicales.
- El respeto para los derechos humanos de toda la población.
- Restablecimiento de la democracia, del derecho de asociación, respeto y reconocimiento de las distintas minorías nacionales que componen y representan el pueblo turco.
- El reconocimiento y respeto de los derechos sindicales y de los intereses económicos y sociales de los trabajadores turcos.

CONTRA LA REPRESION SINDICAL Y EN DEFENSA DEL PUESTO DE TRABAJO

El III Congreso Confederal denuncia el recrudecimiento de la represión sindical en el marco de las luchas que los trabajadores vienen manteniendo por la defensa y mejora de las condiciones de vida, ejemplos demostrativos puede ser:

El expediente disciplinario abierto al presidente del comité central de empresa, de la red de Paradores Nacionales, así como el despido de la secretaria del comité intercentros de AEG.

En la medida que estas actuaciones pretenden presionar sobre la actitud de los trabajadores en sus reivindicaciones

inmediatas, este III Congreso muestra su solidaridad con los compañeros Alfonso Rubio y María Rodríguez, y exige el levantamiento de las medidas tomadas contra ellos.

Asimismo, este III Congreso muestra su solidaridad con la lucha que los trabajadores de Noguera Hnos., de Madrid, y Masatusa, de Alicante, vienen manteniendo en defensa de sus puestos de trabajo amenazados en el primer caso por la posición de cierre de la empresa e inhibición de la Administración y por los despidos de cuatro trabajadores en el proceso de negociación de su convenio en la segunda de ellas.

COOPERATIVISMO Y S.A.L.

El III Congreso Confederal de la C.S. de CC.OO. dada la importancia que en las circunstancias de desempleo pueden llegar a tener las experiencias de cooperativismo, trabajo asociado y Sociedades Anónimas Laborales, acuerda:

La realización de unas Jornadas sobre trabajo asociado y

cooperativismo en las que se estudien la viabilidad de dichas experiencias, su relación con los regímenes de la Seguridad Social y con la fiscalidad, así como la discusión y participación en una Ley del Cooperativismo y trabajo asociado de carácter progresista.

LOS HOMBRES Y MUJERES DEL MAR

El III Congreso de CC.OO. hace suyos los problemas de los hombres y mujeres de la mar y, por lo tanto, apoya todas aquellas iniciativas, que desde una posición de sindicalismo de clase, unitario y solidario, tiendan a una mayor unidad reivindicativa y organizativa de los trabajadores del mar; hace suya la convocatoria de huelga de 24 horas durante los días del 4 al 18 de julio que el SLMM ha programado. Dado que nunca la Marina Mercante ha atravesado una situación tan grave como la que actualmente vive. Este hecho es constatable por este sindicato, ya que percibimos el incesante crecimiento de marinos desempleados y que en este momento supera el 40 por 100, sin olvidar que, día a día, desaparecen empresas navieras con el consiguiente aumento de parados.

Asimismo, hacemos nuestro el sentir de los compañeros del SLMM cuando dicen «En estas movilizaciones esperamos contar con el apoyo firme, decidido, participando unitariamente, por parte de la Federación del Mar de CC.OO.»

El III Congreso de CC.OO. llama a hacer todos los esfuerzos necesarios para que dentro del respeto más absoluto al SLMM «se profundice las relaciones de dicho sindicato con la Federación del Mar»; así como deseamos que el V Congreso del SLMM tenga en este sentido, especialmente, un debate amplio, que lleve a todos los trabajadores de la mar a los mejores resultados.

ACTIVIDADES DIVERSAS

Existen en la actualidad diversos campos y sectores del mundo laboral que aunque afectan a todo el conjunto de la Confederación no han sido tratados con la suficiente profundidad, por tanto es necesario entrar a conocer distintas parcelas a fin de tener alternativas concretas frente a las agresiones que día a día afectan a determinados sectores de trabajadores y para los que CC.OO. como sindicato de clase tiene que tener también su sitio.

No extendiéndonos ahora en los razonamientos, pero sí viendo la necesidad de abordar los siguientes puntos:

A) Convocar en un plazo breve de tiempo, en el seno de CC.OO., unas jornadas sobre las nuevas tecnologías que recojan entre otros los siguientes puntos:

A.1. La incidencia de la aplicación de nuevas tecnologías en un momento de crisis como el actual, buscando fórmulas para que no suponga la destrucción de puestos de trabajo, sino que se contribuya al bienestar y mejora de las condiciones de trabajo y la calidad interna del producto.

A.2. Incidencia en la salud, enfermedades de los ojos, abortos blancos, malformaciones en el feto u otros efectos secundarios que provengan de la radiación a la que se ve expuesto el trabajador/a, enfermedades de columna, etc.

B) Apoyo total a la campaña por la regulación del servicio doméstico *exigiendo* una reglamentación justa ya *sin*

más demoras, que equipare a estos casi dos millones de trabajadoras/es que forman el sector, al resto de los trabajadores, contemplando como mínimo:

- La aplicación del salario mínimo interprofesional.
- Fijación de una jornada máxima de trabajo.
- Contratación a través de las oficinas de empleo.
- Vacaciones retribuidas.
- Derecho a recurrir ante las Magistraturas de Trabajo.
- Equiparación en cuanto a las prestaciones de la Seguridad Social con el Régimen General.

C) Que la Secretaría de la Mujer de la Confederación realice un estudio sobre la prostitución, como sector marginal e importante móvil de la economía subterránea, así como lo que supone la crisis y las nuevas fórmulas de prostitución que afecta a los colectivos de la sociedad más desprotegidos (mujeres, jóvenes...).

D) Integración de los trabajadores/as que prestan sus servicios en las contratas de limpieza de la Sanidad en la Seguridad Social, ya que en la actualidad al estar equiparados económicamente con el personal no sanitario de la Seguridad Social el mantenimiento de las contratas tan sólo sirve para pagar los beneficios de los intermediarios, potenciando desde la Administración el prestamismo laboral.

PENSIONISTAS

Conscientes de que con ello damos cumplimiento a acuerdos tomados por nuestra Confederación, en los cuales se estipula «que los trabajadores en activo que pasen a la situación de pensionistas o jubilados deben de incorporarse a nuestro sindicato de pensionistas», ya que aparte de ser una aportación de riquezas y experiencias, constituye una forma de potenciación de nuestro desarrollo futuro como Sindicato.

Recordamos se debe seguir en la misma línea en cuanto a los que por enfermedad o accidentes comunes o laborales dejen de trabajar, en los que observamos pérdidas de afiliación actualmente.

La vital importancia que tiene este hecho, debe de llevarnos a la reflexión, que se hace necesario abrir un cauce

de explicación y concienciación para su incorporación a las nuevas formas de Acción Sindical que su situación requiere y, a la vez, evitar con ello la desafiliación que nos conduciría a un debilitamiento orgánico y numérico de nuestra Confederación.

Como una rama más de todas las que constituye la Confederación, hacemos un llamamiento al sentido de responsabilidad y solidaridad orgánica de cada rama, para que por sus cauces normales recomienden a los afiliados que se encuentren ante estas especiales condiciones, su incorporación al Sindicato de Pensionistas y Jubilados, donde pueden contribuir, con su esfuerzo y capacidad, a conseguir las reivindicaciones más esenciales que nos haga posible disfrutar de esa vida digna que nos merecemos.

El II Congreso de la C.S. de CC.OO. aprobó la constitución de Secretarías de TPCs en las diversas estructuras del sindicato, coordinadas a nivel central por la Comisión Estatal de TPCs de CC.OO.

Este III Congreso debe avanzar en el desarrollo integral, de masas y de clase, de nuestra práctica sindical, que estimule la participación de los afiliados y profundice en la búsqueda de fórmulas de organización específicas para otros sectores de asalariados.

En coherencia con este criterio, la Comisión Estatal de TPCs elaboró un documento que figuraba en los anexos de los materiales a discutir en el congreso. Por ello, y ante la situación específica por la que atraviesan los técnicos y profesionales, en el futuro debe garantizarse la puesta en marcha de los siguientes objetivos:

1. Realizar una acción sindical específica hacia los TPCs:

reivindicaciones concretas de los TPCs en las plataformas de convenio, presencia de representantes de los TPCs en las comisiones negociadoras, participación en las mesas de reconversión, de reestructuración y otras mesas donde se discutan temas que afecten a los TPCs.

2. Profundizar en la organización de las Secretarías y Agrupaciones de TPCs, creando órganos de coordinación y dirección estatales, así como a los niveles que fuera preciso. Los dirigentes y responsables serán elegidos en las Conferencias de TPCs, comprometiéndose a cumplir los objetivos aprobados en dichas conferencias.

3. Participación de los responsables de los TPCs en los órganos de dirección confederales, federales y territoriales y representación directa en los congresos.

4. Proporcionar a las Secretarías de TPCs los medios económicos necesarios para desarrollar su cometido: publicaciones, organización, reuniones, etc.

LA SITUACION DEL SECTOR NAVAL

El III Congreso Confederal ante la situación planteada en el sector naval, en el que como consecuencia de la política de reconversión del Gobierno se están poniendo en peligro cerca de 20.000 puestos de trabajo, quiere manifestar lo siguiente:

1. Nuestro rechazo al decreto sobre reconversión naval aprobado por el Gobierno del PSOE, que pretende dividir la movilización y negociación sectorial, intentando que las medidas laborales sean aplicadas empresa por empresa.

2. Nuestro rechazo a las bases de reconversión del sector que plantean una reducción de capacidad muy superior a la estrictamente necesaria, mucho mayor que la que ha experimentado el mercado mundial, lo que está poniendo en peligro varios miles de puestos de trabajo.

3. CC.OO. rechazamos la exclusión antisindical de nuestro sindicato de la actual fase de negociación bajo la excusa de no haber firmado la aprobación incondicional de los criterios del Gobierno.

4. Exigimos una verdadera negociación con todos los sindicatos representativos que aborde sectorialmente la reconversión. A esta negociación, CC.OO. iremos con

nuestras alternativas para la defensa del empleo de los centros y los contratos.

5. Apoyamos la convocatoria que para el próximo día 12 de julio se ha hecho desde la Coordinadora Naval y desde la Federación del Metal, convocatoria que cuenta con el apoyo de otras fuerzas sindicales en los territorios afectados. Esta convocatoria es de huelga general en Galicia convocada por el Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia y de huelga y movilizaciones en otras zonas y empresas afectadas: Gijón, la bahía de Cádiz, Vizcaya, Huelva, Sevilla, Valencia, Cantabria; es decir, en el conjunto del sector naval. El objetivo de esta jornada es conseguir la negociación con nuestros planteamientos y evitar los despidos.

El III Congreso llama a nuestras organizaciones de los territorios afectados a que se vuelquen en su apoyo y en la solidaridad con los trabajadores del sector naval.

6. Finalmente, rechazamos el despido de dos compañeros de ASTANO y las seis sanciones impuestas a miembros de su comité de empresa por incidentes producidos al calor de las movilizaciones de Ferrol. Despedir por estas cuestiones no deja de suponer una posición antisindical.

SOBRE LA L.O.L.S.

El III Congreso Confederal de CC.OO. rechaza globalmente la mal llamada Ley Orgánica de Libertad Sindical, hoy en trámite en el Senado, tras su aprobación por los Diputados.

CC.OO. consideramos que este texto legal, lejos de fomentar y ampliar la acción sindical no intenta más que el encorsetarla, apostando abiertamente por un modelo sindical de gestión y burocrático, que limite la participación de los trabajadores. En lo que respecta a elementos que podrían considerarse positivos (reconocimiento de secciones sindicales, posibilidad del descuento de cuota sindical en nómina), estaban ya prácticamente conseguidos en acuerdos con la patronal y en los convenios colectivos.

CC.OO. difícilmente puede estar de acuerdo con una Ley que excluye del derecho de sindicación a amplios colectivos como los miembros de las Fuerzas e Institutos armados y que a la vez discrimina gravemente a los trabajadores civiles de establecimientos militares al prohibirles el ejercicio de toda actividad sindical en el seno de los mismos.

Quizá el aspecto más escandaloso y negativo de esta Ley sea, en nuestra opinión, la prolongación del mandato de los actuales Comités de Empresa y Delegados de Personal a cuatro años, sin plantearse la renovación de éstos, antes de la entrada en vigor de la Ley. Esta prolongación, que responde exclusivamente a los intereses del Sindicato cercano al Gobierno, y que pretende, entre otras cosas, evitar el desgaste que sus posiciones le están acarreado, contiene elementos altamente peligrosos para el sindicalismo de

participación que defiende CC.OO. por las siguientes razones:

PRIMERO: Porque un mandato tan largo, contribuirá a desgastar a la representación unitaria y, por tanto, su eficacia y combatividad.

SEGUNDO: Porque por la vía del desgaste se intenta propiciar el que sean pocos los trabajadores dispuestos a asumir tareas de representación, tendiendo con ello a la progresiva desaparición de numerosos Comités de Empresa.

Junto a lo anterior, se añade la inclusión ambigua, pero peligrosa, de la posibilidad de tratar penalmente acciones de los Sindicatos, y el establecimiento del canon sindical como una prima a los firmantes de los convenios y, por tanto, como una forma de presión para su firma en cualquier condición.

Además, curiosamente, en la discusión parlamentaria de la Ley, el Gobierno ha asumido enmiendas de la derecha mientras rechazaba otras que podrían mejorar sustancialmente el proyecto para los trabajadores.

CC.OO. rechazamos, por todo lo expuesto, la Ley al tiempo que manifestamos nuestra firme voluntad, por la responsabilidad que como Sindicato de clase tenemos, de impedir el que los aspectos negativos de la misma puedan aplicarse. Asimismo manifestamos nuestra intención de generalizar las elecciones sindicales para la renovación de la representación unitaria de los trabajadores.

DE MINUSVALIDOS

La Comisión de Minusválidos de la Unión Sindical de Madrid saluda a todos los presentes en este III Congreso Confederal de CC.OO., y quiere expresar su agradecimiento a la contribución que CC.OO. ha prestado en la organización de otras 10 Comisiones en el Estado español.

Junto con estas compañeras y compañeros de Barcelona, Valencia, Las Palmas, Burgos, etc., hemos iniciado un pequeño movimiento sindical y asociativo diferenciado de anteriores Asociaciones de fines puramente caritativos surgidos de la mano de la Iglesia y apoyados por los planes benéficos del anterior Régimen.

Es muy importante que el cambio haya sido cualitativo, que los minusválidos nos integremos organizados como colectivo que lucha por sus propias reivindicaciones y contra todo tipo de discriminación social.

A pesar de esto nos encontramos con bastantes dificultades organizativas y económicas que poco a poco podemos ir superando con la ayuda de todos. Vemos muy necesario que la Confederación nos vaya dotando de más mecanismo y cauces por los cuales estas comisiones podíamos ponernos en contacto y poder conocer en la mayor brevedad posible el número de minusválidos afiliados en este Sindicato, para así

poder extender nuestra información y aumentar nuestro nivel de concienciación.

A nivel de Madrid hemos realizado una pequeña encuesta, en ella queremos involucrar a los representantes de los trabajadores, afiliados y delegados sindicales. Queremos que vuestro apoyo inicial se concrete en una red lo más extensa posible encaminada a conectar con nuestros trabajadores y trabajadoras minusválidos.

Por otro lado y de cara a las negociaciones colectivas de los próximos años deberían incluirse en todas las plataformas algunos de los puntos de la Ley de Integración Social del Minusválido, como la obligatoriedad de que el 2 % de las plantillas de las empresas sean trabajadores minusválidos y no accidentados laborales que ya estaban incluidos en plantilla.

Nuestro trabajo también está dirigido al control y vigilancia de todas aquellas empresas creadas especialmente para emplear minusválidos que hoy por hoy sólo son un «ghetto» y no suponen una verdadera integración del minusválido. Estas y otras empresas utilizan fraudulentamente las subvenciones que perciben de los organismos oficiales (INSERSO, FONAS), debido en parte a la mala inspección de estos organismos

REPRIVATIZACION DE RUMASA

La C.S. de CC.OO., sintonizando con los más amplios sectores sociales, valoró positivamente la expropiación del Grupo Rumasa adoptada por el Gobierno, apoyándola decididamente tanto frente a la demagogia de la derecha como en el interior de las empresas, colaborando con los nuevos administradores para evitar el deterioro empresarial tras la expropiación.

Sin embargo, la voluntad del gobierno socialista de reprivatizar todas las empresas del grupo sin ni siquiera garantizar los puestos de trabajo, la mala gestión desarrollada, primando la urgencia reprivatizadora por encima de la puesta en marcha de planes de viabilidad y saneamiento para las diferentes empresas y la escasa participación concedida a los Sindicatos nos ha llevado a una posición abiertamente crítica y beligerante contra la política que la Administración socialista ha desarrollado en el grupo expropiado.

Esta política ha significado hasta el momento la venta de más de una veintena de empresas entre las que cabe destacar por su importancia: los Bancos Atlántico y Masaveu y las compañías de seguros, así como la escandalosa operación de venta a la gran banca de los siete bancos restantes. Esta última operación resulta especialmente nefasta para la economía nacional si atendemos al alto coste que tendrá para la Hacienda Pública, 500 mil millones de pesetas, que nunca podrán ser recuperados al pasar estos bancos a manos privadas y la grave indefinición que comporta sobre el mantenimiento de los aproximadamente 7.500 puestos de trabajo.

La reciente venta de HOTASA, cadena con 32 hoteles y cerca de 5.000 trabajadores al grupo privado compuesto por la Cadena Sol y la empresa Kuwaiti KIO, supone la total desvirtuación del proceso inicialmente previsto, convirtiéndolo en una operación de simple intermediación entre un empresario privado y otro, despreciando la oportunidad de reforzar la presencia del sector público en el sector turístico para fomentar su racionalización y una mayor independencia del mismo.

El traspaso de HOTASA a la cadena Sol supone la colaboración del Gobierno en un proceso de concentración y monopolización de la industria turística que practican las grandes cadenas.

Asimismo la participación de la empresa KIO supone profundizar en la colonización de nuestra industria turística, básica en nuestra economía.

Por otra parte, en el último período se ha iniciado una política de reducción de plantillas a través de bajas incentivadas que afecta ya a numerosas empresas: RUMASA, Sociedad Anónima, EXPOBANK, CONSTRUCCIONES

METALICAS ARIAS, etc., y que pone claramente de manifiesto el grave problema de empleo con el que podemos encontrarnos en un futuro próximo de no tomarse medidas que garanticen la supervivencia de las empresas y su viabilidad.

El III Congreso de la C.S. de CC.OO. ante esta situación quiere manifestar:

1.º NO A LA REPRIVATIZACION INDISCRIMINADA

Nuestra oposición a la política de reprivatización indiscriminada iniciada por la Administración, exigiendo la inmediata paralización de las conversaciones conducentes a la venta de empresas en sectores estratégicos de la economía nacional, lo que implica la permanencia en el sector público de los bancos del grupo, de los complejos de Jerez y Rioja, Hispano Alemana de Construcciones, Laboratorios HUBER, etc.

2.º POR EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Dejando bien sentada nuestra oposición a la reprivatización indiscriminada, exigimos la necesaria inclusión en los contratos de venta de cláusulas de compromiso de garantía del empleo. De lo contrario se traiciona uno de los argumentos dados por el gobierno para la expropiación.

Asimismo, en esta línea, reivindicamos la paralización de los planes de reducción de plantillas iniciados en algunas empresas.

3.º POR LA ELABORACION DE PLANES DE VIABILIDAD

La inmedita negociación con los sindicatos de planes de viabilidad que garanticen la pervivencia de las empresas y de los puestos de trabajo.

4.º POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS CONTRAIDOS POR EL GOBIERNO Y POR LA PARTICIPACION SINDICAL

Exigimos el cumplimiento del compromiso adquirido por el Ministro señor Boyer, en enero pasado, de entregar a nuestro Sindicato las auditorías de las empresas del grupo y que hasta la fecha no han sido entregadas.

Exigimos también una mayor participación de los Sindicatos en los procesos de venta, creándose una comisión Administración-Sindicatos, con el mismo rango y atribuciones que la ya existente formada por Administración y las empresarios.

Este Congreso adopta el firme propósito de luchar por la consecución de estos objetivos, apoyando decididamente las movilizaciones emprendidas por los trabajadores de RUMASA.

3. LOS ACUERDOS GENERALES

3.1. INTRODUCCION Y ANTECEDENTES

El II Congreso de la C.S. de CC.OO. estuvo marcado por el debate en torno al entonces recientemente firmado Acuerdo Nacional Sobre Empleo. El III Congreso tendrá, sin duda, en cuenta la experiencia de una negociación colectiva sin la referencia de un Acuerdo Interconfederal. Entre ambas fechas —junio 1981 y junio 1984— acontece la aplicación del ANE, la firma y aplicación del A.I./83, los intentos de negociar un plan cuatrienal con el Gobierno surgido tras el 28 de octubre y lo ocurrido al A.I./84.

Es notorio observar que desde que formulamos la necesidad de una salida negociada de la crisis, como única necesidad de que en el marco del actual sistema se consiga un cambio del modelo económico hacia otro más racional y progresista, diferente sustancialmente de la salida a que estamos asistiendo, hegemonizada por el gran capital, la Confederación ha sido la fuerza social que más ha insistido periódicamente en la necesidad de negociar seriamente con todas las fuerzas sociales y políticas una política económica y social encaminada a tal fin. Esas negociaciones siempre las ha entendido CC.OO. ligadas a las luchas que desarrollan los trabajadores, en la defensa de sus intereses, y como única forma de capitalizar las mismas en una concepción globalizadora.

Definida la política de solidaridad a raíz de nuestro I Congreso, la negociación de acuerdos generales positivos se hacía más necesaria si queríamos incidir en la defensa de los intereses no sólo de los trabajadores ocupados, sino de los parados, y de otros colectivos más desfavorecidos, sin reducir la acción sindical a los sectores con capacidad reivindicativa, sino por el contrario, ampliándola al conjunto de la clase.

Es verdad que no se han obtenido en el cuadro de una crisis económica de extrema gravedad, acuerdos excesivamente brillantes (la patronal y los sucesivos Gobiernos se han encargado de incumplir los aspectos más beneficiosos para los trabajadores) pero también es verdad que con esa política la Confederación ha mantenido su espacio sindical, el voto político no se ha traducido miméticamente en voto sindical, y nuestra clase tiene capacidad para desarrollar luchas y combates de gran envergadura.

Tras la caída de la dictadura, el primer antecedente de acuerdo general, si bien no los suscribimos los Sindicatos, fueron los Pactos de la Moncloa. Aunque están de sobra analizados en nuestra Confederación, recordamos brevemente que el consenso que se creó entre todas las fuerzas políticas democráticas fue muy importante, fruto del cual es la actual Constitución Española, al margen que a partir de entonces es cuando comienzan a reducirse las tasas de inflación, que en 1977 se situaban en un 26,4 % y se generaliza al negociar sobre masa salarial en vez de sobre tablas.

Pese a los desiguales resultados de los Acuerdos de la Moncloa y el compromiso militante que adquirió nuestra

Confederación en su defensa, mantuvimos nuestra influencia y hegemonía sindicales, tal como expresaron los mismos resultados de las elecciones sindicales de 1978.

Ese protagonismo, esa hegemonía de CC.OO., se expresó también en la negociación colectiva de comienzos del 79, en la que se mantuvo la unidad de acción con UGT, pese a la ruptura de la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS), que habían ellos provocado mucho antes.

Dicha negociación colectiva en la que dejaron sentir sus efectos los topes salariales que por Decreto impuso el Gobierno de UCD, y las luchas ligadas a ella, incrementaron las preocupaciones en la CEOE y en el propio PSOE, el sindicalismo de CC.OO. se estaba consolidando y existían difíciles perspectivas para la UGT.

Para 1980, CEOE y UGT suscribieron el AMI en un intento nítido de aislar a CC.OO. La CEOE además desarrollaba su objetivo estratégico de institucionalizar Acuerdos Generales de negociación colectiva, que en un principio no podían ser excesivamente restrictivos en materia salarial, pero que, una vez instaurado el modelo pasarían a jugar el papel de topes salariales, e incluso a no negociar acuerdos salariales como lo ocurrido en el 84 promocionando la máxima flexibilidad en los salarios.

La ruptura de la unidad sindical entorpeció, cuando no frenó, las movilizaciones por la negociación colectiva y por una legislación laboral avanzada; los derechos sindicales pactados son los que han servido de base para el anteproyecto elaborado por el PSOE sobre la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Fruto del entendimiento CEOE-UGT fue el Estatuto de los Trabajadores, consensuado entre el PSOE y UCD y en ese clima de división se nos impuso la Ley Básica de Empleo.

CC.OO. que acertamos en no firmar el AMI, no fuimos sin embargo capaces de explicar suficientemente las implicaciones del modelo sindical que este acuerdo suponía, ni de elaborar una táctica flexible de actuación en el contexto del AMI.

3.2. EL ANE

El ANE firmado por el Gobierno de nuevo la CEOE, CC.OO. y UGT, fue más en la línea de la política de solidaridad preconizada por CC.OO. y nos permitió recuperar cierto protagonismo.

Desde la perspectiva de hoy, parece claro que en su promoción y firma confluyeron factores diferentes sobre cada una de las partes directa e indirectamente afectados por este acuerdo.

Sobre todas ellas planeaba en primer término la sacudida del 23-F y la conciencia de que entre los peligros para la democracia estaba el constante deterioro de la situación económico-social. Pero a su vez, para el nuevo Gobierno de UCD, con Calvo Sotelo al frente, la idea de concertación

sobre dos mesas —la económica y la política— aparecía como un balón de oxígeno que le permitiera desarrollar una política económica sin fuerte oposición desde la izquierda política y sindical.

Por su parte, la derecha económica, representada por CEOE, no veía en el ANE ninguna responsabilidad directa en la creación de los 350.000 puestos de trabajo, que aparecía como responsabilidad exclusiva del Gobierno de UCD, y hallaba, por el contrario, una banda salarial atractiva para sus intereses. No obstante, exteriorizó algunas reticencias por cuanto, formalmente, el ANE se inscribía más en el tipo de negociaciones de carácter tripartito y de contenido no exclusivamente salarial defendido por CC.OO.

En cuanto a UGT se pusieron de manifiesto reservas, tanto por lo que podría favorecer a UCD como porque el ANE no se ajustaba al modelo de negociación que ellos defendían; esto es, los AMI'S, y porque con este Acuerdo se volvía a dar, después de dos AMI'S seguidos sin la presencia de CC.OO., un protagonismo a nuestro sindicato.

Para CC.OO. el ANE aparecía como un paso en nuestra idea de desarrollar la política de solidaridad, ya que este acuerdo comprendía en su aplicación al conjunto de la clase, tenía cierta incidencia en la determinación de la política económica —los Presupuestos Generales del Estado de 1982 estuvieron, en algunos aspectos, marcados por el ANE— y podía corregir algunos efectos negativos que desde el punto de vista sindical había tenido la experiencia de los AMI'S.

Quizá nos faltó calibrar bien que el proceso de descomposición de UCD era irreversible y que la CEOE contribuiría interesadamente a esa descomposición obstaculizando el cumplimiento del Acuerdo. Que para el PSOE todo ello le facilitaría su acceso al Gobierno.

Nuevamente se constata la relación entre los procesos políticos con los acuerdos globales y sus resultados.

Resumiendo, el ANE significó un paso adelante sobre la estrategia reivindicativa exclusiva de salarios, a otra más amplia, con elementos de solidaridad por parte de los trabajadores. Permitió cierta recuperación de la iniciativa por CC.OO., que aparecimos como los impulsores de la política de solidaridad. Nos permitió recuperar espacios perdidos en la negociación de los convenios colectivos y recompuso la unidad de acción con UGT. También significó un mayor reconocimiento social de los sindicatos.

El ANE contribuyó a apoyar el sistema democrático, tras la agresión del 23 de febrero.

A nivel de contenidos, el ANE no se cumplió en su punto fundamental de creación de empleo, aunque ayudó a frenar el ritmo de reducción de la población asalariada-ocupada (PAO) observada en el período anterior. LA PAO descendió de junio del 81 a diciembre del 82 en 80.300 empleos, mientras que entre enero de 1980 a junio del 81 lo hizo en 564.300. Pero el paro siguió creciendo, a parecido ritmo que años anteriores, por lo que muchos trabajadores no vieron clara la razón para el sacrificio salarial aceptado por los sindicatos. Los salarios tuvieron la prevista pérdida de poder adquisitivo (11,8 % de incremento sobre un IPC del 14 %), pero con un tratamiento desigual y desequilibrado, como consecuencia de la no revisión salarial en sectores de trabajadores, en los TAP y los pensionistas.

La cobertura al desempleo se cumplió, tras múltiples dificultades, pero no evitó los desastrosos efectos de la LBE.

También supuso elementos de fortalecimiento sindical: presencia institucional, subvención, desbloqueo del patrimonio sindical. Fue importante el papel jugado por la Comisión de Seguimiento como caja de resonancia de las

denuncias de los sindicatos. El ANE influyó indirectamente en el desgaste y caída del Gobierno UCD.

De todo lo anterior, se puede concluir una mejor valoración de su contexto y efectos sindicales que de su contenido estricto.

Tal como en su día expresó el Consejo Confederal al analizar sus resultados «el ANE no es ni ha podido ser, pese a los deseos y propósitos de CC.OO., el marco para una política de empleo». Concluyendo que de cara al futuro «un nuevo acuerdo en términos equivalentes al que ha presentado el ANE sería sin duda claramente insuficiente».

3.3. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL 1983

La negociación del Acuerdo Interconfederal 1983 se realizó en el marco de una situación política caracterizada fundamentalmente por la toma de posesión del Gobierno del PSOE.

La patronal mantuvo una política intransigente, pretendiendo una fuerte pérdida del poder adquisitivo, retrasar en varios años la aplicación de las 40 horas de jornada semanal, haciéndola repercutir en los salarios, eliminar el tiempo de bocadillo y quitar contenido a la revisión salarial. En resumen, pretendía que los sindicatos negociáramos a la baja los compromisos electorales del Gobierno, utilizando a la vez la negociación para presionar al Gobierno para obtener en él concesiones (retraso de la Ley de 40 horas, reducción de las cotizaciones sociales, baja subida del SMI y de las pensiones).

En aquellas condiciones difíciles frente a la dureza de unos y la debilidad de otros, CC.OO. defendió la necesidad de un acuerdo que permitiera la defensa del poder adquisitivo de los salarios y la reducción de la jornada de 40 horas semanales en 1983 para todos los trabajadores, sin discriminación alguna. En definitiva, habiendo frenado las exigencias patronales en lo fundamental, se consiguió un acuerdo que podía permitir a los trabajadores alcanzar en buena medida los objetivos que nos habíamos marcado para la negociación colectiva.

El sindicato, a pesar de ser consciente de que era un acuerdo incompleto, por la inexistencia de negociaciones globales con el Gobierno sobre la creación de empleo, protección a los parados, etc., lo asumió como el acuerdo posible, dadas las circunstancias y pensando en que el propio desarrollo de los convenios iba a exigir la unidad de los trabajadores ante lo que se preveía postura de dureza e inflexibilidad patronal, sabedores por experiencia que sólo así se iban a posibilitar mayores márgenes de presión necesarios para conseguir los mejores convenios posibles, para seguir en la lucha contra el paro y para evitar que la derecha impulsara un tratamiento a la crisis insolidario y reaccionario. Y, sobre todo, por el compromiso explícito del Gobierno en aquellas fechas de abrir una «segunda mesa» para los temas de política económica, en especial del empleo, donde los trabajadores podríamos obtener las contrapartidas fundamentales.

Hay que valorar como muy importante la decisión de someter el Acuerdo a consulta a las organizaciones del sindicato, delegados, afiliados y al mayor número posible de trabajadores, si bien el nivel de participación demostró deficiencias organizativas.

En cuanto a la aplicación del AI-83:

— Facilitó la negociación colectiva. A pesar del retraso, se aceleró posteriormente y discurrió con bastante fluidez.

— Las relaciones con UGT fueron, en general, unitarias y positivas, confirmando la tendencia del ANE. La mayoría de las plataformas fueron conjuntas en base al AI y a nuestras posiciones.

— Se produjo un aumento de la participación de los trabajadores este año, tanto en el proceso de negociación como a la hora de la decisión de firma o no del convenio. Un elemento nuevo a valorar positivamente es la celebración de consultas en bastantes convenios ante la firma de éstos, influyendo el reflejo de la consulta realizada por la Confederación antes de la firma del AI. Generalmente UGT no participó y las realizó CC.OO. en solitario. El AI no paralizó la lucha de los trabajadores por mejores convenios colectivos. Se produjeron huelgas importantes en sectores como Metal, Construcción, Banca, Calzado, Madera, Sanidad, Administración, Transportes, etc. Todo ello junto con la lucha contra la reconversión, etc., ha hecho que las movilizaciones aumentaran un 39 % sobre 1982.

— Las movilizaciones han sido unitarias con UGT en el sector privado y con alta participación de los trabajadores. En el sector y empresa pública hubo fuertes resistencias de UGT a ir a la huelga (INSS, INSALUD, Siderurgia, Pegaso, Casa, etc.), y se produjeron problemas serios entre los sindicatos, al ser el Gobierno el interlocutor y por el apoyo de UGT a éste.

— Las firmas de los convenios fueron, en general, unitarias y CC.OO. mantuvo el espacio de negociación recuperado con el ANE.

Hay que destacar el desarrollo de la negociación colectiva en la Administración pública, que, sin embargo, no se ha visto continuado en el año 84, imponiendo el Gobierno para este año todas sus condiciones sin contar con los sindicatos y vulnerando el derecho fundamental de negociación. También se ha avanzado en el carácter de eficacia general de algunos convenios.

— En cuanto a los contenidos de los convenios negociados en 1983, se observa un gran peso de los temas salariales en la negociación colectiva. Ello puede estar explicado porque del orden del 50 % de los trabajadores afectados por convenios colectivos prácticamente sólo tenían revisión salarial al ser convenios de dos años de vigencia.

