

GACETA **SINDICAL**

NORMAS GENERALES y DOCUMENTO

**III CONGRESO
DE LA
C.S. DE CC.OO.**

NORMAS GENERALES QUE REGULAN EL PERIODO CONGRESUAL PARA LA ELECCION DE DELEGADOS AL III CONGRESO DE LA C.S. DE CC.OO. Y A LOS CONGRESOS PREVIOS

I.—SOBRE LAS ASAMBLEAS CONGRESUALES DE CENTRO DE TRABAJO O RAMA, PREVIAS A LOS CONGRESOS DE LAS ESTRUCTURAS DE LA C.S. DE CC.OO.

1.º Deben celebrarse asambleas congresuales de centro de trabajo, al menos, todos los que tengan más de 25 afiliados a CC.OO.

Los centros de trabajo con menos de 25 afiliados a CC.OO. celebrarán asamblea congresual de rama por: comarca o pueblo, polígono, zona, distrito, etc.

En los centros de trabajo con alto número de cotizantes es conveniente hacer asambleas congresuales por: naves, líneas, departamentos, etc. Elegirán delegados a la asamblea congresual de todo el centro de trabajo y/o empresa, facilitando así el debate y la máxima participación.

Si en una provincia existiese más de un centro de trabajo de la máxima empresa con afiliados a CC.OO., se podrán realizar asambleas congresuales por centro y/o por empresa.

Podrán celebrar asamblea congresual de rama los sindicatos comarcales y/o locales, sobre todo los que están constituidos y con funcionamiento regular. Los delegados o afiliados que participen en estas asambleas procederán de las asambleas congresuales de centro de trabajo y/o empresa.

2.º Las asambleas congresuales de centro de trabajo y/o rama deberán ser convocadas públicamente por el órgano de representación y dirección del respectivo centro y/o rama, con la antelación suficiente para facilitar la máxima asistencia y participación de los afiliados y trabajadores simpatizantes de CC.OO.

Para favorecer esta participación, se tendrán en cuenta los turnos de trabajo, horario, lugares de residencia, etc.

Todos los centros de trabajo y/o empresa y, en su caso, las asambleas congresuales de rama, celebrarán su asamblea dentro de las normas específicas que hayan aprobado los órganos de dirección y representación de las organizaciones superiores de rama y territorios. Comunicarán con suficiente tiempo el orden del día de la respectiva asamblea congresual a las organizaciones inmediatamente superiores de rama y territorio con el propósito de que estén presentes en la asamblea de miembros de los órganos de dirección y representación de dichas organizaciones.

3.º En la sesión de apertura de la asamblea congresual, los miembros de los respectivos órganos de representación y dirección cesarán en sus cargos y los pondrán a disposición de la asamblea. Un miembro del órgano de dirección saliente leerá la propuesta para formar la Presidencia de la asamblea, sometiéndola posteriormente a votación. Una vez aprobada, la Presidencia sube a la mesa y elige en su seno al Presidente.

La Presidencia se encargará de dirigir la asamblea, moderar los debates, leer las propuestas de resolución y someterlas a votación. El Presidente actuará como portavoz de la Presidencia.

4.º El orden del día de la asamblea congresual debe contener la forma concreta de llevar a cabo el debate de los textos propuestos, bien por el pleno de los asistentes o por comisiones de trabajo.

5.º En el transcurso de la asamblea congresual se votarán los textos de los temas propuestos y/o modificación a dichos textos.

Las conclusiones, modificaciones y resoluciones se aprobarán por mayoría simple. Aquellas que hayan alcanzado mayoría serán las que se enviarán a las organizaciones inmediatamente superiores de rama y territorio. Las posiciones que, habiendo quedado en minoría, hubieran obtenido el 10 % de los votos deberán pasar, como posición minoritaria, exclusivamente al órgano inmediatamente superior.

Al término de la asamblea congresual de centro de trabajo y/o empresa y rama se elegirán los órganos de representación y dirección —si procede— y los delegados a los Congresos de las organizaciones superiores de rama y territorio, de acuerdo con las normas específicas de participación que los órganos de representación y dirección de dichas organizaciones hayan aprobado.

6.º El derecho a votar, elegir y ser elegido está reservado a los trabajadores afiliados a CC.OO. que se encuentran al corriente de pago de la cuota.

En todas las asambleas congresuales los afiliados están obligados a presentar el carnet con los sellos de cotización al día.

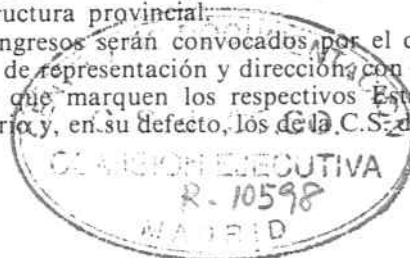
7.º De la asamblea se levantará acta, que contendrá: los textos de los temas debatidos y/o propuestas de modificaciones mayoritarias a dichos textos; las eventuales resoluciones; el resultado de las votaciones; los nombres de los elegidos, que conformarán los órganos de representación y dirección —allí donde se hayan elegido—; y los nombres de los delegados elegidos para participar en los Congresos de las organizaciones superiores de rama y territorio. Copia de este acta se enviará inmediatamente a las Secretarías de Organización de las organizaciones superiores de rama y territorio. Anexa a esta norma se propone un acta tipo a rellenar por la presidencia de la asamblea congresual.

Las impugnaciones a estas asambleas congresuales se deberán hacer en un plazo máximo de una semana.

II.—SOBRE LOS CONGRESOS PREVIOS Y EL III CONGRESO DE LA C.S. DE CC.OO.

8.º Deben celebrar Congreso todas las organizaciones de la C.S. de CC.OO. desde nivel provincial (comarcal) caso de no existir estructura provincial.

9.º Los Congresos serán convocados por el correspondiente órgano de representación y dirección con el periodo de antelación que marquen los respectivos Estatutos, de rama y territorio y, en su defecto, los de la C.S. de CC.OO.



Todos los Congresos se celebrarán, dentro de las normas específicas que hayan aprobado los órganos de dirección y representación de las organizaciones superiores de rama y territorio. Con vistas a que no se den distorsiones que dificulten los procesos congresuales de las estructuras de rama y territorio, se debe buscar la colaboración entre ambas estructuras a la hora de fijar los calendarios de realización de los Congresos.

El orden del día o reglamento de cada Congreso se enviará a las Secretarías de Organización de los órganos de dirección y representación de las organizaciones inmediatamente superior de rama y territorio.

10. Participan con plenitud de derechos en los Congresos, todos aquellos trabajadores afiliados a CC.OO. que hayan sido elegidos delegados en su Congreso o asamblea congresual para el Congreso respectivo. En todos los Congresos los delegados están obligados a presentar el carnet con los sellos de cotización al día. También serán delegados natos los previstos por los estatutos de la respectiva estructura.

Todas las normas específicas de participación en los distintos Congresos garantizarán que al menos un 25 % de los delegados al respectivo Congreso sean elegidos directamente por las asambleas congresuales de los centros de trabajo.

La relación nominal de centros de trabajo o empresas y el número de delegados que deben elegir en cada uno será aprobado por los órganos de dirección y representación correspondiente se publicará conjuntamente con la distribución de delegados que conformarán el Congreso respectivo.

Las normas cuidarán también que hay representación adecuada de los PYMES, mujeres, juventud, técnicos y cuadros y parados.

El número de delegados que participan en cada Congreso se establecerá en base a la *media de cotizantes* que ha recibido la organización que realiza el Congreso en el período entre el II y III Congresos.

El número de delegados que corresponde al 25 % se distribuirá mitad entre rama y territorio (caso de organizaciones que conforman la estructura territorial) en base al número de cotizantes de cada organización de rama a la de organización territorial, *siempre respetando el principio de la representación proporcional*.

11. En la sesión de apertura del Congreso, los miembros de los órganos de representación y dirección, así como los de las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y de Finanzas cesarán en sus cargos y los pondrán a disposición del Congreso. Un miembro de la Comisión Ejecutiva saliente, elegido por ésta, leerá la propuesta para formar la Presidencia del Congreso, sometiéndola a votación. Una vez aprobada, la Presidencia subirá a la mesa y elegirá en su seno al Presidente y Presidente adjunto.

La Presidencia tendrá la función de: moderar los debates, leer las propuestas de resolución, someterlas a votación y ser la dirección sindical hasta el momento en que el Congreso elija los nuevos órganos de representación y dirección.

El Presidente será el portavoz de la Presidencia. Abrirá el Congreso, pasando a votación el reglamento y Orden del Día del Congreso. Aprobado éste, el Presidente dará la palabra al Secretario General saliente, para que lea el informe general.

12. En todos los Congresos deberán existir las siguientes Comisiones:

a) Comisión de Credenciales

Verificará la identidad de los delegados al Congreso. Resolverá los posibles conflictos y casos dudosos.

El Presidente llamará a sus miembros a reunirse para que verifiquen las credenciales y elaboren el acta dando por Válido el Congreso. En el acta constará el número de

delegados que deberían haber asistido, según las normas de participación, y los que en la realidad lo han hecho.

b) Comisión de Resoluciones

Redactará las conclusiones del Congreso y las resoluciones específicas que la Presidencia le mande. La Presidencia propondrá al Pleno del Congreso para su aprobación los temas específicos sobre los que considera debe existir resolución.

El Presidente llamará a sus miembros a reunirse para redactar las Conclusiones del Congreso y los proyectos de resoluciones específicas. Una vez redactadas las resoluciones y conclusiones serán votadas por el Pleno del Congreso. Cualquier delegación o delegado podrá presentar a la Comisión una resolución si viene refrendada por el 10 % de los delegados al Congreso. La resolución se presentará al Pleno para su votación.

c) Comisión Electoral

Recibirá las propuestas de candidatos presentados por las delegaciones y por los delegados al Congreso.

El Presidente llamará a sus miembros a reunirse para que elaboren la propuesta de candidatura de cada órgano a elegir y la de las comisiones de Garantías y de Control Administrativo y de Finanzas.

13. Para la celebración del Congreso, la Comisión Ejecutiva de la organización respectiva nombrará una Secretaría responsable del desarrollo y organización interna del Congreso. Las funciones de esta Secretaría serán:

- Responsabilizarse de toda la organización interna del Congreso.
- Responsabilizarse de las relaciones con la prensa.
- Responsabilizarse de las delegaciones extranjeras, nacionales e invitadas al Congreso (si las hubiere).
- Coordinar las Comisiones del Congreso con la Presidencia.
- Preparar, de acuerdo con la Presidencia, la documentación necesaria para llevar a cabo el orden del día del Congreso.
- Fijar, de acuerdo con la Presidencia, los turnos de palabras de los delegados extranjeros (si los hubiere).
- Recibir las peticiones de palabra de los portavoces de las delegaciones del Congreso y Comisiones de trabajo para ordenarlas y pasárselas a la Presidencia.
- Hacer las actas de las sesiones del Congreso.
- Dar los resultados de las votaciones.

14. El Orden del Día o reglamento del Congreso debe contener la forma concreta de debatir los textos de los temas propuestos. Una vez debatidos (bien por comisiones de trabajo o en sesión plenaria), se someterán a votación del Pleno del Congreso.

El Presidente expondrá claramente la opción u opciones sobre las que se habrán de pronunciar los delegados, pedirá sucesivamente los votos a favor, en contra y abstenciones.

Posteriormente, y sin paralizar la marcha del Congreso, se irán leyendo los resultados de dichas votaciones.

15. En los casos en que el Congreso funciones por comisiones de trabajo, éstas se atenderán a los siguientes criterios:

- Los delegados de cada delegación se distribuirán proporcionalmente entre las comisiones específicas en que se divida el Congreso para debatir los textos de los temas propuestos.
- Cada comisión elegirá un Presidente y dos Secretarios. El Presidente moderará los debates y someterá a votación de la Comisión las distintas alternativas. También podrá ser el portavoz de la Comisión ante el

pleno del Congreso, defendiendo los temas propuestos al Congreso y/o las conclusiones mayoritarias a que ha llegado la Comisión.

Los Secretarios tomarán nota de las modificaciones al texto de los temas propuestos para el debate —en el caso de que éstas alcancen la mayoría simple de la Comisión—, levantarán acta del debate, tomarán nota de los portavoces de las minorías, cuyas propuestas ante la Comisión alcancen el 10 % de dicha Comisión y de los portavoces de las mayorías, caso de ser distintos del Presidente de la Comisión.

- Cada delegación expondrá ante la Comisión las eventuales conclusiones y/o enmiendas.

Las conclusiones y/o enmiendas a los textos de los temas propuestos al Congreso, habrán sido las aprobadas por mayoría en las asambleas congresuales o Congresos previos, más aquellas que, habiendo quedado en minoría en el Congreso inmediatamente inferior, hayan obtenido más del 10 % de los votos, y las tendrán los órganos de dirección y representación convocantes del Congreso respectivo, con la anterioridad que reflejen las normas de participación de dicho Congreso.

- En el pleno del Congreso, el Presidente de la Comisión expondrá las modificaciones al texto original que hayan sido aprobadas por la mayoría de la Comisión. Posteriormente las minorías cuyas propuestas de modificación y/o enmiendas hayan alcanzado el 10 % de la comisión de trabajo las expondrán, respondiendo a cada una de ellas el Presidente de la Comisión y/o el correspondiente portavoz elegido por la mayoría. La duración de la intervención de cada minoría y de réplica del Presidente y/o portavoz de la mayoría será fijada por la Presidencia del Congreso en función del tiempo disponible.

16. En el Pleno del Congreso los textos de los temas propuestos, las propuestas de eventuales modificaciones y las resoluciones serán votadas globalmente y/o por partes separadas. La aprobación será por mayoría simple.

17. Al término del Congreso se elegirán los órganos de representación y dirección y las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y Finanzas —si procede— y los delegados al Congreso de la organización de rama y/o territorio superior, de acuerdo con las normas de participación que el órgano de dirección y representación de dichas organizaciones hayan aprobado.

18. Aquellas estructuras que perciban porcentaje de la cuota elegirán en su Congreso la Comisión de Control Administrativo y de Finanzas. Este órgano lo formarán un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros. Estos no podrán formar parte de los órganos de dirección a ningún ámbito de la estructura correspondiente.

19. Las organizaciones de rama o territorio, desde nivel regional o de nacionalidad, deben elegir en su Congreso la Comisión de Garantías. Este órgano lo formarán un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros. Estos no podrán formar parte de los órganos de dirección, a ningún ámbito de la estructura correspondiente.

20. Los órganos de representación y dirección, así como las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y Finanzas (allí donde se elijan) podrán ser votados como sigue:

a) Listas de candidatos, única, abierta. Se incluirán en la lista, además de la propuesta elaborada por la C. Electoral, todos los candidatos propuestos por las delegaciones y/o delegados. Saldrán elegidos aquellos candidatos con mayor número de votos. La elección será nominal y secreta.

b) Listas de candidatos única, cerrada. Sólo se incluirá en la lista la propuesta electoral por la C. Electoral en base a

los candidatos propuestos por las delegaciones o delegados. La elección podrá ser secreta o a mano alzada.

c) Listas de candidatos única, elaborada por la C. Electoral y otras listas refrendadas, cada una, como mínimo, por el 10 % de los delegados asistentes al Congreso. Cada candidato lo será exclusivamente de una de las listas. La Comisión Electoral presentará al Congreso todas las candidaturas. El sistema de reparto será proporcional al número de votos obtenido por cada candidatura, resultando electos aquellos candidatos que ocupen los primeros puestos en las candidaturas. La elección será secreta.

Partiendo del principio de que la elección de los órganos deberá estar presidida en todo momento por criterios de unidad y de representación sindical, habrá de tenerse en cuenta que en la determinación de la forma de efectuar la elección se entiende que de darse el supuesto c) se anulan los anteriores. Respecto de los otros dos supuestos, se entiende que el b) se aplicará cuando exista consenso general en la Comisión Electoral, y no se dé el supuesto de un 10 % de delegados en el Congreso que presenten lista alternativa.

21. Del Congreso se levantará acta que contendrá: los textos de los temas debatidos, las propuestas de modificación de dichos textos, las eventuales resoluciones, el resultado de las votaciones, los nombres de los elegidos que conformarán los órganos de representación y dirección (allí donde se hayan elegido), los nombres de los elegidos para las Comisiones de Garantía y de Control Administrativo y Finanzas (allí donde se hayan elegido), los nombres de las organizaciones superiores de rama y territorio y las incidencias relevantes que pudieran producirse. Copia de este acta se enviará, inmediatamente, a las Secretarías de Organización de las organizaciones superiores de rama y territorio.