El incremento de los salarios se sitúa en la parte superior de la banda y próximo al IPC previsto (11,6 %). Teniendo en cuenta que el IPC de 1983 se situará en el 12 %, 1983 será el año con menor pérdida de poder adquisitivo de los últimos. Asimismo, y a pesar de que no se utilizara, se ha ampliado la incidencia de la cláusula de revisión salarial: 63,6 % de los trabajadores afectados por ella (la mayoría, el 56,5 %, es a los nueve meses). Sin contar los funcionarios, el porcentaje de trabajadores afectados por la revisión salarial es de 77 %, casi un 20 % superior al año pasado. Es un hecho a valorar positivamente, sobre todo teniendo en cuenta las fuertes resistencias patronales a introducirlo.

— Aumentó la reducción de jornada, incluyendo a los funcionarios; un 38,1 % de los trabajadores tenía 40 horas o menos. La jornada se redujo más en los convenios de empresa. La actitud de expectativa ante la promulgación de la Ley de 40 horas no impidió reducciones del orden de 20 horas, como en la rama del Metal. La jubilación a los 64 años no se aplicó casi en la práctica. En ello influyó la aprobación por el Gobierno de un Decreto para financiarla. La CEOE consiguió concesiones de esta negociación, como fue el retraso en la aplicación de las 40 horas semanales (ya resuelto en el programa electoral del PSOE) y su posterior norma explicativa del Ministerio de Trabajo claramente restrictiva sobre su aplicación, así como la reducción de la

cuota empresarial a la Seguridad Social sin contraprestación, baja subida de las pensiones y del S.M.I.

— Hay que destacar la reacción del empleo. Se pactaron 32.069 puestos de trabajo, la gran mayoría en el sector público, y el paso de eventuales a fijos.

— En cuanto a otros temas, se dio un cierto empobrecimiento a los contenidos de los convenios, que puede tener su explicación en que los convenios importantes sólo se negociaba revisión salarial y por el propio carácter del AI cuyas posibilidades de desarrollo dependían en gran medida del funcionamiento de la Comisión Paritaria, desde el principio obstaculizados por la actitud de la CEOE, determinando así una infrutilización del acuerdo, de tal manera que en la negociación Colectiva no se fuera mucho más allá de lo salarial. Así, se ató poco el tema de horas extraordinarias, derechos sindicales, ámbitos de contratación, salud laboral, etc.

3.4. LAS NEGOCIACIONES CON EL GOBIERNO

CC.OO. ha venido exigiendo la apertura de negociaciones con el Gobierno para el desarrollo de una política de solidaridad que pusiera en primer plano la creación de empleo, la protección a los parados y los necesarios cambios en las estructuras económicas para salir de la crisis.

A pesar de los compromisos adquiridos por el Gobierno, la realidad ha sido que sólo la presión por parte de CC.OO. logró que, finalmente, se abrieran distintas mesas. Pero se puede decir que prácticamente no ha habido negociación y sus resultados, en general, han sido negativos o escasos en los pocos aspectos positivos. Así, el Decreto Ley de Reconversión/Reindustrialización, donde CC.OO. no pudo participar por el veto de Solchaga, pretende un ajuste a la baja de la capacidad de producción y de las plantillas (60.000 empleos directos y 200.000 indirectos) en determinados sectores en crisis, sin ir acompañado de propuestas paralelas de reindustrialización; además se reduce al mínimo la intervención sindical permitiendo un mayor nivel empresarial del proceso, renunciando al control público efectivo de los fondos de reconversión.

En el M.^o de Trabajo se abrió otra mesa con los temas de revisión de la Ley Básica de Empleo y la reforma del Estatuto de los Trabajadores.

Todo estaba predeterminado por las partidas presupuestarias asignadas por Boyer, que asignaban 50.000 millones para 1984.

No obstante nuestra presencia hizo que se entrara en detalle en numerosos aspectos y que algunas, ciertamente limitadas, aspiraciones de los trabajadores fueron recogidas.

Así, la duración de la prestación básica se amplía a 24 meses y cubrirá a trabajadores hasta ahora sin derecho (los despedidos precedentemente), se amplía de nueve a dieciocho meses el subsidio y trabajadores con cargas familiares que hayan cotizado entre tres y seis meses tendrán subsidio igual al período cotizado, así como el subsidio indefinido para los mayores de 55 años.

Pero ésta no es una revisión en profundidad de la LBE, como propugna CC.OO. y como necesitan los trabajadores en paro; la cobertura, al final del 86 sólo alcanzará a un 38 % de los parados cuando nuestras propuestas se orientaban a alcanzar en esa misma fecha al menos al 50 %. Lo que no supone nuestra renuncia a conseguir la plena protección a los parados. Se ha rebajado el techo de la cuantía máxima, y si antes era del 220 % del S.M.I., ahora va a ir del 170 al

220 % dependiendo del número de hijos. Se acentúa así el carácter «benéfico» y no de seguro de desempleo en relación con las cotizaciones, coincidiendo con el planteamiento tradicional de la patronal. No se recogió nuestra propuesta de seis meses cotizados, seis meses de prestación básica, que los días de huelga se consideren cotizados a efectos de tener derecho al seguro de desempleo, y que la prestación complementaria se ampliara en extensión y duración.

En el tema del Estatuto de los Trabajadores la discusión se centró en la contratación temporal y hay que decir que, lamentablemente, el Gobierno PSOE participa de la filosofía empresarial respecto a que la flexibilidad en el mercado de trabajo favorece la inversión y la creación de empleo.

Para CC.OO. la contratación temporal lejos de crear empleo reparte el paro, sustituye empleo fijo por precario y es un intento alevoso de reforzar la autoridad empresarial, al estar el trabajador pendiente prioritariamente de la renovación del contrato, limitándose así su capacidad reivindicativa.

Aunque ramas importantes, como Construcción y Hostelería van a mejorar respecto al Decreto 29 de diciembre/1982 al fijarse el mínimo de duración de los contratos en seis meses en vez de tres, con la reforma del Estatuto se facilita la generalización de la contratación temporal, no se limita el número de contratos temporales respecto a la plantilla fija y en el caso de una «nueva actividad» se podrá contratar temporalmente y hasta tres años al 100 % de la plantilla.

Por último y respecto a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, ni siquiera ha habido una mínima discusión al menos con CC.OO., sino meras consultas precipitadas.

Junto a la explicación de derechos básicos, recogidos en la Constitución como el de sindicarse libremente, el de ejercer la actividad sindical dentro o fuera de la empresa, o el de constituir secciones sindicales, CC.OO. consideramos que la Ley tiene grandes lagunas y que recoge unilateralmente la filosofía de UGT en cuanto a implantar un modelo sindical burocrático, de arriba abajo y no participativo.

El mandato de los delegados se extiende de dos a cuatro años, el cómputo de los resultados electorales se realizará cubriendo únicamente tres meses y no se contemplan medidas contra el fraude electoral.

Nada se dice del derecho de asamblea de los trabajadores dentro de su centro de trabajo durante la jornada laboral.

Se reconoce la sección sindical y la figura del delegado sindical a partir de 250 trabajadores, cifra ésta muy alta, y se les da poder negociador, pretendiendo así vaciar de contenido a los Comités, que son la expresión unitaria del conjunto de los trabajadores.

Se establece la figura del canon de convenio, que puede crear una grave distorsión en la negociación colectiva en un intento de primar exclusivamente al sindicato que firme. Aunque se dice que el canon no se percibirá contra la voluntad del trabajador, lo deja abierto a fijar la fórmula de cobro en la negociación colectiva.

Por último, la Ley no desarrolla los derechos sindicales fuera de la empresa, es decir, la presencia institucional, regímenes fiscales y laborales especiales, y queda incluso por debajo de derechos sindicales conseguidos en importantes convenios colectivos.

3.5. LAS NEGOCIACIONES PARA UN ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA 1984

Tras varias sesiones de negociación entre los sindicatos y la patronal y el intento desesperado de UGT de salvar a toda costa un acuerdo para la negociación colectiva de 1984, éste no ha sido posible. Las razones habría que buscarlas en la política económica del Gobierno, que, al fijar una fuerte moderación salarial —recomendación de incrementos salariales no superiores al 6,5 %—, ha dado argumentos a la patronal para mantener una política de total intransigencia. Así, CEOE no admitía incrementos salariales superiores a la cifra fijada por el Gobierno y negándose al tiempo a negociar otras materias: jornada, empleo, derechos sindicales, etc.

Es significativo a este respecto la falta de interés de la CEOE por firmar un acuerdo en 1984. En su perspectiva, creen que la negociación colectiva de este año va a dar como resultado unas salidas salariales inferiores a las que pudieran fijarse si hubiera habido acuerdo y que, en todo caso, la conflictividad laboral en el sector privado no se incrementará de manera preocupante.

3.6. LOS ACUERDOS GENERALES

CC.OO. ha optado por una política de defensa del conjunto de los trabajadores sindicados o no, y sobre todo de los peor situados en el mercado de trabajo (parados especialmente), en la línea de reunificar la clase, y no sólo por concentrar las fuerzas allí donde existe una implantación sindical sólida, que también es necesario y muy importante.

El priorizar la lucha contra el paro por la creación de empleo, el intentar evitar el creciente deterioro del mercado de trabajo a costa incluso de que los trabajadores en activo acepten sacrificios salariales, en el marco de un esfuerzo nacional donde aporte más el que más tiene, no deja de suponer la aparición de descontentos y tensiones internas. La tentación es defenderse allí donde es posible.

El riesgo es reducir en la práctica la acción sindical a la empresa y sectores donde existe implantación, abandonando a su suerte a los trabajadores fuera de este radio.

En los últimos años se ha convertido en una práctica habitual la existencia de acuerdos generales que han condicionado directamente la negociación de los convenios colectivos. En la mayoría de los casos negociados entre los Sindicatos y la Patronal, y en una ocasión, ANE, también participó el Gobierno.

Hay que decir que la política de la Confederación en relación con los Acuerdos Generales ha de contemplar tres supuestos que CC.OO. debe considerar como política estratégica y que comporta una mayor definición de los Acuerdos Generales en varias líneas que se complementan, pero que son distintas:

1.º) Acuerdos de solidaridad, que signifiquen una salida a la crisis económica progresista para los trabajadores y cambios estructurales. En el supuesto de que consiguiéramos una relación de fuerzas favorable para forzar esta situación, es necesario llegar a acuerdos con las restantes fuerzas, en la línea de la salida negociada a la crisis que venimos defendiendo. Este tipo de Acuerdos de progreso, de fondo, o se dan en el marco de avance y ofensiva de movimiento obrero (tras un período de acumulación de fuerzas) o no se darán. El que hoy este tipo de Acuerdos sean muy difíciles no quiere decir que renunciemos a ellos, sino, por el contrario, debemos desarrollar toda nuestra capacidad de movilización para conseguirlos.

2.º) Acuerdos generales, tipo ANE, que tienen el objetivo de regular las condiciones de todos los trabajadores activos y no activos, así como elementos importantes de la política económica y social.

En estos Acuerdos, la negociación del empleo, de la protección a los parados, de la mejora de las pensiones, del fortalecimiento sindical, etc., es fundamental. Sólo en el marco de un esfuerzo colectivo de todas las fuerzas sociales y del Gobierno se puede discutir la moderación del salario, siempre con un esfuerzo compensador y positivo sobre otros colectivos: parados, pensionistas, etc., y en la línea de los contenidos antes apuntados.

Por su naturaleza en este tipo de acuerdos tiene que estar implicado el Gobierno, al abordarse temas relacionados con la política económica y presupuestaria, y con los Organismos e Instituciones del Estado.

3.º) Los acuerdos de negociación colectiva, tipo A.I. Este tipo de acuerdos, más que ningún otro, tienen que ser positivos en sí mismos, si no hay contrapartidas, y deben contemplar en sus propios términos bandas salariales que permitan defender el poder adquisitivo de los salarios. Lo contrario sería hacer sacrificios gratuitos. Estos acuerdos no

deben significar el avalar ninguna política económica negativa para los trabajadores.

Las distintas experiencias habidas de un lado, en los Acuerdos Generales (entendiendo éstos como aquellos que superan el marco de la política de rentas para incidir en la política económica en general, inversiones, cobertura de parados, etc.) y de otro, en los acuerdos de contenido fuertemente salarial, ponen de manifiesto los distintos criterios que sobre los mismos mantenemos CC.OO. y UGT.

Así, mientras que UGT ha apostado desde la época del AMI por acuerdos salariales «vértice», abordando la negociación exclusivamente entre patronal y Sindicatos, utilizando éstos como un criterio sustitutorio de la negociación colectiva en ámbitos inferiores y entendiendo la solidaridad como un concepto a aplicar sólo en el seno de la clase trabajadora y no de toda la sociedad, CC.OO. hemos defendido negociaciones que, incluyendo aspectos salariales, tuvieran en cuenta al conjunto de los trabajadores, repercutieran de una manera progresista en la política económica del país y se insertaran en la política de solidaridad. De ahí que diéramos y demos tanta importancia a la presencia del Gobierno en dichas negociaciones.

Basta citar que el primer acuerdo de contenido fuertemente salarial que la Confederación suscribe es el A.I./83 y que se produce al calor de los resultados del 28 de octubre con la expectativa de negociaciones con el Gobierno y que valoramos como el mejor acuerdo posible, pero incompleto, no tanto por sus contenidos como por los elementos no incluidos en él: precisamente los relativos a cobertura y creación de empleo, etc.

Se trata, pues, de dos modelos de negociación distintos que han caracterizado a cada una de los Sindicatos en el proceso sindical de nuestro país.

Estas reflexiones sirven para mejor situar y diferenciar nuestra actuación ante los distintos tipos de acuerdos.

Los Acuerdos Generales pueden ser positivos o no, en función del contenido concreto que tengan, del grado de unidad entre los Sindicatos y de participación y movilización de los trabajadores que se consiga, así como en relación a la situación concreta existente y de su inserción en la política de solidaridad del Sindicato. Un buen acuerdo para los trabajadores y para los Sindicatos es aquel que no rechaza la mejora y reivindicación inmediata, ni renuncia a los objetivos estratégicos en la perspectiva de clase. Es evidente que CC.OO. apuesta y prioriza negociaciones de carácter global, ya que, cuanto mayores sean los ámbitos, el nivel y los contenidos, más posibilidades hay de luchar o resolver los problemas del conjunto de la clase y porque el derecho a la negociación es una conquista histórica de los trabajadores. De ahí que si estas negociaciones permiten cambiar positivamente la política económica, sea más posible el alcanzar acuerdos. En todo caso, el Sindicato no debe minusvalorar acuerdos salariales, que si bien no son nuestro modelo de negociación, porque no se insertan por sí mismos en la política de solidaridad, significan la negociación de una primera redistribución de la renta nacional, y en una situación de crisis el salario es un tema clave en las relaciones laborales. Pero no se deben aceptar sacrificios gratuitos en la negociación salarial y dichos acuerdos deben ser positivos en sí mismos.

Por ejemplo, en este sentido, no hubiera sido aceptable un A.I./84 como el que se pudo haber configurado entre CEOE y UGT, que hubiera supuesto una fuerte moderación salarial, sin contrapartida alguna.

Si analizamos las experiencias concretas habidas de

acuerdos interconfederales desde la óptica de la necesaria política de solidaridad que el Sindicato ha teorizado, son evidentes las deficiencias y limitaciones.

Pero deben ser instrumento que permitan una influencia en la situación económica e intervengan en la mejora de la situación de los parados, evitando que aumenten las diferencias entre unos trabajadores y otros, dejando de hecho fuera de la tutela sindical a un creciente número de desempleados o de trabajadores en condiciones de empleo precarios. Ningún argumento, incluido el incumplimiento de una parte de lo acordado por el Gobierno o la patronal, puede justificar el rechazo de la negociación, ya que todo ello, junto a la movilización, forma la estrategia sindical básica de la C.S. de CC.OO.

En todo caso, la negociación y firma de este tipo de acuerdos necesitan que vayan precedidos de un debate a todos los niveles en el Sindicato y con los trabajadores. Para que el debate sea posible y amplio hay que corregir nuestras deficiencias organizativas, que a veces impiden la máxima participación.

El Sindicato, ante una negociación de carácter interconfederal, se debe comprometer a:

1.º) Información y discusión previa sobre la propuesta a llevar a las negociaciones. Debe de iniciarse con la suficiente antelación al comienzo del otoño y debe abarcar al menos a toda la estructura del Sindicato: órganos de dirección, delegados, SSE y al máximo número de trabajadores.

2.º) Debate y movilización durante las negociaciones. Seguimiento lo más puntual y preciso sobre la información escrita que se vaya facilitando; en esta fase son muy importantes las asambleas de delegados, de trabajadores, hojas informativas en las empresas y las movilizaciones necesarias para obtener los mejores resultados.

3.º) Consulta y toma de decisión final. Se articulará una amplia consulta, dirigida a recoger la opinión mayoritaria de los trabajadores de las empresas. La dirección del Sindicato deberá de fijar una posición ante dicha consulta y tener muy en cuenta los resultados de la misma antes de tomar su última decisión.

En el supuesto de un acuerdo interconfederal que no consideren positivo el Sindicato y los trabajadores consultados, el suscribirlo posterior y parcialmente en los convenios lo consolida igualmente que si se hubiera firmado dicho acuerdo. La única estrategia a seguir, en dicha supuesto, es la de restarle ámbito de aplicación de manera progresiva en la negociación posterior de los convenios colectivos. Para

ello habría que planificar una estrategia de negociación diversificada y descentralizada, que no debe de tener nada que ver con la dispersión y la insolidaridad y que, adecuando con flexibilidad la estrategia del Sindicato a las diferentes situaciones por sector y zona, cogiendo las reivindicaciones y problemas más concretos y sentidos por los trabajadores, aplicara los aspectos positivos e incidiera en la superación de los aspectos más negativos de dicho acuerdo. Lo anterior, junto a los acuerdos puntuales con otros sindicatos (en zonas y ramas, y sobre todo en la base) a la movilización, coordinación y a la máxima participación de los trabajadores en la negociación colectiva permitiría la superación de dichos acuerdos negativos.

La política de concertación y los acuerdos interconfederales tienen, por tanto, ventajas e inconvenientes que se hacen más patentes según sea la situación social y política y según sea la capacidad del Sindicato de organizar en su seno a todos los sectores de trabajadores. Cuando existe una afiliación relativamente baja o la crisis económica provoca una extensa diversidad de situaciones de trabajo y desempleo, el sindicato encuentra fuertes dificultades para llegar a todos los trabajadores. En ese caso, los acuerdos interconfederales son un modo de establecer esa relación a pesar de los inconvenientes que puedan presentar. Estos inconvenientes sólo se podrán superar cuando tengamos una capacidad mayor de organizar y unificar al conjunto de los trabajadores, sea cual sea su situación laboral. Dada la correlación de fuerzas actual, la política del Gobierno y de la CEOE, que supone un ataque combinado al empleo, al salario y a las prestaciones sociales, hay que convenir que en el cuadro de esta situación es muy difícil llegar a acuerdo si no se varía total o parcialmente esta política. De ahí que la posición correcta de la confederación sea aprovechar el caudal de descontento y rechazo de los trabajadores a esta política, que llega incluso a sectores de UGT y del PSOE, para exigir acuerdos beneficiosos para los trabajadores, que varíen total o parcialmente esta política. Y en todo caso, que sean el Gobierno y la Patronal los responsables de que en este país no se den el tipo de acuerdos que deseamos los trabajadores y una política de solidaridad y de cambio real.

Situarnos en la lógica de que como no puede haber acuerdos, no los planteamos, sería colocarnos a la defensiva y renunciar a la necesidad de contribuir a la realización de una política alternativa a la actual política económica y laboral del Gobierno y no traducir en alternativas más articuladas el descontento de los trabajadores.

4. ACCION SINDICAL

Como decíamos en el II Congreso Confederal, «La negociación colectiva 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 y fuera de ellos. 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 es una conquista histórica del movimiento obrero, y la acción de la patronal tiende a reducir el número de trabajadores que ejercen ese derecho y el contenido de la negociación...».

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 de 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 y el empleo, expedientes de crisis, reestructuración de sectores y reindustrialización, de luchar por la mejora de la Seguridad Social y pensiones, de desarrollar la actuación del sindicato en los organismos institucionales (INEM, INSS, 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, transportes, medio ambiente, etc. Esta visión compleja, articulada y sin vacíos de la acción sindical es la que corresponde a un sindicato sociopolítico.

4.1. LA NEGOCIACION COLECTIVA

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.

Nuestro modelo de negociación colectiva es la negociación articulada. Partimos en la actualidad de una estructura y ordenamiento de la negociación colectiva, que es necesario modificar en dos direcciones; por un lado hacia una mayor concentración de la negociación a nivel de rama y Estado, y por otro hacia una mayor articulación de los convenios colectivos de empresa con los de sector, a través de lo que podríamos llamar convenios colectivos abiertos.

Tenemos que reflexionar profundamente sobre los factores que influyen negativamente en el avance de la negociación colectiva a nivel de rama estatal.

Uno de los factores que influyen en el estancamiento de los ámbitos puede ser el efecto sustitutorio que los acuerdos generales juegan en los sectores que no tienen convenio estatal; la necesidad de convenio propio es sustituida por el acuerdo general. Otro factor más importante consiste en las

diferencias objetivas, tanto salariales como de nivel de vida y de costos, entre una provincia y otra. La inexistencia de convenios de rama está determinando que se acentúen las diferencias entre los convenios de un mismo sector, por la tendencia a situarse unos convenios en la parte baja de las bandas y otros en la parte superior.

Hay que buscar fórmulas para, sin renunciar a las condiciones económicas más altas establecidas en convenios de un mismo sector y sin pretender subir los más bajos al nivel de los convenios más altos de golpe, lo que es irreal, caminar hacia una integración de condiciones, con un salario mínimo de sector que vaya creciendo cada año por encima de la media en los convenios más bajos para unificar a todo el sector. Este papel de redistribución salarial solidaria tiene que combinarse con la homogeneización de otras condiciones de trabajo en el sector: jornada, vacaciones, derechos sindicales, etc.

Será muy difícil avanzar hacia un modelo de negociación articulada con convenios jurídicamente distintos y prevalentes en un mismo sector. Es preciso establecer cláusulas que expresamente establezcan la relación y las materias que se comunican de un convenio a otro. Deben articularse los convenios de empresa con los provinciales o estatales del sector, y en éstos establecer expresamente que afectarán a todas las empresas ubicadas en el ámbito territorial, prevaleciendo sobre los convenios de ámbito inferior, en los que éstos no tengan convenio y actuando como convenios de mínimos en relación con los convenios de empresa.

Avanzar en la negociación articulada exige convenios de empresa abiertos *hacia arriba*, hacia los convenios provinciales y estatales, y convenios provinciales y estatales abiertos *hacia abajo*, hacia los convenios de empresa de su sector. Avanzar en la negociación articulada es imprescindible para el desarrollo de una conciencia y una política solidarias. No será fácil, por la posición de la CEOE y UGT, que entienden que los convenios de ámbito superior deben tener carácter sustitutorio de los convenios inferiores (de empresa), de modo que en éstos se negocien las materias que expresamente se señalen en los de ámbito superior. Nuestra concepción de la articulación de los convenios se asienta además sobre la base de la plena libertad de negociación en los distintos convenios.

¿Alguien se cree que se avanzará hacia la unidad objetivamente, cuando hay ramas de producción que tienen hasta decenas de convenios? Cuando los cerca de 3.600 convenios colectivos (que jurídicamente son independientes los unos de los otros) perpetúan el fraccionamiento de la clase trabajadora a veces de forma artificial en un mismo sector.

Partimos de la base de que la estructura actual de la negociación colectiva (no la negociación colectiva) es consecuencia de la dictadura y el verticalismo, cuya base principal residía en la dispersión de la clase. Esta situación no es propia de una situación democrática, de ahí la justeza de avanzar en esta dirección.

4.1.1. LOS PROBLEMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Si analizamos los problemas que han surgido en los últimos años y sus rasgos más preocupantes, comprobamos que:

A) *En cuanto al contenido de la negociación*

El primer elemento a retener es la gran homogeneidad de contenidos de la mayoría de los convenios colectivos, tanto en lo que se refiere a la pequeña variación de un año para otro, como a la similitud de contenidos entre sectores y empresas diferentes.

En segundo lugar, se observa en la práctica una preponderancia de las cuestiones salariales sobre los demás contenidos y secundariamente de la jornada laboral. El peso dominante de los salarios hace posible que los empresarios practiquen las subidas salariales a cuenta del convenio, de modo que la propia negociación del convenio pierda la virulencia de años anteriores.

Finalmente, existen aspectos clave de la situación laboral de los trabajadores que no son tratados en los convenios colectivos o que escapan, en lo sustancial, del contenido de los convenios. Estos aspectos se refieren al empleo y su estabilidad, las modificaciones en la cualificación laboral y la organización del trabajo, la reconversión industrial, etc. No es que estos aspectos no aparezcan en los convenios, sino que su tratamiento y modificación sustancial se realiza fuera de éstos.

B) *Formas de negociación*

Los métodos de negociación colectiva no han variado sustancialmente respecto a la práctica de hace años. Los convenios se están negociando dentro de un período determinado de tiempo en el que se plantean todos los temas en forma de «paquete», sin que existan de hecho ritmos de negociación diferentes para temas o niveles diferentes. Ello provoca que en la mayoría de los casos la negociación se centre en los aspectos más «negociables» y de interés más inmediato a corto plazo, es decir, los salarios.

C) *Ámbitos de negociación*

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.

Tras unos primeros años (1979-80) en que se realizó un avance importante en la concentración de ámbitos de negociación, en los últimos años esta tendencia se ha paralizado casi totalmente. Algo similar ha ocurrido con respecto al intento de negociación de las Ordenanzas Laborales.

Tampoco se han realizado avances sustanciales en la articulación de convenios.

Han aparecido, en cambio, algunas tendencias que pueden distorsionar aún más la estructura de la negociación. Estas tendencias se refieren a la amenaza de los convenios-franja, sobre todo con la creación de sindicatos de cuadros, a la existencia y crecimiento de acuerdos (no convenios) salariales a nivel de empresa al margen del convenio de sector correspondiente, y a los intentos, todavía esporádicos, pero reales, de algunas organizaciones patronales de negociar convenios exclusivamente para sus empresas filiales.

D) *Alcance de la negociación*

La negociación colectiva no cubre hoy, por hoy a la totalidad de los trabajadores existentes en nuestro país. Aunque no existen datos completos, la tendencia actual es hacia una disminución del número de trabajadores protegidos.

Esta tendencia es aún más aguda en el crecimiento del sector de empleos precarios, discontinuos, autónomos, TAP, etcétera, que en términos generales, permanecen al margen de la negociación colectiva.

Igual situación sufren numerosas empresas dentro del sector que hemos venido a denominar de economía sumergida (calzado, madera, etc.), emplazando a Gobiernos autonómicos e Instituciones locales para con la participación de los sindicatos, dar solución a este grave problema.

Finalmente, se están experimentando crecientes dificultades para asegurar que los convenios colectivos se cumplan tras su firma, sobre todo las cuestiones no salariales y en las pequeñas y medianas empresas incluidas en los convenios de sector.

E) *Movilizaciones*

Los datos disponibles señalan que a partir de 1979 ha habido una disminución importante en las movilizaciones en torno a los convenios. Las razones son múltiples: crisis económica, división sindical, despidos, contratación precaria, economía sumergida, etc. Probablemente, un factor que también juega en este sentido es la propia disminución de la efectividad real de la negociación colectiva.

Otros factores fundamentales que han incidido en las movilizaciones han sido, por un lado, el estar inmersas las empresas en la discusión de planes de viabilidad, expedientes de regulación de empleo o suspensiones de pagos, y por otro, la presión ejercida por las representaciones empresariales sobre los trabajadores con amenazas de represalias que ha ejercido un importante papel desmovilizador. Habría que realizar una ofensiva institucional para la eliminación de tales prácticas antisindicales.

F) *Servicios mínimos*

Lo primero que tendríamos que definir dentro de la Confederación es qué son los servicios mínimos y qué entendemos nosotros como tales.

El análisis de las últimas movilizaciones en el sector público (Metro, Renfe, Iberia, y la más reciente: Gasolineras), nos demuestra que por este camino cualquier intento de huelga termina en decreto, sin movilización o sin la necesaria cobertura y resonancia esperadas que signifique conseguir los objetivos marcados por los trabajadores.

El sindicato debe definirse sobre el cumplimiento de las formas que garanticen el mantenimiento de las instalaciones y útiles, pero sin dar un servicio, sea de transporte o de cualquier otro, salvo el de materias perecederas.

¿De qué ha servido la huelga de gasolineras, si un 90 por 100 de éstas estaban dando servicio, llenándose todo tipo de depósitos, en lugar de limitarse los servicios a llenar los camiones que transportaran materias perecederas? El significado de la huelga pierde todo su valor táctico y estratégico si seguimos por este camino, puesto que el Gobierno decretará (a no tardar mucho) decretos de servicios mínimos a todo tipo de empresas públicas y privadas, sean o no de transportes. Con ello se consigue, por parte del Gobierno, hacerle el juego a la patronal, sustrayendo la negociación de las partes y favoreciendo a ésta, pues así no tiene que aplicar el «lock-out». El Gobierno juega el papel de empresa.

El dar servicio o mantener unos mínimos, no es un servicio esencial para la comunidad, sino una aportación de capital y beneficios al empresario, que ahorra las cotizaciones a la Seguridad Social, no se pagan salarios, se transporta más pasaje con menor coste, etc. Esto sería posible en una sociedad socialista, pero nunca en un estado capitalista.

Algunas conclusiones

Los rasgos señalados evidencian un empobrecimiento y cierta crisis de la negociación colectiva, similar a la situación existente en otros países, consecuencia de la situación de heterogeneidad objetiva de la clase obrera. Sólo a través de una política de reunificación de los trabajadores y el cambio en el modelo de la negociación colectiva en la línea de articulación de los convenios colectivos será posible que se supere el estancamiento actual de la negociación colectiva, sin caer en la práctica en el peligro de centrar la acción del sindicato casi exclusivamente en las empresas y sectores con fuerte implantación sindical, con lo cual aumentará dicha heterogeneidad.

Para la reunificación de los trabajadores, partiendo de la unidad de acción de los sindicatos, es imprescindible lograr estadios superiores de la misma con el objetivo estratégico de la unidad orgánica sindical.

Es preciso, avanzando en los métodos de participación sindical, que en la preparación, negociación y firma de los convenios, se utilicen amplios métodos de consulta. El sindicato tomará postura previa indicativa, por el órgano que corresponda atendiendo al ámbito del convenio, que habrá llegado a los núcleos consultados. A partir de ahí, se articularán los métodos de participación más acordes con las circunstancias concretas del tema consultado, ámbito de la consulta, etc. (asamblea, referéndum, etc.). Se procurará realizar estas consultas conjuntamente con los otros sindicatos que intervengan en las negociaciones.

El órgano decisorio determinará, previamente a su realización, el carácter de la consulta: vinculante, indicativa, etc.

4.1.2. OBJETIVOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

4.1.2.1. La consecución de convenios positivos para los trabajadores y que avancen en la política de solidaridad de CC.OO., tanto en el sector público como en la patronal privada.

4.1.2.2. El aumento del espacio negociador del sindicato, tanto sobre contenidos como hacia colectivos no afectados por la negociación, y en la defensa del espacio que hemos recuperado y ampliado, especialmente en los dos últimos años.

4.1.2.3. La mayor participación de los trabajadores, tanto en la negociación como en las *movilizaciones* que serán necesarias realizar, y a la hora de decidir sobre la firma o no del convenio. Es fundamental desarrollar la Asamblea y todas las formas de participación activa de los trabajadores, tal y como se aprobó en el II Congreso Confederal (ver «Formas de la Acción Sindical»).

4.1.2.4. El fortalecimiento de CC.OO. y la defensa de los Comités de Empresa y su capacidad de negociación. La negociación colectiva es un momento decisivo para reforzar al sindicato, en afiliación y en organización.

4.1.2.5. El avance hacia una mayor unidad entre los sindicatos, especialmente con UGT.

Para todo lo anterior habrá que seguir mejorando la programación de la negociación colectiva con la suficiente antelación, la elaboración de plataformas ajustadas a cada situación, con una mayor planificación organizativa, y que el conjunto de órganos de dirección y de cuadros de la Confederación a todos los niveles se vuelque en la negociación colectiva.

4.1.3. AMBITOS DE NEGOCIACION

Hay que constatar el relativo o poco avance en estas materias. Son objetivo del sindicato:

- *La eficacia general* de los convenios colectivos, según el título III del Estatuto. Los acuerdos de eficacia limitada que impidan o entorpezcan la negociación del convenio colectivo entendemos que incurren en nulidad por constituir un fraude a la Ley, además de ser muy negativos para los trabajadores y producir el descuelgue o incumplimiento generalizado de sectores empresariales de la aplicación de estos acuerdos.

- *La articulación de la negociación colectiva, para multiplicar los elementos y periodos de negociación.* Los convenios de ámbito superior no han de impedir, sino potenciar la negociación colectiva en los ámbitos inferiores. Una de las posibles técnicas a utilizar ha de ser «reenvío con fijación de mínimos», y el establecimiento de cláusulas que fijen expresamente la relación y las materias que se comunican de un convenio a otro, tanto de arriba a abajo como en sentido inverso.

- *Extensión de la negociación colectiva* a aquellos sectores y colectivos que la ejercitan o no sujetos a ella (trabajadores eventuales y en precario, discontinuos, «autónomos», etc.).

- *El ámbito menor debe ser el de la empresa*, superándose el nivel de centro de trabajo, si bien conviene tener en cuenta las especificidades para que todos los trabajadores se sientan representados.

- *Avanzar hacia convenios sectoriales de ámbito estatal.* Negociando las ordenanzas laborales e integrándolas paulatinamente y mejoradas en los convenios estatales.

- *Oposición a los convenios franja.* Participación de los TPC en las mesas de negociaciones y asunción por el sindicato y los comités de sus reivindicaciones específicas como mejor antídoto contra este tipo de intentos.

- *Oposición a la negociación por secciones sindicales*, de los convenios de empresa allí donde UGT se atreve a plantearlo porque es mayoría, explicando a los trabajadores que debilita su fuerza, ya que los sindicatos están presentes en los comités de empresa y porque se da margen de maniobra a la patronal para elegir el interlocutor.

4.1.4. LA NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

Si como hemos dicho, uno de los objetivos de la negociación colectiva es la ampliación del espacio negociador del sindicato, éste cobra un gran sentido al referirnos al sector público, tanto en lo referente a la negociación colectiva en las Administraciones Públicas, como en la apertura de un marco de negociación global sobre la empresa pública.

En las Administraciones Públicas existen razones de importancia sindical y política para plantearnos como reivindicación importante el reconocimiento de este derecho.

La sola constancia de que en el sector trabajan en la

actualidad millón y medio de trabajadores, que por una u otra razón tienen limitado o no reconocido el derecho a negociar sus condiciones de trabajo, ya es motivo de interés sindical.

Pero existen además otros factores:

— La Reforma de las Administraciones Públicas y la mejora de la calidad y cantidad de los servicios sociales, se alejarán en la misma medida que se consolide el distanciamiento de las condiciones de trabajo de los empleados públicos con los del sector privado. La creciente corriente de opinión azuzada en contra de todos los funcionarios, culpándoles de los males que aquejan a la Administración Pública actual, no es más que la consecuencia de enfrentar a unos trabajadores con otros y desviar la atención y la crítica de las verdaderas razones que hacen mantener la pésima situación actual.

— La discusión de los Presupuestos Generales del Estado sin que haya mediado previamente una negociación sobre los incrementos salariales en el sector público implica que, o bien se utilizan los topes impuestos por el Gobierno como un arma en manos de la patronal en la mesa de negociaciones del sector privado (que siempre es posterior), o bien se descuelga constantemente de los incrementos salariales aplicados en el sector privado a los trabajadores del sector público (Administraciones y empresas públicas).

— La incorporación cada año de un número importante de trabajadores que acceden a su primer empleo en alguna de las Administraciones Públicas y las tentaciones de los Gobiernos municipales, autonómicos o del Estado, de dejarse llevar por criterios de clientelismo político a la hora de la selección, hace imprescindible conseguir el control sindical que vele por el estricto cumplimiento de los principios de mérito y capacidad establecidos en la Constitución.

Las tímidas conquistas para iniciar un camino de negociación colectiva en las Administraciones Públicas tuvieron su momento más importante en el Acuerdo sobre retribuciones para 1983, porque abría una expectativa en cuestiones tan importantes como la negociación de los incrementos salariales antes de aprobar los Presupuestos Generales del Estado. Sin embargo, la firma precipitada de esos Acuerdos impidió a CC.OO. llevar a cabo una consulta y debate suficiente entre los empleados públicos, necesaria en aquellos momentos, especialmente por la falta de elecciones sindicales en grandes áreas del sector público que hacía cuestionar la representatividad de los sindicatos firmantes. Este error sindical permitió al Gobierno cambiar con facilidad sus planteamientos iniciales, sin que se diera la necesaria contestación por parte de los trabajadores del sector. La falta de consolidación de la negociación colectiva y la falta de reconocimiento del marco en que ésta se desenvuelve (comisiones de seguimiento, posibilidad de actuación ante los tribunales, etc.) imposibilitaron otra capacidad de respuesta del sindicato.

De cara a los Presupuestos de 1984, el Gobierno, olvidando todos los planteamientos defendidos mientras sus miembros estaban en la oposición e incumpliendo sus compromisos ante las centrales de los TAP, niega el derecho a la negociación a los funcionarios y limita gravísimamente, vía Presupuestos del Estado, la libertad de negociación de los contratados laborales de las Administraciones Públicas y del personal de las empresas públicas. Con ello se incumple el Estatuto de los Trabajadores y se contraviene el artículo 37 de la Constitución.

La imposición de una política presupuestaria restrictiva y

el deseo de no colocar a UGT en la difícil posición de firmar unos acuerdos indefendibles están en la base de impedir que haya negociación en el sector de los funcionarios. Con ello se juega políticamente con un derecho inalienable. Lo que es más grave es que los mismos factores están influyendo para retrasar la regulación jurídica del derecho a la negociación y a la celebración de las elecciones sindicales.

Esta situación influye igualmente de forma negativa en aquellos ámbitos de la Administración en donde las prácticas de negociación estaban más consolidadas (INSALUD, Seguridad Social, Correos y Administración local con elecciones sindicales; enseñanza, sin ellas).

La falta de negociación colectiva en este sector hay que ligarla también al escaso tratamiento en los órganos de la C.S. de CC.OO. y la falta de solución a su problema organizativo, lo que denota la falta de sensibilidad del conjunto del sindicato hacia sectores que, como éste, tradicionalmente no han formado parte del movimiento obrero organizado.

Es fundamental, por tanto, reforzar la acción sindical en el sector, para conseguir:

a) En el sector de la Empresa Pública, la apertura de un marco de negociación global y la elaboración de un Estatuto de la Empresa Pública que confirme dicho espacio de negociación, al tiempo que desarrolle un modelo de empresa pública más racional, eficaz, amplio, democrático y participativo, que sea motor esencial del desarrollo industrial y económico de nuestro país. CC.OO. debe articular los medios para una adecuada coordinación de la negociación en la empresa pública para superar las limitaciones impuestas actualmente para ejercitar plenamente el derecho a la libre negociación.

b) En las Administraciones Públicas:

— El reconocimiento jurídico del derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical plena.

— La celebración de las elecciones sindicales entre los funcionarios.

— Una reforma de las Administraciones Públicas de carácter democrático y racionalizador que las ponga al servicio de los ciudadanos.

Para todo el sector público la negociación anual antes de que se aprueben por el Gobierno los Presupuestos Generales del Estado.

La articulación de la negociación colectiva, de sus distintos ámbitos —local, provincial, autonómico, central— y sectores —civil, personal civil de la Administración militar, sanidad, enseñanza, correos, etc., laboral y funcional—, es un problema complejo que no se resuelve sólo con el reconocimiento general del derecho a la negociación colectiva.

Hay que establecer o consolidar los espacios de negociación específicos y articularlos definiendo sus respectivas competencias; desde el comité de las Administraciones Públicas que entre otras cosas debe negociar todas las cuestiones que afectan al personal reguladas en los Presupuestos del Estado, hasta el de un centro de trabajo.

Para desarrollar una acción sindical coherente es imprescindible crear el Área Pública de la C.S. de CC.OO. como instrumento de coordinación y articulación de la acción sindical de las Federaciones y Sindicatos que en CC.OO. afilian a los TAP.

4.1.5. LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACION

Los objetivos reivindicativos de la negociación colectiva, en una época de crisis, deben dirigirse especialmente hacia el

empleo, la mejora de las condiciones de trabajo y la modificación de la legislación y otras normas laborales existentes, sin restar ninguna importancia al salario.

4.1.5.1. Empleo y reparto de trabajo

— *Creación de empleo.* Es el objetivo principal en la situación de crisis. Siendo conscientes de las limitaciones que tiene la negociación colectiva para la creación de puestos de trabajo de manera generalizada, es importante que sea una reivindicación permanente ligada, sobre todo, a la negociación de la política de inversiones en las empresas en expansión y a la lucha contra la amortización de puestos de trabajo y, por tanto, a cubrir cualquier vacante que se pueda producir.

— *Estabilidad en el empleo.* Con un mercado de control fuertemente disgregado, con una reforma prevista del Estatuto, cobra un gran relieve el plantear la defensa de las plantillas actuales y de la contratación de carácter indefinido y su no conversión en eventual; así como la lucha por la conversión en fijos de los contratados temporalmente, a tiempo parcial, en prácticas, en formación, etc., que tiende a generalizar y normalizar la contratación temporal.

Control sindical de las formas precarias de contratación y trabajo (todo tipo de contratación, «autónomos», subcontratación...). En este sentido exigimos la inclusión en el Estatuto de los Trabajadores de las empleadas de hogar y el reconocimiento de los derechos sindicales a éstas, así como el control efectivo del trabajo sumergido desde los organismos estatales, autonómicos y locales, penalizando duramente las infracciones que en este terreno se produzcan. Para ello, exigir información previa y copia de los contratos, situación en la Seguridad Social, rescisiones y sus causas, descentralización productiva, etc. Igualdad de condiciones entre fijos y eventuales, evitando la creación de dos colectivos enfrentados. Establecimiento de topes máximos de eventuales sobre el total de las medidas que faciliten la conversión en fijos. Evitar el encadenamiento de contratos temporales y hacer cumplir el objetivo: «a un trabajo fijo corresponde un trabajador fijo», y garantizar el puesto de trabajo en las excedencias para cuidado de los hijos.

Otro factor que contribuye a la destrucción de empleo es el tratamiento que se da a las excedencias por maternidad, impidiendo el posterior reingreso en muchos casos. Hay que lograr el reingreso automático tras las excedencias por maternidad/paternidad. El período de excedencia por esos motivos debe ser subvencionado por la Seguridad Social, en cuanto a su contabilización para la acumulación y mantenimiento de derechos sociales (jubilación, seguro de paro, prestaciones sanitarias...). A la vez son necesarias medidas que compatibilicen el derecho al trabajo con la maternidad/paternidad, como la regulación de permisos retribuidos para el padre o la madre, eliminando su actual penalización como absentismo laboral injustificado.

— *Medidas de reparto de trabajo.* La política de reducir el tiempo de trabajo para posibilitar la generación de «huecos» en las empresas que creen empleo. Las principales reivindicaciones deben ser:

- *Reducción de jornada* hacia las 35 horas semanales, con un ritmo de una hora menos cada año sobre la jornada existente en cada empresa; derecho al tiempo de bocadillo retribuido. Trabajar preferentemente sobre módulo semanal.

- *Jubilación a los 60 años*, reduciendo progresivamente un año cada año, y a los 55 años para trabajos cuya penosidad lo requiera. Hay que obligar especialmente al Gobierno a que fije, con carácter de urgencia, por Ley, la

jubilación a los 64 años, y a que financie toda aquella jubilación que se pueda pactar en convenios colectivos o acuerdos interconfederales, siempre que el puesto de trabajo no se amortice. Introducir la figura de *contrato de relevo*, de carácter indefinido y la opción del trabajador a acogerse a él.

- *Reducción de horas extraordinarias* hasta su eliminación, especialmente en las bolsas de paro. Avanzar en el control minucioso y desagregado de las horas extraordinarias. Conversión de las horas extras en puestos de trabajo y, en todo caso, su compensación en descanso equivalente a su valor.

- Prohibición estricta del pluriempleo, empezando por el control del mismo por los comités de empresa, a través de los boletines de cotización a la Seguridad Social, etc.

- Mantenimiento del puesto de trabajo para los jóvenes que se incorporan al servicio militar o servicio civil sustitutorio y la ocupación de dichos puestos por otros jóvenes parados.

4.1.5.2. Política Salarial

El objetivo de CC.OO. es al menos el mantenimiento global del poder adquisitivo del conjunto de la clase obrera. Para ello, el sindicato debe ocuparse de todo aquello que conforma el salario global de la clase: salarios de activos, cobertura de desempleo y pensiones, fundamentalmente, y relacionar lo anterior con los niveles de empleo y la fiscalidad. Para abordar el salario global de la clase es necesaria la negociación con el Gobierno para tratar los temas de: creación de empleo, protección al desempleo, aumento de las pensiones, política fiscal, así como con los empresarios para negociar —a distintos niveles— los salarios de los trabajadores en activo en los convenios colectivos.

Si no se produce dicha negociación y no hay contrapartidas de las antes enunciadas, CC.OO. debe defender, en general, el poder adquisitivo de los salarios en la negociación colectiva. Para saber si el poder adquisitivo se mantiene o no, habrá que comparar los salarios globales netos, es decir, el salario global una vez realizadas las deducciones sociales y fiscales. Esto no excluye que se pueda mejorar donde sea posible, por existir algunos beneficios, incrementos de productividad, etc.

Por otro lado, CC.OO. no entiende en el salario global de todos los trabajadores el salario social concebido como mejoras de infraestructura que benefician al conjunto de la sociedad y no sólo a los trabajadores. Ello no quiere decir que el sindicato no acoja los problemas de fuera de la empresa que afectan al salario indirecto y a la calidad de vida de los trabajadores.

Los principales elementos a reivindicar en el plano estrictamente salarial son:

- Incrementos salariales equivalentes a la *tasa de inflación media* durante la vigencia del convenio, elaborada a partir del IPC pasado y del IPC previsto.

- Cláusulas de revisión semestral.

- Incremento del SMIG superior a la tasa de inflación media y que tenga en cuenta los incrementos de productividad, la coyuntura económica general y el descenso de la participación de los salarios en la Renta Nacional, y con revisión semestral.

- Revisión anual de la tabla de cotización del IRPF con arreglo al incremento medio de los salarios en la negociación colectiva.

- Igualdad salarial efectiva por razón de sexo y edad. No debemos olvidar que ello es claramente constitucional y que, por tanto, los convenios así firmados deben ser

recorridos y anulados. Desaparición y consiguiente equiparación salarial de aquellas categorías que son implícita o explícitamente femeninas. Hay que suprimir la discriminación en el SMI en los trabajadores jóvenes de 16 y 17 años, logrando un SMI único desde los 16 años, consiguiendo que a trabajo igual, salario igual, sin discriminación de edad.

El sindicato no puede prestar su asentimiento a la firma de convenios colectivos que contienen discriminaciones salariales.

Por otro lado, y en coherencia con nuestro concepto de salario global de la clase, que permite mantener su capacidad de demanda del conjunto de los trabajadores, habrá que reivindicar:

- Revalorización automática de las pensiones y la equiparación de las mínimas al SMIG.
- Aumento de la cobertura a los parados, tanto en intensidad (mayor duración de las prestaciones, revalorización de aquellas prestaciones de más de un año de duración con arreglo a la inflación, ya que al año se reducen al 60 por 100 del salario cotizado hasta el inicio del desempleo) y en extensión (abarcando progresivamente a un mayor número de parados, comenzando por los que tienen una situación económica, social y familiar más difícil), hasta llegar a la plena protección.
- Creación de empleo. Evidentemente, si se crean puestos de trabajo y aumenta el número de los trabajadores en activo, se puede mantener el poder adquisitivo global de la clase, pidiendo la solidaridad a los trabajadores actualmente en activo.

Reforma del IPC

El índice de precios al consumo (IPC) actual data del año 1973, y está basado en 25.000 encuestas realizadas sobre 378 artículos, entre ellos algunos que no tienen nada que ver con el consumo regular de las familias trabajadoras; hay artículos desde uso industrial hasta de consumo privilegiado. Así el cálculo mensual del IPC se basa en la variación de precios de esos 378 artículos seleccionados hace ya una década.

Desde entonces se han producido profundos cambios en la estructura del consumo y en la propia muestra escogida, que hacen necesaria e imprescindible su reforma. Esta reforma del IPC se tiene que hacer en tres sentidos: modificación de la encuesta, ampliándola a más de 25.000 encuestas mensuales; modificación de la estructura de la muestra de los 378 artículos, aproximando ésta a lo que es el consumo medio de los asalariados, y nueva ponderación del valor que en puntos se asigna a cada producto. Esto supone la supresión de los artículos de consumo privilegiado y de uso industrial, y la inclusión de productos que ahora están excluidos.

Como se sabe, el encarecimiento es mucho mayor en los productos de consumo básico (alimentación, bebida, ropa, etcétera) que en los del uso y consumo industrial, de forma que el IPC actual no refleja la carestía de la vida real que se produce en el entorno social de las familias trabajadoras; por ello es necesario un IPC de las características descritas que cambie el actual concepto de carestía de vida, y ligado directamente a la negociación colectiva. Esto no es contradictorio con la existencia de otros indicadores que recojan todas las magnitudes de la inflación.

Otra cuestión básica de la reforma que proponemos es la necesidad de la participación de los sindicatos en el Instituto Nacional de Estadística; en relación con este tema, un verdadero funcionamiento autónomo, democrático y profesionalizado de este organismo es clave para una correcta

relación entre realidad y estadística, así como para evitar todo tipo de manipulación directa o indirecta por parte de los Gobiernos.

4.1.5.3. 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 dirigirse a:

- Desarrollar y ampliar los derechos de comités de empresa y delegados de personal.
- Fortalecer la organización del sindicato en la empresa.

Para ello, además de aplicar la futura Ley Orgánica de Libertad Sindical en aquellos aspectos positivos que tiene, habrá que avanzar en el:

— Reconocimiento de la SSE y de los delegados sindicales en los centros de trabajo con más de 50 trabajadores y para las centrales sindicales representativas, estableciéndose garantías, tiempo sindical, local y posibilidades de actuación y de reunión dentro de la empresa.

— Los delegados sindicales deberán tener las mismas garantías que los delegados de personal o miembros del comité de empresa.

— Ampliación de los derechos sindicales de los comités de empresa y delegados de personal, en materia de su función, control de empresa, especialmente sobre: el empleo, la organización del trabajo y la salud laboral. Cuarenta horas sindicales/mes para todo representante de los trabajadores.

— Acumulación de horas sindicales por el comité de empresa con el fin de dedicar miembros de éste a las tareas sindicales con plena dedicación.

— Descuento en nómina de la cuota sindical en todas las empresas.

— Excedencia sindical con reingreso automático.

— Tiempo de asamblea retribuido.

— Modificación del artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores que plantea la imposibilidad de ser elegidos a los jóvenes entre 16 y 18 años, cuando sí pueden ser electores.

4.1.5.4. Introducción de nuevas tecnologías

CC.OO. mantiene una postura abierta y esperanzada ante el desarrollo tecnológico, aunque sus efectos dependen esencialmente de las políticas nacionales que se pongan en marcha y de la forma concreta en que las nuevas tecnologías se introduzcan en las empresas y, en general, en la economía del país.

Hay que tener en cuenta, además, que en el seno del sistema capitalista, los avances tecnológicos se producen en función de la rentabilidad que ofrecen a los detentadores de los medios de producción, lo que influye poderosamente en los recursos que se dedican a cada tipo de tecnología y a su diseño y producción. Hay que analizar el factor de dominación económica y social que representa la detentación del control del desarrollo de las nuevas tecnologías dentro de la división internacional del trabajo. En el campo del bienestar social, en cambio, el esfuerzo tecnológico es mucho menor.

Todos los indicios apuntan a que, como mínimo, a corto plazo, el uso de nuevas tecnologías está produciendo una eliminación de puestos de trabajo, sobre todo a nivel de operarios y administrativos, notándose una clara tendencia en el desplazamiento del empleo hacia obreros cualificados y

técnicos y de la industria al sector de servicios. Por tanto, será necesario negociar el ritmo de introducción de tecnología y poner en marcha medidas complementarias de reducción de jornada y de mejora de la situación de los desempleados.

Pero se pueden producir efectos más dramáticos sobre el empleo en nuestro país si no se reduce radicalmente la dependencia tecnológica existente y se invierten mayores recursos en investigación y desarrollo. Es necesario, por tanto, que se realice un esfuerzo, que en su mayor parte debe afrontar el Gobierno.

Hay que tener en cuenta que la introducción de nuevas tecnologías puede, si se utiliza adecuadamente, ser también un factor de creación de empleo. En este sentido, se debe procurar que tales tecnologías se utilicen preferentemente para:

a) Innovar el campo de producción de los diferentes sectores, abordando áreas actualmente no cubiertas —y que son posibilitadas por las nuevas tecnologías—, en la tendencia seguida por el mercado internacional.

b) Mejorar la calidad interna del producto, haciéndolo más competitivo en el mercado internacional cada vez más duro.

Es muy importante que la introducción de nuevas tecnologías no se conciba tanto como una manera de producir lo mismo, pero con menos mano de obra, sino como la forma de hacer posible la producción de nuevos bienes y servicios, y de mejorar la calidad de los tradicionales.

A nivel de empresa y de sector, CC.OO. propugna en la línea de lo existente ya en otros países europeos, la necesidad de llegar a acuerdos empresarios y trabajadores. Estos *acuerdos de tecnología* deberían incluir:

- La información previa suficiente sobre los nuevos equipos a introducir.
- La garantía de que no se produzcan despidos por este motivo.
- La reducción de jornada.
- La negociación del reciclaje de los trabajadores y el nuevo diseño de la organización y distribución del trabajo. Conservación de los derechos adquiridos.
- Participación de los sindicatos en cuanto a la modificación de las plantillas.
- La no utilización de los datos sobre personas para fines de control y extralaborales.
- La protección del entorno laboral y la salud física y mental de los trabajadores.
- El destino de los beneficios económicos producidos por el aumento de productividad.

4.1.5.5. La mejora de la productividad

En el contexto de la política de solidaridad que defiende CC.OO., la mejora de la productividad se encuadra en la necesidad de transformar y ampliar la base productiva de nuestra estructura económica y la mejora de su nivel tecnológico. Proceso dirigido básicamente a la creación de puestos de trabajo, al reparto del empleo —esencialmente a través de la reducción de jornada—, así como a la mejora de las condiciones de trabajo.

Los criterios de acción sindical nacidos del debate de nuestra Confederación sobre el significado y los objetivos de la mejora de la productividad, recogidos ya en el II Congreso y en diferentes Jornadas de Acción Sindical, siguen siendo válidos en su valoración de:

— La diversidad de fenómenos que configuran la produc-

tividad y, por tanto, los factores implicados en su negociación.

— El rechazo a considerar los aumentos de productividad como aumentos del ritmo y la carga de trabajo, o fijar como elemento central de la negociación el aumento del salario variable, o las primas de producción.

— La necesidad de diferenciar los ámbitos en que se negocia la productividad, que condicionan profundamente los elementos objeto de la negociación y los instrumentos para su desarrollo.

— Su consecución a través de inversiones y mejoras tecnológicas negociadas, rompiendo con el autoritarismo empresarial existente y transformando la rigidez actual de la organización de trabajo, jerarquizada y en muchos casos inhumana.

— Su negociación dirigida a la creación de empleo, la reducción de jornada y la mejora de las condiciones de trabajo, con especial atención a la salud laboral.

El desarrollo de estos criterios y objetivos exige criticar el marco estrecho en el que hasta ahora se ha planteado la negociación sobre la productividad, del que es una muestra evidente el AMI, con escasa incidencia real y un efecto centrado en lo fundamental en la negociación de los rendimientos mínimos y el salario variable.

La negociación de la mejora de la productividad exige un marco diferente de negociación, marco democrático que debe desarrollarse en el seno de las empresas o en los debates sobre la política económica del Gobierno.

En el ámbito de la productividad de la economía su negociación debe encuadrarse en el contexto de una política económica dirigida a la transformación de la estructura productiva y de las rigideces de nuestro modelo industrial, en cuyo proceso ocupa un lugar fundamental la intervención activa del Estado. Proceso —o proyecto político y social— que no puede articularse a través de una mera política de ajuste industrial o de contención de rentas salariales, sino que exige un proyecto reindustrializador dirigido a la creación de empleo mediante la mejora de la base tecnológica y a la garantía de su difusión al conjunto del tejido industrial, rompiendo el proceso hasta ahora seguido de aumento de la productividad mediante la destrucción de puestos de trabajo.

En el ámbito de la negociación colectiva, la negociación sobre la productividad tiene sentido si se negocia el destino del excedente empresarial, es decir, el proceso de inversión, sus objetivos de mercado y sus efectos sobre el proceso de producción y las condiciones de trabajo. Los elementos básicos de referencia en los planes de mejora de la productividad deben ser:

- Empleo.
- Organización del trabajo:
 - Negociación de cambios tecnológicos,
 - cambios organizativos,
 - sistemas de métodos y tiempos,
 - mejora de la cualificación profesional.
- Salarios:
 - Estructura salarial.
 - sistemas de primas e incentivos.

La negociación sobre la productividad debe desarrollarse fuera del convenio, garantizando la información previa a los representantes de los trabajadores, enmarcándola en la discusión sobre la política de inversiones.

Profundizar en este marco de negociación exige vincularlo

a las características específicas del ámbito sectorial territorial o de empresa en que se planteen. La experiencia de los planes de reconversión sectorial debe servirnos para ampliar este marco de negociación a los restantes sectores económicos; para ello será necesario desarrollar experiencias de negociación que por el momento no han tenido precedentes, tanto en el caso de sectores económicos que no están en reconversión, para lo que es necesario saber utilizar las experiencias de la reconversión, o en el marco de un territorio dado mediante la discusión de los planes de actuación de las Comunidades Autónomas.

4.1.5.6. Salud laboral

La intensificación de la producción, los sistemas salariales por rendimiento, la modalidad de la contratación, la crisis económica, en definitiva, están ocasionando un coste social en vidas humanas, incapacidades, enfermedades y en deterioro de la calidad de vida, a lo que la Confederación debe dar una respuesta adecuada.

Para abordar eficazmente esta problemática es imprescindible que se asuma a nivel organizativo desde todas las secretarías de acción sindical de las federaciones y sindicatos provinciales. No se trata de contratar técnicos, sino de ampliar el campo de la acción sindical a áreas como la mejora del medio ambiente de trabajo, de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida de los trabajadores españoles.

Los principios programáticos en los que nos basamos están aprobados en el anterior Congreso de la Confederación, por lo que, a partir de ahora, habrá que avanzar en conquistas concretas, para lo que pueden servir las siguientes orientaciones:

1. En todo centro de trabajo de más de 25 operarios se constituirán Comités de Seguridad y Salud Laboral paritarios, cuyos componentes serán nombrados por el Comité de Empresa (la parte social), dependiendo orgánicamente del mismo y con idénticas garantías sindicales a los delegados de personal. En las de menos de 25 trabajadores, éstos nombrarán un delegado de seguridad, también con los mismos derechos y garantías que el delegado de personal.

2. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral controlarán y vigilarán la medicina de empresa, exigiendo reconocimientos médicos periódicos y específicos en función a los riesgos a que están expuestos los trabajadores, conociendo el resultado de los mismos.

3. Vigilarán, asimismo, las condiciones de trabajo que puedan afectar a la gestación, nacimiento y desarrollo de los hijos.

4. Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral gozarán de los siguientes derechos prioritarios:

- a) Derecho a la información y a una formación adecuada sobre riesgos y daños. Organizarán cursos de formación para trabajadores, en horas de trabajo, a cargo de la empresa, impartidos por organismos oficiales y por expertos de los sindicatos.

- b) Promoverán investigaciones sobre medio ambiente laboral, para lo que podrán recabar el asesoramiento de expertos sindicales.

- c) Podrán paralizar el trabajo cuando aprecien riesgo inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores, sin sufrir ningún tipo de sanción por tal motivo.

- d) Podrán exigir el cambio de puesto de trabajo cuando se aprecie riesgo para la salud de la madre o del hijo futuro en caso de embarazo.

- e) Dispondrán de un archivo de datos ambientales y otro con los datos biológico-médicos de cara a la vigilancia

epidemiológica y al seguimiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

En los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos se reducirá la jornada laboral, proponiendo y negociando medidas técnicas que hagan temporales dichos puestos de trabajo. Prohibición de trabajos nocivos, nocturnos, penosos o peligrosos para los jóvenes menores de 18 años. Asimismo, los medios de protección personal tendrán ese carácter temporal y provisional hasta que se reduzcan o eliminen los riesgos que lo originaron. En ningún caso podrá ser compensada esta reducción de horas por remuneración monetaria.

Para estos puestos de trabajo con especiales riesgos es importante conseguir en la práctica lo estipulado en el artículo 138 de la Ordenanza General, relativo al derecho de todo trabajador a diez minutos antes de las comidas y otros diez antes de finalizar la jornada para aseo personal.

Esta conquista supone más de 90 horas de reducción de jornada anuales.

4.2. RECONVERSION, REINDUSTRIALIZACION Y GENERACION DE EMPLEO

Las características de la crisis económica en España, la rigidez mostrada por el modelo industrial desarrollado en los años sesenta ante los cambios económicos a nivel internacional ha tenido como efecto más directo la generación de un elevado volumen de desempleo, tanto por la destrucción masiva de puestos de trabajo en la agricultura y en la industria como por la incapacidad para ofrecer nuevos puestos de trabajo a jóvenes que cada año se incorporan al mercado de trabajo. Proceso paralelo a la ampliación y agudización de importantes desequilibrios económicos como el aumento del déficit de la balanza de pagos, la tendencia negativa de la inversión privada, la pérdida de los niveles de renta y consumo interior o el creciente aumento del déficit público.

La insuficiencia y las limitaciones de los mecanismos de redistribución de renta y de reparto del empleo han concentrado el impacto y los efectos de la crisis en la sociedad española y en la clase trabajadora. Insuficiencia que, a pesar del esfuerzo realizado en este sentido en los últimos años por el sector público —como manifiestan las cifras de inversión, empleo y prestaciones sociales del sector público, frente al privado—, señalan la limitación de los planteamientos con los que se ha desarrollado la política económica.

La nueva situación creada por la crisis, la rigidez de nuestra estructura industrial y la insuficiencia de la política económica desarrollada hasta hoy hacen necesario un proyecto de reindustrialización que sólo puede ser concebido como un proyecto de creación directa de puestos de trabajo, beligerante en el mercado y en la canalización del excedente económico.

4.2.1. LAS MEDIDAS DE POLITICA INDUSTRIAL DEL GOBIERNO

La política industrial diseñada por el Gobierno a través del Libro Blanco de Reindustrialización y del R.D.L. de Reconversión y Reindustrialización renuncia al objetivo de la creación de empleo, planteando exclusivamente una política de ajuste a corto plazo que permita el saneamiento de la estructura industrial y la recomposición de las tasas de rentabilidad del capital.

Esta ausencia de un proyecto de reindustrialización es coherente con la filosofía del Gobierno que presupone que la reconversión librará grandes recursos financieros inmovilizados en empresas inviables, que pasarán a ser invertidos en nuevas empresas o nuevas líneas de producción. Desde este punto de vista se considera que basta la reestructuración de los sectores para que se genere un proceso de reindustrialización.

Así lo señalaba el ministro de Industria en el prólogo al Libro Blanco: «... para la reindustrialización y para la garantía de puestos de trabajo alternativos ha de ser más significativa una política-marco de carácter general que reduzca los costes de emplear trabajo, flexibilice las condiciones de contratación, reduzca el nivel de inflación y rebaje los tipos de interés que una actuación directa del sector público a través de los instrumentos tradicionales de la política industrial».

Sin embargo, teniendo presentes las experiencias de reestructuración sectorial que se han desarrollado en los últimos años —con o sin planes aprobados— es difícil considerar como válido este planteamiento, porque:

1. No existe dentro de este planteamiento un proyecto industrial dirigido a reordenar a medio y largo plazo la estructura económica. De hecho, la acción de la política industrial se limita a los sectores heredados de UCD, con planes de reconversión, ignorando los procesos de reconversión salvaje en otros muchos sectores.

2. No se instrumenta una intervención del sector público que controle los fondos públicos que se aportan a los procesos de reestructuración y que canalice los recursos económicos existentes hacia inversiones productivas generadoras de nuevos empleos. Se deja en manos de la iniciativa privada —y del beneficio privado— la asignación de recursos.

Se potencian las sociedades de reconversión o «carteles de recesión» como figura central de la reestructuración, dejando la capacidad de decisión en manos del sector privado y dentro de él de las empresas más fuertes para repartirse el mercado y canalizar los fondos de reestructuración.

3. Se articula una participación sindical insuficiente, limitada a las Comisiones de Seguimiento y Control y restringiendo esta participación a los sindicatos «firmantes» del Plan, negando el concepto de sindicato representativo recogido en el propio Estatuto de los Trabajadores.

4. Las medidas laborales empeoran las prácticas hasta ahora desarrolladas en negociaciones anteriores. Las posibilidades de despido, inmediato o aplazado, se amplían como consecuencia del Decreto-Ley de Reconversión del Gobierno, que consagra, entre otros casos, la figura de los llamados Fondos de Promoción de Empleo, elemento clave de su política, que, aunque supone una ligera mejora de la cobertura de los colectivos afectados con respecto a la general, liga ésta, fundamentalmente, a la puesta del contador a cero en el seguro de desempleo, siempre que se acepte la inclusión de dicho fondo.

La posibilidad teórica de la recolocación se liga a la oferta de una prima al empresario contratante que incluye la indemnización por despido del trabajador. El papel de estos fondos es evitar los conflictos sociales, creando bolsas privilegiadas de paro en el mejor de los casos, sin que se aborde una política dirigida a la creación de empleo alternativo.

Se rebajan las percepciones de las jubilaciones anticipadas sobre las existentes anteriormente, al tiempo que se limita en la práctica su voluntariedad, poniendo en peligro un instrumento no traumático fundamental para la absorción de posibles excedentes.

5. No se ha comprometido al sistema financiero y especialmente a la Banca en la financiación solidaria —y, por tanto, con sacrificios— del proceso de reconversión.

6. No existe un proyecto de reindustrialización que haga posible la generación de empleos alternativos. Su objetivo es el saneamiento financiero y la reducción de plantillas, sin que se planteen objetivos e instrumentos orientados hacia la potenciación de proyectos industriales.

7. La ausencia de planificación, así como la inexistencia de un proyecto de reindustrialización hace que la actual política industrial del Gobierno fomente la insolidaridad y lo que podríamos llamar «Corporativismo Territorial». Existe el peligro cierto de que aquellas nacionalidades o regiones más potentes, desde el punto de vista económico, político, o de la fuerza social que se pueda ejercer desde ellas, se vean privilegiadas a la hora de abordar la solución de sus problemas industriales, fundamentalmente en la cuantificación de excedentes y en la decisión de dónde ubicar nuevos proyectos, en detrimento de las regiones más débiles.