El plazo de impugnación de los Congresos es de dos semanas a partir de la fecha de finalización del mismo.

22. Las Confederaciones de nacionalidad y Uniones Regionales multiprovinciales celebrarán Congreso de delegados elegidos mitad por mitad en los Congresos de las Federaciones o Sindicatos de nacionalidad o región y las Uniones Provinciales.

Cada Confederación o Unión de nacionalidad o región aprobará en sus órganos de dirección y representación las normas *específicas*, tanto para la elección y participación de los delegados de las Federaciones o Sindicatos y Uniones en el Congreso de la Confederación o Unión de nacionalidad o región, teniendo presente el artículo 10 de estas normas, así como las que regularán el proceso congresual de las organizaciones que lo conforman, teniendo presente el artículo 9.º de estas normas.

Estas serán enviadas posteriormente a las Federaciones o Sindicatos y Uniones de su ámbito.

En el caso del Congreso de la Unión Regional uniprovincial y provincial se garantizarán que al menos un 75 % de los delegados sean elegidos directamente por los Congresos de los Sindicatos Provinciales y asambleas congresuales de centro de trabajo y/o empresa.

23. Las Federaciones estatales celebrarán Congreso de delegados, elegidos en los Congresos de las Federaciones de nacionalidad y Sindicatos regionales.

Cada Federación estatal aprobará en sus órganos de dirección y representación las normas específicas, tanto para la elección y participación de los delegados de las Federaciones o Sindicatos de nacionalidad o región en el Congreso de la Federación estatal, teniendo presente el artículo 10, así como los que regularán el proceso congresual de las organizaciones que la conforman, teniendo en cuenta el artículo 9.º

Estas serán enviadas posteriormente a las Federaciones o Sindicatos de nacionalidad o región.

En el caso del Congreso del Sindicato Provincial (comar-

cal, caso de no existir estructura provincial) se celebrará Congreso de delegados, elegidos en las asambleas congresuales de los centros de trabajo y/o empresas y, en su caso, sindicatos comarcales o locales.

Se garantizará que en los Congresos de los Sindicatos Provinciales (comarcales, caso de no existir estructura provincial), al menos un 75 % de los delegados sean elegidos directamente por las asambleas congresuales de centro de trabajo y/o empresa.

Cada sindicato Provincial (comarcal, caso de no existir estructura provincial), en su defecto, la Federación de nacionalidad o Sindicato regional, enviará a los centros de trabajo y/o empresas, localidades y/o comarcas y organizaciones superiores de rama y territorio, con tiempo suficiente, las siguientes relaciones:

a) relación nominal de los centros de trabajo y/o empresas que deben celebrar asamblea congresual por tener más de 25 afiliados a CC.OO.;

b) relación nominal de las comarcas, pueblos, polígonos, etcétera, que deben celebrar asamblea congresual de rama con los afiliados de aquellos centros de trabajo en que CC.OO. no tiene 25 afiliados;

c) relación nominal de los sindicatos locales y/o comarcas que deben celebrar asamblea congresual de rama.

d) número de delegados que deben elegir en cada asamblea congresual para formar el Congreso del Sindicato Provincial (comarcal, caso de no existir estructura provincial).

24. Los Congresos se celebrarán en el período comprendido desde el 15 de febrero de 1984 hasta el 31 de mayo de 1984.

Serán excepción los Congresos de la Federación del Textil, Piel y Calzado y de CC.OO. de Euskadi, que han sido previamente convocados para la primera quincena de junio.

25. Las organizaciones superiores de rama y territorio a los distintos niveles y la C.S. de CC.OO. tienen el derecho y obligación de colaborar y seguir los procesos congresuales de las organizaciones que conforman su respectiva estructura.

III.—SOBRE EL III CONGRESO DE LA C.S. DE CC.OO.

26. El III Congreso de la C.S. de CC.OO. se celebrará los días 21, 22, 23 y 24 de junio de 1984, en Madrid.

El número de delegados será de, aproximadamente, mil, en base a la media de cotizantes recibidos en la Confederación entre el 1 de julio de 1981 y el 21 de diciembre de 1983.

Los delegados se distribuirán mitad por mitad entre la estructura de rama y la estructura de territorio.

Antes el 15 de febrero de 1984 los órganos de dirección y representación de la C.S. de CC.OO. aprobarán el número de delegados que deben elegir en los Congresos de la respectiva organización, enviándose posteriormente a dichas organizaciones. Las organizaciones dispondrán de un plazo de tres semanas para impugnar la distribución de delegados.

El número de cotizantes de cada organización, desde nivel provincial y/o regional, se recabará por parte de la Secretaría de Organización de la C.S. de CC.OO., por ramas, tanto al territorio como a la rama.

Se garantizará que en el III Congreso de la C.S. de CC.OO., cada Unión provincial tenga un mínimo de dos delegados; Cataluña, ocho delegados como mínimo, y País Valenciano, seis delegados como mínimo; cada Federación estatal tengan un mínimo de dos delegados; Ceuta y Melilla tengan dos delegados, como mínimo, por cada una; Les Illes tengan, como mínimo, cinco delegados, uno por cada isla; las Islas Canarias tengan, como mínimo siete delegados, uno por cada isla.

Se garantizará que al menos un 25 % de los delegados al III Congreso de la C.S. de CC.OO. serán elegidos directamente para participar en el III Congreso por las asambleas congresuales de las Secciones Sindicales de los centros de trabajo.

La relación nominal de centros y/o empresas y el número de delegados que corresponde a cada uno serán aprobados por los órganos de dirección y representación de la C.S. de CC.OO., a propuesta de las organizaciones confederales. Serán distribuidos equitativamente entre territorios y ramas con un máximo de dos delegados de un mismo centro. La relación de centros de trabajo y el número de delegados que les corresponde elegir a cada centro se publicará a la vez que el de las organizaciones.

Los delegados correspondientes a organizaciones de nacionalidad o región y Federaciones que celebraron sus Congresos antes de publicarse estas normas, elegirán los delegados que les correspondan en Conferencia convocada al efecto y bajo las formas previstas en la presente normativa.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal serán miembros natos.

27. Los delegados al Congreso serán por cada una de las Federaciones Estatales y por cada una de las Confederaciones de nacionalidad y Uniones regionales. Cada delegado al III Congreso formará parte de una de las delegaciones.

28. Cada delegación elegirá un Presidente de la misma, que actuará como portavoz de ésta cuando emita su opinión.

29. Las Federaciones Estatales, Confederaciones de nacionalidad y Uniones regionales deberán efectuar sus Congresos antes de finales de mayo de 1984.

Las actas de los Congresos se enviarán a la Secretaría de Organización Confederal antes del 10 de junio, conteniendo lo dicho en el artículo 19 de estas normas y los nombres de los elegidos por la delegación para las Comisiones del Congreso que dice el artículo 10 y el nombre del Presidente de la delegación.

Serán excepción los Congresos de la Federación del Textil, Piel y Calzado y de CC.OO. de Euskadi, que han sido previamente convocados para la primera quincena de junio.

30. La Presidencia del III Congreso de la C.S. de CC.OO. estará formada por:

- Un miembro por cada una de las ocho Federaciones con mayor número de cotizantes.
- Un miembro por cada una de las ocho Confederaciones de nacionalidad o región con mayor número de cotizantes.
- Un miembro de la Unión Regional de Madrid.
- Dos miembros de la Comisión Ejecutiva saliente.
- Hasta un máximo de ocho miembros elegidos por la C.E. saliente en razón de la conveniencia de que formen parte de la Presidencia organizaciones de reducida cotización o en representación de sectores específicos de trabajadores.

Los miembros procedentes de los territorios y ramas habrán sido elegidos previamente por la respectiva delegación.

31. Las Comisiones del Congreso estarán formadas por:

- Comisión de credenciales:
 - un miembro de cada una de las delegaciones al Congreso;
 - un miembro de la C.E. saliente.
- Comisión de resoluciones:
 - un miembro por cada una de las siguientes Federaciones: Metal, Construcción, Transportes, Textil y Pensionistas y Jubilados;

- un miembro por cada una de las siguientes Confederaciones y Uniones: Madrid, Andalucía, Euskadi, Catalunya y País Valenciá;
- un miembro de la C.E. saliente.
- Comisión electoral:
 - un miembro por cada una de las delegaciones al Congreso;
 - cuatro miembros de la C.E. saliente.

IV.—SOBRE LOS ACUERDOS DE CONGRESOS PREVIOS AL III CONGRESO DE LA C.S. DE CC.OO.

32. Todos los acuerdos, resoluciones y enmiendas de los Congresos de las Confederaciones, Federaciones, Uniones y Sindicatos de CC.OO. que puedan afectar al conjunto de la Confederación Sindical de CC.OO., o a los Estatutos, tendrán carácter de *propuestas* para su discusión y, en su caso, aprobación en el III Congreso.

Madrid, 11 de noviembre de 1983

DOCUMENTO III CONGRESO CONFEDERAL CC.OO.

SUMARIO

1. LA SITUACION INTERNACIONAL

2. LA SITUACION NACIONAL:

- 2.1. Las elecciones del 28 de octubre de 1982.
- 2.2. Incumplimiento del Programa de Gobierno.
- 2.3. El Libro Blanco, Política Macroeconómica y Presupuestos 1984.
- 2.4. El Gobierno realiza una política antisocial y antisindical.
- 2.5. Respuesta de los trabajadores de CC.OO. a la política del Gobierno.
- 2.6. Debe cambiar la política económica del Gobierno.
- 2.7. La alternativa de CC.OO.: Plena vigencia y necesidad del Plan de Solidaridad Nacional contra el Paro y la Crisis.
- 2.8. La unidad de acción.

3. LOS ACUERDOS GENERALES:

- 3.1. Introducción y antecedentes.
- 3.2. El ANE.
- 3.3. El AI-83.
- 3.4. Las negociaciones con el Gobierno.
- 3.5. Las negociaciones con la Patronal.
- 3.6. Los Acuerdos Generales.

4. PROPUESTAS DE ACCION SINDICAL:

4.1. LA NEGOCIACION COLECTIVA:

- 4.1.1. Los problemas de la Negociación Colectiva.
- 4.1.2. Objetivos de la Negociación Colectiva.
- 4.1.3. Los ámbitos de la Negociación.
- 4.1.4. La negociación en el Sector Público.
- 4.1.5. Los contenidos de la Negociación:

- 4.1.5.1. Empleo.
- 4.1.5.2. Salarios.
- 4.1.5.3. Derechos Sindicales.
- 4.1.5.4. La introducción de Nuevas Tecnologías.
- 4.1.5.5. La mejora de la productividad.
- 4.1.5.6. La salud pública.

4.2. PROPUESTAS DE RECONVERSION, REINDUSTRIALIZACION Y GENERACION DE EMPLEO.

- 4.2.1. Las medidas de política industrial del Gobierno.

- 4.2.2. Las zonas de urgen reindustrialización.
- 4.2.3. Por un Proyecto de Reindustrialización.
- 4.2.4. El papel del sector público.
- 4.2.5. La acción sindical en los Planes de Reconversión.
- 4.2.6. La política industrial y el proceso de integración en la CEE.
- 4.2.7. Empleo Comunitario y Reforma Agraria Integral.

4.2. PROPUESTAS DE EMPLEO:

- 4.3.1. Segmentación de la clase obrera y del sindicalismo.
- 4.3.2. Reunificación del mercado de trabajo.
- 4.3.3. Acción y organización de los parados.
- 4.3.4. La política de empleo en las zonas de emergencia.
- 4.3.5. El INEM.
- 4.3.6. Potenciación y mejora de la Formación Profesional.
- 4.3.7. La Reforma de la Ley Básica de Empleo.
- 4.3.8. Cooperativas y sindicalismo.

4.4. PROPUESTAS SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL.

5. PROPUESTAS ORGANIZATIVAS:

- 5.1. La Organización.
- 5.2. Las Finanzas.
- Los Estatutos.

ANEXOS:

1. Cuadros estadísticos.
2. La necesidad de un trabajo específico hacia las mujeres.
3. Las relaciones sindicales y la solidaridad internacional.
4. La emigración española en el extranjero e inmigración extranjera en España.
5. TPC's.
6. Política salarial. Cuadros estadísticos.
7. Los jóvenes: nuevas reivindicaciones, nuevas formas de expresión.
8. Documentos sobre los Servicios Técnicos del Sindicato.
9. Trabajo institucional.

LA CRISIS ECONOMICA, EL PARO MASIVO Y EL REARME NUCLEAR EMPOBRECEN Y AMENAZAN DESTRUIR LA HUMANIDAD

1. SITUACION INTERNACIONAL

El mundo de hoy, dominado por el gran capital, vive la crisis más profunda y de ciclo más largo de todas las conocidas. A esta crisis de tipo cíclico se unen otras: la producida por la revolución científicotécnica y la quiebra del sistema financiero mundial, por citar solamente las más importantes.

La convergencia de este conjunto de crisis, de carácter estructural y orígenes múltiples, hace que la humanidad esté hoy inmersa en una supercrisis generalizada.

Han pasado diez años de crisis y aún no se vislumbra cuál va a ser la salida ni cuál va a ser su alcance definitivo. Sin embargo, parece claro que hemos entrado en una nueva fase en el período que media entre el II y III Congreso.

El análisis que hacíamos de las raíces de la crisis, incluso de caracterización de las líneas de acción de la derecha, parece poder mantenerse. Ha habido, sin embargo, modificaciones:

- Se reafirma la hegemonía USA en el terreno económico, lo que produce efectos tanto en el Tercer Mundo (crisis financiera) como en los países industrializados (crisis de la CEE).
- Ello trae como consecuencia la «necesidad» para el imperialismo de agudizar su agresividad militar (carreara armamentos, reforzamiento de la OTAN, etc.).

Y se van desarrollando nuevos fenómenos, nuevos efectos de la crisis:

- Crecimiento continuo de la productividad por hora trabajada.
- La innovación tecnológica incide cada vez más en la cantidad y calidad del trabajo, y no necesariamente —más bien al contrario— en sentido positivo hacia el empleo, muy especialmente en España, donde la industria se limita a «aplicar» la nueva tecnología.
- Se produce un aumento sostenido del paro, junto a la progresiva desmembración del mercado de trabajo.
- Asistimos a un cada vez mayor monopolio de la tecnología por las multinacionales, y a mayores desequilibrios de la tecnología por las multinacionales, y a equilibrios entre los países como consecuencia de la nueva división internacional del trabajo.
- Experiencias prometedoras basadas sólo en prácticas tradicionales «de izquierda» se revelan insuficientes y son ahogadas desde otros países y organismos financieros internacionales (primer período Mitterrand), lo que contribuye al avance ideológico del «neoliberalismo» incluso en las filas de muchos partidos socialistas.
- La aplicación de las recetas «neoliberales» en sus diferentes grados de dureza sólo consigue agravar cada vez más la situación y acercarnos a una salida paulati-

namente más autoritaria, menos democrática, más inhumana, de la crisis.

La derecha, las multinacionales ensayan para consolidar su dominio las recetas neoliberales. Es necesario desentrañar cuál es su mensaje ideológico, cuáles son sus propuestas y los resultados a que conduce. En realidad, no es sino el armazón de una política reaccionaria y salvaje, que exige para su éxito la derrota de las luchas de liberación del Tercer Mundo, por un lado, y, por otro, el retroceso del propio movimiento obrero europeo.

La farsa liberal, que no viene sino a consagrar la libertad del más fuerte y la destrucción del más débil, se traduce en lo económico en las siguientes propuestas:

a) La concentración cada vez mayor de poder en los monopolios, es decir, el control de la tecnología, de las materias primas, de los resortes del mercado.

b) El control privado del aparato productivo, en función de su beneficio y no del bienestar o el progreso social. Ello exige poner a su servicio al sector público, es decir, utilizar la propia capacidad económica del Estado como apoyo, reduciéndola a las actividades menos rentables y que dejan de interesar al sector privado y utilizándola en inversiones costosas como la investigación. La privatización de las áreas rentables, impidiendo que la dirección del proceso de acumulación le lleve al sector público; el ataque a las prestaciones sociales (pensiones, seguro de desempleo, etc.) como forma de liberar recursos para el sector privado son manifestaciones también de esa política reaccionaria e injusta.

c) La extensión de la idea de que la creación de empleo depende del aumento de los beneficios empresariales. Para ello actúan en varias direcciones:

- Disgregación del mercado de trabajo: flexibilización de plantillas, eventualidad, fomento del trabajo negro y precario, etc.
- Disminución del poder sindical.
- Disminución de los costes salariales directos, salario, aportación empresarial a la Seguridad Social, etc.

Nada más lejos a la realidad que cifrar las expectativas de creación de empleo en estas medidas. La realidad nos dice que la inversión privada se dirige en lo fundamental al ahorro de puestos de trabajo.

Y los pretendidos defensores del libre mercado acuden permanentemente al Estado en busca de medidas proteccionistas o de apoyo, tienen en el Estado a su principal cliente —comercial, industrial o financiero— y saben perfectamente que su «lógica de mercado» no existe; que en las grandes —y aun pequeñas— decisiones lo que de verdad actúa es la ley del más fuerte, es decir, de los grandes monopolios y grupos de presión económicos.

Es en este marco donde cobra toda su importancia nuestra

política de solidaridad, enfrentada a estas propuestas. El esfuerzo solidario de *toda la sociedad (también de los trabajadores, pero no sólo de los trabajadores)*; la necesidad de cambios estructurales en las relaciones económicas; la asignación de un papel director al sector público; la lucha por la estabilidad en el puesto de trabajo, por la reducción de la jornada, por el control de la introducción de las nuevas tecnologías, etc., cobran toda su validez frente a los intentos de imposición y vuelta atrás de las conquistas de los trabajadores.

Con la existencia de más de 600 millones de parados en el mundo, ha disminuido alarmantemente la población con trabajo, lo que, unido a la reducción de la distribución de la renta de forma cada vez más desigual, hace que aumente la pobreza, acrecentándose con ello las contradicciones e incompatibilidades entre los trabajadores y una propiedad privada que impide vivir mejor a la mayor parte de la humanidad.

A mediados de 1982, en la reunión del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, en Toronto (Canadá), se constataba la existencia de una deuda exterior de 600.000 millones de dólares, que las mismas entidades financieras un año más tarde, en Washington, elevaban a más de 700.000 millones. Las cifras que anteceden indican la magnitud del endeudamiento mundial.

Ante el endeudamiento y el empobrecimiento generalizado y el riesgo cada vez mayor de no poder cobrar sus préstamos, los países capitalistas más desarrollados han tomado medidas anticrisis que han reducido la demanda interna de muchos pueblos y conducido a la caída de las materias primas, incluido el petróleo. Esto, unido a la sobrevaluación del dólar y la negativa de EE.UU. de crear un sistema que sustituyera a los fenecidos acuerdos de Bretton Woods, ha llevado a una mayor disminución de los medios de pago y de los recursos de los países subdesarrollados y a un cierto sometimiento de los aliados occidentales a Estados Unidos.

La actual carrera de armamentos, sin comparación con las otras etapas históricas de la humanidad, que ha consumido en 1983 cerca de 800.000 millones de dólares, estimulada esencialmente por la política agresiva del complejo militar-industrial USA y de su ultrarreaccionario presidente Reagan y la colaboración de unos y la sumisión de otros de sus aliados, colocan al mundo al borde de la destrucción a causa de los peligros reales de guerra nuclear.

La parte del presupuesto de las naciones destinado al rearme y a la guerra aumenta constantemente en este período de manera más acentuada por los cambios tecnológicos y la reconversión del sector armamentista, gastándose, como queda expuesto, cantidades financieras inmensas y enorme dedicación humana a la destrucción en vez de crear empleo y mayores riquezas para el bienestar de los pueblos.

Frente a la crisis y sus resultados negativos para los trabajadores, a la hegemonía capitalista por el control de las nuevas tecnologías, a la acumulación hecha contra el mundo del trabajo, al ataque de las fuerzas conservadoras y reaccionarias contra el movimiento obrero, a la agresión del imperialismo a los pueblos, contra el rearme y los peligros de guerra nuclear, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras actúa para imponer sus alternativas.

Alternativas que se enmarcan en la creación de un nuevo orden económico internacional que transforme profundamente las estructuras económicas y políticas y al mismo tiempo introduzca caminos de planificación democrática con la aplicación de nuevos cauces de distribución de la riqueza y del poder económico.

Nuevo orden que ponga fin al colonialismo y al neocolonialismo, a la explotación imperialista, al predominio de las sociedades multinacionales en la economía de los países del

Tercer Mundo, a las discriminaciones y desigualdades de todo tipo que sufren estas naciones, procediendo a la reorganización de las relaciones políticas y económicas internacionales.

En este contexto internacional CC.OO. sitúa su acción sindical a nivel internacional en la lucha por la paz, conjuntamente con todas las fuerzas populares, políticas y sociales, particularmente en los países de Europa Occidental, donde se está potenciando un movimiento pacifista de carácter pluralista y amplio, y contra la carrera de armamentos y los peligros de una guerra nuclear, a fin de evitar la destrucción de la humanidad y hacer un mundo más avanzado y progresista.

Comisiones Obreras sigue manteniendo su orientación de ingreso en la Confederación Europea de Sindicatos en la línea y posiciones adoptadas a este respecto en el I y II Congresos Confederales, trabajando así más eficazmente por la unidad de los sindicatos en Europa Occidental y contribuyendo al mismo tiempo al desarrollo de la CES como una organización autónoma, pluralista y unitaria, capaz de coordinar la acción por los problemas comunes de todos los trabajadores de los países de esta zona.

Nos reafirmamos en nuestra voluntad de mantener relaciones sindicales con todos los sindicatos amarillos al servicio de las patronales.

Mantenemos nuestra fidelidad a la solidaridad internacionalista, que es, al tiempo que una preocupación constante, una actividad primordial para CC.OO., teniendo para nosotros un carácter universal, especialmente centrado en este momento en nuestro apoyo activo y solidario al combate para sus libertades de los pueblos de Centroamérica y el Caribe, del Congo Sur, de Palestina y la República Árabe Saharaui.

2. LA SITUACION NACIONAL

Los tres años comprendidos entre el II y III Congresos Confederales, objeto de nuestro análisis, han transcurrido entre un Gobierno de UCD y otro del PSOE. Aunque por su singularidad en la historia de España, y porque es el Gobierno que hay en la actualidad, con una política que afecta gravemente al movimiento sindical, dedicaremos más atención al último período desde el 28 de octubre de 1982, es conveniente, para un análisis adecuado, repasar brevemente la situación de nuestro país durante la fase final del Gobierno de la UCD.

La paulatina derechización de la política de UCD se acelera bruscamente con el acceso de Calvo Sotelo a la presidencia del Gobierno, y la agudización de la crisis interna de su partido. Esta última es una expresión tangible de la apuesta de la oligarquía y los poderes fácticos, por instalar la bipolarización de la vida política española, como marco más favorable a sus intereses económicos ante la crisis. Aislando a los sectores de UCD partidarios de practicar una política de centro, aglutinando el resto en torno a la opción conservadora de AP, a falta de otra más homologable con los partidos europeos de dicha orientación. De otro lado, el PSOE coincide objetivamente con la derecha en favorecer el esquema bipolar en el que podría consolidar su estrategia desde el comienzo de la transición de «alternativa de poder». Como veremos más adelante, tras la llegada del PSOE al gobierno, este modelo de alternancia en el poder con la derecha no permitirá desarrollar una política económica que cuestione el sistema y permita realizar transformaciones profundas en las estructuras del mismo.

Las consecuencias de todo ello se dejan sentir en una política exterior atlantista, que fuerza el ingreso de España

en la OTAN, con una atropellada decisión parlamentaria, basada en una exigua mayoría. Una aplicación regresiva del título VIII de la Constitución sobre el Estado de las Autonomías, reflejada en la LOAPA, fruto del pacto UCD-PSOE.

En el terreno económico-social, asistimos a una permanente contradicción entre el diseño de una política económica acorde con los intereses del gran capital y los costes políticos de su aplicación ante unas elecciones generales, cada vez más próximas, bajo la presión confluente de diversos sectores de la derecha y el PSOE, para poner fin a la legislación antes de cumplirse el mandato íntegramente.

En unos casos se elaboran leyes y decretos regresivos, como la ley Bayón de «Reconversión Industrial» o los decretos sobre «Contratación temporal». En otros se intenta la privatización de las áreas más rentables de la Seguridad Social, congelado finalmente ante la oposición de los sindicatos representativos, especialmente de CC.OO.

Los elementos más duros de esa política no se abren camino, debido, por una parte, a la debilidad parlamentaria del Gobierno y, por otra, a una situación que añadía elementos para la unidad de acción entre CC.OO. y UGT.

Al mismo tiempo, el principal grupo de oposición, el PSOE, se dedica más a contribuir al adelanto de las elecciones generales, interesado en la disolución de UCD y en reducir espacios a su izquierda.

Este cuadro político, abocado cada vez más al bipartidismo, junto al vacío de poder generado en el seno del propio Gobierno, dificulta enormemente el cumplimiento de los acuerdos suscritos con las fuerzas sociales.

Es el caso de acuerdos para la reconversión de sectores como siderurgia, construcción naval, aceros especiales o textil, por citar los más significativos, y que, si bien neutralizan aspectos negativos de la ley, se ven incumplidos en los apartados referentes a la reducción de las cargas financieras y a la inversión de los fondos necesarios para reconvertir sus procesos productivos. Obviamente, ello redundó en el agravamiento de la crisis y obsolescencia de nuestra infraestructura industrial. Más tarde, el propio Gobierno PSOE planteará la renegociación de estos acuerdos para eliminar las garantías de empleo que contenían. Más evidente resulta el incumplimiento del Acuerdo Nacional de Empleo, que, aún levemente, había incorporado por primera vez ciertos elementos de nuestra concepción de política de solidaridad frente al paro y la crisis. El incumplimiento de este acuerdo, contestado por la CEOE desde su firma, bien pudiera ser un anticipo de las mayores dificultades con que se encuentra la política de Solidaridad Nacional y de clase en un contexto bipartidista.

La etapa UCD se cierra para España con una tasa de paro del 17,43 % (unos 2.100.000 parados), un déficit de la balanza de pagos por cuenta corriente de 4.102 millones de dólares y de 9.243 en la balanza comercial, un déficit de divisas de 3.483 millones de dólares y una inflación del 14,4 %, lo que nos daba un diferencial de inflación del 3,9 con los países de la OCDE-Europa, que se situaron en el 10,5 %.

2.1. LAS ELECCIONES DEL 28 DE OCTUBRE DE 1982

La C.S. de CC.OO. saludó desde el primer momento la victoria electoral del PSOE. Por vez primera en mucho tiempo, con una transición larga y difícil, con lo esencial del aparato del Estado sin transformar, iba a gobernar una izquierda moderada.

Así pues, el que este relevo del PSOE, aun con todos los rasgos negativos del bipartidismo con el que aparece, haya sido posible tenemos que considerarlo como un elemento

que consolida la democracia y que hace avanzar la transición. Y el programa del PSOE, con elementos positivos, aunque insuficientes para hacer frente al paro y a la crisis, comportaba, por otro lado, el referéndum sobre la salida de España de la OTAN que nosotros estamos seguros que aprobará mayoritariamente nuestro pueblo el día que se realice.

Aun considerando, pues, este relevo como positivo, el retroceso importante de partidos democráticos que jugaron un papel clave en la primera fase de la transición, abriendo paso a un mapa político por el que apostaron PSOE y AP abona las condiciones para el intento de aplicación de una política económica como la que más tarde comentaremos. Al mismo tiempo, y aprovechando este resultado, el PSOE pretende trasladarlo al ámbito sindical, consciente del papel que CC.OO. puede desarrollar con su oposición y sus alternativas a esa política económica.

Nuestra postura fue, pues, clara. Apoyaríamos todo paso hacia adelante, hacia el cumplimiento del programa; empujaríamos más allá y, por supuesto, nos opondríamos a todo retroceso. Partíamos y partiremos siempre de nuestra condición de sindicato de clase y de masas, democrático e independiente de todos los empresarios, de todos los Gobiernos y de todos los partidos.

En esta dirección se orientó el comportamiento del conjunto de las Comisiones Obreras, y las múltiples resoluciones de sus órganos confederales. Bien podría valer, para recordar de forma resumida y clara esta actitud de la C.S. de CC.OO., lo publicado en sendos artículos de prensa del 18-11-82 y el 13-2-82. En el primero de ellos, ante la disyuntiva «Cambio posible, cambio necesario» y la tendencia a quedarse en lo primero, tras reafirmar «un apoyo sin reservas a todo paso hacia adelante», aun considerando insuficiente el programa electoral del PSOE para hacer frente al paro y a la crisis, alertábamos sobre las resistencias a cualquier democratización que disminuyese el poder de la gran Banca, la Iglesia, FF.AA., del poder real que seguía en las mismas manos. Por ello, al saludar la victoria electoral del PSOE, no podía sobreestimarse el poder político, y el mismo trabajo avanza que: «si nos plegáramos ante las dificultades y la oposición de los poderes fácticos, tendríamos el *cambio posible*, insuficiente y el nuevo desencanto». En el segundo de los artículos, a los dos meses de Gobierno, se ofrece desde CC.OO. una idea clara de las fuerzas que podían hacer realidad el cambio necesario. Entre «aliados posibles y aliados necesarios», se insistía en que el aliado básico, más próximo, el *necesario* para un Gobierno de cambio, debían ser los trabajadores. Abrir la vía de desilusión de ese aliado fundamental, mediante una serie de concesiones que frenaran el cambio, situarían a la izquierda «ante los trabajadores y el país, como una fuerza auxiliar del Círculo de Empresarios, de su política económica de más paro, más impuestos indirectos, recaudatoria».

De ahí parte la propuesta de CC.OO. de negociar, simultáneamente, o inmediatamente después del Acuerdo Interconfederal 1983, un plan concertado a medio plazo (al menos para toda la legislatura) que en la línea de la política de solidaridad abordase los problemas más acuciantes de la crisis y el paro. A los seis meses de Gobierno, sin haberse definido en torno a la propuesta anterior, que origina contradicciones en el seno del ejecutivo y en la propia UGT, se vuelve a insistir, a través de otro trabajo publicado con motivo del 1.º de Mayo: «Sr. Presidente del Gobierno, siéntese a negociar con los sectores sociales, dé más participación a los trabajadores y sus sindicatos de clase en la elaboración de una política de reindustrialización y de reforma agraria integral, de control del sistema financiero, de creación de un fondo y un plan de solidaridad de cuatro años, que lleve la democracia a los centros de trabajo.»

2.2. INCUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE GOBIERNO

Para estudiar el grado de incumplimiento de su programa, es suficientemente revelador contrastar los enunciados más representativos de aquél con lo hecho realmente:

1.º «Creación de 800.000 empleos en cuatro años.» En la actualidad el objetivo prometido se rebaja a 690.000. La realidad indica un crecimiento del paro de 280.000 en 1983, y una previsión, hecha por la OCDE, para 1984 de un 18,5 % de la población activa.

2.º «La inversión pública, motor de la economía.» La descripción y análisis de los presupuestos y declaraciones del señor Boyer confirman justo lo contrario: subsidiariedad del sector público respecto del privado.

3.º «Se propondrá un plan concertado.» En los dos primeros años, 83 y 84, en lugar de plan concertado ha habido diseño y aplicación unilateral del Gobierno. En el 85 y 86 la posible negociación será ya fuertemente condicionada por su programa macroeconómico y la actuación procedente en los dos primeros años de legislatura.

4.º «Los acuerdos salariales anuales en la negociación colectiva deben garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo.» Es claro que con la política salarial iniciada en los presupuestos 84, y que ha reforzado notablemente la posición de la CEOE en la negociación colectiva de este año, se pierden entre 4 y 6 puntos de poder adquisitivo. Tampoco se mantiene, sino que pierden poder adquisitivo globalmente los asalariados, al reducir las prestaciones sociales y destruir empleo, disminuyendo, por tanto, la participación de las rentas salariales de la renta nacional.

5.º «Los trabajos temporales constituirán un recurso excepcional.» Nada más lejos y en contradicción con la realidad, en la que el Gobierno ha generalizado por ley la contratación temporal.