Merece señalar que los problemas de recolocación de trabajadores, los cambios en la formación profesional o los problemas que plantea la movilidad laboral en sus distintos ámbitos no se resuelven en lo fundamental por la mayor flexibilidad laboral o contractual, sino mediante un mayor dinamismo en la estructura productiva. Es precisamente esta falta de dinamismo y, por tanto, de perspectivas reales de nuevo empleo, o de obtener una nueva cualificación profesional que lo posibilite, la que es causa y origen de la resistencia de los trabajadores. Es a través de ella, por tanto, como se puede desarrollar una reasignación real de recursos y no, como muchas veces se utiliza, de justificación, por una mayor flexibilidad en las características de contratación laboral.

4.2.2. LAS ZONAS DE URGENTE REINDUSTRIALIZACIÓN

La única medida de promoción industrial que se recoge es la concesión de determinados beneficios fiscales y crediticios a zonas especialmente afectadas por el impacto de la reestructuración de un sector, mediante la calificación como «zona de urgente reindustrialización» (Z.U.R.).

Esta medida se plantea como una acción coyuntural cuyo objetivo es, según el Libro Blanco, «evitar, mediante un tratamiento de choque, las caídas bruscas en los niveles de empleo». Bajo esta perspectiva se renuncia a un marco global de actuación sobre el territorio y, por tanto, a vincular la posible creación de empleo a corto plazo con programas de actuación y ordenación territorial a medio y largo plazo.

Los efectos de las Z.U.R. pueden ser peligrosos, porque si lo que se va a ofrecer son muy puntuales ayudas (financieras sobre todo) a los que sin más planificación quieran montar negocios a muy corto plazo, sin ofrecer mayores perspectivas, probablemente lo que se consiga sea la implantación de pequeñas empresas cuyo negocio consista precisamente en el consumo de esas ayudas, y terminadas éstas, terminado el negocio, se terminen los nuevos empleos. Y, como planteamiento reindustrializador, eso no sirve. Otra cosa es que, a través de ese «tratamiento de choque», lo que se busque sea suavizar la oposición social a la pérdida masiva de empleos, ofreciendo como alternativa empleos precarios en ficciones empresariales (o cooperativas) condenadas a desaparecer a medio plazo. Eso puede ser un objetivo político para el Gobierno, pero socialmente es difícilmente aceptable.

No se han previsto los problemas interesparaciales que acciones de este tipo podrían producir. Al crearse zonas privilegiadas para la implantación industrial, circunscritas a demarcaciones meramente administrativas, como son los municipios, pueden generarse procesos incontrolados de recolocación de actividades productivas, que, sin originar nuevos empleos, supongan la destrucción de empleos en los lugares de origen, en busca de inversión con empleos subvencionados en los lugares de destino.

Imagínese, por ejemplo, qué supondría para una zona industrial como la de Fuenlabrada, en el área metropolitana de Madrid, la declaración de «Zona de urgente reindustrialización» al municipio cercano de Getafe: se produciría seguramente una conmoción en todo el tejido industrial del suroeste madrileño cuajado de traslados industriales, cierres y reaperturas, etc., que para poder ser previstos requeriría todo un estudio previo de impacto que sobre la industria del cuero, de la confección o el juguete, de tan escaso capital fijo, puede tener en el País Valencià la acumulación localizada en Sagunto de incentivos de todo tipo para la localización de actividades.

El carácter aislado con que se concibe las Z.U.R., la falta de un marco territorial para su desarrollo y la indeterminación o la pobreza de sus instrumentos las señalan como una débil medida de promoción industrial a través del estímulo a la inversión privada, sin conexión con la política industrial, más allá de sus efectos paliativos de los conflictos sociales.

El carácter de promoción indirecto que tienen las medidas ligadas a las Z.U.R., que se asemeja a experiencias anteriores, como las de los antiguos polos de desarrollo, invalidan su funcionamiento práctico al no estar acompañadas por una programación del Estado para la creación directa de empleo.

Si la declaración de Z.U.R. se limita a unos casos aislados (Sagunto, Getafe, por ejemplo), puede convertirse, nuevamente, en una desviación de empleo desde otras zonas a ésta.

Por el contrario, si la declaración de Z.U.R. se extiende a todas las zonas afectadas por el problema, su validez sería prácticamente nula, ya que la generación de incentivos y beneficios convertirá la «excepción» en regla, y con ello la Z.U.R. se extendería a la práctica totalidad del Estado.

4.2.3. POR UN PROYECTO DE REINDUSTRIALIZACIÓN

Las críticas de CC.OO. a las medidas industriales del Gobierno no significan que estemos en contra de la reconversión industrial. Por el contrario, los cambios económicos que caracterizan este período de crisis, el aumento del proteccionismo internacional en casi todos los países y sectores y las debilidades y rigideces que manifiesta hoy nuestra economía —vinculados a las características del proceso de crecimiento de los años sesenta— hacen necesaria la transformación de nuestra estructura económica, tal y como se ha señalado en los debates dentro del sindicato y como se pone de manifiesto en el Plan de Solidaridad:

«La incidencia de la crisis no sólo ha puesto de manifiesto los graves problemas estructurales de nuestro modelo económico, sino que nos obliga a adaptarnos a un sistema industrial fuertemente afectado por la situación. La futura integración en la CEE y la necesidad de competir en nuevas condiciones dentro de los mercados internacionales obliga a dar soluciones de urgencia, dicho sea de paso, acentuada por los retrasos en abordar decididamente el problema, a las

crisis sectoriales existentes, al tiempo que se actúa sobre la necesaria reconversión del sistema productivo... CC.OO. viene insistiendo en fijar como objetivo fundamental de la política económica española la resolución del problema del paro. Por ello, nos parece necesario abordar la reconversión industrial con una especial atención por los movimientos de empleo...».

Precisamente porque es necesaria la reconversión —otra cosa es la legislación vigente al respecto, con la que no estamos de acuerdo, o la negociación de planes y objetivos concretos en sectores específicos, con los que podemos o no estar de acuerdo en función de sus contenidos finales—, desde CC.OO. hemos reivindicado una política de transformación de nuestra estructura productiva, en la que la intervención del Estado es imprescindible para su desarrollo, a través de la planificación, y cuyo objetivo de creación de puestos de trabajo da coherencia al proyecto de solidaridad que defendemos y al esfuerzo que exige a los propios trabajadores. Posición sindical que se concreta en la exigencia de un proyecto definido de reindustrialización que haga posible la reconversión de sectores, teniendo como objetivo aumentar nuestra competitividad en los mercados internacionales.

El desarrollo de un proceso de reindustrialización exige una participación activa y directa del Estado a través de la Administración en la generación y apoyo de proyectos industriales y de creación de nuevos empleos, tanto de la Administración Central como de las Comunidades Autónomas en sus diferentes ámbitos; dentro de un proyecto social que debe incorporar la participación de las fuerzas sociales, que permita una mayor utilización de nuestros recursos, de forma más equilibrada y la dinamización de nuestras fuerzas productivas.

Desde esta perspectiva, es necesario un proceso de planificación democrática y progresista que, a diferencia de los Planes de Desarrollo y de su carácter marginal y subordinado al mercado, sea un instrumento de ordenación e intervención en el mercado y en el desarrollo económico, además de una forma de participación social. Una planificación de este tipo necesita no sólo de planteamientos técnicos correctamente desarrollados, sino básicamente de una voluntad política de transformar, mediante los instrumentos de intervención del Estado, el panorama actual de la crisis y el paro. Y, junto a esta voluntad, debe plantearse la necesidad de conseguir acuerdos en profundidad mediante la concertación social, sin que ésta se quede a nivel meramente formal, y sin la cual la planificación económica puede fácilmente quedar en una expansión de intenciones fallidas. En este sentido urge la creación del Consejo de Planificación previsto por la Constitución.

La planificación que nosotros proponemos debe tener carácter obligatorio para todo el sector público y establecer mecanismos legales que permitan el control riguroso de las actividades de aquellas empresas que reciban ayudas o pedidos del sector público.

La reindustrialización no puede basarse únicamente en la planificación, en la iniciativa del sector público; pero más desacertado es pretender llevarla a cabo exclusivamente a partir de la generación de empleo por la iniciativa privada. Un proceso de reindustrialización debe saber combinar de forma eficaz y flexible las posibilidades de ambos sectores, sin pretender dirigir totalmente el mercado, pero sin renunciar al papel de planificación y ordenación que corresponde al sector público.

La planificación debe abordar dos ámbitos esenciales:

a) El ámbito sectorial, que debe dirigir un proceso de

reordenación económica, dadas las nuevas tendencias de la división internacional de trabajo:

a.1. No se trata sólo de enumerar «sectores con futuro», sino de actuar sobre la grave dependencia de nuestra economía respecto a productos estratégicos —que necesitamos importar permanentemente, como la tecnología, bienes de equipo o los cereales-pienso—, potenciando los sectores en los que tenemos ventajas comparativas por nuestros recursos naturales o por las características de nuestro tejido económico.

a.2. En la selección de sectores con futuro es necesario pasar de la fase de simple enumeración a desarrollar políticas activas de fomento de los mismos. Selección que debe apoyarse en un proceso de estudio en profundidad hoy inexistente, y con criterios realistas. No se puede pretender declarar sectores prioritarios, con futuro, a sectores como el armamento o la microelectrónica (tal y como hace el Libro Blanco de política industrial), dando a entender que podemos competir en sectores de tecnología punta, que exigen un desarrollo tecnológico sofisticado y permanente, sólo al alcance de las grandes potencias militares o industriales, lo que, además de olvidar sectores con un interés social básico, permite potenciar la carrera armamentística.

a.3. Es necesario un importante esfuerzo en el terreno tecnológico, por la elevada dependencia de nuestro país y su papel clave en el desarrollo económico.

La economía española va a tener que centrarse en la asimilación y desarrollo de *tecnologías de base*, es decir, tecnologías cuyos principios generales son bien conocidos —sin que esto signifique que está todo hecho— y donde nuestro país puede realizar avances propios sin acentuar su dependencia respecto de las multinacionales; tecnologías, en definitiva, como las que predominan en la siderometalúrgica, ciertos subsectores de la quimicofarmacéutica, alimentación y los transformados agropecuarios y pesqueros, el textil y el calzado de calidad, los prefabricados para la construcción, etc.; industrias como éstas son las únicas en que podemos ser competitivos a largo plazo. Sólo cuando se haya consolidado una tecnología nacional en los segmentos donde tenemos posibilidades podrá España acometer la tarea de ponerse a nivel de las grandes potencias tecnológicas de nuestro tiempo. Lo anterior no debe entenderse empero como que rechazamos las nuevas tecnologías; al contrario, lo que propugnamos es una consideración realista de este problema. La sociedad española debe realizar un importante esfuerzo en la asimilación de tecnología de los países industrializados, no con el objetivo de desarrollar el mismo patrón tecnológico, sino para impulsar el desarrollo de una tecnología propia en los procesos en que nuestra base productiva tiene una mayor especialización. Desarrollo tecnológico que debe ir necesariamente ligado a procesos de cooperación internacional en áreas como la CEE o Latinoamérica, con objetivos claramente diferentes, frente a la vía de la dominación, de la competencia desigual y del imperialismo. Este esfuerzo de desarrollo tecnológico es necesario abordarlo, garantizando en paralelo la difusión de las mejoras tecnológicas en el conjunto del tejido industrial —y, por tanto, optando en muchos casos por tecnologías que se puedan descentralizar— y no limitándolo a grandes empresas o sectores monopolistas.

b) Un segundo ámbito es el territorial. No se trata únicamente de potenciar el desarrollo de las zonas especialmente afectadas por la reestructuración de industrias tradicionales en declive: se trata de desarrollar un proceso de dinamización de las fuerzas productivas directamente vinculadas a los territorios y a las características de los diferentes

tejidos industriales que los configuran. Proceso en el que las Comunidades Autónomas, los Ayuntamientos y las fuerzas sociales tienen un papel fundamental, ligado a la creación de nuevas empresas de tamaño pequeño y mediano, vinculadas directamente al desarrollo de infraestructura y consumo social o a la generación de un movimiento cooperativo comunal, que no sea el resultado de mantener áreas de producción abandonadas por la empresa privada, sino dirigido a una utilización y desarrollo de los recursos productivos de cada territorio.

La reindustrialización exige, por tanto, un planteamiento territorial, que debe tener un objetivo de ordenación territorial en el conjunto del Estado, evitando posibles luchas de mercados entre territorios y dirigidos a eliminar los desequilibrios económicos y sociales entre las diferentes áreas geográficas. Planteamiento general que debe complementarse con un proceso de iniciativa industrial descentralizada, que parta de cada uno de los territorios concretos.

Es en esta perspectiva donde la emersión de la economía sumergida puede llevarse a cabo con la participación de las fuerzas sociales, mediante la negociación con las empresas productivas existentes y sobre el análisis de las características y problemas concretos de cada territorio.

Para evitar que estos dos niveles principales, sectorial y territorial, resulten contradictorios, e impedir que ámbitos de decisión distintos desemboquen en políticas contradictorias o simplemente falsas de coordinación, es necesario dejar sentado que la *estrategia de reindustrialización es única* y debe ser decidida por un organismo en el que tengan representación todos los agentes sociales y entes administrativos beligerantes en el tema. Este organismo no puede ser otro que el Consejo Económico, en el que deben estar representados la Administración Central y las Comunidades Autónomas, los sindicatos y la patronal. Naturalmente, las decisiones del Consejo no tendrán carácter ejecutivo y deberán ser refrenadas por el Gobierno, o en su caso por el Parlamento; pero, por este mismo motivo, todas las partes presentes deberán estar representadas al mismo nivel. Sólo así se impedirá que el proceso negociador y de debate ante la opinión pública se vea interrumpido por actos tan arbitrarios como la reciente expulsión de Comisiones Obreras de la mesa negociadora de la reconversión industrial. Todos los planes industriales, bien de reconversión, bien de reindustrialización, deberán contar con el visto bueno del Consejo Económico.

4.2.4. EL PAPEL DEL SECTOR PUBLICO

El proceso de reindustrialización exige un protagonismo activo del sector público que intervenga directamente en el proceso de inversión productiva y de canalización del excedente, además de desarrollar el papel de planificación y reordenación económica general.

El desarrollo de este papel por el sector público exige un cambio importante en los criterios con los que hasta ahora ha actuado, su papel de socializador de empresas con pérdidas, de amortiguador de los costes sociales que la actuación del capital privado genera, o la mera concesión de fondos públicos para que el sector privado se reestructurase según sus criterios.

Reforma del sector público que no debe limitarse a su saneamiento financiero o la contención de gastos corrientes de dudosa eficacia económica o contenido social, en un proceso de redistribución de renta, sino que deber implicar un cambio de sus criterios económicos de actuación, pasando a

ser una fuerza beligerante en el mercado, no supeditada a la iniciativa privada, pero igualmente debe trascender a su estructura organizativa, rompiendo con el burocratismo o su funcionamiento mediante una democratización real de sus relaciones laborales.

Dos elementos esenciales dentro de este proceso de reforma son:

a) *La empresa pública*: debe ser un instrumento fundamental en el proceso de reindustrialización. Es necesario reordenar y coordinar la estructura del INI, INH y Patrimonio del Estado, desarrollando una estructura empresarial eficaz y democrática, que utilice las posibilidades de actuación en el mercado de la empresa pública mediante la planificación de sus compras —que tiene un peso importante en el sector industrial—, el desarrollo y coordinación —entre Universidad, Centros de Investigación y Empresa— de programas de investigación que permitan la creación y el desarrollo de una tecnología propia adecuada a nuestros mercados potenciales; tecnología que preferentemente debe canalizarse a través de la ingeniería pública, sirviendo como motor de exportación de bienes de equipo, o la creación de empresas públicas de exportación, concertadas con las PYMES.

El papel de la empresa pública no debe determinar en el ámbito de estos tres «holding». Debe desarrollarse un nuevo concepto de empresa pública ligado a los proyectos industriales que se generen en los territorios —SODIs y otras similares— que pueden ser la base de un movimiento cooperativo dirigido a la reordenación de mercados locales, la cobertura de consumos sociales o la exportación de los recursos específicos de cada territorio y cuya creación deberá basarse en decisiones territoriales descentralizadas en los que se eviten los procesos de especulación del suelo rústico industrial o urbano o la monopolización de canales comerciales.

Por último, aunque no menos importante, la empresa pública debe tener un carácter ejemplificador en la creación de empleo, procurando mantener unos porcentajes equilibrados de mujeres y hombres en las plantillas.

b) *Investigación pública*. Esto es, impulsar la investigación científico-técnica que ponga a punto a la empresa pública y a la privada en lo que a la revolución científico-técnica se refiere. Para ello, es indispensable multiplicar (al menos por 10) los presupuestos estatales destinados a investigación, con lo cual deberá planificarse y desarrollarse, esencialmente en organismos oficiales como el CSIC, el INIA, el INI, etc. España dedica a esta actividad el 0,6 por 100 de los presupuestos generales del Estado, cuando la media europea está en un 4 ó 5 por 100. Este aumento de asignación deberá ir estrechamente controlado por los sindicatos de clase de los TAP para conseguir una garantía de buena planificación de la investigación.

c) *La ampliación y desarrollo de una Banca Pública*, como instrumento de captación de ahorro y recursos financieros que puedan ser dirigidos hacia el proceso de reindustrialización, junto con el control del sistema financiero dentro del cual juegan un papel esencial las Cajas de Ahorro, que controlan más de 1/3 de los recursos totales del sistema, en el marco autonómico.

La pertenencia al sector público de la Banca de Rumasa es una oportunidad histórica en este sentido para no tener que recurrir casi exclusivamente a vías indirectas de obtención de recursos, deuda pública, bonos del Tesoro a coeficientes de diversa índole, siempre intermediados por la Banca Privada. La creación de un sector bancario público es un requisito

fundamental para la financiación del proyecto de reindustrialización.

CC.OO. se plantea concentrar su política hacia la nacionalización de la banca como un objetivo, en la perspectiva de la total eliminación de la actual situación de dependencia del Estado de los recursos que capta el sector financiero privado. Mientras tanto, abogamos por una política que: no incremente los beneficios de la banca privada a costa de incrementar los costes financieros del Estado por la obtención directa de recursos; no utilice la vía de los coeficientes en la única posibilidad de financiar el déficit público, sino para el desarrollo de una política de reindustrialización y creación de empleo y ejercite el derecho a mantener en el sector público a aquellas entidades financieras que han sido saneadas en sus crisis con fondos del Estado.

A su vez proponemos la potenciación del sector público bancario frente al privado, a través de la coordinación de las políticas de las entidades oficiales de crédito, Banco Exterior y Caja Postal, junto con los bancos actualmente propiedad del Patrimonio del Estado. Ello exige la modernización, con proyectos de expansión planificados de la Banca Pública, adecuando su estructura al estado de las autonomías y reforma de los órganos de Gobierno incorporando en ellos a instituciones y trabajadores para, en un plazo más amplio, ir definiendo un proyecto de integración del conjunto de la Banca Pública.

Propuestas para la reindustrialización

La lucha contra el paro, como elemento central de nuestra acción sindical, exige un proyecto de reindustrialización, que íntimamente ligado a la reconversión, actúe sobre los principales desequilibrios de nuestra economía y nuestra sociedad.

Proyecto de reindustrialización que, encuadrado en el Plan de Solidaridad contra el paro y la crisis, debe desarrollarse mediante un proceso de planificación democrática en el que la participación de las fuerzas sociales es un elemento indispensable.

1. Por una planificación democrática que permita un mayor equilibrio y autonomía de nuestra estructura productiva, con un especial esfuerzo en el área tecnológica.
2. Por la creación urgente del Consejo de Planificación Económico y Social.
3. Elaboración de un Plan Nacional de Ordenación Territorial que ofrezca cauces y normas generales para la ordenación de acciones territoriales de reindustrialización.
4. Obligatoriedad de estudios de impacto territorial en los procesos de reestructuración. Extensión de estos estudios a los planes en marcha.
5. Por la participación sindical en todos los órganos de reconversión y en los proyectos de reindustrialización.
6. Por un nuevo concepto de empresa pública, motor de la reindustrialización y exportación.
7. Por una política industrial de apoyo a la pequeña empresa y cooperativas.
8. Por la emersión de la economía sumergida.
9. Por la Reforma Agraria Integral.
10. Por una financiación solidaria de la reindustrialización.

4.2.5. LA ACCIÓN SINDICAL EN LOS PLANES DE RECONVERSIÓN

Un elemento central de los planes de reconversión es el ámbito en el que se plantea y los objetivos que se intentan

conseguir. Elemento que debe constituir la base de la negociación.

Los procesos de reconversión deben desarrollarse desde un planteamiento sectorial, no limitándose a una empresa o grupo de empresas y marginando a otras, generalmente PYMES, y cuya función suele ser la concentración de capital a favor de las empresas más fuertes.

Desde esta perspectiva es necesario que la base del plan de reconversión sea un estudio en profundidad del conjunto del sector y de sus implicaciones territoriales. Estudio en el que deben estar presentes y participar los sindicatos.

Las medidas a negociar, en función de los objetivos que se busque conseguir, no deben limitarse al terreno laboral, como se pretende en algunos casos. Es necesario ligar los acuerdos en las diferentes áreas —financiera, productiva, etcétera—, estableciendo compromisos para su cumplimiento.

Es importante, asimismo, evitar que se den actitudes corporativas dentro de los trabajadores, que empujan a unos sectores de ellos contra otros, como sucede con frecuencia, ejerciendo presiones sobre trabajadores próximos a la edad de jubilación, solteros, mujeres casadas, etc., para que sean ellos los que por una u otra vía abandonen primero la empresa.

Aunque las experiencias de reconversión son diversas según el tipo de sector y las bases de negociación sobre salarios, empleo y productividad y condiciones de trabajo van directamente ligadas a la situación concreta en que se desarrollen, los criterios orientadores de nuestra acción sindical deben ser:

1. Participar en la elaboración del plan y en todos los órganos que se constituyan.

2. Exigir, junto al estudio sectorial, estudios territoriales que permitan conocer el impacto de la reconversión en áreas concretas.

3. Planes de reindustrialización en las áreas afectadas como compromiso de creación de empleos alternativos. Compromiso que debe ligarse a la no desvinculación de los trabajadores afectados por la reconversión de la empresa, tal y como parecen plantear los Fondos de Promoción de Empleo, recurriendo, por tanto, a la suspensión de contratos con carácter rotativo en caso necesario.

4. Garantizar el derecho a la información de los comités de empresa y secciones sindicales.

5. Información y control sobre los procesos de descentralización productiva y subcontratación.

6. Rechazar los despidos forzados, negociando otras medidas como:

- jubilaciones anticipadas,
- reducción de jornada,
- eliminación de horas extraordinarias,
- suspensiones temporales de empleo de carácter rotativo,
- bajas voluntarias indemnizadas, controladas por el Comité, evitando presiones sobre los trabajadores.

7. Negociación de las modificaciones de las condiciones de trabajo ligadas a la introducción de maquinaria, cambio de turnos, movilidad, etc., rechazando el carácter casi automático con el que se plantean en algunos planes.

8. Exigir planes específicos de formación y recualificación profesional con participación sindical.

9. Oponernos a la reprivatización de sectores fundamentales de la economía después de haber sido saneados con fondos públicos.

4.2.6. LA POLÍTICA INDUSTRIAL Y EL PROCESO DE INTEGRACIÓN EN LA CEE

El proceso de reconversión industrial en nuestro país se plantea en un contexto internacional caracterizado no sólo por importantes transformaciones en la división internacional del trabajo, sino por el desarrollo de medidas proteccionistas en casi todos los países, junto al endurecimiento de la lucha por los mercados, que han tenido como consecuencia una fuerte tendencia al estancamiento en el comercio internacional.

En igual sentido se agudiza la política imperialista de dominio sobre los mercados mundiales y el peligro de un recurso cada vez más general a la guerra para garantizar este dominio. Buena prueba de ello es la consideración del sector de armamento como un sector con elevada tasa de rentabilidad para las inversiones. La consideración del armamento como un sector «con futuro».

En este contexto la opción de nuestra política industrial no debe defender la vuelta al proteccionismo frente al exterior, de graves consecuencias en nuestra historia económica reciente, ni basarse en la mera expansión de las exportaciones, aceptando un papel dependiente acorde con la tecnología y el reparto de mercados hoy existente.

Las opciones de nuestra política industrial —reconversión/reestructuración— deben encuadrarse en un proyecto de cooperación en áreas supranacionales que, mediante la complementariedad productiva, permitan una mayor eficacia y desarrollo productivo y tecnológico de nuestra economía.

A esta opción responde la posición de CC.OO. de apoyo a la integración de España en la CEE, como área geográfica más importante de nuestras relaciones económicas —absorbiendo el 50 por 100 de nuestro comercio exterior—, al igual que lo es nuestra integración en el ámbito de la CES. Proyecto de cooperación que debe fortalecer la unidad e independencia política europea frente a la política de bloques y que debe basarse en la profundización de la democracia en su seno. Objetivo en el que la clase trabajadora debe desempeñar un papel fundamental en su desarrollo.

Desde esta perspectiva, el proceso de integración de España en la CEE debe tener como requisito previo de partida su desvinculación de nuestras relaciones con la OTAN, cuyos objetivos son bélicos y definidos en una opción imperialista como la de EE.UU.

Nuestra apuesta por la integración en la CEE no impide que constatem las dificultades en que se encuentra en estos momentos. La negociación de la integración de España en la CEE se produce en un momento de crisis de sus pilares básicos y de la filosofía recogida en el Tratado de Roma: Unión Aduanera, sistema de protección agrícola, disensiones y agotamiento de los ingresos presupuestarios en la distribución de ayudas a las estructuras más débiles, etc.

Un ejemplo de ello son las tensiones surgidas en la CECA, como consecuencia de la aplicación del Plan de Avignón, que han llevado a la puesta en cuestión de su pertenencia a la organización de Estados como Bélgica o Italia. Por ello, nuestra integración exige importantes cambios en su seno, al igual que tendrá fuertes repercusiones en nuestra economía.

Existen dos riesgos: que en la práctica las posiciones comunitarias quieran aplazar e impedir de hecho nuestra integración, o que se prioricen posiciones políticas a los resultados de las condiciones de la integración. La entrada de España en la CEE es un tema de tal importancia para nuestras estructuras productivas y para el futuro de España que no puede darse en cualquier condición. Un ingreso

precipitado que no tenga en cuenta todos los factores podría suponer que los perjuicios fueran más que los beneficios, y esto impediría un avance en Europa y pondría en contra a amplios sectores de la población afectados.

Reconociendo las dificultades del proceso de adhesión, es necesario que ésta se produzca en términos de igualdad, y especialmente en los siguientes aspectos:

- Un tratamiento equitativo en el terreno industrial y en el terreno agrícola. Ambitos en los que las ventajas comparativas de la Comunidad Económica Europea y España son diferentes.

- Igualdad de tratamiento en los capítulos de frutas y hortalizas, de los productos lácteos y derivados, y de otros sectores importantes como la industria del azúcar.

- La negociación, sin periodos transitorios, de la libre circulación de los trabajadores, con atención muy especial a la situación de los trabajadores españoles emigrantes y sus familias y a la equiparación de sus condiciones de trabajo y vida con el resto de los trabajadores del país.

- Una justa distribución de los fondos comunitarios y especialmente del Fondo Social Europeo, FEOGA y FEDER.

- Mantenimiento de nuestras relaciones preferenciales con los países de Latinoamérica.

- Participación sindical en los órganos comunitarios de incidencia social.

- Participación en el desarrollo del sistema de empleo y colocación comunitario (SEDOC).

- Equiparamiento de nuestra normativa laboral y de Seguridad Social a la existente en la CEE.

- Respecto a Canarias, la posible integración en la CEE debe contemplar las especiales características, reconocidas durante cinco siglos, que definen su peculiaridad económica: sus reducidas dimensiones, su carácter insular, la distancia del resto del territorio español y su escasez de recursos.

Es por ello que, históricamente ha sido necesario definir un marco que permitiera configurar un tipo de relaciones a mantener con los espacios continentales, en función de su propio espacio económico.

Esta especialidad históricamente reconocida y regulada en la actualidad por la Ley del Régimen Económico y Fiscal de Canarias (REF), reconocida en la Constitución Española de 1978, define aspectos básicos como: la libertad comercial y los puertos francos; un sistema fiscal diferente, con una imposición indirecta inferior a la del resto del territorio español y que a su vez financia sus ayuntamientos y cabildos.

La posible integración en la CEE, junto al resto de España, exige mantener estos aspectos básicos, lo que supone que Canarias quede fuera del cordón *aduanero* de la TAC, y que se aplique un sistema fiscal propio.

Sin embargo, si la CEE no aceptara esto, CC.OO. sería partidaria de que Canarias no se incorporara, estableciendo un acuerdo preferencial que contemplara sus peculiaridades.

- Respecto a los derechos pesqueros de España en las aguas de la CEE, y a los derechos y acuerdos que permiten faenar en otros caladeros, así como el papel que España ha de jugar en la Europa de la Pesca, a la que aporta más que el conjunto de los países de la CEE.

- La coexistencia del minifundismo comercial y los poderosos monopolios de distribución exigen una urgente reforma y adecuación de las estructuras comerciales en la perspectiva de nuestra incorporación a la CEE.

4.2.7. EMPLEO COMUNITARIO Y REFORMA AGRARIA INTEGRAL

El empleo comunitario surgió como un sistema de presta-

ciones, de aplicación excepcional, destinado a complementar la acción protectora del Régimen Especial Agrario (REA) de la Seguridad Social. Tal sistema se aplicó a las especiales características que confluyen en el mercado de trabajo agrario y que se concretan en una gran eventualidad y consiguiente inestabilidad en la relación laboral del trabajador del campo por cuenta ajena.

En el Plan de Solidaridad de febrero de 1981 se recogían las críticas a la forma de asignación de los recursos de este sistema comunitario, concretadas a la mediatización de criterios políticos y de orden público; la escasa racionalidad en su asignación al no realizarse trabajos efectivos; deficiente funcionamiento del sistema de cotización al Régimen Especial Agrario; criterios discriminatorios en su aplicación, etc.

Posteriormente, en el ANE se contempla la Reforma de Empleo Comunitario, comprometiendo al Gobierno a negociar en el seno de la Comisión Interministerial con sindicatos, empresarios y Juntas de Andalucía y Extremadura. Así, después de dilatar el plazo del inicio de las negociaciones y no arbitrar una negociación clara y efectiva, el Gobierno ha incluido las negociaciones promulgando el R.D. 3.237/83, de 28 de diciembre sobre subsidio de desempleo para trabajadores eventuales del campo, creando un Fondo de Empleo Rural, que no se conoce exactamente cómo va a funcionar, y un Plan de Formación Profesional, que no está concretado.

En este proceso de negociación, la postura de CC.OO. ha sido de querer modificar el sistema de empleo comunitario, si bien esta modificación debe mejorar la situación existente. El nuevo sistema debe estar basado en la creación de empleo, fundamentalmente para los trabajadores agrícolas y del medio rural, complementado con un subsidio asistencial no restrictivo cuando los trabajadores no tengan empleo y un sistema de formación profesional que eleve la cualificación de los trabajadores sin discriminación de sexo que permita la inserción en el mercado de trabajo de las promociones de trabajadores salientes del medio rural. Estos tres ejes básicos de actuación en principio son correctos, pero no con el tratamiento y con los criterios de actuación que ha planteado el Gobierno.

Así, el nuevo sistema propuesto supone un retroceso respecto de la situación anterior. A pesar del carácter transitorio que tiene para este año, hay una serie de puntos que tienen que ser modificados, así como un cambio de filosofía en algunas cuestiones. Los puntos críticos más destacables son:

- Subsidio de desempleo para los trabajadores eventuales del campo, según el R.D. 3.237/83, de 28 de diciembre, desarrollado por la Orden de 10 de enero de 1984.

- Este subsidio supone una reducción monetaria respecto de lo que se cobraba el año pasado en más de 80.000 pesetas para el conjunto del año, ya que el subsidio es el 85 % del SMI durante 180 días y antes eran 17 jornales al mes durante todo el año a 1.270 pesetas el jornal.

- Para tener derecho al subsidio a partir de 1985 se exigen 60 días trabajados y cotizados en el año anterior. Este requisito no podrán cumplirlo miles de trabajadores, dejándoles, por tanto, sin derecho a subsidio. Además, estos 60 jornales tienen que haber sido cotizados por los empresarios al Régimen Especial Agrario, cuestión conflictiva, ya que van a tener que exigírselo los propios trabajadores a los empresarios. CC.OO. exige la supresión de este requisito o el compromiso del Gobierno de garantizar trabajo durante ese periodo.

- Una vez agotados los seis meses de subsidio no se tendrá derecho de nuevo hasta que transcurra un año desde que

empezó a cobrarse el subsidio. Consideramos que todos los trabajadores eventuales deben de tener un subsidio mientras no estén trabajando.

- Se restringe su aplicación a Andalucía y Extremadura. CC.OO. entiende que deben incluirse otras regiones donde hay un fuerte paro agrícola.

- Se establece el criterio restrictivo para acceder al subsidio de no tener rentas superiores al 150 % del SMI en la unidad familiar, lo que en la práctica supone que en una familia nunca podrá haber tres personas beneficiándose del subsidio. CC.OO. exige la eliminación de esta limitación.

- Fondo de Empleo Rural.

- En principio la dotación presupuestaria del Fondo para 1984 es alrededor de 15.000 millones, cuantía insuficiente para garantizar las 60 jornadas que se exigirán en 1985 para tener derecho al subsidio. Exigimos un compromiso por parte del Gobierno para que se utilice el dinero del Fondo de Empleo Rural en dar trabajo a todos los jornaleros que no hayan podido cubrir los 60 jornales exigidos.