6.º «Se rebajará en el plazo de un año la jubilación a los 64 años.» No se ha cumplido en los dos primeros años de Gobierno y, lo que es peor, el propio ministro de Trabajo pone en duda que vaya a cumplirse en el 85.

7.º «La asignación de recursos para la industrialización se realizará integrando las tareas de reestructuración, reconversión y creación de nuevas industrias.» El contenido del Libro Blanco, y los ejemplos prácticos de Sagunto, Sector Naval y otros reflejan la muy distinta y regresiva lectura que ha hecho el Ministerio de Industria de aquel compromiso electoral.

8.º «Durante el primer año se fijará el horario laboral en 40 horas semanales.» Siendo cierto que la ley correspondiente se aprobó en el Parlamento en julio de 1983, el reglamento que para su aplicación dictó el Ministerio de Trabajo ha impedido en la práctica su generalización, retrasándolo a 1984.

9.º No ejercicio del derecho de tanteo para los bancos saneados en el FGD (por ejemplo, Urquijo, Catalana, etc.).

10. Retrocesos en la tutela y desarrollo de las libertades públicas, sin faltar entre ellas las actuaciones brutales de las FOP contra los trabajadores.

Por otro lado, se han adoptado medidas que la C.S. de CC.OO. ha valorado positivamente. Es el caso de la expropiación de Rumasa. No obstante, CC.OO. avanzó su oposición a la reprivatización apuntada por el ministro de Economía. La creciente decisión del Gobierno de proceder a la reprivatización generalizada, además de poner en peligro los actuales puestos de trabajo, no supone otra cosa que desaprovechar la oportunidad de reforzar la empresa pública y de establecer un cierto control sobre el sistema financiero, entregando al capital privado lo que se ha saneado previamente con la aportación de todos los ciudadanos con el erario público. En el caso de la división bancaria

de Rumasa, el beneficio de la gran banca sería neto, al adquirir bancos saneados por el Estado, sin que hayan pasado por el Fondo de Garantía de Depósitos y, por tanto, habiéndose ahorrado la parte que el sector de banca privada tendría que haber aportado al F.G.D.

La reforma de Código Penal, la LODE, la despenalización de determinados supuestos de aborto y la Ley Orgánica de la Defensa, respondiendo a los partidarios del «poder militar autónomo» son pasos positivos, a pesar de las insuficiencias de cada uno de ellos. Por ejemplo, en este plano de la reforma militar, sigue sin resolverse la discriminación de los oficiales demócratas de la UMD y otros, la reforma de los servicios de información, la necesaria reducción del poder alcanzado por los Consejos Superiores del Ejército tras el 23-F, la reforma de la enseñanza militar, etc.

Especial mención requiere el incumplimiento manifiesto de convocar un referéndum para la salida de España de la OTAN, y el progresivo atlantismo que practica el Gobierno en política exterior: apoyo a la instalación de euromisiles, tibieza ante el intervencionismo USA en Centroamérica, nueva disposición hacia el Estado de Israel, orientada a establecer relaciones diplomáticas; retroceso en relación a la lucha de la OLP y el Frente Polisario. La renovación del acuerdo para el mantenimiento de las bases norteamericanas y el programa FACA han incorporado más a nuestro país en la carrera armamentista. Además de supeditar los intereses nacionales a los de Estados Unidos, esta política exterior entorpece seriamente el papel positivo de neutralidad activa que España debería jugar como contribución a la paz mundial.

2.3. EL LIBRO BLANCO, POLITICA MACROECONOMICA Y PRESUPUESTOS 1984

Lejos de caminar en la línea de un plan a medio plazo, negociado realmente con las fuerzas sociales, el Gobierno opta por el diseño de una política económica más próxima a los intereses del gran capital, aplicada, además, sin negociación con los sindicatos de clase y con la rotunda oposición de grandes colectivos de trabajadores.

Podría centrarse en tres ejes la política económica del Gobierno: «Libro Blanco de Reindustrialización», «Escenarios macroeconómicos 85 y 86» y «Presupuestos Generales del Estado 1984», condicionados entre sí.

En cuanto al primero de ellos, el llamado «Libro Blanco», que ha sido ya plasmado en la forma del Decreto de Reconversión, se orienta en sus líneas generales hacia un ajuste duro, basado en el despido directo de 65.000 trabajadores en los grandes sectores y 200.000 más en empresas auxiliares, adecuando la producción a la demanda. Ello nada tiene que ver con la reconversión de la capacidad instalada no utilizada para la fabricación de nuevos productos. Tampoco tiene nada que ver, en absoluto, con la creación de nuevas industrias o reindustrialización. En este marco, el sector público, en lugar de ser utilizado como elemento motriz para el despegue, incluso para generar una inversión privada inducida, se debilita, incluso se va destruyendo. Por eso, vemos con preocupación cómo la gran patronal, sirviéndose de dirigentes de su confianza a quien el Gobierno ha entregado el sector público —INI (Moya), INH (Boada), etc.—, está utilizándolo como ariete para imponer reducciones de empleo y salario, para una reestructuración salvaje como la de Altos Hornos de Sagunto, Potasas de Navarra, Aceriales, o las que se apuntan en Construcción Naval y otros. De esta forma, el sector privado se beneficia por partida doble: una, haciendo una reestructuración salvaje a partir del sector público, con lo que evita costes sociales y económicos, que se los carga al propio Gobierno-PSOE, y dos, reduciendo el sector público y, por tanto, evitándose competidores.

Como todo cuadro macroeconómico, el del Gobierno tiene un componente de reflexión especulativa. Se basa en las siguientes hipótesis:

1. Fuerte reactivación internacional.
2. Crecimiento medio del PIB en 3 puntos.
3. Limitación del crecimiento de la productividad a un 0,7%, lo que contradice el fuerte aumento de las exportaciones en que confían.

Para esto trazan las siguientes líneas de actuación:

1. Confianza en la reactivación económica a corto plazo, producida por la recuperación de las economías occidentales más fuertes.

2. Priorizar la rápida competitividad de las empresas. Es decir, proceder a una drástica reestructuración, liberar beneficios en manos de los empresarios y dar las mayores facilidades en cuanto al coste del trabajo (flexibilización de plantillas, despidos, fuerte descenso de los salarios y cotizaciones de Seguridad Social).

3. La creación de empleo no es prioritaria, no derivándose de una política planificada y con iniciativa pública, sino confiándolo a que las «fuerzas del mercado» vayan creándolo en esas condiciones.

4. La disminución de la inflación pasa a ser el primer objetivo, de forma brusca, además, sólo conseguible vía reducción salarial, de un lado, y de otro, vía restricción monetaria, lo que produce un hundimiento mayor del empleo.

5. La flexibilización del mercado de trabajo no tiende a la mayor creación de empleo, sino a la rotación del paro, la desprofesionalización y la inseguridad.

6. El sector público mantiene su carácter subsidiario. Mientras, se reduce la inversión pública y las prestaciones sociales (pensiones, etc.), se libran cantidades crecientes de fondos públicos para la reconversión y otras subvenciones al sector privado sin contrapartidas ni mayor control.

En suma, los «escenarios macroeconómicos 85-86» diseñan una política de «estabilización». Elevados costes y sacrificios para los trabajadores, tanto en salarios como en pérdida de empleo, se instala en la crisis y no ofrece proyecto de transformación económico-social a medio plazo, imprescindibles para salir de la crisis y el paro.

Respecto a los Presupuestos Generales para 1984, lo más significativo tal vez sea lo declarado por el propio ministro de Economía, que, tras resignarse a la obtención de recursos por las vías clásicas, que denomina «razonables», señalaba: «El Presupuesto está pensado para fomentar la inversión privada, que es la que generará el 85% del empleo». Coincidiendo con los comentaristas y especialistas económicos más diversos, los presupuestos se caracterizan por un crecimiento de los impuestos tres veces superior al de la inflación, centrados más en las personas físicas y el consumo que en las empresas. Política salarial muy por debajo de la inflación prevista: 6,5% en la Administración, y se pretende lo mismo para el conjunto del sector público y más que recomendada para todos los trabajadores, reducción de las prestaciones sociales. Es decir, afecta negativamente tanto al salario social como al nominal. Crecimiento del 4,5% en términos reales de las inversiones públicas, de acuerdo, por tanto, con la orientación general de limitar a un papel subsidiario al sector público. Sólo crecen de forma notables las inversiones para Defensa (rearme) en un 32,86%.

2.4. EL GOBIERNO REALIZA UNA POLÍTICA ANTISOCIAL Y ANTISINDICAL

Hasta aquí hemos tratado de analizar objetivamente la política practicada por el Gobierno-PSOE en su primera

etapa y las orientaciones diseñadas por él para el próximo futuro. Hemos cotejado su programa con las realizaciones concretas. La primera conclusión que se desprende de ello es que el incumplimiento del programa electoral no estriba en retrasos o aplazamientos. En lo sustancial, asistimos al abandono de un programa que, aún insatisfactorio, podía contener elementos de política de solidaridad, y su sustitución por una política de signo contrario. De corte monetarista con fines recaudatorios, basada en ajuste brusco, cuyo peso fundamental se carga sobre los trabajadores y capas medias; cada vez más cerca de un plan de estabilización, aunque no se la quiera denominar así.

Que es antisocial ha quedado de manifiesto al explicar los ejes de esta política. De la reestructuración industrial delineada por el Libro Blanco, al programa macroeconómico, pasando por los Presupuestos Generales. Pero, además, resulta constatable con algunos datos registrados al final de su primer año de gestión: empezamos por recordar lo señalado anteriormente, en crecimiento del paro, algo más de 280.000 nuevos parados. La tasa de cobertura a los parados, desde el 24,5% actual, se ha conseguido, tras una ardua negociación, estricta y rigurosamente condicionada por los presupuestos, situarla tan sólo en el 29% para 1984 y apenas el 38% proyectada al final de la legislatura en 1986. De los 4.593.125 jubilados y pensionistas, el 80% (3.290.986) no alcanzan el salario mínimo interprofesional, alejándose de él con la subida aprobada para 1984. Al mismo tiempo, se avanza una brutal agresión a las pensiones, rebajándolas al 65% del salario percibido en activo, lo que se orienta, sin duda, a favorecer los fondos de pensiones privados como reivindican sectores empresariales. Mientras se fijó el salario mínimo —con la oposición de los sindicatos— en 34.740 pesetas al mes, Acción Social Empresarial estima como mínimo vital para una familia con dos hijos 67.805 (solamente para alimentación, 29.719).

Practica a su vez una política de discriminación reiterada dentro del movimiento sindical. En cuestiones que van desde la distribución del patrimonio sindical a las relaciones puntuales con los sindicatos. Por esta vía, se ha fomentado la división sindical, tratando de reducir la capacidad de respuesta de los trabajadores. Se teme al sindicalismo de participación, e impulsan leyes que, como el proyecto de «Ley Orgánica de Libertad Sindical», amplía el mandato de los comités y delegados de personal a cuatro años, supone recortar el ejercicio de algunos importantes derechos sindicales y un intento de avanzar hacia el cambio de modelo sindical, en clara opción por un sindicalismo más de gestión y burocratizado.

Así pues, asistimos a una agresión contra los trabajadores, contra sus intereses económicos, derechos sociales, etc., combinada con una seria limitación al papel de los sindicatos y en particular a una ofensiva contra el sindicalismo participativo de CC.OO. Estas prácticas, muy similares a las empleadas por las patronales en países occidentales con gobiernos conservadores, sugieren algunas interrogantes, al darse en nuestro país con un Gobierno socialista. Para muchos trabajadores y electores del PSOE, en general, es difícil entender que en lugar del proyecto de cambios votado por ellos el 28 de octubre, se realice ahora una política que les perjudica gravemente y obtiene, sin embargo, el placer de la gran banca y los empresarios. La explicación no es otra que la coincidencia de fondo con la derecha económica en la política ante la crisis, que hace imposible actuar sobre la base de transformaciones profundas, limitando por lo tanto el margen de maniobra posible y asumiendo la estrategia del gran capital. Detrás está la renuncia a actuar en el marco de una salida solidaria a la crisis, que exigiría un enfrentamiento con los que hoy coincide y practicar las «alianzas necesarias para el cambio necesario».

2.5. RESPUESTA DE LOS TRABAJADORES DE CC.OO., A LA POLITICA DEL GOBIERNO

En los últimos meses, se han registrado grandes movilizaciones. Manifestaciones de todo tipo, marchas como la de la Reforma Agraria de Andalucía y la zona Sur de Madrid, grandes paros y huelgas en los sectores afectados, especialmente en la siderurgia, construcción naval, Sagunto, Ferrol, Vigo, Gijón, Getafe, etc., y las movilizaciones generalizadas del 25 de noviembre, 2 de febrero, indican que la oposición a la política económico-social del Gobierno PSOE, es cada vez mayor por parte de los trabajadores. En los once primeros meses de 1983, hubo 2.488 huelgas que afectaron a empresas con una plantilla de 7,05 millones de trabajadores y un total de 73,21 millones de horas de huelga. De ellas, 36,6 millones de horas de huelga se hicieron por la defensa del puesto de trabajo, contra los despidos. Son respuestas amplias, en muchos aspectos nuevas, en una situación distinta en la que ante la gravedad de la crisis, aumenta el temor a la pérdida del empleo. Aunque tengan algunos rasgos, no son luchas corporativas. A las CC.OO. les corresponde, de manera equilibrada, sin tirones bruscos, sin quedarse a la zaga tampoco, elevar la amplitud y profundidad de estas luchas masivas para insertarlas en la dirección de nuestra alternativa de solidaridad de clase y nacional. Es la vía, para que la C.S. de CC.OO., cumpliendo con su deber en defensa de los intereses de los trabajadores, haga frente a la política actual del Gobierno, por la que está pagando ya importantes costos sociales y políticos. Es precisamente la constatación de este coste, lo que induce cada vez a más sectores de UGT, del PSOE y del propio Gobierno, a considerar la necesidad de un cambio en la política económica.

Ante esta situación, el Gobierno responde de un lado con acusaciones a CC.OO., atribuyendo malintencionadamente su actitud a extrañas razones. De otro, aumentando peligrosa e irresponsablemente la intervención de las Fuerzas de Orden Público en los conflictos laborales. Un Gobierno que surge con una amplia mayoría social que le da su voto, aplica una política contraria a los intereses de la mayoría de los sectores populares, y que encuentra cada vez más contestación: los trabajadores (en la industria, servicios y agricultura), los pequeños campesinos, enseñantes, etc. Sería suficiente para reflexionar sobre los verdaderos intereses a los que sirve con su política; y mientras pone en práctica decisiones que gobiernos anteriores de la derecha no pudieron llevar a cabo. Esta misma derecha, al tiempo que se felicita por ello, no pierde oportunidad para presionarle en el Parlamento y en la calle, promoviendo «guerras de catecismos, escolares, antiabortistas, etc.».

Al margen de falsas especulaciones, las razones que mueven y moverán a CC.OO. en su lucha contra la política económico-social actual, quedaban recogidas en un artículo publicado el 12.10.83: «CC.OO. NO SE ENDURECE, SE ABLANDA EL GOBIERNO», subrayando que con su política económica se instalan en la crisis, renuncian a salir de ella, aunque traten de hacer una gestión honesta de la misma, ya que no desean hacer las transformaciones de las estructuras, los cambios necesarios que la salida de la crisis exige..., reafirmando plenamente la posición de CC.OO. de hacer realidad estos cambios y transformaciones necesarias, en tanto que sindicato democrático, de clase, independiente del Gobierno y los partidos políticos, tiene que dejar claro que si no se negocia en orden a construir una democracia cada vez más avanzada, como indica la Constitución, el sindicato tiene como misión fundamental, defender los intereses del conjunto de los asalariados, convergentes con los intereses nacionales, y no nos queda otro camino que utilizar los derechos constitucionales, movilizándolo de manera equilibrada a los trabajadores». Justamente para instar las bases de una política negociada, auténticamente solidaria, lo que

«por supuesto nada tiene que ver con una confrontación a tumba abierta».

2.6. DEBE CAMBIAR LA POLITICA ECONOMICA DEL GOBIERNO

Considerar que la salida de la crisis puede hacerse con una política de ajuste duro, aplicada a los trabajadores y capas medias sin más, y esperar a que la reactivación venga de un lado por el tirón de la «locomotora USA» y de otro a que el sector privado invierta y cree empleo por sí mismo, una vez recuperado el excedente empresarial, es un error, reflejando además la sumisión al gran capital internacional y nacional.

Los propios banqueros que aplauden la política del Gobierno, señalan, como hacía recientemente el presidente del Banco de Bilbao a su regreso de Nueva York: «...Está clarísimo que la recuperación europea y la española no vendrá de la recuperación norteamericana. Cada país tendrá la recuperación que se merezca. Hay que empezar a olvidarse, por lo menos en estos momentos, de la teoría de las locomotoras».

En efecto, es cuando menos una ingenuidad pensar que la recuperación de otros países desarrollados la empleen en aumentar la demanda e importación de productos españoles, cuando lo más probable y natural es que en el marco de la crisis internacional los grados de recuperación que cada país obtenga los vaya empleando en ajustar sus economías, superar desfases propios, etc.

Al mismo tiempo es simplista, pretender que funcione la relación mecánica entre el aumento de la exportación y el del empleo. En los principales países de la OCDE, la tasa de exportación aumentó una media de cuatro puntos entre el año 1979 y 1982, y sin embargo, en el conjunto de esos países, el paro se multiplicó por dos. Refiriéndonos a nuestro país, y al comportamiento del sector privado, hemos asistido en los últimos años a una pérdida de poder adquisitivo de los salarios, variable según los años, pero siempre dentro de una clara política de contención y moderación salarial. Han aumentado la productividad, y también la participación de las rentas de capital en la renta nacional. A pesar de ello, no sólo no se ha invertido generando empleo, sino todo lo contrario; el sector privado ha seguido destruyendo puestos de trabajo, invirtiendo tan sólo, y quienes pueden hacerlo, en aquello que les renta beneficio rápido y seguro; en activos financieros, bonos del Estado, deuda pública, valores, etc.

Este cuadro revela claramente que nuestro país vive una situación de emergencia económico-social y que para hacerle frente, las viejas recetas más o menos clásicas no sirven. Que sólo un Plan de Solidaridad Nacional que signifique modificaciones importantes en las estructuras económicas y sociales pueden hacer el cambio necesario para salir de la crisis y el paro.

2.7. LA ALTERNATIVA DE CC.OO.: PLENA VIGENCIA Y NECESIDAD DEL PLAN DE SOLIDARIDAD NACIONAL CONTRA EL PARO Y LA CRISIS

En el informe ante el 1.º Congreso de la Confederación, en junio del 78, en los apartados 5.1 y 5.2, página 31, titulábamos «Importancia humana, social y política de una alternativa al paro. Por un plan de solidaridad nacional contra el paro y por el pleno empleo». En ese apartado decíamos: «Actualmente el problema de los problemas lo constituye, pues, el paro en nuestro país. Asegurar el trabajo es el objetivo número uno, y mientras, extender el seguro de desempleo a todos cuantos carecen de él».

En febrero del 81, presentábamos nuestro proyecto de Plan de Solidaridad Nacional contra el Paro y la Crisis. En

él se decía: «El Plan de Solidaridad Nacional, aparte de que el problema del paro tiene tal envergadura que ninguna clase, ningún sector de la sociedad aislado o separado, puede generar los recursos necesarios para hacer frente al paro y a la crisis».

«No obstante, el sindicato parte de la actual situación económica y política, de la relación de fuerzas existente en estos momentos y de la necesidad de ir cambiando esa relación de fuerzas en favor de los trabajadores para poder realizar una acción sindical que además de defender las condiciones de vida y trabajo de todos los trabajadores haga que esa defensa no sólo no sea contradictoria con el objetivo global anteriormente señalado, sino que consiga avanzar e ir dando pasos, mediante las necesarias reformas que propugnamos hacia ese mismo objetivo final.»

Cada vez adquiere más fuerza la necesidad de *otra política*, de cambios profundos en las relaciones económicas internacionales, y también a nivel de cada país. Y más en España, que padece un mayor retraso y una estructura económica más desequilibrada que los países de nuestro entorno.

La necesidad de esos cambios estructurales, junto con la adecuación de la práctica sindical a un mercado de trabajo cambiante, cada vez más desintegrado, que produce profundas divisiones en el seno de la clase, es lo que conforma nuestra *política de solidaridad*, como modelo progresista de salida a la crisis.

Su contenido transformador, revolucionario, reside precisamente ahí: en la consecución de un modelo diferente de relaciones económicas, el cambio en las relaciones de poder en el seno de la sociedad, en un sentido favorable a los trabajadores.

En el fondo, lo que está en juego es si el resultado del esfuerzo social de acumulación necesario para salir de la crisis se reparte en función de quien ha aportado más, lo que exige la «apropiación social» de los resultados, o si el resultado es una mayor concentración de poder económico en manos privadas.

Es sólo en ese marco, y no de forma aislada, en el que adquiere sentido que el sindicato sitúe contrapartidas salariales, colocando en primer lugar el empleo y las transformaciones de fondo. No tiene, sin embargo, virtualidad alguna, y la práctica lo demuestra, la idea de que la sola pérdida en los salarios genere empleo ni inversión privada.

La política de solidaridad es contradictoria con la política de la derecha. Por eso es necesario imponerla. Por eso nuestra capacidad de organización, de movilización, tiene tanta importancia. Y no es menos cierto que el primer paso para avanzar es situar como primer objetivo nuestra oposición a la política económica del actual Gobierno. Sólo si esta política fracasa, creando para ello la correlación de fuerzas necesaria, podremos abrir camino a la intervención real de los trabajadores en la política económica.

Claro es que no podemos ver la política de solidaridad sólo como un momento en el que, de pronto, se adquiere un compromiso Gobierno-Sindicatos de una política económica distinta. Es verdad que es un camino, con avances parciales, que exige la elaboración de multitud de alternativas parciales para todos y cada uno de los problemas. Pero no es menos cierto que debemos examinar con cuidado cada planteamiento que hagamos, reflexionando si nos acerca o nos aleja de la consecución de nuestros objetivos.

Es necesario detenerse para desmitificar algunas ideas que, entre otras, suponen una lectura equivocada de la política de solidaridad:

- a) La limitación de la política de solidaridad a la «solidaridad dentro de la clase». Está claro que la solidaridad entre los trabajadores es uno de los valores esenciales del sindicalismo. Pero las ideas del exclu-

sivo reparto de esfuerzos entre los trabajadores para asumir una política contraria a sus intereses como clase, no es otra cosa que la aceptación en la práctica de que la salida a la crisis pasa por un empeoramiento colectivo de las condiciones de vida y trabajo del conjunto de los trabajadores, y una renuncia a dirigir nuestra fuerza, la que nos da incluso la solidaridad de los trabajadores contra esa política, para lograr los cambios que necesitamos. Esta es la traducción que hace el PSOE, lo que induce a una enorme confusión entre los trabajadores, y exige que CC.OO. clarifique.

- b) La política de solidaridad *se confronta* con la actual política económica del Gobierno y es incompatible con ella en sus elementos esenciales. No es sólo la experiencia del intento de «concertación» Gobierno-Sindicatos, o sindicatos-patronal de este último año, que sería de por sí suficientemente significativa.

El trasfondo está en el propio contexto político derivado del 28-O. El bipartidismo tiene lugar sobre la base del acuerdo del PSOE con los poderes de hecho en los elementos esenciales de su política. El diseño del Gobierno coincide con los planteamientos patronales en lo referente al sector público, al mercado de trabajo, a las reducciones salariales, a la reconversión industrial, etc., no son una casualidad o el resultado de una presión de la derecha, de que el PSOE cede por debilidad de sus hombres en el Gobierno. Forma parte de una concepción que tiene sus raíces en un ajuste no transformador, con el acento puesto en el turno de poder, y por tanto, en el fondo indiferenciado con la derecha, excepción hecha de las formas o los detalles.

Y encuentra su campo para desarrollarse precisamente a causa del mapa político existente.

Bien es verdad que su mayor limitación en la práctica son las CC.OO. Pero las experiencias últimas (por ejemplo, en la reconversión —ASCON, AHM, ACERIALES, etc.—) demuestran a las clases que su intención es ir más lejos aún que lo que podía imaginarse, y que no es suficiente lo que podríamos llamar el «contrapeso sindical».

La construcción, pues, de la correlación de fuerzas necesarias, para avanzar, ha de ir paralela al desarrollo de los ejes básicos de la política de solidaridad, contraponiéndola como alternativa ideológica y práctica a la salida salvaje a la crisis, para imponer una negociación sobre otras bases que las que el Gobierno plantea. Sólo partiendo de los problemas concretos, movilizándolo en torno a ellos podremos obtener victorias, reforzar la unidad y crear las condiciones para que nuestras alternativas se abran paso:

- En la reconversión, luchando contra los despidos y cierres de fábricas; por la creación de empleo alternativo; por la garantía de la participación sindical en el proceso.
- En la acción sindical diaria, contra los intentos de imposición de los empresarios, por el control del comité de empresa, por el desarrollo de la democracia en el seno de las fábricas.
- En la negociación colectiva, defendiendo nuestro poder adquisitivo, avanzando en la reducción de jornada, etc.

LOS EJES BASICOS DE LA POLITICA DE SOLIDARIDAD

1. LA PLANIFICACION DEMOCRATICA

Los cambios profundos en la D.I.T., las cuantiosas inversiones necesarias para transformar las industrias, los enormes esfuerzos de investigación que se exigen, abocan a

la necesidad de la intervención pública en la planificación económica.

Las enormes consecuencias sociales de este proceso, la exigencia de importantes cambios económicos a los que antes aludíamos exige que se planifique «con acuerdo de los trabajadores».

Estas dos condiciones son las únicas que garantizan:

- Evitar el despilfarro de recursos, que en época de crisis sería aún más grave que en otras.
- Abordar todos aquellos proyectos que suponen transformación de estructuras productivas completas y que al exigir esfuerzos de inversión grandes no son emprendidos por aquellas empresas del sector privado que se mueven sólo en función de rentabilidades a corto plazo.
- Garantizar la participación del Estado en la toma de decisiones sobre aquellos sectores y empresas que reciben fondos públicos.
- Utilizar criterios de rentabilidad social y generación de empleo, lo que en la situación actual es impensable en un sector privado que normalmente invierte en sustituir mano de obra por máquinas.
- Garantizar un margen de autonomía nacional, evitando que la dirección del proceso quede en manos de las multinacionales.

2. EL PAPEL DEL SECTOR PUBLICO

La planificación debe cubrir tanto las áreas de demanda pública como la opción industrial a la que se quiere llegar potenciando en todo caso a las empresas nacionales y fundamentalmente a las públicas.

En el caso de las reestructuraciones o reconversiones sectoriales, la adjudicación de fondos públicos debe ser clara, detallada y con contrapartidas. El estado debe tener opción al control de la empresa, incluyendo la propiedad accionarial en la cuantía de los fondos entregados, para garantizar el cumplimiento de los planes previstos y que las ayudas entregadas, que son del conjunto de los ciudadanos, no sirven exclusivamente para recomponer los beneficios de las empresas.

El resultado, en todo caso, debe de ser la potenciación de la empresa pública que deberá ampliar sus ámbitos a las nuevas actividades que se deben impulsar y al conjunto de los sectores que se reconvierten o reestructuren con fondos del Estado.

3. LAS PRESTACIONES SOCIALES

Frente a la ofensiva por la degradación de las prestaciones sociales a las que asistimos, en la que latén dos objetivos de la derecha: privatización de las áreas rentables y liberación de recursos para el sector privado, debemos, no sólo oponernos, a cada medida, sino contraponer nuestras alternativas, tanto en el área de la Seguridad Social, como en otros frentes, exigiendo mayor calidad y cobertura de la sanidad y enseñanza públicas, etc., como mecanismo, no sólo de creación de empleo, sino también de mejoras de las condiciones de vida de la población, y en especial de los trabajadores.

4. UNA FISCALIDAD PROGRESIVA

Asistimos a una progresiva contrarreforma fiscal, sobre los tímidos pasos adelante dados con la Reforma Fiscal de UCD. Se siguen gravando en los fundamental los salarios, y no con una escala justa. No se actúa sobre el

fraude fiscal, incluso se renuncia a ello. No se gravan suficientemente los grandes patrimonios. El «gasto fiscal» del Estado (los impuestos «perdonados», sobre todo a empresas) crece cada año, sin contrapartidas de control.

Todos estos fenómenos hay que corregirlos. Los recursos necesarios para las prestaciones públicas, los mecanismos de redistribución de la riqueza, dependen de la política fiscal que se haga.

5. ACTUAR SOBRE EL CREDITO PRIVADO

La gran banca aumenta sus beneficios, al tiempo que se produce una reestructuración interna que concentra cada vez más el poder financiero.

El precio del dinero continúa muy por encima de la inflación. Y quien puede dirigirlo a determinadas actividades elige sólo las rentables a corto plazo: prestar dinero al Estado (bonos del tesoro, INI, etc.), actividades especulativas, y, en última instancia, actividades industriales y productivas, que puedan generar empleo.

Ello exige el control público del crédito, que permita dinero asequible a las PYMES, afrontar la reconversión, invertir en investigación, etc.

Sólo desde recursos públicos puede dirigirse el crédito con una función social, no dependiente del beneficio inmediato.

Es necesario, junto a la creación inmediata de un banco comercial público, caminar hacia la nacionalización progresiva de la banca.

Ese plan debe comprender: reconversión-reindustrialización *simultáneas*; reforma agraria integral —comprendidos en ella el problema de la propiedad de la tierra mal trabajada o sin trabajar, la creación de cooperativas, la democratización de los circuitos comerciales, la creación de la industria agroalimentaria—; utilización racional máxima de todos los recursos locales, y para financiarlo, además de las medidas clásicas, creación de un fondo nacional de solidaridad en el que aporte más el que más tiene; control democrático del sistema financiero en marcha hacia su nacionalización, y en especial los 19 billones de depósitos situados en bancos y cajas de ahorros, orientando lo esencial de ambos recursos hacia la financiación del plan de solidaridad.

Paralelamente al aumento de la productividad en el cuadro de la reindustrialización con nuevas técnicas, formación polivalente de los jóvenes hasta los 18 años que les permita pasar, por ejemplo, de una máquina de escribir a un ordenador con facilidad, de una profesión a otra sobre la base de un reciclaje rápido por los conocimientos adquiridos previamente con la formación polivalente.

No hay que olvidar, asimismo, que la sociedad española está compuesta al 50% por mujeres. Un sindicato, cuya vocación es defender a toda la clase, no puede favorecer de ninguna manera —sea por activa o por pasiva— que esa mitad de la población, que son mujeres, no se incorpore al mercado de trabajo. Una adecuada formación profesional, una política de empleo enfocada hacia ellas, la creación de más servicios a la colectividad, etc., debe posibilitar su inserción, contrarrestando las discriminaciones que soportan al haberseles asignado un papel fundamental en el ámbito doméstico en razón de su sexo.

Y todo ello en la dirección de alcanzar la jornada semanal de 35 horas, la jubilación a los 60 años, a una semana más de vacaciones; avance progresivo de la reforma fiscal; defensa y profundización del carácter público de la Seguridad Social; derivación de partidas presupuestarias dedicadas a armamento, hacia inversiones civiles generadoras de empleo; mayor control y regulación de la actividad de las multinacionales; modificación del Estatuto de los Trabajadores y derogación de la Ley Básica de Empleo, etc.

Conjuntamente con esta serie de medidas, la democracia

debería tener un mayor contenido social y económico, entrar en los centros de trabajo, iniciándose la participación en el control de la gestión a partir de las empresas estatales del sector público.

Todo lo anterior lo concebimos a partir de que, en el cuadro de una revolución científico-técnica que destruye más puestos de trabajo que crea, si no trabajáramos menos horas, nunca más trabajaríamos todos, conscientes al mismo tiempo de que la ciencia y la técnica mas la plena ocupación, permiten no sólo reducir la jornada, sino mantener además el nivel de vida como punto de partida y mejorarlo después. Un plan así permitiría hacer los esfuerzos y sacrificios necesarios, aumentando al mismo tiempo la participación y los derechos de los trabajadores y sus sindicatos.