- El proceso de elaboración de los planes de inversión del Fondo de Empleo Rural se ha hecho de forma centralizada. Consideramos que ese proceso debe ser regionalizado, constituyendo una estructura periférica de planificación que canalice las propuestas para obras, regadíos, repoblación forestal, de los Ayuntamientos, Diputaciones y Gobiernos Autonómicos.

- El paso de los trabajadores que se den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a realizar un trabajo del Fondo de Empleo Rural al Régimen Especial Agrario debe ser automático para aquellos que no hayan generado derecho a las prestaciones por desempleo en el Régimen General de la Seguridad Social.

- Constitución de una Comisión de Seguimiento de los Planes de inversiones del Fondo de Empleo Rural, así como de los conciertos entre el INEM y los Ayuntamientos y Diputaciones donde estén presentes las Juntas Autonómicas, sindicatos y empresarios.

- Detener el proceso de creciente dependencia agroalimentaria de EE.UU., mediante el desarrollo de un modelo agroalimentario basado en nuestros propios recursos.

A pesar de la importancia que tiene articular un nuevo sistema de empleo comunitario que, además de una cobertura a los trabajadores del campo, cree empleo y riqueza para el medio rural, el problema de fondo hay que abordarlo mediante una Reforma Agraria Integral (RAI) que suponga un cambio en profundidad de las estructuras productivas y de propiedad de la tierra. En este sentido, para que tenga contenido de clase y satisfaga las aspiraciones históricas, sobre todo de algunas regiones como Andalucía, Extremadura y Castilla-Mancha, donde existe una mayor concentración de la propiedad y una mayor dependencia de la agricultura, esta RAI debe tener los siguientes objetivos:

- 1.º Cambiar y transformar las estructuras socioeconómicas.

- 2.º Elevar el rendimiento y productividad de la tierra, así como las modificaciones de los actuales círculos de comercialización.

- 3.º Cambiar el medio rural y proyectarlo al resto de la sociedad.

- 4.º Racionalizar la mano de obra existente en el campo. La consecución de estos objetivos pasa, entre otros, por los siguientes ejes de actuación:

- Modificación y desarrollo de la Ley de Fincas Manifiestamente mejorables.

- Aplicación de la Ley de Arrendamientos Forzosos.

- Cuestionar la tenencia abusiva de tierras, con una

distribución justa y adecuada de la propiedad, no afectando al pequeño y mediano empresario.

- Creación de fondos de tierras a niveles comarcales que sean provenientes de expropiaciones con indemnización.

- Ayuda técnica del Estado a instalaciones de industrias agropecuarias, fábricas de maquinarias agrícolas, aperos de labranza, etc., en zonas más deprimidas.

- Desarrollo de la ganadería, tanto de montaña como de vega, y dotación de medios para la investigación de especies vacuna, lanar y porcina.

- Apoyo técnico y financiero decidido, por parte del Estado, al Cooperativismo de producción, comercialización e industrialización como mecanismo de freno a la creciente implantación y control de las multinacionales en el sector agrario.

Esta RAI tendría que contemplar el aprovechamiento de todos los recursos naturales, la elevación e industrialización completa de los cultivos, la creación de circuitos comerciales democráticos en materia de agricultura.

La Confederación, junto con la Federación del Campo, deberán convocar con urgencia una Conferencia para profundizar las alternativas de Reforma Agraria que sea válida para el conjunto del Estado.

Una medida urgente es la no reprivatización de las fincas de RUMASA.

4.3. PROPUESTAS DE EMPLEO

El II Congreso Confederal puso en el centro de su debate la crisis económica y sus consecuencias, el paro y la disgregación del mercado de trabajo y nuestras propuestas del Plan de Solidaridad.

El agravamiento de la crisis y las consecuencias de la misma, así como el débil desarrollo de nuestras propuestas, debido fundamentalmente a las resistencias de la patronal y el Gobierno, hacen que los planteamientos que hacíamos en el II Congreso continúen siendo sustancialmente válidos; sólo pretendemos, fruto de la experiencia de estos años, matizar algunas cuestiones y añadir algunas propuestas concretas en la misma línea.

No obstante, debemos señalar que, a partir del ANE, las cuestiones de empleo y paro han dejado de ser un todo importante, pero lejano, para concretarse en toda una serie de tareas, acciones y experiencias concretas, que las Secretarías de Empleo —donde las hay— llevan a cabo, estando hoy presente el sindicato prácticamente en todo el abanico de medidas y frentes de acción que proponíamos.

En este sentido en el II Congreso decíamos: «Aun cuando pretendamos la aplicación total del Plan de Solidaridad, CC.OO. debe actuar para que, en función de este objetivo marcado, vayan produciéndose avances concretos en la aplicación de aspectos parciales del mismo, que introduzcan elementos positivos para los trabajadores y que nos acerquen cada vez más al objetivo global». Entre los avances concretos hay que destacar los relativos a:

- Reunificación del Mercado de Trabajo.

- Acción y organización de los parados.

- Política de Empleo y Zonas de Emergencia.

A estos aspectos, fundamentalmente, nos vamos a referir.

4.3.1. SEGMENTACION DE LA CLASE OBRERA Y SINDICALISMO

Al hilo de la agudización de la crisis se ha producido la respuesta del conjunto del empresariado y de los Gobiernos.

Ambos han tendido a converger en los últimos años, desencadenando un doble efecto. De un modo inmediato la ruptura del sistema de relaciones laborales característico del período anterior, y como efecto de ello el debilitamiento de las organizaciones obreras.

La gestión empresarial se ha orientado hacia el desencadenamiento de un proceso de flexibilización del mercado de trabajo a través de una doble vía. Una, influyendo sobre la política del Gobierno en materia de contratación laboral, que los sucesivos Gobiernos han asumido. Otra ha sido la vía de hecho. Unas veces ha utilizado mecanismos legales, como son los expedientes de crisis. A través de ello ha procedido, en muchas ocasiones, a despedir a una parte de la plantilla, para subcontratarla posteriormente. Otras veces, sumergiendo directamente la totalidad o una parte de sus actividades, recurriendo a la contratación de trabajadores sumergidos.

El recurso a estos procedimientos le permitía: 1. Reducir los costes de la Seguridad Social. 2. Aumentar la productividad: bajos salarios, mano de obra no conflictiva, etc. Esto hace que el empresario, en la medida en que le es posible, desplace su oferta de trabajo hacia este mercado marginal. Así, junto al mercado de trabajo legal, aparece un mercado de trabajo ilegal, caracterizado tanto por la ausencia de regulación jurídica como por la caída de las condiciones tanto salariales como de trabajo. En la medida en que estos trabajadores carecen de cobertura sindical estas condiciones se agravan.

La respuesta del Gobierno se ha generado a partir del problema que representaba el crecimiento del desempleo y por la presión de los sindicatos, especialmente de CC.OO. En ella cabe delimitar dos períodos. Un primer período en el que pone en práctica las políticas de redistribución del empleo. Políticas que descansaban sobre cuatro medidas: 1. Reducción de la jornada laboral (Ley 4/83). 2. Aumento del período de vacaciones (Ley 4/83). 3. Adelanto de la edad de jubilación (a los 64 años: compromiso incumplido). 4. Desarrollo de contratos subsidiarios por el Estado (sucesivos Decretos).

Estas políticas chocaban desde el punto de vista del empresariado y del Gobierno con un doble obstáculo: 1. La reducción del tiempo de trabajo (vía reducción de jornada o aumento del período de vacaciones) en la medida en que no iba acompañada de una reducción drástica de los salarios, tenía como efecto encarecer el coste del trabajo. 2. Tanto el adelanto de la jubilación como los contratos de trabajo subsidiarios gravan el déficit del Estado.

Esto ha dado como resultado que desde el Gobierno se abandonen o marginen los proyectos de redistribución del empleo y se pase a considerar como prioritarias las políticas de flexibilización de la contratación. Con ello se privilegia una política cuyo primer momento se encuentra en el Estatuto de los Trabajadores y que continúa en los sucesivos desarrollos legislativos que terminarán imponiendo la contratación temporal como un hecho normal.

De este modo, se llega a una efectiva convergencia entre la política del Gobierno y la política que de hecho ha estado impulsando el empresario. Este último giro en la política del Gobierno ha permitido legalizar una parte importante de las anteriores situaciones.

Esto tiene como consecuencias la escisión del Mercado de Trabajo en dos grandes grupos. En el primero de ellos se encuadran los trabajadores cuya estabilidad en el puesto de trabajo está jurídicamente garantizada. En el segundo se encuadran aquellos trabajadores caracterizados por la temporalidad de su puesto de trabajo. Las cuestiones de

población activa, aunque de forma indirecta, ponen de manifiesto este hecho. Así se observa: 1. Un descenso de los trabajadores en el sector privado. En el período 1983/1978 el descenso fue de un 17,7%. 1. A su vez, los no asalariados pierden empleo, pero en menor proporción. Para el mismo período descendían en un 10,9%. Esto se acompaña de un peso creciente en la estructura ocupacional de los trabajadores autónomos, Cooperativas y SAL (estas últimas se pueden cuantificar en la actualidad en 170.000 socios y 8.000 centros de trabajo asociado). No se trata de un proceso uniforme en todas las ramas de la producción. En sectores como el Metal, por ejemplo, este proceso está poco desarrollado, al contrario de lo que ocurre en sectores como el Textil.

A esta escisión del Mercado de Trabajo se le superpone la incorporación de los jóvenes. Es sabido que la tasa de desempleo no se reparte uniformemente, sino que afecta de modo distinto a distintos colectivos. En el caso de los jóvenes el desempleo adquiere, por su magnitud, caracteres dramáticos. Para el año 1983 el 54% de los jóvenes entre 16 y 24 años se encontraban desempleados. El dato es más relevante si se tiene en cuenta la no afiliación sindical de este colectivo.

Todo esto da lugar a una fuerza de trabajo fragmentada por situaciones muy diversas. En líneas generales se pueden detectar los siguientes segmentos: 1. Trabajadores estables, concentrados fundamentalmente en grandes empresas. Es a este sector al que le afectan los planes de reconversión industrial, planes que en la medida en que se vayan realizando tendrán como consecuencia reducir su número. La encuesta EPA pone de manifiesto que en el período 1983/1978 el peso de los trabajadores «ocupados» en sentido estricto ha pasado del 44% al 39,3%. 2. Trabajadores eventuales, que alternan períodos de actividad con períodos de paro. 3. Una fuerza de trabajo sumergida, difícilmente dimensionable, pero con una importancia cada vez mayor, compuesta por parados, fundamentalmente mujeres (mientras la actividad de los hombres ha pasado del 71,03% en 1978 al 70% en 1983, la de mujeres ha pasado del 26,8% al 27,9% en el mismo período), jóvenes, etc., que realizan trabajos esporádicos, sin ningún tipo de cobertura. 4. Jóvenes que no han accedido siquiera a su primer empleo.

Se trata de una clasificación cuyos contornos no son precisos, pero que sirve para poner de manifiesto dos cuestiones importantes. La primera de ellas es que cada segmento tiene intereses distintos y a veces contrapuestos. Por citar un caso extremo, los jóvenes que no han accedido siquiera al primer empleo están objetivamente interesados en flexibilizar el mercado de trabajo, porque esto puede proporcionarles una mínima posibilidad de trabajar. Por el contrario, los trabajadores estables son radicalmente opuestos a esta posibilidad. En segundo lugar, que en la medida en que la afiliación sindical se concentra sobre los trabajadores industriales estables en mayor medida y sobre los eventuales en menor medida; que en el sector servicios, donde no se ha dado todavía una disminución drástica del empleo, la afiliación sindical es muy escasa, por tanto, a medida que se intensifica el proceso de pérdida de empleo se debilita la estructura del sindicato. A ello hay que añadir el riesgo que supone que el sindicato asuma como reivindicaciones comunes a toda la clase trabajadora, reivindicaciones que sólo lo son de una de sus partes.

La crisis pone de manifiesto que la unidad de la clase obrera no es un dato del que hay que partir, sino precisamente el dato a construir. El capitalismo progresa, en estos momentos, sobre la ruptura de la unidad de la clase obrera.

La crisis está incidiendo no sólo sobre las condiciones de vida de la clase trabajadora, sino también sobre su composición y estructura. En consecuencia, es tarea prioritaria del sindicato el reconstruir esta unidad.

Esto supone rechazar dos tipos de visiones. Frente a las visiones catastróficas que dan por supuesto que el agravamiento de la crisis será contestado por una organización creciente de los trabajadores. Por el contrario, la realidad muestra que la respuesta es cada vez más débil. Hay que rechazar también el optimismo histórico de los que proponen una respuesta numantina de la clase obrera a la crisis. Una política resistencia a ultranza, en la medida en que realmente se centra en la defensa de los intereses particulares de una parte de la clase obrera, lejos de reforzar su unidad y cohesión, la disgrega. En última instancia, el radicalismo de la política de resistencia se disuelve en la defensa y promoción de intereses corporativos.

En consecuencia, no se hace necesario profundizar en la estrategia de solidaridad defendida en los anteriores Congresos.

En lo que se refiere al sindicato, queda claro que el crecimiento del paro, las transformaciones de los sistemas de producción, las modificaciones de la estructura interna de los asalariados, la disgregación del mercado de trabajo, la multiplicación del empleo precario, etc., han transformado aspectos fundamentales de la identidad individual y colectiva de los trabajadores, y afectan profundamente al movimiento sindical y a su capacidad de reagrupar a la mayoría de los trabajadores en torno a unos objetivos comunes.

Ello ya ha exigido a nuestro sindicato el planteamiento de una nueva estrategia —«de solidaridad»—, pero, además, debe exigir, en consecuencia, cambios en el interior del sindicato, en lo que se refiere a sus funciones, su propia naturaleza y estructura organizativa.

En esta gran tarea, o el sindicato asume la estrategia de solidaridad con todas sus consecuencias, y el reto que suponen estos cambios necesarios, o el voluntarismo de unos pocos será cada vez más frustrado.

Para ello es necesario que el sindicato aborde las siguientes tareas:

1. Acercamiento del sindicato a los sectores de trabajadores para los que éste les es poco creíble: parados, jóvenes en busca de su primer empleo, trabajadores de cooperativas y SAL, autónomos, trabajadores precarios, mujeres, etc.

2. Que este trabajo sea asumido por las uniones como trabajo propio y prioritario, bien ampliando su estructura para este fin, bien abriendo vías a la cooperación, coordinación y diálogo con movimientos organizados propios que surjan entre estos colectivos.

3. Adecuar la estructura organizativa, reforzando y potenciando órganos como las secretarías y comisiones de empleo, mujer, juventud, etc., que ofrezcan lugares de reflexión, alternativas y servicios a estos colectivos, e incentivando su afiliación al sindicato y garantizando su presencia en los órganos de decisión, como tales, para lo que habrá que adoptar formas específicas en la estructura del sindicato y formas de afiliación fuera de las ramas.

4. Ampliar la base social de sindicación entre los trabajadores con empleo estable de forma que, sin restar importancia a los sectores punta o más organizados de la clase trabajadora, se preste más atención a aquellos con escaso nivel de afiliación.

4.3.2. REUNIFICACION DEL MERCADO DE TRABAJO

El sindicalismo español y en especial CC.OO. empezó a

tomar tímidamente en sus manos el tratamiento de este fenómeno a partir del Plan de Solidaridad y el II Congreso.

La falta de opciones sindicales y de marcar prioridad en los objetivos sindicales en este terreno, y la gran ofensiva de la patronal y los sucesivos gobiernos, están incidiendo muy negativamente en la configuración futura de cualquier política de empleo y, desde luego, en la necesidad de hacer frente el sindicalismo a la disgregación del mercado de trabajo.

Con honestidad hemos de decir que los efectos de nuestra política sobre la disgregación laboral han sido escasos, porque en la acción sindical diaria priman las actuaciones dirigidas a sectores empleados con capacidad de negociación, fijeza en su puesto de trabajo, etc., a las dirigidas a sectores muchos más inestables laboralmente, más dispersos y también más alejados del sindicato.

La firma del ANE, a pesar de sus lagunas e insuficiencias, introducía la política sindical en una nueva concepción en la que la política sindical de empleo no era un añadido a nuestra acción sindical clásica, sino un elemento central en la acción *sindical integral*, frente a la crisis y el paro. Las actuaciones solidarias plasmadas en el ANE constituían una base para este proyecto, necesariamente solidario, de reunificación de la potencial base social de los sindicatos. El proyecto social inscrito en el Plan de Solidaridad condiciona y, a su vez, está condicionado por la situación de segmentación laboral de los trabajadores. Esta contradicción —la reunificación exige un proyecto social a medio plazo, pero tal proyecto, para ser llevado a cabo, exige un sindicalismo fuerte y unido, consciente de sus objetivos, lo que a su vez es difícil, debido a la disgregación— constituye el nudo gordiano del problema que hoy y aquí tenemos planteado.

Siendo conscientes de que en el II Congreso no planteábamos grandes alternativas en este terreno, si es verdad que las actuaciones de emergencia allí planteadas han sido insuficientemente desarrolladas, queremos insistir en ellas y añadir alguna cosa más.

Estabilidad en el empleo

La creación de puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo son dos objetivos sindicales claves en una situación de crisis; la interpretación y desarrollo del Estatuto de los Trabajadores en torno a este tema están provocando una grave alteración del mercado de trabajo, a través de los sucesivos decretos de contratación temporal y parcial promulgados por los Gobiernos anteriores y prorrogados por el actual.

El objetivo del Gobierno del PSOE, en plena coincidencia con la CEOE, es eliminar los actuales topes o porcentajes permitidos de contratos eventuales según el tamaño de las empresas, aumentar más las posibilidades para los despidos rebajando la indemnización, y forzar desde esta situación de movilidad de la mano de obra, un trasvase de empleo fijo hacia el empleo eventual.

Para que esto se pueda dar, el Gobierno pretende reformar en un sentido aún más regresivo el Estatuto de los Trabajadores. La rigidez del mercado de trabajo que aduce el Gobierno, no es cierta; en la actualidad se dan diez figuras distintas de contratación temporal que, junto a la existencia de amplios colectivos de trabajadores autónomos en sectores como la construcción y la hostelería, ha provocado ya que alrededor del 30% de los trabajadores activos estén sometidos a la eventualidad y el subdesempleo. El volumen de contratos registrados en todas las Oficinas de Empleo (1.966.606 en el 81 y 1.607.137 en el 82) da una idea de esa

movilidad; de estos contratos, sólo el 1,1 % aproximadamente eran fijos.

En este tema se produce una profunda ruptura entre la actuación del Gobierno y el programa electoral del PSOE que establecía el carácter excepcional del contrato eventual y la reconversión de los trabajadores eventuales en fijos.

Por ello planteamos:

- Invertir el actual criterio de considerar sólo al contrato eventual como sujeto para la política de Fomento al Empleo.
- Incentivar los contratos fijos como forma de fomento al empleo. Supresión bonificaciones contratos temporales.
- Prohibición expresa de sustitución de un puesto de trabajo vacante, ocupado anteriormente con contrato fijo, por contrato eventual.
- Restitución del contrato fijo de obra en la construcción, como única forma de contrato eventual en el ramo.
- Prohibición de ocupación de un puesto de trabajo fijo discontinuo por un contrato temporal, y potenciación del contrato fijo discontinuo.
- Prohibición de que estos contratos a tiempo parcial ocupen un puesto de trabajo fijo.
- Derogación de los actuales decretos de contratación y nueva regulación de éstos, bajo el principio de que a un puesto de trabajo fijo, corresponde un contrato fijo; a un puesto de trabajo irregular eventual, un contrato eventual.

Por otro lado, es urgente la necesidad de modificar la Ley de Sociedad Anónimas y de Suspensión de Pagos que facilite a los empresarios despedir a los trabajadores, sin tener por qué responder económicamente de ellos, siendo el Fondo de Garantías el que ha de reparar semejante tipo de actuaciones que la propia Ley permite. En este sentido, se propone la correcta tipificación y aplicación de semejante delito social en el Código Civil.

Control sindical de la contratación

1. Participación de los comités de empresa en la determinación del tipo de contrato según trabajo a realizar, y visto bueno de éste antes de que el contrato sea registrado en el INEM.
2. Reforma del sistema actual de visado y registro del INEM, dando capacidad legal a éste para establecer la legalidad o no de los contratos.
3. Exposición pública de las demandas de empleo canalizadas por el INEM.
4. Sistematización de todos los tipos de contrato y utilización sólo de las codificaciones oficiales. Prohibición de la especificación del sexo por anticonstitucional, en las ofertas de empleo, tanto en las que se realizan a través de las oficinas de empleo como las que aparecen en la prensa.
5. Participación de los Sindicatos mayoritarios en la oficina de empleo con, entre otros objetivos, el de control de la contratación y revisión de los datos de la Oficina de Empleo por las Uniones Locales.

En cuanto a las formas organizativas de cara a este tipo de trabajadores precarios, *pasa por una aproximación muy superior del sindicato hacia estos colectivos y su problemática.*

Este acercamiento, que es necesario que lo hagan las Federaciones desde sus instrumentos de acción sindical más adecuados, hay que reconocer *la mayor capacidad de las uniones* en ese necesario acercamiento y la búsqueda de instrumentos que puedan defender sus intereses, aunque a veces puedan ser o parecer contradictorios a los intereses de los trabajadores con empleo fijo.

La erradicación de la industria subterránea, la conversión de los empleos precarios en empleos dignos y estables debe constituir hoy, tras la lucha contra el desempleo, el segundo gran objetivo de la política económica en el Estado español. El criterio efectivo de solidaridad así lo exige.

Sin embargo, esta tarea se revela plena de dificultades. La industria subterránea se defiende por su ilegalidad, pero las raíces económicas de esa ilegalidad y la amplitud que en determinados tejidos sociales ha alcanzado ésta hacen inviable una política puramente represiva con relación a la misma.

Sin embargo, hay que potenciar la función de la Inspección de Trabajo e incluso en aquellos casos en que las actuaciones ilegales estén tipificadas penalmente, utilizando los cuerpos policiales para acciones represivas a empresarios poco escrupulosos. Pero hay que tener presente que el objetivo de erradicar la economía sumergida no ha de poner en peligro los puestos de trabajo existentes, ya que para muchos trabajadores es el último medio de vida contra el cual no es oportuno atentar mientras no se disponga de empleos alternativos.

El nudo gordiano de la erradicación de la subterrneidad está en una transformación económica de sus actividades que permita su emersión. Esta transformación debe ser apoyada por una política industrial para las PYMES. En este sentido hay que establecer mecanismos de control de las ayudas, exigiendo una contrapartida efectiva al paso a la legalidad y el control de las prácticas de subcontratación. A tal efecto, resulta necesaria una reforma de la legislación laboral, fiscal y mercantil que subrogue a las empresas subcontratistas muchas de las responsabilidades y obligaciones de las subcontratadas.

La subterrneidad es, en definitiva, una forma de marginalidad económica y, como toda marginalidad, crea sus propios códigos de comportamiento, resultando opaca para la sociedad y sus instituciones, siendo la actuación sobre ella, tanto desde la Administración como de las organizaciones sociales, extremadamente difícil. Sin embargo, esto sólo es posible abriendo procesos de negociación promovidos por los sindicatos con la participación de Ayuntamientos, Comunidades Autónomas y con el apoyo de la Administración del Estado.

En lo que se refiere a los trabajadores, la forma de permitir que su acción social se convierta en motor de emersión de lo subterráneo pasa por posibilitar una acción sindical que desarrolle derechos específicos tales como la acumulación de horas sindicales de las pequeñas empresas de un mismo territorio, que permitan la asistencia de delegados sindicales territoriales para la pequeña empresa.

La economía sumergida

La economía sumergida y el subempleo es quizá una de las expresiones más características de las transformaciones del Mercado de Trabajo y de los cambios estructurales que está provocando la actual crisis, que tiene dimensiones que superan lo estrictamente laboral y que afecta en lo económico, industrial y cultural.

Sobre este problema, es necesario establecer ya desde el principio una diferencia entre la actividad clandestina e ilegal de una o varias empresas de forma parcial o total y las que lo hacen de forma premeditada y consciente para evadir la legalidad (a pesar de que puedan soportarla) y cuya parte principal es a veces legal y visible (incluso en empresas multinacionales) y lo que son los procesos de producción, comercialización y consumo al margen de los circuitos

normales, y que constituyen un auténtico sistema paralelo a todos los niveles. Estructurado este sistema en unas relaciones de trabajo en ruptura con las normales, que suponen una regresión histórica y la práctica desaparición de los derechos de negociación colectiva, de contrato laboral y representación sindical. Este sistema paralelo, que en algunos sectores del textil va desde el hilado y la pieza que se teje hasta la venta callejera o mercadillo, tiene también una expresión cultural o ruptura cultural, pues, salvo excepciones, la mayoría de trabajadores que se ven forzados a trabajar en estas condiciones pésimas, empujados por el desempleo, son, a su vez, los peores situados en el mercado legal del trabajo; por lo que, una vez dentro de este sistema, renuncian a la posibilidad de un empleo estable y se adaptan a las condiciones de vida y culturales que imperan en estos ambientes, claramente conectados con los sectores semi o marginados socialmente.

En base a esto, nuestra opinión es que el Sindicato, CC.OO., debemos potenciar y estar por medidas que tiendan a hacer emerger esta economía y trabajos clandestinos, sobre la base de mantener la producción y el empleo. Esto exige medidas esencialmente en lo económico, industrial y laboral que, de forma progresiva, tiendan a la legalización de estos sectores y la situación de los trabajadores. La envergadura de este problema exige acuerdos amplios entre las fuerzas sociales y las Administraciones Públicas e Instituciones; requiere también en algunos casos una labor rigurosa y planificada de los mecanismos de intervención administrativa para prevenir y combatir el fraude (reformando las inspecciones de trabajo), pero teniendo claro que la economía sumergida es producto de una crisis estructural del sistema y, por tanto, exige también medidas estructurales. Como punto de referencia para la actividad del Sindicato y el inicio de una reflexión más profunda a realizar después de este III Congreso.

Conviene señalar ya lo siguiente desde el punto de vista de alternativas y líneas de actuación:

— Que el hacer emerger la economía sumergida no será producto de medidas coercitivas ni administrativas, sino de carácter económico, industrial y fiscal.

— Que son necesarios planes específicos de sector y zona que partan del principio de la no destrucción del empleo y la producción, que contengan toda una serie de medidas favorecedoras que tiendan a la legalización de su situación (empresas) incluyendo la situación laboral de los trabajadores.

— Estas medidas deberán formar parte de un acuerdo estratégico entre todas las Administraciones Públicas, incluida la Local (Ayuntamientos), patronales y sindicatos para todas las empresas o colectivos afectados que deberían contemplar:

- a) Líneas de créditos especiales a bajo interés.
- b) Política fiscal y de cotización a la Seguridad Social en función del producto, con desgravaciones totales al principio.
- c) Promoción comercial de productos acabados.
- d) Promoción del trabajo asociado y cooperativismo.
- e) Legalización de la situación laboral de los trabajadores.
- f) Intervención de los mecanismos legales de inspección cuando las empresas se sumerjan para prácticas de competencia desleal.

— Por acuerdo de las partes, promulgación de una ley marco que posibilite estos acuerdos estratégicos a nivel de comunidad autónoma, sectorial o comarcal.

Naturalmente todas estas medidas deberían tener un carácter transitorio y determinado en el tiempo, y deben ir acompañadas de planes y previsiones de las propias empresas o grupos sumergidos en la línea de emerger de forma progresiva; manteniendo el empleo y producciones. Cualquier planteamiento que no vaya en esta dirección no es aceptable.

4.3.3. ACCION Y ORGANIZACION DE LOS PARADOS

El gran reto que tenemos planteado hoy en CC.OO. de cara a la lucha contra el paro y por el empleo, es pasar de las declaraciones generales de intenciones y de la reivindicación de la aplicación del Plan de Solidaridad, que es una alternativa global, a la programación de un plan de respuestas específicas por ramas y territorios desde los diversos ámbitos organizativos de la Confederación al drama social del paro.

Partiendo de lo ya hecho sobre el paro en cada ámbito, y del Plan de Solidaridad, debemos seguir en la línea de:

- Análisis profundo de los componentes del paro por rama y territorios.
- Elaboración de alternativas con propuestas de creación de empleo.
- Programación de campañas de presentación de estas alternativas a los trabajadores afectados por ramas y territorios.
- Programación de las acciones de lucha de los colectivos afectados donde se reivindique estas alternativas de trabajo o subsidio.

El aumento del paro en España exige abordar con la mayor seriedad un análisis que nos permita dar las alternativas más coherentes, eficaces y concretas a tan grave problema.

Los rasgos más destacados de los trabajadores en paro son:

- Aumento importante del colectivo juvenil y femenino.
- Alargamiento del periodo de búsqueda de empleo.
- Cada vez hay más trabajadores sin ningún tipo de protección (bajada en picado de la cobertura a partir de la Ley Básica de Empleo).
- Alejamiento e indiferencia hacia las Centrales Sindicales a medida que aumenta el tiempo de paro.

Esta situación exige una reflexión profunda desde el sindicato sobre su significado e implicaciones, así como las repercusiones no sólo entre los parados, sino hacia los trabajadores con empleo.

El sindicato debe plantearse con el mayor rigor posible esta situación. CC.OO. debe dar una respuesta concreta, realista y viable, dando un mayor impulso a la atención de los trabajadores en paro. Esta respuesta debe ser a la ofensiva, demostrando que los parados tienen un sitio en CC.OO., dedicando un mayor esfuerzo en este frente que lo que hasta ahora hemos venido haciendo.

Para ello, una de las tareas principales debe ser la de potenciar la afiliación de los parados en general y la de los jóvenes que buscan su primer empleo. También debe volcarse lo más posible la totalidad de la Confederación en la lucha contra el paro. Hay que articular la respuesta en cada ámbito y por cada organización de la estructura confederal, determinando el papel y función de cada uno, ya que el problema es de demasiada envergadura para dejarlo en manos sólo de las secretarías de empleo, de forma aislada y sin conexión y ayuda a los demás.

Es justo decir también cómo a partir de la propuesta de Plan de Solidaridad y de la aplicación del ANE ha permitido

en ciertos sitios, una mayor aproximación a la problemática de los parados y sus diferentes colectivos.

El empecinamiento en tratar a los parados como un todo ha conducido en no pocas ocasiones a acciones confusas y de pocos resultados. Desde esta perspectiva se va concluyendo la necesidad de concebir la organización y movilización de los parados no como una estructura burocrática y estable, sino como la relación del sindicato con colectivos de parados que tienen objetivos concretos especialmente subsidio o trabajo, y que la forma de lograrlo es, fundamentalmente, en relación con: INEM, Ayuntamientos, Cooperativas y SAL y con la institucionalización de las Juntas locales de empleo.

Es necesario, por tanto, ofrecer una Plataforma Reivindicativa concreta, que pueda ser asimilada y defendida por los diferentes órganos del sindicato y por los propios trabajadores en paro, que pasaría por la Reforma de la Ley Básica de Empleo, el reparto del trabajo existente, programas de inversión pública, empleo comunitario agrario e industrial, transportes públicos gratuitos o subvencionados para los parados sin prestaciones, etc.

Las Secretarías de Empleo deben plantearse como *un equipo de trabajo* cuya función principal es impulsar iniciativas en los diferentes colectivos (jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, etc.), en todos los frentes de lucha contra el paro y fomento del empleo, desde las organizaciones naturales del sindicato, sindicatos de rama, Federaciones y, muy especialmente, desde las Uniones Territoriales.

4.3.4. LA POLÍTICA DE EMPLEO EN LAS ZONAS DE EMERGENCIA

En el II Congreso se establecían criterios para definir las zonas de emergencia, así como los ejes básicos de actuación en coordinación con Ayuntamientos, Diputaciones y entes autonómicos, como línea de avance y desarrollo del Plan de Solidaridad. En la práctica las iniciativas que se han tomado en este sentido han sido escasas y es importante que retomemos este tema, en sus distintos aspectos organizativos dentro del sindicato como en el análisis de las diferentes situaciones en las que aparecen bolsas de paro a las que hay que aplicarles política de empleo con carácter de urgencia.

Así, es importante insistir, una vez más, en la necesidad de desarrollar desde el ámbito interno del sindicato el papel de las organizaciones de carácter territorial del mismo que, junto con las secretarías de empleo son quienes deben tomar la iniciativa en este frente.

Los problemas de empleo en zonas de emergencia se pueden agrupar en tres grandes apartados:

1. Zonas agrícolas con paro estructural, donde la actuación sería la aplicación de una reforma agraria integral, y que, de forma inmediata, se puede incidir con el fondo de empleo rural que se aplicará en Andalucía y Extremadura, junto con el subsidio de desempleo y planes de formación ocupacional para los trabajadores eventuales del campo. Es importante que los sindicatos participemos en los planes de inversiones públicas que se llevarán a cabo con dicho fondo, así como exigir que se creen comisiones de seguimiento de dichas inversiones.

Es asimismo fundamental tener en cuenta que no puede restringirse el cobro del desempleo, al igual que el empleo comunitario, a sólo algunas personas de la unidad familiar. En este sentido se han realizado amplias movilizaciones del campo contra ello.

2. Problemas de paro masivo en territorios donde existe una industria de cabecera en crisis y ésta afecta a toda la zona. Este es el caso de Sagunto, Cádiz, Vigo, Ferrol, Avilés,

etcétera. Aquí el problema es la reindustrialización, con generación de nuevas actividades, que no supongan un simple traspaso de actividades de una zona a otra.

3. Paro masivo en zonas metropolitanas, donde existe crisis conjunta de diversos sectores, tal es el caso de zonas como Getafe, Vizcaya, etc. Aquí la acción requiere planes muy selectivos y estudiados, articulados con medidas que eviten el trabajo en precario y la economía sumergida.

Como experiencias más significativas de política de empleo en zonas de emergencia han sido las llamadas zonas de urgente reindustrialización (ZUR), a las que se les conceden determinados beneficios fiscales y crediticios. Desgraciadamente, los resultados no son muy positivos, ya que esta actuación da lugar a recolocación de empresas, más que a generar nuevos empleos. En cualquier caso, no se trata únicamente de potenciar el desarrollo de las zonas especialmente afectadas por la reestructuración de industrias tradicionales en declive, sino que se trata de desarrollar un proceso de dinamización de las fuerzas productivas, directamente vinculadas a los territorios y a las características de los diferentes tejidos industriales que los configura. Proceso en el que las comunidades autónomas, los Ayuntamientos y las fuerzas sociales tienen un papel fundamental, ligado a la creación de nuevas empresas de pequeño y mediano tamaño vinculadas directamente al desarrollo de infraestructura y consumo social o a la generación de un movimiento cooperativo comunal que no sea el resultado de mantener áreas de producción abandonadas por la iniciativa privada, sino dirigido a una utilización y desarrollo de los recursos productivos de cada territorio.

4.3.5. INEM

En lo que se refiere al INEM, si tomamos como referencia el documento crítico que sobre la situación de este organismo se elaboró en mayo de 1982, en el que se hacía referencia a la interinidad del mismo, a su descoordinación y mal funcionamiento como gestor de la política de empleo, en comparación con la situación actual, podemos decir que se ha mejorado algo en lo referente a la gestión y a la voluntad política de desarrollar áreas como la promoción del empleo, mejora de la formación profesional. En parte, se han recogido planteamientos hechos por CC.OO. para la mejora de la gestión del Instituto, siendo válidos en cualquier caso en la actualidad los puntos críticos y las mejoras que proponíamos para el INEM, ya que no se han cubierto en su totalidad. Sin embargo, en lo referente a nuestra participación en el INEM, tanto en los órganos centrales como en las comisiones ejecutivas provinciales, no se ha avanzado lo suficiente, consecuencia, en parte, de la propia dinámica del Instituto, a pesar de haber tenido experiencias interesantes, como la participación en la gestión del Fondo Especial que ha permitido un mayor acercamiento a los parados.

En cualquier caso, las líneas de actuación en el INEM se pueden resumir en los siguientes ejes:

1. Continuar incidiendo en la mejora del INEM como servicio público de empleo, para solucionar los problemas estructurales e infraestructurales del organismo, en lo referente a mejora de la gestión, mecanización, plantilla orgánica, profesionalización de los funcionarios. Potenciación de la participación y control de gestión por parte de los sindicatos.

2. Propuestas de descentralización regional de funciones mediante la constitución de Comisiones Regionales del INEM, donde estaría presente la Consejería de Trabajo del Gobierno autonómico respectivo. La descentralización de

funciones, sobre todo en el ámbito regional, se perfila como una ineludible necesidad cara a la eficacia interventora del INEM en el mercado de trabajo, amoldándose a las especificidades regionales. Esta descentralización regional implicaría dotar de recursos económicos y financieros a estas unidades, potenciar su capacidad de decisión en materia de prestaciones, promoción del empleo, gestión de las colocaciones y formación profesional. Todo ello permitiría recoger iniciativas en el campo del empleo emanadas política y financieramente de los entes autonómicos al amparo de sus respectivos Estatutos. Esto tendría como consecuencia en la práctica una mayor participación en el INEM y un mayor conocimiento de los problemas de las regiones y provincias en lo referente a los problemas del empleo.

3. Reforma de la Ley Básica de Empleo.

4. Reforma de las medidas de fomento de empleo.

5. Mejorar la organización y funcionamiento del Instituto, poniendo el acento en algunos de los aspectos más abiertamente ignorados hasta ahora por el Gobierno, que son:

— Informar de la política global del Gobierno en sus repercusiones sobre el empleo.

— Prestar la información legal necesaria a los trabajadores registrados en las oficinas sobre sus derechos y cómo solicitarlos, así como de sus obligaciones.

— Intervenir en todos los procesos de reordenación del empleo.

— Intervenir en la orientación profesional hacia los estudiantes.

— Aumento de la actividad formativa de los parados y de las empresas. Potenciando los Centros de Orientación Profesional y tener una mayor coordinación con las Oficinas de Empleo para las ofertas de trabajo, creando una mesa de Programación de la Formación, en función del mercado de trabajo real y el objetivamente previsible.

— Recomendaciones sobre aspectos de la negociación colectiva que incidan sobre el empleo.

— Participación sindical en el control de contratos y ofertas de trabajo. Visar la legalidad de los contratos de trabajo que se registren en las Oficinas de Empleo, llevando un eficaz control.

— Constituir comisiones de control de las ofertas genéricas de empleo.

— Creación en el INEM de comisiones de seguimiento de los planes de inversión de los Fondos de Empleo Rural, Concursos INEM-Corporaciones Locales, Diputaciones y organismos públicos, con la participación de los sindicatos.

Es necesario, asimismo, hacer especial hincapié en el carácter de acción sindical que tiene nuestra participación institucional, es decir, su vinculación a los problemas concretos de los trabajadores. Ello no exige avanzar en la formación de las Secretarías de Empleo, para una mejor coordinación de las propuestas que se llevan el INEM, rentabilizando al máximo nuestro trabajo.

Por otro lado, hay que lograr la creación en todas las localidades de Juntas Locales de Empleo, al igual que ya se da en algunas Comunidades Autónomas, y donde queden implicados y responsabilizados en el tema del empleo el INEM, Ayuntamientos, Empresarios, Sindicatos..., logrando así acercar el trabajo institucional a los parados, así como implicar a los distintos ámbitos de la Administración y fuerzas sociales a nivel local.

4.3.5. POTENCIACION Y MEJORA DE LA FORMACION PROFESIONAL

En la actualidad al INEM solamente le compete la

formación profesional ocupacional, sobre la que hay que aplicar un proceso de reestructuración que permita una adecuación efectiva de las exigencias del mercado de trabajo. En este sentido el INEM debe acometer decididamente actuaciones en los siguientes sentidos:

1. Elaborar una clasificación nacional de ocupaciones que refleje la estructura ocupacional y tecnológica de nuestro mercado de trabajo, para adecuar a ésta los nuevos cursos de formación.

2. Multiplicación y potenciación de los centros de orientación profesional, coordinando su actuación con las oficinas de empleo y los centros de formación profesional.

3. Realizar una planificación racional de la formación profesional en las diferentes especialidades y áreas geográficas, de acuerdo con las expectativas del mercado de trabajo, estableciéndose criterios prioritarios en los objetivos formativos junto a la planificación y para llevar a cabo eficazmente una gestión de formación en relación al empleo.

4. Modificación de la educación básica y la formación profesional, para hacer desaparecer los aspectos que orientan y limitan el futuro laboral femenino a ciertas profesiones y sectores. En concreto, y de forma inmediata, deberían investigarse (y darles solución adecuada) a todos aquellos cursos de formación profesional en los que la proporción de hombres y mujeres esté evidentemente desequilibrada en cualquiera de los sentidos. Planificación de la formación profesional, orientándola a sectores con más futuro. Programas específicos de formación profesional para las mujeres que quieran ingresar de nuevo al mercado laboral.

4.3.6. REFORMA DE LA LEY BASICA DE EMPLEO

Al proyecto de modificación del título II de la Ley Básica de Empleo que pretende aprobar el Gobierno, CC.OO. manifestó en el proceso de concertación su desacuerdo por su insuficiencia para elevar la cobertura de las prestaciones por desempleo a un porcentaje aceptable que nos acerque a la plena protección de los parados, que es el objetivo que CC.OO. tiene en este terreno. Las modificaciones planteadas por el Gobierno elevarán la cobertura alrededor de un 38 por 100 al final de la legislatura.

Como planteamiento alternativo, los puntos más importantes que CC.OO. defiende para la modificación de la Ley Básica de Empleo son:

1. Referente a las prestaciones básicas, modificar la escala anual, partiendo de seis meses cotizados, seis meses de prestación, pudiendo llegar a los 24 meses para alcanzar la jubilación. La cuantía mínima de esta prestación será igual al salario mínimo interprofesional, incluida la parte proporcional de las pagas extras, y la máxima no será superior al 220 por 100 del salario mínimo.

2. Respecto de las prestaciones complementarias, pedimos que la duración sea de tres años para los trabajadores que hayan agotado las prestaciones básicas y tengan cargas familiares y de seis meses para los que hayan cotizado entre tres y seis meses, tengan o no cargas familiares.

3. Establecimiento de un subsidio de desempleo indefinido para los trabajadores/as con responsabilidades familiares que no tengan rentas superiores al salario mínimo, siempre que cumplan el requisito de llevar inscritos en la oficina de empleo un mínimo de tres meses. Este subsidio tendrá carácter asistencial, no contributivo.

4. Otras propuestas de CC.OO. en relación con las prestaciones por desempleo son:

— En caso de ILT o suspensión de contrato no se

reducirá el período de prestación por desempleo durante el tiempo que duren dichas situaciones.

— Durante el tiempo en huelga se continuará cotizando a efectos de tener derecho al seguro de desempleo.

— Para los trabajadores mayores de 55 años que cobren el subsidio hasta llegar a la jubilación, la entidad gestora cotizará por la contingencia de vejez, con una base reguladora resultante del salario real o convencional, que en todo caso debería corresponder al trabajador según el último trabajo desempeñado de haber continuado en activo.

— Los trabajadores de cooperativas estarán incluidos en el derecho a la percepción del seguro de desempleo en caso de extinción de contrato o suspensión temporal de desempleo, cuando estén cotizando al régimen general de la Seguridad Social.

— Equiparación de los fijos discontinuos con el resto de los trabajadores a efectos de prestación por desempleo.

— En ningún caso se percibirá diferente prestación básica en función de las cargas familiares, ya que entendemos se trata de un derecho individual del trabajador.

— También tendrán derecho a las prestaciones los trabajadores con extinción o baja voluntaria.

— Ampliación de la cobertura de la Seguridad Social (asistencia y farmacia) de tal forma que abarque también a los jóvenes sin trabajo que hoy en día se ven excluidos de la cartilla familiar.

— En cuanto a los trabajadores del mar, cobertura del Seguro de Desempleo a todos los tripulantes sin distinción del TPP.

Reforma del Estatuto de los Trabajadores

La puerta que abrió el Estatuto de los Trabajadores a los despidos tanto individuales como colectivos se ha convertido en una fuente permanente de destrucción de puestos de trabajo y por donde transcurre y canaliza la actual reestructuración del aparato productivo cuyo efecto es una Reconversión Industrial salvaje, como nunca habíamos conocido. Esto exige una actitud de permanente denuncia de la Confederación. Consideramos que, con independencia de que el ET tiene pocas cosas aprovechables y está justificado el rechazo global que dimos CC.OO. cuando se nos impuso, debido al efecto tremendamente negativo que está teniendo en el tema de los despidos, y en un país que se aproxima a los tres millones de trabajadores en paro, se hace inaplazable la exigencia de su modificación y reforma en relación con este tema.

A modo resumido, la exigencia de estas modificaciones tendrían que contemplar lo siguiente:

— Supresión de la aprobación directa de los despidos en los Expedientes de Regulación de Empleo, obligando a las empresas a que, previamente, utilicen otras modalidades que no sean la rescisión de contratos.

— En los casos de propuestas de Expedientes de Regulación con propuestas de despido, se propone el acceso de los comités y sindicatos a las cuentas de las empresas sin restricción ni limitación. Ampliación de los plazos de negociación a 60 días y a 30 días para la resolución administrativa.

— La no presentación de toda la documentación en regla, según lo establecido por la Ley, supondrá la anulación del proceso y del propio ERE.

— Reforma del procedimiento jurídico procesal en la línea de que el trabajador se mantenga en su puesto de trabajo en tanto la Magistratura de Trabajo no dicte sentencia firme sobre la sanción interpuesta por la empresa.

— Supresión del despido objetivo, ya que dispone a priori la irreductibilidad del despido.

— Despido improcedente, como tal despido, opción al trabajador a la readmisión.

4.3.7. COOPERATIVAS Y SINDICALISMO

Al margen de las reservas que en el pasado inmediato hemos tenido sobre el cooperativismo y la condena de ciertas experiencias en empresas en crisis transformadas en cooperativas o sociedades anónimas laborales, es importante que el sindicato preste una atención especial a este frente. En primer lugar instando la elaboración de una nueva legislación de cooperativas más democrática, progresista y adecuada a la nueva realidad económica y social del país.

En zonas determinadas habría que prestar una especial atención a las S.A. por la importancia de las mismas, articulando las formas de organización y vinculación de estos colectivos al sindicato. La economía sumergida está jugando un importante papel en estas formas asociativas, especialmente en las cooperativas de trabajo asociado que, en sectores como el textil, por ejemplo, tienen un fuerte peso, con las evidentes confrontaciones que estas situaciones conllevan para los trabajadores.

Es clara la distinción entre el frente sindical y el cooperativo, sin embargo, para CC.OO. como sindicato de nuevo tipo, que concibe la defensa de los trabajadores más allá de las condiciones salariales y del centro de trabajo, debe apoyar este movimiento como una forma válida de organización de la producción en el horizonte de la lucha antimonopolista y antioligárquica que dote de elementos nuevos y progresistas no sólo a los cooperativistas, sino a los trabajadores y ciudadanos en general, superando la concepción del cooperativismo como una alternativa coyuntural a la crisis y como un remedio extremo ante una empresa en crisis.

En este sentido conviene distinguir entre el recurso a las sociedades anónimas laborales (SAL) y la creación de cooperativas, ya que ni legalmente ni en la práctica tienen el mismo funcionamiento. La conversión de empresas en SAL debe ser analizada con sumo cuidado por el sindicato, ya que en muchos casos la propuesta de empresarios para convertir una empresa en SAL suele ir acompañada de una situación financiera y patrimonial y, en muchos casos, productiva y de mercado insostenible. Como sindicato debemos combatir activamente la pérdida continua de derechos y condiciones de trabajo en estos casos.

No obstante, debemos ser conscientes de que las fórmulas cooperativas sobrepasan las competencias sindicales, sin perjuicio de que los trabajadores asociados a ellas se puedan syndicar, por lo que su funcionamiento, tanto desde el punto de vista técnico y de asesoría como, sobre todo, desde el punto de vista de la defensa mutua de sus intereses, debería contar con organizaciones específicas e independientes.

La organización estatal o confederal de las empresas de trabajo asociado es un fenómeno interesante para el sindicato, al que hay que apoyar no sólo para una política de empleo, sino para la consolidación de un sector cooperativo, en el que el papel del sindicato no puede ser pasivo.

Con todo ello, es importante llevar a cabo una reflexión global en el sindicato definiendo nuestra concepción y nuestro papel en este sector en auge, desde las siguientes perspectivas:

— Desde una política de empleo, el problema de la Seguridad Social. Cuando parados con subsidio de desempleo crean una cooperativa no deben de cotizar la Seguridad Social durante el período de cobro de desempleo.

Que el Fondo de Protección al Trabajo sea más amplio y eficaz para el cooperativismo.

— Desde una política de reindustrialización.

— Desde un nuevo tipo de relaciones entre sindicato y asociaciones cooperativas.

— Desde una política de control obrero y democracia industrial. Para ello, es indispensable conseguir una Ley marco progresista de cooperativas.

4.4. PROPUESTAS DE CC.OO. SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social se ha convertido en un instrumento básico de las políticas económicas de los estados industriales desarrollados.

Por ello, en torno a la misma se están manifestando contradictorios intereses sociales en relación con la propia superación de la crisis, y es significativo al respecto que uno de los objetivos prioritarios de la derecha en todos los países capitalistas, tanto en el poder como desde la oposición, sea su reforma, reduciendo las conquistas conseguidas después de largos años de luchas del movimiento obrero.

En los próximos años, también en nuestro país, uno de los elementos de enfrentamiento básico entre los intereses de los trabajadores y los del gran capital va a librarse en torno a la Seguridad Social. Si bien en España en los últimos diez años se ha producido un incremento de la participación del sistema público de la Seguridad Social en el PIB, ello no puede aislarse de que se partía de unos niveles tercermundistas, que aún hoy día la inmensa mayoría de las pensiones están muy por debajo del salario mínimo interprofesional, ya que la calidad e intensidad de las prestaciones sanitarias y sociales están aún muy alejados de la media europea.

A pesar de ello, el objetivo de la derecha es trasvasar en torno a los dos billones de pesetas/año actual de la esfera pública a la privada mediante un *bruta descenso* de las prestaciones de la Seguridad Social pública que hoy tienen reconocidas los trabajadores.

Para ello la derecha está librando una primera y profunda batalla ideológica dirigida hacia el conjunto de la población sobre las ideas de que «no podemos permitirnos la Seguridad Social que quisiéramos, sino la realmente posible en función de las disponibilidades de nuestro país, ya que tenemos un sistema de Seguridad Social por encima de nuestras posibilidades», para que la conclusión lógica sea doble, por un lado, admitir como «inevitable» la reducción de las prestaciones públicas de la Seguridad Social y, por otro, el que determinadas áreas hoy cubiertas por la Seguridad Social pública serían más baratas, mejor gerenciadas y con mejor atención si se transfieren al sector privado.

Por otra parte, no podemos aislar esta ofensiva de la derecha con la evolución de la crisis en nuestro país.

Las tradicionales limitaciones de autofinanciación de la empresa española, la debilidad del mercado bursátil y la necesidad de acometer transformaciones tecnológicas inaplazables convierten en vital para el capitalismo español encontrar un mecanismo de financiación adicional a través de provocar un enorme esfuerzo contributivo de los trabajadores.

El mecanismo es sencillo: reducir prestaciones públicas que obliguen a recurrir a prestaciones privadas, satisfechas a partir de un ahorro forzoso en seguros complementarios privados.

Por lo que, en definitiva, la preocupación de la derecha sobre la crisis financiera de la Seguridad Social y su posible

solución por la vía de los tres niveles hay que desenmascararla abierta y frontalmente: nos encontramos ante una operación no de *saneamiento de la Seguridad Social*, sino de *financiación suplementaria del capitalismo español*. Es un problema de mercado de capitales.

Por otra parte, desde una óptica sindical, los fondos de pensiones que se proponen acentuarían la desigualdad dentro de nuestra clase. A partir de una reducción general de las pensiones públicas, un sector reducido de trabajadores, por su capacidad salarial o por sus posibilidades de presión, conseguirían unas buenas pensiones complementarias privadas. Otro sector, más amplio, realizando un *sobreesfuerzo de cotización*, conseguiría a muy duras penas acercarse a complementar las pensiones públicas. Por último, aquellos trabajadores con débil capacidad de organización y presión y con bajos salarios se quedarían exclusivamente con las pensiones de miseria de la Seguridad Social pública. Todo ello fragmenta la lucha sindical por mejorar y racionalizar la Seguridad Social pública fomentando el cooperativismo, etcétera.

El otro gran objetivo concreto de la derecha es, naturalmente, reducir los costes empresariales de la Seguridad Social pública.

Es obvio que el deseo es llegar a igualar la cuota empresarial y la obrera en base a un supuesto injusto desequilibrio del esfuerzo contributivo, lo que es una falacia desde el momento en que el empresario incluye en el precio del producto los costes de Seguridad Social. Por lo que se va a un intento de mantener y aumentar la participación del Estado en la financiación de la Seguridad Social y a la vez, año a año, redistribuir unos pocos puntos a favor de la reducción de las cuotas patronales y en detrimento de las cuotas obreras.

Salta a la vista que, de abrirse camino la propuesta de la derecha, a la vuelta de unos años el trabajador español pagará más a la Seguridad Social pública, recibirá menos prestaciones a cambio y, además, pagará los seguros complementarios por unas prestaciones complementarias no suficientemente garantizadas.

En todo lo expuesto hay una coincidencia en lo esencial entre los objetivos de la derecha y la política que el Gobierno está dispuesto a seguir en este asunto. En los últimos meses está tomando una serie de medidas que suponen una auténtica contrarreforma de la Seguridad Social, como, por ejemplo: los Decretos de cotización y revalorización de pensiones, las anunciadas Leyes de Pensiones con una reducción que podría ser del 40 por 100 en las futuras pensiones, Fondos de Pensiones y Sanidad, la aplicación de criterios restrictivos en el reconocimiento de IP y ILT, la tolerancia con el incremento brutal de la deuda empresarial, los recortes en la participación institucional, etc.

A la hora de desarrollar nuestras propuestas sobre mejora y racionalización del sistema de la Seguridad Social hay que tener en cuenta dos cuestiones previas.

En primer término, que las propuestas de Seguridad Social que realice la C.S. de CC.OO. deben ser asumidas por todo el sindicato no como declaraciones programáticas, sino, además, y también como *criterios concretos de acción sindical*, para los delegados, comités, sindicatos, federaciones y uniones.

En segundo lugar, decir que desde una visión de clase las alternativas de la C.S. de CC.OO. parten de una concepción radicalmente distinta a la de la patronal y el Gobierno. Para nosotros el problema fundamental no es «que cuadren las cifras» (obsesión del Gobierno) ni que en épocas de crisis tenemos que apretarnos el cinturón (refiriéndonos, claro

está, a los trabajadores), que es la posición de la CEOE, sino, muy al contrario, reivindicar que en épocas de crisis económica es necesaria *más y mejor* Seguridad Social, y ello por algo muy evidente: en situaciones de crisis económica el *salario directo*, nominal, sufre una caída en su capacidad adquisitiva, lo que convierte al salario indirecto o diferido en elemento básico para la vida del trabajador.

Las principales cuestiones que hay que abordar en un proceso de mejora y racionalización de la Seguridad Social podríamos agruparlas en cuatro grandes capítulos:

- A) Prestaciones.
- B) Gestión y financiación.
- C) Control sindical.
- D) Proceso de transferencias autonómicas.

A) Prestaciones.

a) Nuestra propuesta en este capítulo es, en lo que se refiere a prestaciones *económicas*, la siguiente:

1. Ley de revalorización automática de las pensiones, que asegure el mantenimiento del poder adquisitivo en función de la evolución del coste de la vida.

2. Pensión mínima igual al Salario Mínimo Interprofesional.

3. Equiparación de las pensiones a los salarios reales que sustituyen, actualizando para el cálculo de la base reguladora las cotizaciones en los años tomados para dicho cálculo.

4. Establecer un sistema justo y adecuado de incompatibilidad y concurrencia de pensiones.

5. Homogeneización de las prestaciones económicas en todos los regímenes, garantizando las mejoras que por especiales circunstancias en algunos de ellos han conseguido los trabajadores, unificando requisitos, procedimientos, cotización, etc.

6. Mantenimiento de la duración de la ILT y de los criterios de reconocimiento y valoración de la Incapacidad Permanente.

b) Las prestaciones *sanitarias* (asistencia y farmacia) deben contemplarse en relación con la aplicación del artículo 41 de la Constitución y, por tanto, de la necesaria generalización de la asistencia sanitaria pública al conjunto de los ciudadanos. Ampliación de la cobertura de la Seguridad Social (asistencia y farmacia) de tal forma que abarque también a los jóvenes sin trabajo que hoy en día se ven excluidos de las cartillas familiares.

La generalización debe darse bajo unos criterios de *gradualidad*, extendiéndose en un primer período a los sectores hoy más desprotegidos, y de *planificación sanitaria*, requisito indispensable para que el proceso de transferencias autonómicas garantice una misma política de salud en todo el Estado, para la integración de todos los recursos sanitarios públicos, hoy dispersos y no coordinados, para la, en consecuencia, utilización más rentable y racional de estos recursos públicos, y para evitar, por último, las graves diferencias entre la asistencia urbana y la rural y entre unas y otras regiones.

c) En cuanto a las prestaciones *farmacéuticas*, la política farmacéutica de nuestro país, continuada en lo sustancial por la actual Administración, exige medidas inmediatas y en profundidad de reforma y, en primer lugar, la creación de un Servicio Nacional Farmacéutico dependiente o vinculado a la Seguridad Social, que sea el proveedor fundamental de la atención farmacológica de los usuarios de la Seguridad Social y, en general, de los usuarios de la Sanidad Pública. Elaboración de una relación actualizada de productos

farmacéuticos básicos, aparte del necesario control sobre las industrias privadas del sector...

Todo ello permitiría reducir costes de la Seguridad Social y a la vez reducir el «ticket» moderador para los usuarios del 40 por 100 actual al 10 por 100.

d) En cuanto a las prestaciones y *servicios sociales* de la Seguridad Social, hoy gestionados por el INSERSO, y que tienen un carácter residual y testimonial, estando algunas de las prestaciones congeladas en cantidades ridículas desde hace años, aparte de tener un funcionamiento y una práctica claramente discriminatoria o de marginalidad. Por otra parte, la asistencia social pública es insuficiente y está absolutamente desorganizada. Por ello nuestras propuestas parten de la necesidad de crear un sólo organismo que coordine y controle todas las prestaciones y servicios sociales. Los servicios referidos a los pensionistas deben integrarse en una atención generalizada de carácter público a todos los jubilados. Es evidente, por otro lado, una exigencia de democratización interna y de control efectivo de los usuarios en el funcionamiento de estos centros y servicios.

Los servicios de recuperación e integración de minusválidos deberán integrarse en el INEM en sus aspectos laborales y en sus aspectos restantes en un servicio público de integración de minusválidos.

B) Gestión y financiación

En primer lugar, tenemos que plantear que hasta la fecha los trabajadores en general y los sindicatos en particular hemos sido ajenos a la política económica seguida por la Seguridad Social, que no hemos controlado efectivamente su gestión.

Por lo que una primera medida de saneamiento financiero exige el control, desde los órganos tripartitos de la Seguridad social, por parte de los sindicatos, en la elaboración y seguimiento del presupuesto desde el ámbito provincial hasta el estatal, y un acceso pleno a todos los datos, así como el conocimiento y control de las auditorías.

En segundo lugar, debe procederse a la liquidación del billón doscientos mil millones adeudados por la patronal a la Seguridad Social, aplicando medidas de carácter penal rigurosas para acabar con las prácticas fraudulentas, acelerar el traspaso a las Delegaciones de Hacienda de la ejecución de las deudas existentes (hoy en manos de Magistratura de Trabajo y con enormes prácticas corruptas), etc.

La financiación debe ser mixta para las prestaciones económicas, es decir, una parte por la vía contributiva de las cuotas y otra para la vía fiscal, aportaciones del Estado, a través de los Presupuestos Generales.

La financiación de la asistencia sanitaria y de los servicios sociales, al procederse a una generalización gradual a toda la población, deben ser financiados por la vía fiscal exclusivamente.

La C.S. de CC.OO. está abierta a la reforma del actual sistema de cotización a la Seguridad Social. Esta se ha configurado históricamente como un impuesto sobre el volumen de empleo; es por ello que se ha propugnado el disminuir, que no eliminar, tales cotizaciones; como contrapartida, y para no disminuir los ingresos ni las prestaciones, se postula la mayor aportación presupuestaria que, desde un punto de vista hacendístico, provendría de la implantación del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA). Tal sistema introduce racionalidad al hacer recaer menos la financiación del volumen de empleo de las empresas y más sobre el valor añadido de las mismas. Esto, en definitiva, viene a suponer

una despenalización de las empresas más intensivas en manos de obra.

La gestión de la Seguridad Social debe ser pública, con control efectivo de la misma por parte de los trabajadores a través de las centrales sindicales, articulándose la participación y control ciudadano en los órganos que gestionen las prestaciones de carácter universal (sanidad y servicios sociales).

Las Mutuas, hoy gestionadas por el sector privado, y al margen de los intereses de los trabajadores, deben integrarse plenamente en el sistema público de la Seguridad Social, garantizándose en todo caso la función social que deben tener y el control de los trabajadores a que deben estar sometidas.

CC.OO. manifiesta su oposición a los fondos de pensiones como sustitutivo de una Seguridad Social Pública.

C) Control sindical

La presencia sindical en los órganos tripartitos de la Seguridad Social fue uno de los logros más positivos de los Pactos de la Moncloa y por ello, como es conocido, fue ralentizada su efectiva puesta en marcha hasta bien entrado en vigor el ANE, y ha estado sometida a importantes limitaciones.

Con la nueva administración socialista la situación no ha experimentado cambios en positivo. En estos meses CC.OO. se ha convertido en la única fuerza impulsora de la participación institucional y también en la única oposición real a la actual política del Gobierno en el ámbito de la Seguridad Social.

Sin embargo, hay que plantearse que la presencia institucional sólo tiene sentido a partir de ir consiguiendo una capacidad real de influir en la fijación de la política de los institutos y en el control eficaz de su aplicación, ampliando y profundizando las competencias de los sindicatos en:

- La elaboración y aprobación de los anteproyectos de presupuestos.
- La fijación de los criterios de actuación anuales.
- La elaboración de los informes preceptivos para las propuestas legislativas referidas al ámbito de la Seguridad Social con capacidad de propuesta legislativa.
- Disponer de medios adecuados para el seguimiento y control del cumplimiento de los presupuestos y de los criterios de actuación.

D) Proceso Autonómico

El sistema de Seguridad Social tiene que basarse, por su propio carácter solidario, en un principio de unidad de financiación y de prestaciones, con unidad de caja a nivel de todo el Estado. Pero el que el sistema de Seguridad Social tenga que ser única y homogéneo para todos los trabajadores españoles no quiere decir que su gestión no deba ser plenamente descentralizada.

La C.S. de CC.OO., en congruencia con su defensa de la consolidación del Estado de las autonomías, ha reivindicado la necesidad de impulsar el proceso de transferencia hoy paralizado o con experiencias muy negativas.

El proceso de transferencias en los Institutos de la Seguridad Social, que conviene remarcar, se está realizando sin control y presencia sindical. Tal y como lo está haciendo el Gobierno, puede llevar a un cierto caos el funcionamiento de áreas importantes de la política de Seguridad Social, en la Sanidad, en los Servicios Sociales, etc., con repercusiones que pueden incluso llevar a la fragmentación antisolidaria de la Seguridad Social, a la privatización del área de la misma o

de la Sanidad, al descontrol de la política de inversión pública, al descontrol de la política de protección de la salud, a convertir en tarea casi imposible conocer el grado de cumplimiento de los presupuestos e incluso a la propia elaboración solidaria de los mismos, etc.

Se trata, pues, no de frenar los procesos de transferencias, sino de exigir unas garantías en su realización y una participación sindical en todo el proceso.

E) Defensa del carácter público de la Seguridad Social

Un objetivo prioritario a corto y medio plazo de la Confederación a todos los niveles será la defensa del carácter público de la Seguridad Social ampliando, si cabe, su cobertura. En este sentido deberemos oponernos frontalmente mediante las movilizaciones oportunas a los planes del Gobierno y a las diversas ofensivas de la Patronal. En ese marco sería conveniente que se celebrara de forma inmediata una Conferencia de la Confederación monográfica sobre Seguridad Social, que no sólo permitiría el debate a todos los niveles dentro del sindicato, sino que convendría que tuviera la repercusión social que el tema merece, a través de debates unitarios en todos los centros de trabajo.

Reforma IMAC-Magistraturas

Es una cuestión de primer orden la reforma de la jurisdicción laboral.

A las Magistraturas de Trabajo e IMAC son cerca de 600.000 los trabajadores que han recurrido a estos órganos durante el año 83. Frente a ello el Sindicato está obligado a mejorar la tutela y cobertura legal de los trabajadores. Pero el problema de fondo es que, en cierta medida, estos órganos en realidad lo que están haciendo es sustituir, en parte, el papel de los Sindicatos, y nos atreveríamos a decir que los Sindicatos no se consolidarán realmente mientras no sean cambiados estos órganos, estableciendo mecanismos de mediación sindical previos, por sectores y zonas, y dando opción a recurrir a éstos sólo y cuando los casos hayan pasado anteriormente por la vía sindical. Esto exige una profunda reforma de estos organismos y de la propia Administración Laboral actual.

En el caso de las Magistraturas habría que ir hacia configurar estos organismos de recurso de primera instancia que son hoy a organismos de segunda instancia, trasladando todos los mecanismos de conciliación y trámite previo a las competencias que tendrían que tener los órganos de mediación sindical, que se tendrían que constituir a nivel de rama, de composición bipartita, vinculado al propio ámbito de negociación del sector, las comisiones paritarias de los convenios podrían ser la base de estos nuevos organismos.

Igualmente los actuales IMAC se tendrían que transformar de tal forma que se conviertan sólo en organismos de arbitraje, una vez el acuerdo ha sido imposible por la vía sindical, previo paso por los nuevos órganos de mediación sindical que es necesario instituir.

La composición de estos órganos de arbitraje tendría que ser igualmente bipartita, renovable cada equis tiempo con presidencia elegida por acuerdo de las partes y sólo en casos que no hubiera acuerdo podrían ser nombradas por la Administración Laboral.

Todo esto presupone una profunda modificación del actual cuadro jurídico-laboral, una mayor intervención sindical en los conflictos colectivos e individuales y una adecuación de los IMAC y Magistraturas a la nueva situación democrática. Para avanzar esta discusión sindi-

calmente necesaria, proponemos que el Congreso apruebe la realización de unas jornadas para, partiendo de lo elaborado en los distintos organismos de la Confederación, elaborar una propuesta articulada y de modificaciones legislativas.

La acción sindical en la empresa

A otro nivel, consideramos que es necesario un mayor estímulo para la organización y desarrollo de la Acción Sindical en la empresa. Dentro de los criterios de consolidación orgánica de la Confederación debe estar de forma prioritaria el reforzamiento de los dos extremos de nuestro entramado organizativo (dada la limitación de recursos), por un lado las Federaciones y por otro las secciones sindicales de empresa, pero lo que conviene resaltar en este caso es el tema de la acción sindical en la empresa. La pérdida y reducción de la Acción Sindical en la Empresa es consecuencia, obviamente, de la pérdida de afiliación y de las dificultades de la lucha reivindicativa en los centros de trabajo, consecuencia directa de las dificultades que genera la crisis, pero esto es incompleto, otros factores han incidido en esta pérdida como son: el desplazamiento progresivo de la política reivindicativa y de su determinación de la empresa a la estructura de los sindicatos, en la medida que éstos se han

ido implantando, sin que se produjera una devolución de este protagonismo adquirido de forma natural por los sindicatos, vía afiliados, a los centros de trabajo.