Recogiendo en este proyecto parte del capítulo II del programa de CC.OO., que señalaba: «Los objetivos económicos y sociales de la C.S. de CC.OO. se centran en lograr una transformación estructural orientada a conseguir un nuevo modelo de desarrollo, económicamente más racional y socialmente más justo que permita impulsar la democracia económica y social en todos los ámbitos». Conscientes de la crisis, seguros a la vez de que existe una salida, presentábamos una alternativa para lo inmediato, tirábamos hacia adelante de los trabajadores, les situábamos en la perspectiva de cambios de la sociedad, en la perspectiva de clase; sin tirones bruscos, nos proponíamos avanzar con las amplias masas.

Es decir, esta lucha contra el paro, por el empleo, tiene un contenido humano, un contenido de clase nacional e internacionalista. Conecta con las perspectivas de la clase hacia el socialismo y la libertad.

2.8. LA UNIDAD DE ACCION

Si para el desarrollo de la política de solidaridad, es preciso tirar del conjunto de la clase, superando la división corporativa que origina la crisis, es igualmente necesario impulsar la unidad de acción entre los sindicatos de clase. Somos conscientes de las nuevas dificultades que para ello encontramos en la presente situación política.

A las ya conocidas diferencias de concepción sindical y posicionamiento frente a la crisis, hay que añadir una nueva, fruto del apoyo de UGT a la política socio-económica del PSOE. Sin embargo, para CC.OO. la unidad sindical sigue y seguirá siendo un objetivo estratégico. Debemos, por tanto, analizar detenidamente, al margen de todo sectarismo, las distintas situaciones por las que atraviesan las relaciones sindicales, las contradicciones puntuales que ha habido y las que vendrán de persistir el PSOE en su actual política, para impulsar en cada momento, en los ámbitos y hasta donde sea posible, la unidad de acción entre ambos sindicatos.

Especial relieve y atención por nuestra parte, debemos concederle a lo sucedido durante las negociaciones frustradas para un acuerdo interconfederal 84. A pesar de la defensa a ultranza de la política del Gobierno realizada por UGT durante las negociaciones. Finalmente, es el propio Gobierno, a través de su ministro de Economía, quien avala más o menos explícitamente la posición de CEOE, haciendo imposible el acuerdo y colocando a UGT en la peor situación ante la negociación colectiva, que había conocido en su historia reciente. Esto, sin duda, causó malestar y aun serias contradicciones en el seno de UGT. En esta situación no es imposible lograr acuerdos entre los dos sindicatos. Como así ha ocurrido en no pocos lugares. La participación y discusión de los trabajadores cobra una importancia fundamental. Son ellos quienes deben realizar la síntesis unitaria, pronunciándose sobre las diferentes alternativas si no es

posible el acuerdo sobre lo esencial de nuestras posiciones. CC.OO. deberemos fomentar los procesos de debate y de decisión democrática, asumiendo su pronunciamiento aunque no coincida plenamente con nuestras posiciones.

La experiencia nos dice que, si hacemos propuestas ajustadas, ejerciendo nuestra autonomía, *la unidad es posible en la práctica, sobre la base de la acción de los trabajadores, creando una dinámica de unidad de acción con otros sindicatos, que inicialmente no se hubiera producido.* Este es el caso de los procesos de lucha que CC.OO. hemos encabezado en torno a la reconversión industrial.

La consecución de acuerdos unitarios, ya sea sobre cuestiones concretas o de carácter más general, exige en todo caso el fortalecimiento de CC.OO. El desarrollo del sindicalismo unitario, plural y participativo, plenamente democrático, es inherente a la consolidación de los comités de empresa y la participación de cada vez más trabajadores en la acción sindical.

Por otra parte, la unidad de acción CC.OO.-UGT, aun en ámbitos muy localizados, comporta el valor añadido en esta etapa, a pesar de su complejidad y dificultades, de constatar doblemente, con mayor fuerza, la necesidad de modificar las actuales directrices del equipo económico del Gobierno y abrir camino hacia otra política económica más justa y solidaria.

EL PAPEL DE CC.OO. EN ESTE CONTEXTO Y ANTE EL 3.º CONGRESO. NO ES POSIBLE HACER UN BUEN TRABAJO CON UNA MALA HERRAMIENTA

La herramienta fundamental con la que cuentan los trabajadores es su capacidad organizativa, unitaria y movilizadora, y el núcleo fundamental de la misma es nuestra Confederación Sindical de CC.OO.

Necesitamos valorar su historia, su desarrollo, su existencia. Debemos crear un patriotismo —valga la palabra— de CC.OO. Es ese grito popular «CC.OO., sindicato trabajador» que tiene que cobrar todo su contenido. Para esto tenemos que empezar ya a edificar nuestra propia historia. Tenemos que sentir el orgullo de ser una de las escasísimas organizaciones que bajo el dominio de los regímenes fascistas de Europa occidental, supimos crear un movimiento obrero, de masas, en las difíciles condiciones de represión de la dictadura franquista. Tenemos que aprender de nuestros éxitos y fracasos en este período. Tenemos que reconocer que fuimos capaces de crear primero un movimiento de masas en los últimos veinte años de la dictadura franquista. Después transformar este movimiento, cada vez con mayor grado de organización, en una gran central sindical, de masas y de clase, democrática e independiente. Una gran organización pluralista, que supo hacer la unidad respetando las corrientes, y convivir en los órganos de dirección constituidos sobre la base de la representación proporcional integral. Nadie en nuestro país procedió de esta manera.

Tenemos que valorar que en la fase de transición de movimiento a una central sindical que asumía las esencias de éste, hubo precipitación por parte de algunos sectores (acordados de la CSUT y el SU que nacieron impulsadas por el PT y ORT). Tenían prisa, aparte de querer crear su propio patrimonio sindical. Nosotros, por el contrario, sin pararnos, éramos conscientes de que se precisaba enlazar el movimiento con la organización, suavemente, y en aquel contexto (recordad el bono de 25 pesetas, antes del carnet) obrábamos tirando hacia adelante de toda la clase, con los pies en la tierra.

Recordad también que en este período, al igual que sucedió ya en la Segunda Guerra Mundial, el enemigo de clase concentraba lo esencial de sus fuerzas contra nosotros

en el último momento. Trataba de que el vacío que creaba la desaparición de los Sindicatos Verticales no lo ocupara CC.OO. De ahí que UGT pudiera hacer abiertamente, libremente, su Congreso en abril de 1976, precisamente cuando algunos de nosotros estábamos todavía en la cárcel, y cuando nos prohibían el nuestro, que no pudimos celebrar hasta después de legalizarnos, en 1977, realizado en junio de 1978.

Así pues, una primera etapa de nuestra historia es el nacimiento, luchas y organización de la C.S. de CC.OO. a través de un proceso largo y difícil que duró veinte años.

Una segunda etapa es la que se abre a partir de este primer Congreso y en el que, de alguna manera, tenemos un desafío de si seríamos capaces de consolidar esta gran organización que habíamos creado por primera vez en la historia de nuestro país con las características de CC.OO., ni sindicalismo reformista, ni sindicalismo anarcosindicalista, izquierdista, sino un sindicalismo de nuevo tipo, de clase y de masas, equilibrado y combativo, cuando en el cuadro de una revolución científico-técnica se modifica su estructura profesional e interna. Y en este período que se abre en 1978, uno de los más difíciles de nuestra historia, tuvimos que hacer frente a no pocos embates. Unos que nos vienen directamente de los acuerdos de la gran patronal, de la CEOE, con UGT, que dieron vida a lo que después fue el Estatuto del Trabajador, al Acuerdo Marco Interconfederal —AMI—, y una política de enfrentamientos e intento de aislamiento y cerco a CC.OO.

Y en la operación participaron todos, desde la UCD al PSOE, pasando por AP. Desde la CEOE naturalmente, a UGT. Una «Santa Alianza» se concentró frente a nosotros.

Y tuvimos vientos de fronda, y no faltaban quienes creían que estábamos condenados a seguir la misma experiencia que algunas formaciones políticas fuera, desintegrándonos y debilitándonos en luchas internas estériles. Y hubo las elecciones sindicales, sobre todo las del 81-82; y hubo también las instrucciones de los empresarios para aislar a CC.OO.; y hubo la victoria del PSOE en las elecciones al Parlamento de Andalucía con esa mayoría masiva que después se ampliaría en las elecciones generales del 28 de octubre. Y hubo el intento de capitalizar esa victoria para UGT. Acordaos del eslogan «Ahora UGT», «Para el cambio vota a UGT», «UGT, el sindicato socialista». Todo se puso en marcha para dividirnos y para reducirnos a la mínima expresión. CC.OO. creaba sobre la marcha sus propios medios de autodefensa y resistió aquellos peligros y mantuvo su unidad en el cuadro de su pluralidad y su independencia (recordad el Consejo Confederal de marzo de 1982, dedicado fundamentalmente a esto), y este período se cerró con la consolidación y un cierto desarrollo en las elecciones de 1983, aunque UGT creciera un poco más y aunque tengamos todavía asuntos pendientes de denuncias por no contabilizar las elecciones en el 81 o no contabilizar algunos otros elegidos como Comisiones Mariñeiras y otros. Lo cierto es que los propios datos oficiales nos dan un ascenso del 2,4%.

Así pues, CC.OO. en esta segunda etapa consolidó su fuerza y diríamos que una tercera etapa se abre con el triunfo del PSOE culminado en las elecciones del 28 de octubre, y éste no fue un año fácil. Cómo responder primero a un Gobierno que nosotros consideramos que había sido votado para el cambio, que el país confiaba en él, sin ir a la zaga, estérilmente, o sin confundirnos de enemigo, que para nosotros tiene que ser siempre la gran patronal.

Ahora se abre una tercera etapa.

CC.OO. se ha ido situando correctamente, aunque hayamos cometido errores, apoyando todo paso adelante y oponiéndonos abiertamente a toda política contraria a los intereses de los trabajadores y a la política de solidaridad de

clase y nacional, de transformaciones. Y tenemos que decir que después de unos meses, los trabajadores han empezado a comprender la justeza de los planteamientos de la Confederación, de sus alternativas de clase nacional e internacional, y miles de afiliados han ingresado por primera vez en la Confederación o han vuelto a ella. Y así en Extremadura, en Andalucía, en Galicia, en Castilla, en Cataluña, en Baleares, en Canarias, en Asturias, etc. Y hemos visto que en los últimos meses, las elecciones sindicales desarrolladas en los grandes centros como la Residencia Carlos Haya, de Málaga; en la General Motors, de Zaragoza; Astilleros de Bazán, en Cartagena y El Ferrol; Fasa Renault, de Palencia; la Residencia Sanitaria de Móstoles; Ayuntamiento de Leganés; o Gerona; AEG de Tarrasa, y de tantas empresas, CC.OO. ha aumentado seriamente; en algunos casos, como el de General Motors, doblando sus delegados de personal elegidos, y miembros de Comités de empresa.

En las movilizaciones que ha habido en diferentes lugares del país, se ha podido observar una asistencia mayor, impulsada por CC.OO.

Pero hay otro hecho nuevo que queremos resaltar en este proceso de crear patriotismo de Confederación.

Son los Congresos que se han celebrado en los últimos ocho meses. Como conocéis, ha habido en la Confederación del País Valenciano, en la Unión de Barcelona, Cantabria, Asturias, Madrid, en la Federación Estatal de Banca, en la Federación de Químicas y del Transporte de Cataluña, en la Regional de Castilla-León, y una gran parte de ellos se presentaban conflictivos: corrientes, tendencias, pequeñas batallas de un tipo y otro, los hacían difíciles. Sin embargo, todos ellos se desarrollaron muy bien, y nuestros principios y nuestros métodos de organización encontraron plena confirmación de su capacidad para discutir abiertamente, democráticamente, respetando el pluralismo y la unidad de nuestra Confederación.

Y podríamos decir que en esta última etapa se desprenden tres conclusiones: una, que nuestra capacidad de movilización en las condiciones complejas y difíciles de nuestro país, crece; que CC.OO. ha sido capaz de conectar, por una posición correcta, combativa y equilibrada, con amplios sectores; que entre los que han ingresado se encuentra un grupo de sindicatos autónomos como el Galego de la Música, el Sindicato de Gasolineras de Canarias, FEVE de Asturias, etc., por un lado, y otra gama amplia que ha traído sindicatos enteros del antiguo SU y de la CSUT de Palencia y de Madrid, conjuntamente con algunos núcleos del Sindicato Obrero Canario, lo que indica que las alternativas y la lucha de CC.OO. conectan con todos los sectores de la clase.

Y una tercera conclusión, extremadamente importante, es que nuestro sindicato, como demuestran los Congresos últimos celebrados, se ha instalado en el pluralismo y en la unidad, en la independencia y en los contenidos de clase. Y utilizando como base representativa el sistema de representación proporcional, puede unir en la pluralidad las más diversas corrientes y tendencias del movimiento obrero español.

Somos un sindicato de nuevo tipo, con un contenido socio-político —por supuesto pensando que no es nuestro papel sustituir a los partidos políticos, sino que debemos ceñirnos a nuestra condición sindical—, sin limitar nuestra capacidad creadora y de aportación al conjunto de los movimientos sociales y políticos de nuestra sociedad.

En las condiciones complejas de la sociedad española, podemos asegurar que lo que nació se consolidó, que estamos avanzando y podemos dar grandes pasos hacia adelante. Que podemos cumplir nuestro deber de clase nacional e internacional. Que nuestra herramienta debe estar cada vez mejor preparada. Para poder cumplir el lema de

nuestro Congreso de «Organizar, unir, movilizar». Para asegurar los cambios necesarios, para consolidar y desarrollar la democracia, dándole un contenido social y económico profundo, para avanzar hacia el socialismo en libertad.

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 AI-83, los intentos de negociar un plan cuatrienal con el Gobierno surgido tras el 28-O y lo ocurrido en torno al AI-84.

En conjunto, es notorio que la actividad de la Confederación ha tenido uno de sus ejes fundamentales en el intento de desarrollar nuestra política de solidaridad frente al paro y la crisis, mediante acuerdos globales con los principales interlocutores: Gobierno, patronal y sindicatos.

El debate congresual que tenemos ante nosotros debe servir para realizar un balance de toda esta experiencia y medir el avance real de nuestra política de solidaridad tras diez años de crisis económica. Porque en algunos momentos ha podido transmitirse la impresión de que por el sólo hecho de suscribir un acuerdo global por nuestra parte, tal acuerdo se inscribía en la política de solidaridad.

Para este análisis, es necesario contemplar los antecedentes, ya que la idea de una superación solidaria y progresista de la crisis está presente en CC.OO. antes del I Congreso, aunque se formuló en éste.

Cara a la reflexión que ahora interesa, conviene empezar por recordar brevemente algunos rasgos de la negociación colectiva y la acción sindical en los inicios de la transición; esto es, durante los años 76 y 77. Esquemáticamente, podríamos subrayar:

- a) La hegemonía sindical de CC.OO. entre los trabajadores, tanto a nivel de implantación, experiencia de sus cuadros y militantes, protagonismo en la acción sindical cotidiana e influencia de nuestras concepciones sindicales dentro de la clase obrera.
- b) Una negociación colectiva que suponía un enorme ejercicio de participación y de lucha de los trabajadores. En torno a ella se producían importantísimas movilizaciones que proyectaron sus efectos en la lucha política general, contribuyendo, dicho sea de paso, al fracaso de los intentos continuistas encabezados por el tándem Arias-Fraga.
- c) Efecto de lo anterior fue que en tal período, además de conseguirse apreciables avances en las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, la clase obrera, como tal, puso de manifiesto su peso político y social, en un contexto en el que sin duda influía el lógico desconcierto inicial de la derecha económica y política, que estaba en fase de reagrupamiento en torno a CEOE, AP y UCD. Influyó también el que la crisis económica y el paro no habían dejado sentir los devastadores efectos que hoy conocemos, así como que en el campo sindical, UGT apenas había iniciado su proceso de implantación, tras varias décadas de inoperancia.

El peso del movimiento obrero se dejó sentir tanto en el proceso político como en el primer —y único— serio intento

de abordar los efectos de la crisis económica desde una óptica progresista: los Acuerdos de la Moncloa. Acuerdos que fueron *combatidos* por la derecha y *vistos con desconfianza* por el PSOE y UGT, que, no lo olvidemos, tras las elecciones del 77 se aprestaban a convertirse en alternativa de gobierno y, por tanto, ni deseaban el protagonismo de fuerzas a su izquierda que influyeran en el movimiento obrero, ni tampoco querían la consolidación de un centro político, cuyos componentes coexistían en UCD con sectores de la derecha.