Se trata de elevar a categoría estratégica lo que podríamos llamar «Plan de empresa» en cada centro de trabajo, ligado a la política global del Sindicato en los temas de salario, jornada, etc., de modo que suponga la concreción de la política reivindicativa global en la propia empresa. *Hay que lograr que cada centro de trabajo tenga su plataforma reivindicativa o plan de empresa, de forma permanente, adaptada a cada momento, donde se aborde ligado a los temas generales todo lo relacionado con las condiciones de trabajo, categorías profesionales, organización del trabajo, Seguridad y Salud Laboral, productividad y sistemas de rendimiento, como expresión de la reivindicación de centro de trabajo, en la línea de lo expuesto por la propia tesis, etcétera.*

Si no avanzamos en esa dirección, la democracia se seguirá quedando, en lo esencial, en las puertas de la fábrica, y la organización del trabajo, que es donde está el verdadero poder en la empresa, será difícil de disputar al patrón.

La participación de los trabajadores desde las fábricas en la determinación de la política sindical no es algo tácito, es una cuestión de fondo, de la que arranca nuestra idea de sindicalismo de masas, que tenemos CC.OO.

5. LAS TAREAS ORGANIZATIVAS PARA LA NUEVA ETAPA

5.1. LA ORGANIZACION

INTRODUCCION

El III Congreso tiene para nosotros, desde este punto de vista, dos objetivos fundamentales:

1. Desarrollar el modelo organizativo del II Congreso.
2. Volver este modelo hacia los centros de trabajo.

Se trata de, en el marco de la actual situación (política económica del Gobierno, ofensiva patronal...), articular un trabajo que se mueva en dos direcciones, la primera fomentar la participación de los trabajadores, la segunda transformar esa participación y movilización en organización. Y ésta, en afiliación.

LA AFILIACION

(Ver anexo IA y IB.)

Sería útil detenerse a examinar cómo se produce la evolución afiliativa en cada una de las Organizaciones Confederales, tanto por nacionalidades o regiones y Federaciones como en los sectores de la industria, servicios, primario, pensionistas y jubilados, etc.

Es ilustrativo conocer, en la medida de lo posible, la afiliación en las grandes empresas multiprovinciales y uniprovinciales, en las medianas, incluso en las pequeñas.

Este estudio lo deberemos realizar en cada Organización Confederal, aprovechando el proceso congresual propio.

La Secretaría de Organización está recabando esta documentación para que figure como material en el debate congresual y en el propio informe de gestión.

En la evolución de la estadística afiliativa no se aprecia cuándo se inicia el proceso de deterioro afiliativo, incluso si es coincidente o no en las diversas organizaciones, pero se puede situar, genéricamente, en torno al 78.

Si bien los datos de la afiliación son un elemento importante a tener en cuenta, a la hora de planificar las tareas organizativas, no es menos cierto que para proceder a esa planificación no podemos hacer abstracción del propio contexto socio-político en que esto se produce, ni tampoco obviar aquellos acuerdos organizativos, que por una u otra causa no hemos llevado a efecto en su totalidad. Realizar el análisis de nuestra organización única y exclusivamente atendiendo a la frialdad de las cifras podría inducirnos a errores, que tendrían gran repercusión en el definitivo diseño de nuestra política organizativa.

Examinando los datos que nos reflejan los anexos IA y IB, observaremos que el índice mayor del descenso afiliativo se produce en el período comprendido entre 1978 y 1981. Es

decir, el período de tiempo que media entre el I y II Congresos Confederales.

Entre 1981 y 1982 el descenso afiliativo va frenando su caída, pero aún sigue levemente la baja en la cotización.

A partir de 1982 empiezan a sentirse los primeros síntomas de recuperación.

Para analizar la afiliación y su proceso evolutivo, deberemos atender también, además de los datos estadísticos, a lo siguiente:

— Mientras en el I Congreso el concepto utilizado para reflejar el nivel afiliativo era el de «afiliado», en el II Congreso, para señalar el nivel de afiliación existente, se introduce ya el elemento de «afiliado-cotizante», lo cual nos indica que existe una diferencia entre los conceptos empleados, que puede inducir a error, o en cualquier caso, no reflejar con exactitud el grado de descenso afiliativo.

— Organizativamente, el mayor descenso afiliativo se produce en un período en el que justamente comenzábamos a definir y adecuar nuestra política organizativa, tratando de corregir ciertos desajustes originados por la forma atípica en que se crearon Uniones, Sindicatos, Federaciones y la propia Confederación.

— Nos movíamos en una época en la que la crisis económica comenzaba a golpear con fuerza, a la vez que sus efectos generaban un cierto desencanto en los trabajadores que progresivamente iba traduciéndose en desafiliación.

— El Movimiento Obrero se enfrentaba también a uno de los períodos más difíciles de su historia, que se ve reflejado en un deterioro de la unidad de acción mantenida hasta entonces, un menor protagonismo en la negociación colectiva de 1980-1981 y a toda una operación de cerco y acoso permanente para dividir a CC.OO. y reducirla a la mínima expresión.

En los años 82 y 83 esa desafiliación frena su caída, y estamos asistiendo a síntomas de recuperación.

Esta recuperación afiliativa la tenemos que saber valorar en toda su dimensión, pues el contexto político, económico o social es muy desfavorable.

— Reducción de plantillas en decenas de miles de empresas de todos los tamaños.

— Cierre masivo de pequeñas empresas —también muchas medianas.

— La no incorporación de jóvenes al proceso productivo.

— La disminución del sector industrial, que es el de mayor índice de afiliación, comparado con el agrario y de servicios.

— La desmembración del mercado de trabajo.

— La política seguida hacia los sindicatos por los distintos Gobiernos con ataques duros a la libertad sindical para favorecer otras opciones sindicales de apoyo al Gobierno.

El paro, la crisis económica y su tratamiento, la actitud de los distintos Gobiernos, las condiciones en que se está desarrollando la transición política, la hostilidad de la patronal, incluso cierta incomprensión de los propios trabajadores sobre la naturaleza y función de los sindicatos, hacen de la tarea de afiliar un esfuerzo al que debemos alentar y organizar en el proceso de realización de este Congreso. Llegar con 50.000 cotizantes más en las fechas de celebración del Congreso es un objetivo a cubrir en el actual proceso congresual.

Aunque pueda parecer contradictorio, lo cierto es que existen condiciones objetivas para aumentar la afiliación y neutralizar las corrientes de fondo que actúan contra la afiliación sindical.

En el actual contexto y con nuestra estrategia y alternativas, contenidas en el Plan de Solidaridad Nacional ante el paro y la crisis, CC.OO. aparece como el instrumento más importante y más valioso con que cuentan los trabajadores para incidir en el cambio de la actual política económica del Gobierno, nuestros planteamientos resultan más acordes con los intereses nacionales y de clase, para una salida progresista a la crisis y el paro.

Si valoramos los síntomas que empiezan a perfilarse en la recuperación afiliativa, las movilizaciones hechas en el último período, con participación de grandes colectivos de trabajadores incluidos afiliados a UGT, donde los trabajadores sintonizan más con nuestros planteamientos, llegamos a la conclusión de que éste puede ser un buen momento para que se abran paso nuestras alternativas a la vez que de forma simultánea extendamos nuestra implantación e influencia.

Nos encontramos en una fase de mayor consolidación como Sindicato después de superar etapas difíciles y complejas, hemos avanzado en el perfeccionamiento y adecuación de nuestras estructuras organizativas y debemos proseguir en la tarea de ultimar la adecuación de las mismas según lo aprobado en el II Congreso de forma que nos proporcione una organización ágil y dinámica que se contraponga a los elementos que influyen en la desafiliación. Esto sin duda alguna debe cristalizar en un aumento de la afiliación y una mayor implantación sindical.

LAS ELECCIONES SINDICALES

(Ver anexo II.)

1. Evolución global

Las primeras elecciones levantaron una gran expectativa entre los trabajadores y se celebraron con una gran participación.

Hoy, analizándolas con una cierta perspectiva, se podría afirmar que fueron la consolidación de CC.OO. como central sindical, pero que podrían haber sido el despegue para que CC.OO. se asentara como organización en los

centros de trabajo. La realidad, por toda una serie de circunstancias adversas, es que no se pudo hacer plenamente. En el proceso de los dos años posteriores muchos delegados elegidos abandonaron su cargo, y en las segundas elecciones hubo que hacer serios esfuerzos para conseguir que se volvieran a presentar en las candidaturas de CC.OO.

En estas segundas elecciones 10.000 centros de trabajo que habían realizado elecciones la primera vez no repitieron. Se perdieron 29.000 delegados. CC.OO. perdió 16.000. UGT aumentó 7.000 y USO otros 7.000. Sin duda, empezó a dejarse sentir el fraude.

La crisis económica, la nueva normativa sobre elección de delegados, la polarización de la patronal en contra de CC.OO., la ayuda del Gobierno a USO, etc., fueron elementos que influyeron decisivamente. También influyó en nuestro caso una cierta dejación a la hora de abordarlas, que se trató de corregir cuando ya estaba mediado el proceso electoral.

En las terceras elecciones, las del 82, casi se ha mantenido el número de trabajadores que han realizado elecciones, se ha aumentado el número de centros y se han perdido 20.000 delegados, si se computa todo el año 1982, o 24.000 si se computa desde marzo a diciembre de dichos años. Esta pérdida está concentrada en los bloques electorales de más de 31 trabajadores y menos de 250, es decir, en la pequeña y mediana empresa, donde la crisis está pegando muy fuerte.

2. Las elecciones del 82

Las elecciones sindicales del 82 se celebran en pleno proceso de bipolarización, con el triunfo del cambio moderado del 28 de octubre, con una UGT que se autopresenta sin ninguna duda como el «sindicato socialista», tratando de convertir el voto político en voto sindical. A pesar de ese tirón, CC.OO. consolida los resultados obtenidos en las anteriores elecciones y sube 2,4 puntos, sigue ganando en sectores industriales decisivos.

Conviene recordar la resistencia que UGT opuso a que se realizaran las elecciones sindicales antes que las generales, sin que CC.OO. consiguiese generalizarlas como era su objetivo.

Recordar también la decisión de la Administración en no facilitar mecanismos que impidieran el fraude y, en consecuencia, la extensión de este fraude a favor de determinada central. A esto hay que agregarle el abuso de poder que supuso el que la Administración y UGT decidieran que el cómputo electoral «oficial» se realizara sobre un determinado período, con el fin de propiciar la falseada ventaja de UGT.

3. Radiografía electoral

Tratando de facilitar una visión global de cuáles han sido los resultados electorales, se han elaborado los siguientes cuadros. Los datos sobre los que se ha trabajado proceden del IMAC y el período que reflejan es el año 1982.

POR PROVINCIAS

Centrales sindicales	N.º provincias donde ganó		N.º provincias donde se aumenta o disminuye del.		N.º de delegados que se aumentan o disminuyen en	
	1980	1982	en 82/respecto a 1980		1982 respecto de 1980	
			+	—	+	—
CC.OO.	17	12	23	29	1.901	4.319
UGT	35	38	41	11	5.104	537
Empate	—	2	—	—	—	—

POR BLOQUES ELECTORALES

Centrales sindicales	Bloques donde ganó		Número de bloques donde aumentan o disminuyen delegados en 1982 respecto de 1980		Número de delegados que aumentan o disminuyen en 1982 respecto de 1980		Centros de trabajo de más de 250 trabajadores	
							Número de delegados que Se aumentan o disminuyen en 1982 respecto de 1980	
	1980	1982	+	—	+	—	+	—
CC.OO.	Todos ex- cepto el de —31 trabaj.	+ 1.000 101 a 500	—31 y 751 a 1.000	31 a 750 + 1.000	1.175	3.593	4	466
UGT	—31 trabaj.	+ 501 a 1.000 —31 a 100	Todos	—	4.567	—	1.079	—

POR RAMAS DE PRODUCCION

Centrales sindicales	Número de ramas donde ganó		Número de ramas que aumentan o disminuyen delegados en 1982 respecto 1980		Número de delegados que aumentan o disminuyen en 1982 respecto de 1980	
	1980	1982	+	—	+	—
CC.OO.	10	9	10	12	2.056	4.474
UGT	11	13	13	9	6.402	1.835
Empate	1	—	—	—	—	—

PRESENCIA DE DELEGADOS DE CC.OO. Y/O UGT EN LOS CENTROS DE TRABAJO QUE HAN REALIZADO ELECCIONES POR BLOQUES ELECTORALES

Bloques electorales	Año	N.º c/t que han realizado elecciones	N.º c/t donde CC.OO. tiene presencia	%	N.º c/t donde UGT tiene presencia	%
Bloque de 31 trabajadores	1980	38.864	10.512	37,05	14.173	36,47
Bloque de 31 trabajadores	1982	36.134	11.684	32,34	16.199	44,83
Bloque de 31 trabajadores	Dif.	—2.730	+1.172		+2.026	
Bloque 31 a 49 trabajadores	1980	8.709	3.507	40,27	3.260	37,43
Bloque 31 a 49 trabajadores	1982	7.030	2.995	42,60	3.102	44,13
Bloque 31 a 41 trabajadores	Dif.	—1.679	—512		—158	
Bloque 50 a 100 trabajadores	1980	6.857	3.343	48,75	2.815	41,05
Bloque 50 a 100 trabajadores	1982	5.656	2.725	48,18	2.846	50,32
Bloque 50 a 100 trabajadores	Dif.	—1.201	—618		+31	
Bloque 101 a 250 trabajadores	1980	4.241	2.597	61,24	2.199	51,85
Bloque 101 a 250 trabajadores	1982	3.558	2.174	61,10	2.101	59,05
Bloque 101 a 250 trabajadores	Dif.	—683	—423		—98	
Bloque más de 250 trabajadores	1980	2.075	1.539	74,17	1.446	69,69
Bloque más de 250 trabajadores	1982	1.865	1.406	75,39	1.394	74,75
Bloque más de 250 trabajadores	Dif.	—210	—133		—52	
TOTAL	1980	60.746	21.498	35,39	23.893	39,33
TOTAL	1982	54.243	20.984	38,69	25.642	47,27
TOTAL	Dif.	—6.503	—514		+1.749	

CC.OO. en 1982 consigue más delegados en 23 provincias, aunque disminuye en las otras 29.

En los bloques electorales de más de 250 trabajadores la disminución de delegados de CC.OO. ha sido pequeña. En los bloques electorales de más de 31 trabajadores y 250, CC.OO. ha perdido 3.127 delegados. En el bloque electoral de menos de 31 trabajadores CC.OO. ha conseguido más delegados que en 1980.

Por ramas, CC.OO. sigue ganando en las dos que más delegados eligen. Hemos aumentado nuestra presencia en los centros de trabajo del bloque de menos de 31 trabajadores, donde han jugado un gran papel los «equipos de extensión»; en el resto de los bloques no se ha conseguido aumentar la presencia.

Teniendo en cuenta la serie de razones antes señaladas sobre el contexto político y sindical en que se han realizado las elecciones sindicales, podemos afirmar que la consolidación de los resultados en 1982 se debe tanto a nuestra implantación de control sindical, referencia de la clase obrera, como a una mayor organización de CC.OO. a la hora de abordarlas y el empeño puesto en ellas. Esto último dio frutos positivos y marca también el camino para las próximas a celebrar, que debemos conseguir que se generalicen inmediatamente después de este III Congreso.

Sin embargo, no deja de ser significativo el gran esfuerzo que en cada nueva elección tiene que realizar CC.OO. En gran medida este hecho lo explica nuestra escasa organización en los centros de trabajo menores de 250 trabajadores, en los que deberíamos lograr la mayor influencia de CC.OO. El no serlo favorece a UGT, que, a través del patrón o a través de los equipos de extensión, consigue mucho más fácilmente que CC.OO. el que algunos trabajadores se presenten a delegados por UGT, dado que no les va a representar demasiados problemas por la política general de UGT y la seguida en particular con los delegados de esos centros. En nuestro caso, si no hemos conseguido que el trabajador que se presenta a delegado por CC.OO. se conciente y asuma la responsabilidad de defender a su clase, es un delegado que en las siguientes elecciones no se vuelve a presentar. Esto sólo lo podremos contrarrestar con una atención permanente y con un respaldo de nuestra central. Para lograrlo es vital la organización de CC.OO. en el centro de trabajo.

LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

En diversas ocasiones, y a los diferentes niveles de la Confederación, se ha intentado presentar un balance de la estructura organizativa: secciones sindicales constituidas, funcionamiento; ídem con los sindicatos de rama y con las Uniones; etc. El resultado ha sido desigual y, por ahora, no demasiado cuantificable.

En el Congreso anterior señalábamos una serie de cambios a realizar para facilitar gradualmente un mejor funcionamiento de la organización de CC.OO.

Es cierto que el funcionamiento de CC.OO. ha mejorado globalmente, pero *los objetivos que nos marcamos en el II Congreso siguen teniendo plena vigencia y validez.*

1. Fortalecer la estructura de cada rama a todos los niveles, incluida la sección sindical.

2. Lograr que el sindicato tuviera la máxima presencia organizada en el centro de trabajo y que la interrelación de las organizaciones de CC.OO. desde fuera de los centros y hacia dentro de éstos fuera profunda y fluida.

Seguir aplicando la ponencia de Organización del II Congreso debe ser una de las conclusiones de este III Con-

greso. No en vano fue el Congreso de la Organización, y aún no lo hemos aplicado en toda su extensión.

De lo que trataremos en este III Congreso es de seguir profundizando en una línea de continuidad con el objetivo fundamental de que la democracia se instale en el centro de trabajo, logrando la mayor vida sindical en la empresa, fortaleciendo la participación de los trabajadores y afiliación a CC.OO.

Para ello hemos de poner los medios.

ADECUAR LA ORGANIZACION A LA LINEA SINDICAL

Adecuar nuestra organización a nuestra línea sindical conlleva desarrollar una determinada política organizativa, que apoyándose en las estructuras confederales, para ir adecuándolas, tiene como eje la política sindical que se realiza.

La afiliación en general y su vertebración organizativa nos indica nuestro nivel de implantación; las elecciones sindicales, hasta dónde llega nuestra influencia. Ambas posibilitan nuestra capacidad de convocar e incidir en la práctica sindical diaria. El análisis posterior de esta capacidad es un elemento importante a tener en cuenta para valorar nuestros aciertos y errores.

Contando con que en la Confederación existe desde el I Congreso una definición completa del tipo de estructura organizativa que precisamos, los siguientes planteamientos organizativos parten técnicamente de los datos estadísticos y de un análisis de la realidad organizativa confederal, teniendo como base la política de la Confederación:

a) Proseguir la tarea de fortalecer la estructura de rama a todos los niveles: Federaciones, Sindicatos Provinciales o Comarcales, Secciones Sindicales:

1. Reestructuración organizativa de algunas Federaciones, fusionándolas o integrándolas, facilitando el proceso a través de la reorganización interna sectorial. Redistribución sectorial de otras Federaciones.

El no haber cumplido con el plan de fusiones aprobado en el II Congreso Confederal ha supuesto un retraso importante para el desarrollo de la estructura de rama, al tratar de mantener unas estructuras que presentan un alto grado de insuficiencia para desarrollar la acción sindical de su propio sector.

Para conseguir que el Sindicato Provincial se desarrolle y se organice plenamente, es necesario dotarle de los medios organizativos que le permitan concentrar el máximo de recursos humanos y económicos. Esta es una medida organizativa fundamental para el desarrollo del Sindicato Provincial, especialmente en aquellos Sindicatos Provinciales, Regionales o Federaciones de Nacionalidad o Región, que debido a sus limitadas posibilidades de expansión, carecen de capacidad organizativa, para su correcto funcionamiento.

De esta forma, y en la medida que dotemos al Sindicato Provincial de las medidas organizativas que permitan y potencien su desarrollo, conseguiremos de una forma gradual y sin saltos en el vacío el que tanto a la estructura territorial como la estructura de rama desarrollen plenamente sus funciones.

La realidad práctica de muchas de las organizaciones ha sido hasta la fecha el haberse encontrado con la imposibilidad de poder culminar el proceso de potenciación de estructuras de rama esperando la coordinación y decisiones

Confederales y Federales en el Plan de Fusión de las Federaciones. Hasta tanto se culmine dicho proceso deben existir fórmulas flexibles que permitan a los órganos territoriales proceder a la fusión de las ramas que así lo requieran, de forma que la concentración de recursos humanos y económicos garanticen sus respectivos equipos de dirección orgánica y liberados.

Dichas funciones deben llevarse a cabo teniendo en cuenta las directrices confederales, en cuanto a la forma de fusión se refiere, sin que en ningún caso, en lugar de proceder a una fusión de forma natural se proceda a una fusión administrativa. Para llevar a cabo estas funciones, las organizaciones territoriales de que se trate propiciarán la discusión y debate entre los sindicatos y afiliados afectados, en el que también pueden participar, si lo estiman oportuno, las Federaciones respectivas y la propia Confederación para llegar a las fórmulas más eficaces y operativas.

Debemos de tener claro que en la situación actual el grado de implantación y las posibilidades de organización en los diversos sectores industriales es desigual, existiendo en alguno de ellos serias limitaciones de crecimiento y que éstas en la medida que las circunscribimos en las organizaciones de nacionalidad o región, adquieren características distintas y acentuando aún más las limitaciones de implantación, organización y crecimiento.

De ahí que al hablar de potenciar la estructura de rama, ésta deba realizarse observando las diferencias existentes en los distintos sectores de la industria, de lo contrario tenderíamos a organizar de forma desigual a los mismos, limitando la capacidad organizativa de los más débiles y con menos posibilidades de implantación y crecimiento.

Este es un acuerdo del III Congreso Confederal que debemos impulsar con decisión en el próximo período.

2. Lograr que el Sindicato Provincial sea la estructura sindical y organizativa fundamental.

Proseguir en el objetivo de que sean ellos los que desarrollen la política sindical de su rama (negociación, información, organización, finanzas) y dirijan la organización de CC.OO. en los centros de trabajo.

Los sindicatos de rama deben tener a los afiliados organizados en los centros de trabajo y facilitarles la vida sindical.

Es imprescindible que el Sindicato Provincial asuma las funciones previstas en el II Congreso.

3. El Sindicato Provincial tiene la tarea básica de organizar la sección sindical en cada centro de trabajo y mediar para resolver en la relación que debe existir entre sección sindical, miembros de CC.OO. del comité de empresa y convocatoria y posición de CC.OO. ante la asamblea de trabajadores, esto bajo el principio de que la sección sindical es la única organización de CC.OO. en el centro de trabajo.

Los problemas que generan la agudización de la crisis y las reestructuraciones requieren fundamentalmente que el Sindicato juegue su papel dirigente, ofreciendo alternativas y debatiéndolas, a la vez que fomenta y mejora los canales de comunicación entre el Sindicato y los trabajadores, intensificando así la participación sindical, utilizando la asamblea como instrumento de participación e información en el desarrollo de la acción sindical en el marco de la empresa. De esta forma dotamos a los centros de trabajo de la máxima vida sindical, lo que evidentemente debe traducirse en un impulso en la afiliación y en la propia organización a los distintos niveles.

El hilo conductor de nuestra propuesta es mirar hacia abajo, hacia el centro de trabajo, no para refugiarse en él

sino para dar vida y savia al conjunto de las estructuras de la Confederación.

b) El funcionamiento de algunas Uniones, como Unión de Sindicatos, es todavía insuficiente, aunque se hayan hecho progresos serios. Nuestro esfuerzo debe de ir orientado a corregir estas insuficiencias, constituyendo y organizando los sindicatos de rama, pues como decíamos en el II Congreso, son los Sindicatos quienes conforman la Unión, de ahí la necesidad de conjugar y equilibrar ambas estructuras, que aunque cumplen funciones distintas, una y otra se complementan y componen nuestras dos estructuras organizativas.

La progresiva gravedad de los efectos de la crisis abre una nueva perspectiva de trabajo a la Unión, obligándola a asumir el papel de enfrentar la crisis para dar alternativas y coordinar la acción sindical en su respectiva zona geográfica.

c) *La estructura organizativa de la Confederación*, al ser compleja, necesita formar una red vertebrada hacia arriba, hacia abajo y horizontalmente, cuyo equilibrio resulta difícil lograr.

La articulación de esa red se produce en los órganos. En muchos casos, a pesar del esfuerzo, la relación de un órgano de mayor nivel con los de las organizaciones que le conforman sólo se hace por la presencia de uno o varios miembros de éstos en los órganos superiores. Lo que en la práctica se traduce en un estar en *representación* de y, en el mejor de los casos, *sentir parte* del órgano no sólo en el momento de la reunión.

En algunas organizaciones este fenómeno recibe el nombre de «localismo», que tiene diversas causas y se manifiesta de muchas formas.

Para ir asegurando la *organicidad* en nuestra Confederación, corregir defectos de *compartimentación*, favorecer *hacia* y desde abajo el proyectar y recoger las orientaciones y opiniones, así como promover la asistencia de uno o varios miembros de los órganos del nivel superior a las reuniones del nivel inferior. Esa tarea, como actividad permanente, la debe asumir y coordinar el Secretariado respectivo y en especial la Secretaría de Organización como tarea específica suya.

d) *Los cuadros de la Confederación.*

(Ver anexo III).

Las insuficiencias de la vertebración organizativa para vincular las diversas estructuras Confederales influyen en la capacidad operativa del equipo sindical liberado y en falta de consolidación de la estructura escalonada de cuadros sindicales que no están liberados.

Es necesario constituir el equipo liberado de cada estructura de rama en los distintos niveles. La escasez de recursos nos obliga a plantearnos una correcta administración y distribución y aprovechamiento de los mismos.

La red articulatoria de nuestra Confederación para componer las diversas estructuras orgánicas requiere la dedicación exclusiva de cuadros sindicales, que para poder ejercer sus funciones en el ámbito u órgano al que pertenecen, se ven obligados a distanciarse del propio marco sindical dentro de su empresa. Quizá lo ideal sería que estos cuadros pudieran participar en las reuniones de la sección sindical y asambleas de su empresa, pero las condiciones que le imponen las distancias geográficas existentes, dependiendo del nivel a que están dedicados y las propias tareas derivadas de las funciones que desempeñen les impide, en la mayoría de los casos, dicha participación. Esto no debería ser motivo de preocupación por cuanto estos cuadros sindicales, salvo raras excepciones, participan en la vida sindical plena y constantemente, con asistencia a asambleas y reuniones

orgánicas de otras ramas y centros de trabajo, lo que en sí no comporta, por tanto, un distanciamiento de la vida sindical activa y sí la riqueza que puede dar la participación en el amplio abanico sindical de las distintas ramas de la producción. Por el contrario es harto conocido el que, con cierta frecuencia, los enemigos de CC.OO. y del sindicalismo de clase, aprovechando el distanciamiento de estos cuadros, traten de desprestigiarlos. Estos enemigos del sindicalismo de clase y los propios empresarios fomentan frecuentemente estas campañas de desprestigio, con la única finalidad de debilitar y dividir a las organizaciones obreras, a través de sus propios cuadros y dirigentes.

Las horas sindicales de los delegados y miembros de Comités afiliados a CC.OO. suponen uno de los más importantes activos a la hora de proyectar la acción sindical al conjunto de los trabajadores. Para conseguir la mejor y más racional utilización de estos recursos al servicio tanto de los trabajadores como del Sindicato, las secciones sindicales de empresa y sindicatos provinciales deben responsabilizarse de la acumulación y distribución de las mismas entre los delegados. Conseguir los necesarios liberados sindicales supone un esfuerzo que debe pasar por el necesario equilibrio entre los cuadros necesarios en ámbitos dentro de la empresa y fuera de ella, para lo cual debemos de plantearnos que las horas sindicales son un medio más del Sindicato y que su uso racional debe tener en cuenta la actividad global del Sindicato en todos los frentes, áreas y estructuras.

De igual modo, la administración y distribución de los recursos económicos, adaptada a las condiciones específicas de cada organización, debe permitir conjuntamente con las horas sindicales, el disponer del equipo liberado en aquellas organizaciones de rama que carecen de ellas, sin desechar la idea sobre la posibilidad de trasvase de cuadros de unas ramas a otras.

Es claro cómo la forma de salir de la dictadura supuso crear cauces para recoger la capitalización de las luchas obreras traduciéndolas en afiliación y cientos de miles de trabajadores se afiliaron en los locales de CC.OO.

La forma como se está haciendo la transición y nuestra propia falta de experiencia sindical en una situación democrática impuso una dinámica donde lo preferente era afiliarse al mayor número de trabajadores y cobrarle las cuotas, a la vez que atender y dar salida inmediata a las reivindicaciones concretas, acumuladas durante años de dictadura.

Esto ha marcado una dinámica de trabajo en dos frentes prioritarios, el administrativo-organizativo y el jurídico-asistencial; consecuentemente, la incipiente formación del aparato sindical viene determinada por esas premisas, en detrimento de un aparato con mayor composición de cuadros sindicales dedicados a la acción sindical y organización del sindicalito.

Es necesario reiterar que no se trata de decir que son insuficientes en ambos casos. Se trata de comprender que el tipo de sindicalismo que defendemos exige, cuando los recursos son escasos, establecer prioridades.

La afiliación de los trabajadores en los locales y el que el aparato sindical tenga un proporcionalmente bajo componente de sindicalistas ha marcado profundamente la evolución organizativa de CC.OO.

Es cierto que con el tiempo y la actividad sindical diaria se ha tratado de paliar, pero los esfuerzos realizados no han supuesto resolver un problema al que nos deberemos seguir enfrentando en el próximo período.

El cómo se utilicen los recursos económicos tiene una influencia decisiva en el reforzamiento organizativo.

Financiarse a través de la cuota no sólo es una necesidad

económica, base de la independencia de nuestro sindicato, es también una decisión política: la cuota refuerza la vinculación del afiliado al sindicato y lleva, en su forma de cobro, un control de la base afiliativa sobre los órganos superiores.

De aquí nuestro planteamiento sobre que las finanzas del sindicato deben servir para asegurar el funcionamiento regular de la estructura confederal. De la misma forma afirmamos que CC.OO. defiende no sólo a sus afiliados, sino a todos los trabajadores. Es lógico que exijamos del Estado la financiación de actividades que tienen un fin social. El FAINS es una conquista de los sindicatos que debemos conservar los próximos años.

Por el contrario, los que se oponen a CC.OO. intentarán sustituir la financiación a través de la cuota por otras aportaciones, con el objetivo de que terminemos dependiendo de éstas.

Es cierto que aprobamos un reglamento del FAINS con objetivos de saneamiento estructural para que las finanzas que genera nuestra actividad sindical no queden absorbidas por el gasto fijo. Pero, a la hora de la verdad, la utilización de los fondos del FAINS se han destinado más a las necesidades de la estructura respectiva que a una planificación consciente para lograr una organización ágil, operativa, basada en los sindicatos provinciales y vinculada al centro de trabajo.

e) Finalmente, la hoja informativa, la octavilla, además de crear conciencia e informar directamente a los trabajadores, es un elemento organizador, particularmente en los centros pequeños y medianos.

En resumen, éste es el gran reto que tiene planteado la Confederación para que la acción sindical cumpla sus objetivos: *organizar la actividad sindical, afiliar lo que movilizamos y lograr la participación de los afiliados y trabajadores en la actividad sindical.*

DEFENDER EL MODELO SINDICAL PARTICIPATIVO DE LA CONFEDERACION

Una señal de identidad del modelo sindical que defiende CC.OO. es la de propiciar la mayor participación de los trabajadores en la actividad sindical que realizamos.

Esta participación nos permite cubrir dos objetivos fundamentales:

a) Para que puedan ir abriéndose camino nuestras alternativas de solidaridad y de clase es necesario incidir decisivamente en el cambio de la actual política económica del Gobierno. A su vez, ello requiere propiciar la mayor participación de los trabajadores y el mayor grado de unidad posible.

b) El que CC.OO. se haya configurado como una gran central sindical, consolidada y con mayor arraigo entre los trabajadores, sitúa a la C.S. de CC.OO., especialmente en este último período, como el principal y más importante instrumento con que cuentan los trabajadores para una salida más progresista y más justa a la actual crisis económica que padecemos.

La consecución de estos dos objetivos nos permite afirmar que a la vez que ofrecemos alternativas viables a la actual situación de crisis económica, creamos condiciones objetivas para una mayor afiliación, fortalecimiento e implantación del modelo sindical que propugna CC.OO.

Las conclusiones que se desprenden de las experiencias del último período son que CC.OO. ha sido capaz de conectar, al mantener una posición correcta y equilibrada, con amplios sectores de trabajadores. Que ésto ha revitalizado la

participación y ha crecido nuestra capacidad de movilización en situaciones complejas y difíciles.

Si por principio somos partidarios de la participación, en la etapa presente la participación constituye un elemento fundamental para garantizar la fuerza suficiente en la defensa de los intereses y reivindicaciones de nuestra clase y en el propio fortalecimiento de CC.OO.

Somos un Sindicato que desarrolla su práctica sindical sobre el componente de la negociación, presión, negociación y ello implica mejorar los canales de comunicación entre sindicato y trabajadores, para conocer el sentimiento democrático y mayoritario de éstos. La asamblea es fundamental como instrumento de participación, por ello debemos de practicarla a todos los niveles, sin que ello signifique que debamos volver a un sindicalismo movimientista y asambleista donde el papel dirigente del sindicato se diluya.

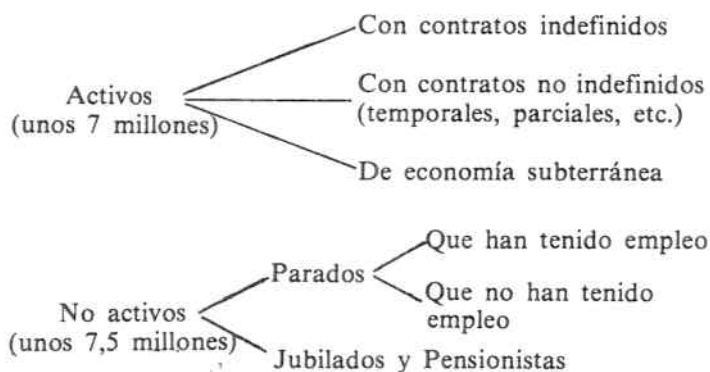
Los sindicatos provinciales o comarcales, en su defecto las uniones, deben asumir la responsabilidad y tomar las medidas organizativas más adecuadas que permitan, a través de las secciones sindicales, miembros de CC.OO., del comité y delegados, el que periódicamente se celebren las asambleas en los centros de trabajo de su ámbito y fundamentalmente en la negociación colectiva, reestructuraciones y demás cuestiones específicas de la empresa.

La negociación colectiva y los acuerdos interconfederales requieren la participación activa de los trabajadores a través de la organización de las asambleas informativas y de consulta. Si por una parte, la negociación a nivel de empresa puede conseguir mejoras y reajustes en función a las condiciones que existan en cada caso concreto, no es menos cierto que las negociaciones a nivel provincial y nacional y los propios acuerdos interconfederales requerirán la articulación de una amplia consulta que refleje la opinión mayoritaria de los trabajadores.

Mejorar y adecuar nuestras estructuras organizativas debe permitirnos que los canales de información y consulta resulten ágiles y operativos articulando orgánicamente para ello la sección sindical de empresa o delegado sindical en la empresa con sus respectivos sindicatos de rama o en su defecto con la propia unión territorial.

POR UNA ACTIVIDAD AFILIATIVA PERMANENTE EN LA CONFEDERACION

Una sencilla descripción de la situación que, a estos efectos, tienen los trabajadores es la que podemos contemplar en este esquema:



Si tenemos en cuenta el número de trabajadores que forman cada colectivo veremos que su amplitud exige prestar atención a todos ellos. Intentando adecuar nuestra

estructura a su problemática específica en el horizonte de que CC.OO. responde a todas y cada una de las necesidades de los trabajadores, para que en ningún momento determinados colectivos, en ocasiones numerosos, se puedan sentir marginados y fuera del marco de nuestra política de solidaridad, ya plasmada en el plan de solidaridad contra el paro y la crisis.

Sin embargo, es evidente que los bajos niveles de afiliación y la limitación de recursos materiales y humanos de que disponemos nos exige establecer ciertas prioridades, aunque, insistimos, *la afiliación debe procurarse en todos los casos*.

En el caso de los *Jubilados y Pensionistas* la tarea general es —además de contribuir a la ampliación de los que, estando en dicha situación no están afiliados— garantizar que los afiliados en activo que pasan a ser pensionistas se encuadren automáticamente en el sindicato de Pensionistas y Jubilados del ámbito correspondiente. A su vez, los Sindicatos y Federaciones de Pensionistas y Jubilados deberán de organizar, al menos una vez al año, y en especial en los periodos de actualización de pensiones, una campaña de afiliación, planificada y dirigida hacia los lugares y centros donde concurren o viven estos trabajadores.

Respecto de los parados, dedicamos un apartado específico a esta tarea en las «Propuestas de Empleo» y las organizativas son las del II Congreso.

Para el caso de los activos hemos de tener presente que son todavía una amplia mayoría aquellos que poseen contratos indefinidos, si bien la tendencia es a su disminución. En algunos sectores como, por ejemplo, Construcción y Campo son amplísima mayoría los sujetos a contratación eventual.

Un Sindicato de clase no puede hacer distinciones con los trabajadores tanto a la hora de proceder a su afiliación como a su organización en base al tipo de contratos de trabajo que existan y como consecuencia a sus posibilidades de organización.

Renunciar a tal planteamiento organizativo implicaría consecuencias graves al tratar de organizarse y defenderse solamente donde existen mejores condiciones. El riesgo sería reducir a la práctica la acción sindical a la empresa y sectores donde existe implantación, abandonando a su suerte a los trabajadores fuera de este radio.

Plantear el incremento de la afiliación exige de entrada cierto cambio de actitud respecto de cómo venimos entendiendo la afiliación hasta ahora, ya que muchas veces la consideramos como la *iniciativa* que toman los trabajadores, yendo a un local o dirigiéndose a uno de los representantes de CC.OO. en el centro de trabajo, solicitando su afiliación a nuestro sindicato. Debemos invertir los términos del problema, dirigirnos colectiva y/o individualmente a los trabajadores para solicitar de ellos su afiliación, explicándoles las razones por las que se les pide.

En torno a la negociación del convenio colectivo, de cada acción de lucha, de cada hecho sindical importante debemos tomar medidas concretas, organizativas, que permitan al calor de esos hechos atraer a nuestras filas a más afiliados.

Dado que la afiliación es parte de la acción sindical, corresponde velar allí donde se realiza dicha acción sindical —fundamentalmente el centro de trabajo—, y como norma en los momentos donde se producen acontecimientos de índole sindical, se tomen las iniciativas necesarias para conseguir nuevos afiliados.

En cada actuación del sindicato, reunión con trabajadores, asamblea informativa, etc., la propuesta de afiliación debe ser permanente.

Sin perjuicio de la responsabilidad colectiva que en última

instancia compete a todas las organización de la C.S. de CC.OO. es tarea de las Secretarías de Organización, a todos los niveles, proponer las iniciativas organizativas que desarrollen el compromiso del III Congreso de incrementar la afiliación a nuestro sindicato.

Pero no se trata sólo de afiliar. Se trata también de consolidar la afiliación, organizándola y vertebrándola.

La experiencia nos ha demostrado que en la mayoría de los casos la desafiliación no ha respondido a una decisión activa, sino a un desentendimiento del afiliado respecto de su cotización. Desentendimiento que obedece a varias razones, entre ellas la falta de relación del sindicato con el afiliado. A consolidar esa relación hemos querido dedicar los esfuerzos organizativos propuestos en el II y en este III Congreso.

La relación con el afiliado es más fácil donde existe una sección sindical organizada o un militante de CC.OO. que se preocupa de ella. No es casual que por lo general haya sido en los PYMES donde, proporcionalmente, el número de desafiliados «pasivos» se haya dejado sentir más. Aunque tampoco podemos olvidar que también en empresas con presencia y organización permanente de CC.OO. la afiliación ha caído.

Que la consolidación de los sindicatos de rama y las secciones sindicales es el medio que, en términos organizativos, mejor puede asegurar la consolidación de la afiliación es algo que no hace falta repetir. Pero no podemos quedarnos en simples reiteraciones.

Con el fin de contribuir a consolidar la afiliación y asegurar un mínimo de relación de CC.OO. con todos sus afiliados, contribuyendo a fortalecer la conciencia de pertenecer a una misma clase, asegurando un vínculo estable y favoreciendo cierta información y formación, el III Congreso debe mandar a los órganos elegidos en el mismo que estudien la viabilidad orgánica y económica de editar un boletín de la Confederación de INFORMACION A LOS AFILIADOS.

Es evidente que para ello se requerirá un aparato de elaboración, edición y distribución relativamente costoso. Pero existen experiencias que hacen pensar en que con una publicidad adecuada y selectiva el proyecto podría ser financieramente viable. Sobre su importancia no creemos hagan falta muchos comentarios.

Consolidar mejor la afiliación es también estabilizar el cobro de cuotas. Lo ideal sería tener una fuerte red de delegados del sindicato en los centros de trabajo que cobraran directamente la cuota. Es una forma importante de relación del afiliado con el sindicato. Pero esa red es, hoy por hoy, muy difícil de mantener. Sin abandonar esta idea, hemos de partir que allí donde existe el descuento en nómina o la domiciliación bancaria la afiliación se sostiene.

Ocioso es repetir que la consolidación de la afiliación es, sobre todo, consecuencia de un determinado nivel de conciencia de clase en el conjunto de los trabajadores; del grado de aceptación y comprensión de los planteamientos sindicales, tanto generales como concretos, de CC.OO.; de la mejor o peor asistencia, participación y atención que podamos ofrecer.

Pero una concreción de tareas organizativas y su continuidad en tiempo puede dar buenos resultados.

A MODO DE RESUMEN, SOBRE UN PLAN DE ACTUACION INMEDIATA

Convertir en acción diaria las propuestas de acción sindical, de organización de afiliación, es un objetivo incluso para el propio debate congresual.

Para facilitar, resumimos algunas tareas organizativas:

A) A CORTO PLAZO

- Aumentar en 50.000 los cotizantes en las empresas. Hacerlo y planificarlo por cada organización de CC.OO. Ligando este aumento de cotización con el III Congreso Confederal y con las actuales movilizaciones obreras.
- Realizar y generalizar las acciones sindicales en 1984.

B) CON CARACTER ANUAL

- Informe del estado organizativo de las estructuras confederales:
 - afiliación por ramas y centros de trabajo desde la provincia o comarca.
 - organizaciones de CC.OO. con funcionamiento regular, desde el centro de trabajo o empresa, por ramas;
 - composición y funcionamiento de los órganos de dirección por ramas y territorios desde el nivel provincial;
 - relación de los órganos de dirección de los sindicatos provinciales o comarcales con la organización de CC.OO. en los centros de trabajo o empresas;
 - composición del aparato liberado de CC.OO. por ramas y territorios.
 - seguimiento y relación con los delegados de las elecciones sindicales de CC.OO., por ramas.

- Plan de trabajo por ramas, cara a los delegados de CC.OO. salidos de las elecciones sindicales.
 - reuniones periódicas, planificadas bajo criterios de funcionalidad, que faciliten la asistencia y máxima participación;
 - cursillos de formación específicos;
 - distribución de los delegados por grupos, bien por criterios de convenio común, sector específico de la rama y otro criterio, ligando cada grupo a un miembro de los órganos de dirección del sindicato provincial respectivo;
 - información estricta periódica para cada delegado.

- Análisis de las elecciones sindicales realizadas.

- La Comisión Ejecutiva, durante este año 1984, elaborará o encargará elaborar, responsabilizándose en todo caso de ello, tres planes, que son:

— Plan de información de afiliados, haciendo especial hincapié en aquellos que no disponen en su empresa de un delegado de CC.OO.

— Plan básico de formación de nuevos delegados que será llevado a la práctica inmediatamente después de la celebración del bloque más importante de Elecciones Sindicales.

— Plan sistemático de formación de cuadros. La Comisión Ejecutiva sondeará la cantidad de cuadros que no sean delegados, con el fin de ver la posibilidad de ofrecerles este plan en horario adecuado.

C) APLICAR LOS ACUERDOS EN MATERIA DE ORGANIZACION AL II CONGRESO

- Fusión de las Federaciones previstas.
- Redistribución sectorial de algunas federaciones.
- Consolidar la organización de los sindicatos provinciales más importantes de cada provincia, dotándoles de una infraestructura mínima de funcionamiento, que les permita organizar sus afiliados en los centros de trabajo y colaborar activamente en el desarrollo de su vida sindical.
- Desarrollar la sección sindical en todos los centros de trabajo a partir de una mínima organización.

- Desarrollar la organización de las empresas multiprovinciales.
- Avanzar en la organización interramas de los «holdings» y grupos de empresas.
- Concretar organizaciones de coordinación de las Federaciones y Sindicatos del Area Pública de CC.OO.

D) PLANES DE TRABAJO ESPECIFICO

- Plan de organización de cada *sindicato provincial*; reedificación de las localidades o comarcas donde el sindicato provincial tiene delegación; secciones sindicales a constituir.
- Plan de organización de la *unión provincial*; redefinición de las organización locales o comarcales que son delegación de la unión provincial; recomarcalización funcional; sindicatos provinciales a desarrollar.
- Plan de trabajo de cada *órgano de dirección*; el sindicato provincial distribuirá a sus miembros para asistir a las reuniones de las secciones sindicales y delegaciones locales o comarcales del sindicato; la unión los distribuirá para asistir a las reuniones de los sindicatos provinciales y delegaciones locales o comarcales de la unión, y así sucesivamente.
- Plan territorial por ramas de *reasignación de recursos humanos* y financieros que permita constituir la infraestructura de los sindicatos provinciales.
- Formación de un equipo permanente en cada unión, pero conformado por las ramas, para la realización, potenciación y seguimiento de las *elecciones sindicales* en la pequeña y mediana empresa, donde CC.OO. no tiene organización, que a la vez va a facilitar la organización de CC.OO. en esos centros a través de la respectiva rama.

E) AFILIACION

Plan específico desde el sindicato provincial de incremento de la afiliación.

F) JORNADAS

Celebración de unas jornadas estatales sobre potenciación de la participación de los trabajadores e incremento de la afiliación.

G) BOLETINES

Boletín confederal de información y formación de los delegados.

H) Todo ello hace evidente una necesidad: la de que pongamos en sintonía a toda la Confederación para encontrar métodos homogéneos que permitan cumplir los acuerdos del II Congreso y que en las tesis del III se reafirman. Esto que proponemos sólo será posible si en el plazo no superior a cinco meses, es decir, antes de 1985, se realiza una Conferencia de Organización para situar los medios concretos de lo planteado en el párrafo referido a «Plan de actuación inmediata».

La conclusión sería que el Congreso mandatara al Consejo Confederal para que efectúe dicha convocatoria.

I) Sería bueno la creación de un Gabinete técnico interconfederal, que asesore a las Federaciones, dado que la mayoría de éstas carecen de medios para mantener un mínimo de asesoramiento técnico necesario en los expedientes de regulación de empleo, planes de reconversión y estudios del sector.

J) Edición y distribución inmediata a todos los puntos del país de los diferentes convenios nacionales y proyectos de Ley de carácter laboral.

K) PUBLICACIONES SOBRE ORGANIZACION

La C.S. de CC.OO. dispone de diversos materiales sobre la Organización, que sirven de referencia para el trabajo diario de las distintas estructuras. Fundamentalmente, siguen siendo válidos los documentos emanados de las I Jornadas de Organización (21 y 22/5/80) y del II Congreso Confederal (6/81).

Esta situación nos lleva a seguir haciendo referencia, en este Congreso, a publicaciones que se van alejando en el tiempo y que están diversificadas en su edición.

ANEXO I A

EVOLUCION DE LA AFILIACION A LA CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. EN LOS TERRITORIOS

Nacionalidades o regiones	Núm. de afiliados al I Congreso	%	Número cotizantes al II Congreso (media del periodo)	%	Número cotizantes al III Congreso (media del periodo)	%	Número cotizantes año 1981 (media mensual)	%	Número cotizantes año 1982 (media mensual)	%	Número cotizantes año 1983 (media mensual)	%
Andalucía	237.606	13,05	74.508	13,5	33.888	12,73	49.169	12,60	51.628	13,67	41.226	10,90
Aragón	46.200	2,54	16.745	4,5	7.577	3,43	9.545	2,45	9.439	2,49	8.957	2,37
Asturias	69.229	3,80	37.060	4,5	27.249	8,08	30.276	7,77	31.544	8,33	29.653	7,84
Cantabria	16.511	0,90	8.726	1,23	3.572	1,41	7.154	1,83	7.520	1,99	7.667	2,02
Castilla/León .	50.878	2,79	19.419	6,76	9.784	6,46	14.868	3,81	13.971	3,70	16.505	4,36
Castilla/Mancha	72.765	4,00	25.647	6,35	9.919	4,86	17.732	4,55	15.909	4,21	13.685	3,62
Cataluña	493.408	27,10	231.435	17,8	44.000	14,75	56.333	14,47	56.333	14,91	56.333	14,90
Euskadi	102.710	5,64	32.617	6,56	18.961	6,87	24.723	6,35	25.815	6,83	32.181	8,51
Extremadura ..	21.059	1,16	4.444	1,64	2.333	1,42	3.783	0,97	4.384	1,16	5.188	1,37
Galicia	60.041	3,30	29.520	4,5	13.175	5,45	25.291	6,49	19.931	5,27	20.944	5,54
Islas Baleares .	25.872	1,42	8.143	2,05	4.281	2,42	6.242	1,60	6.199	1,64	7.368	1,94
Islas Canarias .	28.132	1,54	4.919	2,66	4.658	2,83	7.570	1,94	6.703	1,77	7.337	1,94
Madrid	350.950	19,27	125.160	10,6	48.428	14,14	62.807	16,13	61.421	16,26	63.468	16,79
Murcia	32.182	1,77	10.754	1,64	5.958	2,02	7.731	1,98	7.358	1,9	7.914	2,09
País Valenciá .	209.400	11,50	71.848	14,14	37.452	11,72	63.928	16,42	57.431	15,21	57.402	15,18
Rioja	3.962	0,22	1.332	1,02	763	0,61	1.362	0,34	1.264	0,33	1.321	0,34
Ceuta	—	—	—	—	—	—	285	0,07	288	0,07	318	0,08
Melilla	—	—	—	—	—	—	438	0,11	438	0,11	438	0,11
TOTAL	1.820.907	100	702.277	99,85	271.998	100	389.237	99,91	377.576	99,85	377.905	99,90

ANEXO I B

EVOLUCION DE LA AFILIACION A LA CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. EN LAS FEDERACIONES

Federaciones	Núm. de afiliados al I Congreso	%	Número cotizantes al II Congreso (media del periodo)	%	Número cotizantes al III Congreso (media del periodo)	%	Número cotizantes año 1981 (media mensual)	%	Número cotizantes año 1982 (media mensual)	%	Número cotizantes año 1983 (media mensual)	%
Activ. diversas	68.287	3,75	22.634	3,22	12.958	3,40	12.773	3,28	12.709	3,37	13.391	3,54
Alimentación..	92.528	5,08	32.948	4,69	21.287	5,58	21.511	5,53	21.057	5,58	21.293	5,63
Banca	22.655	1,24	12.138	1,73	7.792	2,04	7.868	2,02	7.206	1,91	8.299	2,20
Campo	108.232	5,94	26.813	3,82	14.957	3,92	15.689	4,03	15.497	4,10	13.687	3,62
Comercio	59.684	3,28	13.839	1,97	8.391	2,20	8.655	2,22	8.467	2,24	8.050	2,13
Construcción..	312.240	17,15	94.124	13,40	40.290	10,56	43.745	11,24	40.072	10,61	37.053	9,80
Energía	28.557	1,57	9.020	1,28	5.617	1,47	6.057	1,56	5.513	1,46	5.283	1,40
Enseñanza	9.692	0,53	5.301	0,75	2.623	0,69	2.680	0,69	2.750	0,73	2.440	0,65
Espectáculo ...	5.742	0,32	1.739	0,25	823	0,22	917	0,24	694	0,18	859	0,23
Hostelería	49.926	2,74	16.457	2,34	9.118	2,39	9.320	2,39	9.027	2,39	9.006	2,38
Madera	67.224	3,69	23.459	3,34	12.747	3,34	14.451	3,71	12.493	3,31	11.297	2,99
Mar	13.773	0,76	5.619	0,80	3.570	0,94	3.450	0,89	3.465	0,92	3.796	1,00
Metal	451.627	24,80	189.836	27,03	103.010	27,00	103.161	26,51	100.833	26,71	105.035	27,79
Minería	23.375	1,28	17.310	2,46	15.078	3,95	15.118	3,88	14.641	3,88	15.477	4,10
Papel	54.166	2,97	15.986	2,28	8.877	2,33	9.357	2,40	8.591	2,28	8.682	2,30
Pen. jubilados.	18.398	1,01	34.276	4,88	23.090	6,05	22.122	5,68	24.396	6,46	22.750	6,02
Piel	30.063	1,65	14.497	2,06	8.782	2,30	9.111	2,34	8.313	2,20	8.921	2,36
Químicas	106.486	5,85	45.855	6,53	19.606	5,14	19.913	5,12	19.073	5,05	19.832	5,25
Sanidad	32.739	1,80	7.776	1,11	4.731	1,24	4.700	1,21	4.386	1,16	5.110	1,35
Seguros	7.690	0,42	2.182	0,31	1.162	0,30	1.129	0,29	1.172	0,31	1.188	0,31
Textil	118.581	6,51	46.516	6,62	17.087	4,48	17.646	4,53	17.083	4,52	16.534	4,37
Tap.	17.315	0,95	9.600	1,37	5.709	1,50	5.444	1,40	5.123	1,36	6.561	1,74
Transportes ...	121.927	6,70	52.509	7,48	32.814	8,60	32.642	8,39	32.306	8,82	32.493	8,60
Otros	—	—	1.843	0,26	1.448	0,38	1.738	0,45	1.711	0,45	897	0,24
TOTAL ..	1.820.907	100	702.277	100	381.569	100	389.197	100	377.578	100	377.934	100

ANEXO II
COMPARACION RESULTADOS GLOBALES 1982-1980

Año	Núm. trabajadores	Núm. empresa	Núm. delegad.	Delegad. CC.OO.	%	Delegad. U.G.T.	%	Delegad. U.S.O.	%	Delegad. n.º afiliados	%	Delegad. ELA-STV	%	Deleg. I.N.G.	%	Delegad. otros	%
1982	3.098.501	54.241	143.481	48.030	33	52.049	36	6.871	5	17.325	12	4.630	3	1.659	1	12.917	10
1980	3.499.712	60.725	162.912	50.448	31	47.482	29	14.122	9	29.015	18	3.878	2	1.749	1	16.178	10
Dif. 82/80	-401.211	-6.484	-19.431	-2.418	+2	+4.567	+7	-7.251	-4	-11.730	-6	+752	+1	-90	0	-3.261	0

ANEXO III
RESUMEN DE PERSONAL LIBERADO EN LAS ORGANIZACIONES DE LA CONFEDERACION

Región o nac.	Federac.	Núm. de comp. sindicalistas	%	Núm. de comp. administ.	%	Núm. de comp. mantenim.	%	Núm. de comp. técnicos	%	Núm. de comp. abogados	%	Núm. de comp. asesores	%	Total	%
Andalucía		43	14,93	54	17,01	10	13,33	4	7,27	29	18,71	4	8,08	144	15,37
Aragón		10	3,47	9	2,83	4	5,33	2	3,64	5	3,23	4	8,08	34	3,63
Asturias		5	1,74	20	6,30	7	9,33	2	3,64	9	5,81	4	8,08	47	5,02
Cantabria		3	1,04	12	3,78	—	0	1	1,82	1	0,65	1	2,02	18	1,92
Cast./León		4	1,39	13	4,09	4	5,33	—	—	7	4,52	2	4,04	30	3,20
Cast./La Mancha ..		13	4,51	22	6,93	2	2,67	—	—	11	7,10	4	8,08	52	5,55
Cataluña		34	11,81	59	18,58	18	24,00	10	18,18	41	26,45	1	2,02	163	17,40
Euskadi		25	8,68	17	5,35	4	5,33	3	5,45	2	1,29	4	8,08	55	5,87
Extremadura		3	1,04	2	0,63	—	0	—	0	2	1,29	—	0	7	0,75
Galicia		16	5,56	17	5,35	3	4,00	1	1,82	9	5,81	4	8,08	50	6,34
Baleares		12	4,17	10	3,15	2	2,67	2	3,64	3	1,94	1	2,02	30	3,20
Canarias		9	3,13	8	2,52	—	0	1	1,82	4	2,58	—	0	22	2,35
Murcia		8	2,78	7	2,20	1	1,33	1	1,82	3	6,06	23	6,06	23	2,45
Pais Valenciá		38	13,19	32	10,08	5	6,67	7	12,73	25	16,13	17	34,34	124	13,23
Rioja		3	1,04	1,50	0,47	1	1,33	—	0	2	1,29	0,50	1,01	8	0,85
TOTAL		226	78,47	283,50	89,29	61	81,33	34	61,82	153	98,71	49,50	100,00	807	86,15

Región o nac.	Federac.	Núm. de comp. sindicalistas	%	Núm. de comp. administ.	%	Núm. de comp. mantenim.	%	Núm. de comp. técnicos	%	Núm. de comp. abogados	%	Núm. de comp. asesores	%	Total	%
Act. diversas		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Alimentación		2	0,69	1	0,81	—	—	—	—	1	0,64	—	—	4	0,43
Banca		—	—	1	0,81	—	—	—	—	—	—	—	—	1	0,10
Campo		1	0,34	1	0,31	—	—	—	—	—	—	—	—	2	0,21
Comercio		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Construcción		4	1,38	1	0,31	—	—	—	—	—	—	—	—	5	0,53
Energía		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Enseñanza		—	—	2	0,62	—	—	1	1,81	—	—	—	—	3	0,32
Espectáculo		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Hostelería		2	0,69	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	0,21
Madera		3	1,04	1	0,31	—	—	—	—	—	—	—	—	4	0,42
Mar		1	0,34	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	0,10
Metal		9	3,13	3	0,94	—	—	1	1,81	—	—	—	—	13	1,38
Minería		—	—	1	0,31	—	—	—	—	—	—	—	—	1	0,10
Artes gráficas		4	1,38	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4	0,42
Pensionistas		—	—	1	0,31	—	—	—	—	—	—	—	—	1	0,10
Piel y calzado		1	0,34	1	0,31	—	—	—	—	—	—	—	—	2	0,21
Químicas		4	1,38	1	0,31	—	—	—	—	—	—	—	—	5	0,53
Sanidad		—	—	1	0,31	—	—	—	—	—	—	—	—	1	0,10
Seguros		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Transp. y Comun. ..		1	0,34	2	0,62	—	—	1	1,81	1	0,64	—	—	5	0,53
T. Adm. Pública ..		—	—	1	0,31	—	—	—	—	—	—	—	—	1	0,10
Textil		3	1,04	1	0,31	—	—	1	1,81	—	—	—	—	5	0,53
TOTAL		35	12,15	19	5,98	—	—	4	7,27	2	1,29	—	—	60	6,40
C. Ejec. Confederal		27	12,15	15	4,72	14	18,66	17	30,90	—	—	—	—	73	7,79
TOTAL		288	100	317,5	100	75	100	55	100	155	100	49,5	100	940	100

FINANZAS

En el tiempo que media desde el primer Congreso Confederal y la celebración de este tercero, las finanzas de la Confederación han venido siendo la parte más débil de nuestra Configuración como sindicato.

En repetidas ocasiones hemos venido haciendo referencia a los factores que han influido y están influyendo en nuestra situación económica. La reflexión sobre estos problemas ha sido motivo de discusión en anteriores Congresos. Los análisis que hicimos se están demostrando correctos, las resoluciones adoptadas también lo eran. Es necesario preguntarse por qué siendo los análisis y las resoluciones correctos se ha cambiado sustancialmente nuestra situación económica. Las formas de trabajo dispares, las necesidades históricas de cada organización, la ausencia de criterios cuya aplicación fuera válida para toda la Confederación han limitado la aplicación de los acuerdos congresuales en detrimento de una sustancial mejora en la situación económica confederal.

Los acuerdos del II Congreso Confederal, por tanto, siguen siendo válidos en todo aquello que no sea modificado por este III Congreso.

No es el momento oportuno para reincidir en la baja cuota de partida, en la forma de cómo nos estructuramos como sindicato, en la falta de experiencia, en la atención marginal de los órganos a los temas financieros, etc. De todos son conocidos estos argumentos, aunque es justo señalar que en algunos aspectos concretos la situación ha mejorado (como en la atención de los órganos a los temas financieros y mayor experiencia).

En este III Congreso hemos de huir de las grandes formulaciones que la mayoría de las veces se muestran como retórica pura, así como de querer abarcar y dar solución a lo que no hemos sido capaces de solucionar a lo largo de seis años.

No podemos seguir marcándonos objetivos utópicos que puedan ser autocomplacientes y disculpatorios, y sí cifrar objetivos que sean alcanzables y conseguibles, sin que esto signifique que esos objetivos se vayan a alcanzar sin esfuerzo y sin disciplina.

Desde esta perspectiva proponemos:

CARNET: A partir del 1 de enero de 1985 existirá un solo carnet para las organizaciones definidas en el artículo 1 y relacionadas con el artículo 11 de nuestros estatutos.

Dicho carnet contendrá una codificación que contempla la realidad organizativa y de estructuras de la Confederación.

Dicha codificación no restará significación a la realidad nacional y/o regional, respetando los símbolos y señas peculiares de cada organización, contribuyendo a dar mayor coherencia y profundidad confederal.

CUOTA: A partir del 1 de enero de 1985 se establece como cuota mínima confederal el equivalente del 1 por 100 del salario mínimo interprofesional anual de 1984 sin cómputo de pagas extraordinarias, y ajustándose a múltiplo

de 25. Esta cuota será revisada automáticamente de año en año en función de estos criterios y sobre la base del salario mínimo interprofesional medio del año anterior al 1 de enero en el que se produce la subida.

Se establece una cuota para pensionistas y parados equivalente al 0,5 del SMI mensual, exceptuando las pagas extraordinarias. Para los pensionistas, y dada la muy baja cuota existente en la actualidad, el período de tiempo para la implantación de esta cuota se ampliará hasta la celebración del IV Congreso Confederal.

Para los parados sin subsidio de desempleo y jóvenes en busca del primer empleo la cotización será voluntaria y el pago se efectuará por una sola vez en el momento de la adquisición del carnet.

Para los eventuales del campo el 0,5 de SMI se redondeará a 200 pesetas.

Se suprime el resto de los tipos de cuotas aprobadas en el segundo Congreso, incluida la del fondo de Solidaridad. Todos somos conscientes del profundo sentido sindical que tiene la diversificación de la cuota, de tal forma que aquellos que más ganan, más coticen. Pero debemos de ser conscientes que esta solución requiere como paso previo que la cuota sea descontada directamente de la nómina.

Es cierto que algunas empresas, grandes en su inmensa mayoría, tienen ya establecido y con una práctica importante el pago de la cuota mediante el descuento en nómina. Todas las grandes empresas que se encuentren en esa situación, sea cual fuere el sector al que pertenezcan, deberían intentar dar un paso cualitativo.

Se propone que, de acuerdo con sus federaciones correspondientes, establezcan, a partir de este Congreso, la cuota proporcional. En estos casos, la liquidación se efectuará sobre la cuota confederal en los mismos porcentajes y a las mismas estructuras. La cantidad que sobrepase la cuota confederal se distribuirá al 50 por 100 entre la estructura de rama y territorial.

En ningún caso, a excepción de los jubilados, la resultante de aplicar un coeficiente sobre salario nómina puede ser menor que la cuota confederal.

La cuota se liquidará de acuerdo con los siguientes baremos:

- 10 por 100 a la Comisión Ejecutiva Confederal. La Confederación destinará un 2 por 100 de la cotización a los objetivos propugnados por el F.S.C.

- 10 por 100 a las Federaciones Estatales de Rama. Estas podrán establecer con sus respectivos sindicatos de rama todos cuantos acuerdos estimen oportunos, para una mejor utilización del porcentaje global, que corresponde a la rama.

- 40 por 100 a la estructura de rama.

- 40 por 100 a las estructuras territoriales.

La Confederación editará los sellos que serán de rama para todas las organizaciones.

En caso de incumplimiento por las estructuras intermedias en la liquidación de los respectivos porcentajes a los órganos

superiores, las organizaciones de ámbito inferior canalizarán directamente a los órganos receptores sus porcentajes.

Dado el caos administrativo existente en la actualidad y la necesidad de corregirlo, se habilitarán los medios necesarios para conseguir una mayor racionalización de los circuitos de cuota y un control efectivo sobre la misma, en especial los descuentos por nómina.

Partiendo del respeto escrupuloso a los porcentajes de distribución de la cuota, es imprescindible la fijación de criterios básicos para que el reparto de los gastos comunes impidan una distribución diferente, de hecho, de la cuota.

Es necesario diferenciar con claridad los gastos propios de las organizaciones y lo que son gastos comunes.

El establecimiento de servicios comunes debe partir de la aceptación voluntaria de los mismos por las organizaciones potencialmente usuarias.

El pago de dichos gastos se efectuará en proporción directa a su utilización, impidiendo fórmulas que graven la afiliación.

La realidad, que normalmente se muestra más tozuda que nuestras intenciones, nos aconseja prestar atención a casos específicos que deben contemplarse desde ópticas diferenciadas.

En el caso del Sindicato Ferroviario, que dadas sus características históricas de empresa única estatal con multiplicidad de centros y sectores, tipo de negociación, etc., necesita un tratamiento también económico que les facilite su trabajo sindical.

Proponemos para este sindicato el siguiente mecanismo:

— Liquidación directa a la Confederación de todas las cotizaciones.

— La Confederación transferirá al resto de estructuras su porcentaje correspondiente, de acuerdo con el siguiente baremo:

- 10 por 100 Confederación.
- 10 por 100 Federación del Transporte y Comunicaciones. La FTE articulará en su seno los mecanismos precisos y necesarios que aseguren al Sindicato Ferroviario al menos el 1 por 100 de las cuotas procedentes de dicho sindicato.
- 39 por 100 Sindicato Provincial correspondiente.
- 39 por 100 al territorio de donde provengan las cotizaciones.
- 2 por 100 al Sindicato Ferroviario, a través de la Federación.

Si grande es el caos existente en la cotización, no es menor el referido a la administración en el conjunto de la Confederación.

Es necesario marcar como objetivo irrenunciable, en el período que mediará hasta el IV Congreso, lograr la homogeneización del lenguaje, conceptos y normas que rigen la vida administrativa, contable, de personal, etc. Es obvio que conseguir una normalización confederal en estos temas supondrá un ahorro importante de recursos a aplicar en otras áreas.

El Congreso Confederal mandata a la Secretaría de Finanzas para que en el plazo de un año se elabore una carta financiera, así como un reglamento para todo el personal de la Confederación. Ambos serán discutidos, analizados y aprobados por los órganos Confederales y tendrá el rango de Conferencia, tal como prevén los Estatutos.