No se trata aquí de reproducir discusiones ya habidas en torno a estos Acuerdos. Tampoco se trata de obviar que uno de sus componentes era de naturaleza antiinflacionista —en 1977 ésta llegó al «récord» del 26,4 %—, que en su firma por los partidos políticos influyó el marco preconstitucional de nuestra democracia —situación que hoy no existe— y que, por tanto, se dieron en unas circunstancias muy singulares, que no tienen equivalencia con las presentes.

Referirse a estos acuerdos es sólo para retener dos aspectos esenciales. El primero, que su existencia vino precedida de un fuerte desarrollo de movilizaciones, luchas y protagonismo de la clase obrera. El segundo, que en sus insatisfactorios resultados fue decisiva no sólo la oposición de la derecha sino la actitud del PSOE y UGT, interesados en pasarle factura a UCD ante probables incumplimientos y en el desgaste del PCE y CC.OO., que se quedaron solos en la defensa de aquellos Acuerdos.

Recordar esto es reiterar algo sabido por nosotros: que sin fuertes luchas *antes* no hay buenos acuerdos y sin seguir luchando luego por su cumplimiento, los resultados serán inevitablemente insatisfactorios. También hay que recordarlo para no olvidar que el tratamiento y los resultados de los problemas socioeconómicos y sindicales están íntimamente ligados con los procesos políticos. *El tratamiento que la crisis y el paro están teniendo en la etapa actual tienen mucho que ver con el modelo político que se ha perfilado en España tras el 28-O.*

Pese a los desiguales resultados de los A. de la M. y el compromiso militante que adquirió nuestra Confederación en su defensa, mantuvimos nuestra influencia y hegemonía sindicales, tal como expresaron nuestros niveles de afiliación, iniciativa sindical y los mismos resultados de las elecciones sindicales de 1978.

Sectores de trabajadores hasta entonces expectantes se incorporaron a la lucha sindical en los años 78 y 79.

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.

Por otro lado, los resultados del 1-3-79 frustraron las esperanzas del PSOE de llegar al Gobierno, lo que acelera la socialdemocratización abierta de sus sectores dominantes, produciéndose una convergencia objetiva con las fuerzas de la derecha hacia la configuración de un modelo político de características similares a los países del centro y norte de Europa. Modelo que, desde el análisis que compete a CC.OO., exigía ir sentando las bases de un sindicalismo distinto al que predominaba; exigía primar más decididamente a UGT —una vez comprobados los límites de la operación de configurar una tercera fuerza en torno a USO—; romper la unidad de acción y en suma, debilitar el peso político y social de la clase obrera, sobre la que CC.OO.

seguía ejerciendo una clara atracción e influencia. Esa convergencia tenía otro precio: sentar las premisas para un tratamiento de la crisis acorde con los intereses del gran capital. El AMI por un lado y el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Básica de Empleo por otro, son algunas de las piezas claves que juegan en ese proceso.

Los acuerdos de junio del 79 entre CEOE y UGT, el consenso tácito entre PSOE y UCD en torno al Estatuto, la más que débil oposición del PSOE a la Ley B. de E., son muestra de lo que decimos.

La oposición parlamentaria del PCE y las movilizaciones de CC.OO. frustraron parcialmente aquel pacto, y el título 3.º del Estatuto no recogió algunos aspectos del modelo sindical que se deseaba.

El AMI fue, por tanto, el primer intento serio de cambiar el modelo de negociación colectiva imperante en los primeros años de la transición y a partir de esa transformación en la negociación colectiva poder ir paulatinamente modificando el tipo de sindicalismo que se practicaba en nuestro país. Pero el AMI fue sobre todo una herramienta para frenar en un momento dado la combatividad obrera a través de la división de los sindicatos.

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

Estas insuficiencias y los resultados de la negociación colectiva de ese año; los enfrentamientos a veces innecesarios con UGT; la no firma de ciertos convenios, sin tener otro criterio que el reflejar o no el contenido concreto de cláusulas del AMI; la convocatoria y desconvocatoria precipitada de huelgas, etc., nos llevaron con posterioridad, como *reacción* y no como resultado de un análisis auto-crítico y crítico, que evaluara con perspectiva los pros y los contras de aquella experiencia, a que se creara en el sindicato una creciente preocupación en el sentido de que no se volviera a repetir una situación de quedarse descolgados de nuevos Acuerdos Marcos, centrando la atención cara a los posteriores acuerdos en la consecución de unos buenos contenidos salariales, dejando de lado, de hecho, el debate y la reflexión entre nuestros afiliados y militantes sobre el cambio que suponían para el marco de negociación colectiva hasta entonces existente.

Por otra parte, el rechazo no suficientemente matizado del AMI impidió que reflexionáramos sobre la apuesta estratégica que hacía la CEOE con la introducción de los Acuerdos Marco Interconfederales y que para ello aceptaba en aquel primer AMI una banda salarial admisible, acompañada de unas reducciones de jornada bastante apreciables en relación a la del Estatuto de los Trabajadores e incluso algunos derechos sindicales en las empresas que en conjunto, pese a otras cláusulas negativas, permitieran a UGT firmar convenios en solitario.

Las bandas salariales posteriores al AMI-80 van progresivamente empeorando. Introducida la dinámica del AMI, la posición de la patronal en los años sucesivos ha sido de endurecimiento en las posiciones salariales y de mantenimiento e intento de ampliación de las cláusulas negativas del AMI.

Así, el objetivo de CEOE era utilizar los acuerdos interconfederales en una coyuntura concreta, para posteriormente en 1984 abandonar esta política al considerar que ha logrado introducir ya su modelo de relaciones laborales.

3.2. EL ANE

En el contexto descrito, el ANE tiene otro tipo de implicaciones y características.

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 una 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.

La condición *de hecho* impuesta por el PSOE era evitar el desarrollo de la política de concentración expresada en los A. de la M., que hubiera sido el más serio obstáculo para su estrategia bipartidista. De ahí que la *mesa política* no se abriera y se diera paso a un simple pacto entre PSOE y UCD acerca de otro de los problemas fundamentales: el desarrollo autonómico, del que surge la lamentable LOAPA. Se marginaba al PCE y se daba un nuevo impulso al objetivo de aparecer como única «alternativa de gobierno» tan deseada por el PSOE.

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 sobre todo 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 impusiera un tratamiento a la crisis insolidario y reaccionario.

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 su 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, confirmándose 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, INSA-LUD, 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 positivamente la conquista de espacio de negociación en el área pública y la recuperación en convenios que no habíamos firmado en los últimos años, dándose con ello carácter de eficacia general a dichos 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 banca 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 no aprobación por el Gobierno de un Decreto para financiarla.

- Hay que destacar la reacción de 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 una inautenticidad de las posibilidades del AI. Así, se trató 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, ha sido negativos o escasos en los pocos aspectos positivos. Así, el Decreto Ley de Reversión/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.

En las negociaciones con el Ministerio de Trabajo, el Gobierno lo que pretende es modificar el Estatuto de los Trabajadores para generalizar la contratación temporal que, lejos de crear empleo, producirá el efecto de sustitución de fijos por temporales y tendrá graves costes sociales y sindicales. En cuanto a la nueva Ley de Protección al Desempleo, aunque claramente insuficiente, es positiva al permitir elevar la protección a los parados.

En conclusión, no ha habido negociación sobre la política económica del Gobierno, ni ha avanzado la política de solidaridad que CC.OO. preconiza.

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

Ante la negociación colectiva, los sindicatos en toda Europa nos encontramos en la disyuntiva de: centralizar la negociación de los convenios, con acuerdos generales o interconfederales, lo que puede ir en detrimento de la participación y uniformidad las condiciones de trabajo o permitir la dispersión de los convenios, que puede fomentar el corporativo y no cubrir a un número creciente de trabajadores con empleos precarios, con poca capacidad de negociación, agravado esto por la inexistencia de mecanismos como el laudo o la falta de práctica en el arbitraje.

CC.OO. ha optado por una política de defensa del conjunto de los trabajadores, sindicatos o no, y sobre todo de los peor situados en el mercado de trabajo y no sólo por concentrar las fuerzas allí donde existe una implantación sindical sólida, en la línea de reunificar la clase.

El priorizar la lucha contra el paro y por la creación de empleo, el intentar evitar el creciente deterioro del mercado de trabajo a costa incluso de aceptar sacrificios salariales para los afiliados y trabajadores en activo, en el marco de un esfuerzo nacional donde aporte más quien más tiene, no deja de suponer la aparición de descontentos y tensiones internas.

La tentación es defenderse allí donde es posible, rechazando de plano el reparto de las cargas de la crisis económicas. 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.

La pregunta a hacerse por el sindicato es: ¿este tipo de acuerdos son positivos o negativos? Es decir, ¿ayudan a avanzar o significan un retroceso de los trabajadores? O, al menos, ¿significan un elemento que permite mantener las posiciones sindicales en un momento en que la crisis hace especialmente difícil avances y conquistas espectaculares?

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 con la situación concreta existente y de su inserción en la política de solidaridad del sindicato. En conclusión, un buen acuerdo para los trabajadores y para el sindicato es aquel que no rechaza la mejora y reivindicación inmediata, ni renuncia a los objetivos estratégicos en la perspectiva de clase. Evidentemente, si se insertan en negociaciones de carácter global que permitan incidir positivamente sobre la política económica y de empleo a realizar, es más posible el alcanzar acuerdos. En caso contrario, el sindicato debe valorar la importancia de los acuerdos salariales, ya que 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 debe 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 AI-84 como el que se pudo haber configurado entre CEOE y UGT, que hubiera supuesto una fuerte moderación salarial, sin contrapartida alguna.

La cuestión de los interlocutores es muy importante, pero no hasta el punto de convertirse en dogma rígido. CC.OO. está por acuerdos donde participen los interlocutores sociales y el Gobierno, ya que esto facilita un tratamiento más global de los problemas del conjunto de la clase (pensionis-

tas, parados y activos), y el negociar aspectos de la política económica. Pero la política de concertación puede adquirir formas variadas, y lo que realmente importa es si se tratan de manera positiva todos los temas que al sindicato le interesan.

Es preferible que las materias pactadas tengan carácter de mínimos a superar en la negociación colectiva, ya que los acuerdos interconfederales no son convenios generales que impidan la negociación posterior de los convenios. En la práctica, sucede que se sitúan unos máximos y mínimos, y muchas veces en los convenios colectivos no se suele llegar a insertar todo lo que estos acuerdos dan de sí, al ser inferior la correlación de fuerzas.

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. Estas se refieren fundamentalmente a la poca influencia que ejercen estos acuerdos sobre la política del Gobierno, a que pueden rutinizar la negociación colectiva, a que pueden producir un alejamiento paulatino del sindicato de grupos de trabajadores que ven su poder de negociación frenado y a los propios incumplimientos. Pero, hoy por hoy, es el instrumento que permite, al menos, asegurar una pequeña, pero real, influencia en la situación económica, y además es el modo de intervenir en la mejora de la situación de los parados, así como de evitar que aumenten en las diferencias entre unos trabajadores y otros, dejando de hecho fuerza de la tutela sindical a un creciente número de desempleados o de trabajadores en condiciones de empleo precarias. Ningún argumento, incluido el incumplimiento de una parte de lo acordado por el Gobierno o la patronal, puede justificar el rechazo de la negociación y al acuerdo, 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.ª *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.ª *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 la realización de las movilizaciones necesarias para obtener los mejores resultados.

3.ª *Consulta y tomas 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.

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 dicho 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 coordinada 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 no es extraño, sin embargo, que sea cada vez más difícil conseguir acuerdos interconfederales con unos contenidos muy favorables.

4. PROPUESTAS DE 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 este 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.

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 engociando dentro de un período determinado de tiempo en el que se plantean todos los temas en forma de «paquete», sino que existen 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 afiliadas.

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, etc., que, en términos generales, permanecen al margen de la negociación colectiva.

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.

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 la 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.

4.1.2. OBJETIVOS DE LA NEGOCIACIÓN 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 convenios.

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 de 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 jero 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

La negociación colectiva tiene una gran importancia en el sector público por el número de trabajadores afectados y por su peso económico y social. Son objetivos de CC.OO. el pleno derecho a la negociación colectiva para los trabajadores de la Administración Pública y la apertura de un marco de negociación global sobre la empresa pública.

En 1983 se suscribió el Acuerdo Marco de la Administración Pública. Por primera vez, se produjo una negociación con los funcionarios, siendo algo realmente muy positivo, ya que es una reivindicación estratégica el derecho a la negociación colectiva para estos trabajadores y poder cambiar así el modelo sindical existente en la función pública.

La negociación se produjo sobre el porcentaje de incremento (12%) —y no sólo sobre su distribución, como se hace en otros países—, la estructura de las retribuciones, las homologaciones y la subida para las clases pasivas del Estado, etc. También hubo aspectos negativos: la no inclusión de la revisión salarial, la no inclusión de determinadas homologaciones para el personal laboral, la falta de información, las prisas para la firma del acuerdo, etc. Posteriormente, hubo problemas en el desarrollo de la aplicación del acuerdo, pero no restan un ápice de su importancia estratégica.

Con los Presupuestos Generales del Estado para 1984, el Gobierno ha roto la dinámica anterior, negando en la práctica el derecho —que entendemos inalienable— a la negociación colectiva de los funcionarios, contratados, personal laboral y de Estatuto y de los trabajadores de las empresas públicas, contraviniendo con ello el artículo 37 de la Constitución española.

Es fundamental, por tanto, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical plena de estos trabajadores y su plasmación en una Ley de la Función Pública para los trabajadores de la Administración y la elaboración de un Estatuto de la Empresa Pública que permita abrir un espacio de negociación más amplio que el actual, 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.

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 de trabajo (todo tipo de contratación, «autónomos», subcontratación...). 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 de trabajo 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».

— *Medidas de reparto del 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

te un año cada año. 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 del *contrato de relevo*, de carácter indefinido y la opción del trabajador a acogerse a él.

- Reducción de horas extraordinarias hasta su limitación, 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.

4.1.5.2. POLITICA 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 del 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 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 coja 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.
- Cláusula 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 sin diferencias por razón de sexo. Desaparición y consiguiente equiparación salarial de aquellas categorías que son implícita o explícitamente femeninas.

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) 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, aunque realicen sacrificios los trabajadores actualmente en activo.

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.
- Aplicación 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.

5.1.5.4. INTRODUCCION DE NUEVAS TECNOLOGIAS

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. 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. 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.

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.
- 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 productividad 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 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.
- Condiciones de trabajo:
 - reducción de jornada;
 - tiempo de descanso;
 - turnos de trabajo;
 - salud laboral.
- 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. Asimismo, los medios de protección personal tendrán ese carácter temporal y provisional hasta que se reduzcan o eliminen los riesgos que lo originaron.

Para estos puestos de trabajo con especiales riesgos es importante conseguir en la práctica lo estipulado en el art. 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 60 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 librerá 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 produzca 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.

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 ZUR 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 interesparciales 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 Levante 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 60— 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*.

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*, 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 reunciar 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 exige un desarrollo tecnológico sofisticado y permanente, sólo al alcance de las grandes potencias militares o industriales —dejando al margen otras razones extraeconómicas de importancia.

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 Latino-

américa, con objetivos claramente diferentes, frente a la vía de la dominación, de la competencia desigual y del imperalismo. 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 dirigido 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 desemboken 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 refrendadas 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 PÚBLICO

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 reestructurara 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 el proceso de redistribución de renta, sino que debe 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 de 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 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 de programas de investigación, desarrollo y difusión de tecnología, o la creación de empresas públicas de exportación, concertadas con las PYMES.

El papel de la empresa pública no debe terminar 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 debe basarse en decisiones territoriales descentralizadas en las 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) *La creación y desarrollo de una Banca Pública*, como instrumento de captación de ahorro y recursos financieros que puedan ser dirigidos hacia el proceso de reindustrialización. La pertenencia al sector público de la Banca de Rumasa es una oportunidad histórica en este sentido para dejar de utilizar vías indirectas de obtención de recursos —deuda pública, bonos del Tesoro o coeficientes de caja— siempre intermediados por la Banca Privada. La creación de un sector bancario público es un requisito fundamental para la financiación del proyecto de reindustrialización.

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.

7. Por una política industrial de apoyo a la pequeña empresa.

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 ACCION SINDICAL EN LOS PLANES DE RECONVERSION

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 forzosos, negociando otras medidas como:

- jubilaciones anticipadas;
- reducción de jornada;
- reducción 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.

4.2.6. LA POLITICA INDUSTRIAL Y EL PROCESO DE INTEGRACION 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 % 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 y de los productos lácteos y derivados.
- La negociación, sin períodos 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 las peculiaridades del Régimen Económico y Fiscal (REF) que hoy tienen reconocidas algunas comunidades autónomas que quedan fuera del Cordón Aduanero Español deberán quedar fuera del Cordón Comunitario y de la Tarifa Exterior Común, criterio que tiene antecedentes en otras áreas del territorio comunitario.

4.2.7. EMPLEO COMUNITARIO Y REFORMA AGRARIA INTEGRAL

El empleo comunitario surgió como un sistema de prestaciones, 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 en 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 ptas. 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 ptas. 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 período.
 - 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.

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 y Extremadura, 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 e 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.

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.

4.3. PROPUESTAS DE EMPLEO

El II Congreso Confederado 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.

En 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 empresariado, 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 primer 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%. 2. 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.

El primer paso en este camino es el necesario acercamiento del sindicato a esta serie de colectivos que hoy no están afiliados o en porcentajes mínimos, y para los que el sindicato es poco creíble: parados, mujeres, trabajadores de cooperativas y SAL, jóvenes de primer empleo, autónomos, trabajadores precarios, etc.

Esto no será posible si no se dan las siguientes condiciones:

1. Que sea asumido como una cuestión de todo el sindicato.
2. Que la mayoría de este trabajo lo asuman las uniones como trabajo *propio y prioritario*.
3. Que las uniones, en su estructura organizativa, *creen o/y amplíen* instrumentos para este fin.
4. Que el sindicato adecúe su estructura organizativa para atender a estos sectores, reforzando y potenciando para ello sectores, reforzando y potenciando para ello secretarías como Empleo, Mujer, Juventud, etc., cuya reflexión y actividad central es ésta.

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 un 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.

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 sellado 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 contratos 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 a la oficina de empleo, con, entre otros objetivos, el del control de la contratación.

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.

El trabajo especialmente de las uniones en los distintos niveles estaría en esta línea de acercamiento:

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 el 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.

4.3.3. ACCION Y ORGANIZACION DE LOS PARADOS

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 período 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 una 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.

Es justo decir también cómo a partir de las propuestas 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 empeñamiento 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-Sales, etcétera.

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 trabajado-

res 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, etcétera.

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 POLITICA DE EMPLEO EN LAS ZONAS DE EMERGENCIA

En el II Congreso se establecerían 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 políticas 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.

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 industrialización (Z.U.R.), a las que se le concede 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 trabajado-

res 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 nos exige avanzar en la formación de las Secretarías de Empleo, para una mejor coordinación de las propuestas que se llevan al INEM, rentabilizando al máximo nuestro trabajo.

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 mejores 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.

4.3.7. 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 % 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 mínima no será superior al 220 % 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 escritos 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.

4.3.8. 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.

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 SALES 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 sindicalizar, 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.
- 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.

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 está librando ya una batalla durísima de 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 de 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 terciaristas, 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 *brutal descenso* de las prestaciones de la Seguridad Social pública que hoy tienen reconocidos 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 pública que obliguen 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, etc.

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 conciencia 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 % en las futuras pensiones, Fondos de Pensiones y Sanidad, la aplicación de criterios restrictivos en el reconocimiento de I.P. y I.L.T., 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.

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 % actual al 10 %.

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 solo 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 mano 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.

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 transferencias 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.

5. LAS TAREAS ORGANIZATIVAS PARA LA NUEVA ETAPA

5.1. LA ORGANIZACION

Para planificar las tareas de organización es necesario analizar el estado de la Confederación. Por ello hemos de partir de los datos que aportan la afiliación a CC.OO., y los resultados de las elecciones sindicales, enmarcándolos en una visión radiográfica de la estructura confederal para así adecuar la organización a la línea sindical.

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 año 78.

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 habidos durante la transición, incluido el Gobierno PSOE.

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 incompreensión 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. Frente a esas corrientes de fondo que actúan contra la afiliación a los sindicatos —previsiblemente duraderas, y no sólo en España— hemos de oponer nuestra firmeza en la defensa de los intereses de los trabajadores, como lo venimos haciendo. Al final esa lucha, firme e inteligente, es rentable. Así es como se están produciendo las afiliaciones individuales y colectivas obtenidas por CC.OO. en los últimos tiempos.

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 dicho año. 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 en principio puso UGT a que se realizaran las elecciones sindicales. Siendo CC.OO. la que forzó su generalización.

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 realizaba 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. en 82/respecto a 1980		N.º de delegados que se aumentan o disminuyen en 1982 respecto de 1980	
	1980	1982	+	—	+	—
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 se 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 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 conciencie 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, incluido 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 Congreso. 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 de organización, que, apoyándose en las estructuras confederales para ir adecuándolas, tiene como eje la política sindical que se realiza. La organización es una parte de la acción sindical y la vía por donde transcurre ésta.

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 lucha sindical que llevamos a cabo. Un análisis posterior de esta capacidad nos permite valorar nuestros aciertos y errores, para así proseguir, mejorar o corregir los elementos que inciden en ellas.

Los siguientes planteamientos organizativos parten técnicamente de los datos estadísticos y de un análisis de la realidad organizativa confederal, teniendo como base la política confederal.

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. Desarrollar nuevas fórmulas de coordinación u organización en los casos de los «holdings», empresas de distintos sectores con el mismo patrón, grupos de empresas, etc.

Este es un acuerdo del II Congreso, 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 desarrollan 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. La agudización de la crisis y la reestructuración están suponiendo una mayor participación en la vida sindical, más actividad de las secciones sindicales y un relanzamiento de las asambleas de trabajadores en ciertas empresas. Esto debería suponer para CC.OO. un impulso en la afiliación y en la propia organización a los distintos niveles

Lo esencial de la política organizativa de CC.OO. ahora es el dotar a los centros de trabajo de la máxima vida sindical y recoger organizadamente los frutos que de ahí emanan.

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 la *Unión* como unión de sindicatos es todavía insuficiente, aunque se han hecho progresos serios. El que no se haya avanzado más va ligado con que el sindicato provincial en algunos casos es una mera descentralización funcional de la unión y en otros asume el papel de ser una unión de rama, sin organización en los centros de trabajo.

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, *sentirse 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 asegurar de arriba abajo ese impulso que debemos dar a la vida sindical hay que asegurar 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 la Secretaría de Organización respectiva.

d) *Los cuadros de la Confederación.*

(Ver anexo III.)

Las insuficiencias de la vertebración organizativa para vincular las diversas estructuras confederales influyen en la operatividad del equipo sindical liberado y en la falta de consolidación de la estructura escalonada de cuadros sindicales que no están liberados.

Es necesario modificar la distribución de los cuadros del sindicato, constituyendo el equipo liberado de cada estructura de rama en los distintos niveles.

La falta de medios nos obliga a una reestructuración interna dentro de cada organización. No podemos plantear que en los territorios no hacen falta compañeros a dedicación completa, sino que en el planteamiento de prioridades necesitamos, más que nada, fortalecer al Sindicato Provincial y su relación con los centros de trabajo.

En algunas grandes empresas hay un alejamiento de nuestros cuadros de su puesto de trabajo, en ocasiones favorecido por los empresarios, que prefieren que los dirigentes obreros se vayan alejando progresivamente de su propia base.

Es notorio que muchos dirigentes sindicales de empresa asumen responsabilidades en órganos de ámbito superior al provincial, tanto en la estructura territorial como de rama.

Por esta razón, sólo de tarde en tarde participan en asambleas o reuniones de la sección o de delegados.

Es imprescindible conseguir la participación de estos

compañeros en las reuniones de sus secciones sindicales respectivas.

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 este tiempo al servicio, tanto los trabajadores como del sindicato, los SSE de empresa y sindicatos provinciales deben responsabilizarse de la acumulación y distribución de las horas sindicales entre los delegados.

Es claro que la forma como salimos 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 sindicato.

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 ahí 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.

f) 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, afiliarse 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.

Aumentar la participación implica potenciar la actividad sindical en la empresa a través de la sección sindical, el comité y la asamblea. Este objetivo se enfrenta a problemas reales que van desde las expectativas que crea una determinada situación política, pasando por el marco en que se desarrolle la negociación colectiva y terminando por el acierto en las propuestas reivindicativas y de acción que plantean los sindicatos. De cada apartado se puede concluir que existe una amplia gama de factores que posibilitan la participación.

La experiencia del último período es que se ha revitalizado, en parte, la participación de los trabajadores en las luchas y asambleas donde CC.OO. ha aparecido como impulsora principal y a menudo única, poniéndose de manifiesto que nuestros planteamientos han sido, en términos generales, correctos.

Es evidente que la continuidad de la línea marcada por CC.OO. frente a las posiciones del Gobierno y patronal irá encontrando obstáculos, que podremos constatar en este proceso hacia el III Congreso. Confrontarnos por una opción distinta a la del Gobierno —PSOE y patronal— a la crisis que estamos viviendo hace confluir contra CC.OO. a unos y otros, incluso a la propia dirección de UGT y necesariamente se va a traducir en múltiples presiones convergentes en nuestra contra.

Todos coincidimos en que serán precisas fuertes luchas para que cambie la política económica practicada y se abra camino nuestra política de solidaridad. Para ello es claro que sólo con una más amplia participación de los trabajadores y un protagonismo de la clase obrera se podrán crear las condiciones para conseguir el cambio de política económica.

La participación será mayor si acertamos a unir la lucha contra los efectos de una política económica y social antiobrera y antisindical y las alternativas capaces de atraer a los trabajadores a su defensa.

En anteriores capítulos se trazan las principales críticas a la política que se hace contra los trabajadores y nuestras alternativas. Organizativamente se trata de buscar la mejor forma de que todo ello llegue a los trabajadores, sea debatido y asumido y se transforme en acción.

Si por principio somos partidarios de la participación, en la etapa presente la participación constituye la principal garantía de que acumulemos la fuerza suficiente en la defensa de los intereses y reivindicaciones de nuestra clase.

La participación hemos de propiciarla en primer término en el centro de trabajo y el principal instrumento de participación directa es la asamblea.

Los sindicatos provinciales o comarcales, en su defecto las uniones, deben asumir la responsabilidad y tomar las medidas organizativas más adecuadas para fomentar, a través de las secciones sindicales, miembros de CC.OO. del comité y delegados, el que periódicamente se celebren

asambleas en el máximo posible de centros de trabajo de su ámbito.

Las asambleas deben ir ligadas a las cuestiones de mayor interés en cada momento: negociación colectiva, reestructuraciones, acciones de sector o generales, cuestiones específicas de la empresa, etc.

Sobre su preparación, organización y desarrollo debemos reiterar el papel que deben cumplir las respectivas secciones sindicales y comités, y se resume asegurando la organización de la asamblea, el que haya propuestas y alternativas concretas en cada una de ellas.

La asamblea de afiliados es igualmente necesaria, tanto para decidir la actuación de la SSE, en todos los órdenes, como para facilitar la participación y vinculación de los afiliados con el sindicato.

La negociación colectiva es el mejor momento para lograr asambleas y reuniones con amplia participación obrera. Hay que fomentar el método de consulta y, por tanto, que la participación sea activa. A veces descuidamos esta cuestión tan enraizada en nuestra experiencia sindical: ligar convenios colectivos y asambleas de fábrica.

En el documento se hace el análisis de cómo influyen los acuerdos interconfederales en el conjunto de la actividad reivindicativa.

Hay que resaltar aquí que la situación de expectativa que crean en las empresas estos acuerdos, en los momentos de su negociación —expectativa fomentada desde las áreas del poder empresarial gubernamental, etc.—, va en detrimento de la participación activa y de las asambleas. Esa influencia negativa hay que contrarrestarla con informaciones previas, propuestas de plataforma que se discuten en las fábricas. La tarea no es fácil, pero es un empeño necesario.

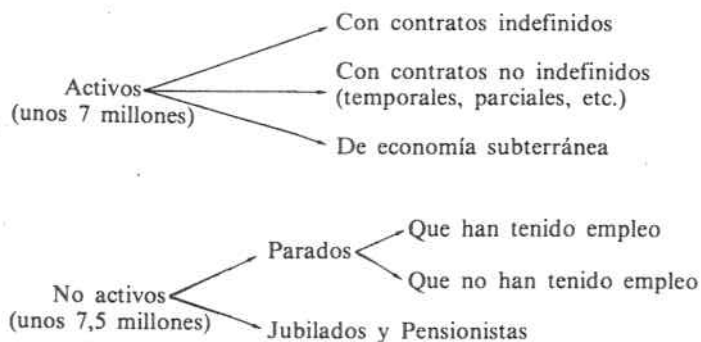
La actividad negociadora es parte de la acción sindical. No podemos separar la negociación de los directamente implicados, aun en el caso de que por la precariedad de medios humanos y económicos que tenemos en algunas organizaciones varios convenios los deba negociar una sola persona. Además de alentar a la formación de los respectivos sindicatos o secciones sindicales, se debe recurrir a la organización de las asambleas informativas, de las consultas, etcétera.

No es suficiente, en el caso de convenios provinciales, con las asambleas informativas a los delegados; es preciso organizar y asegurar las asambleas en los centros de trabajo.

La otra vía representa la continuidad de un grave defecto de organización, que va en detrimento del crecimiento organizativo y afiliativo y también en contra de nuestra concepción de la lucha sindical.

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 forma cada colectivo veremos que su amplitud exige prestar atención a todos ellos. 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 organizar, al menos una vez al año, y en especial en los períodos 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.

En cualquier caso, aparte la atención específica que corresponde a los sindicatos respectivos allí donde la precariedad en la contratación es la situación más frecuente, la tarea más urgente es conseguir que trabajadores en activo, partiendo de que aquellos con contrato indefinido son los teóricamente más susceptibles de hacerlo, se afilien a CC.OO.

Al destacar esa urgencia y singular atención a la afiliación de activos fijos tenemos presente un dato significativo. Entre los 54.243 centros de trabajo que hicieron elecciones en 1982, sólo tenemos representación sindical —delegados— en 20.984. Quiere ello decir que allí donde se da al menos una mínima actividad sindical organizada —las elecciones— y que, por tanto, existe en hipótesis una mayor sensibilidad hacia los sindicatos, resulta que la presencia de CC.OO. alcanza sólo el 38,7%. Sin duda, existen más centros con nuestra presencia entre los que o bien no hacen elecciones o bien nuestros afiliados no se presentan o no han sido elegidos. Pero cabe deducir que no son muy numerosos, aunque ni mucho menos debamos desatenderles.

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 trabajado-

res, asamblea informativa, etc., la propuesta de afiliación debe ser permanente.

Sin perjuicio de la responsabilidad colectiva que en última instancia compete a todas las organizaciones 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 las 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 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 u 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.

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 inter-ramas de los «holdings» y grupos de empresas.

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 o constituir.
- Plan de organización de la *unión provincial*: redefinición de las organizaciones 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.

FINANZAS CONFEDERALES

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, no 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:

CARNE.—A partir del 1 de enero de 1985 existirá un solo carné para las organizaciones definidas en el art. 1 y relacionadas en el art. 11 de nuestros Estatutos.

Este carnet contendrá una codificación que contemple la realidad organizativa y de estructuras de la Confederación.

Dicha codificación no estará significada a la realidad nacional y/o regional, respetando los símbolos y señas peculiares de cada organización y contribuyendo a dar mayor coherencia y profundidad confederal.

CUOTA.—A partir del 1 de enero de 1985 se establecerá como cuota mínima confederal el equivalente del 1 por 100 del salario mínimo interprofesional mensual, sin cómputo de pagas extraordinarias, ajustándose a múltiplo de 25.

Se establece una cuota especial para pensionistas y parados, equivalente al 0,5 del SMI mensual y exceptuando las pagas extraordinarias.

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.

Para alcanzar la situación óptima, proponemos que para el IV Congreso Confederal el 50 por 100 de todos los afiliados efectúen su cotización mediante el descuento en 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 III Congreso Confederal mandata a la Secretaría de Finanzas la elaboración de una carta financiera confederal, así como un reglamento para todo el personal de la Confederación.

PROPUESTA DE REFORMA DE ESTATUTOS PARA EL III CONGRESO

ARTICULO 7.º

Punto a).

«Todos los afiliados a la C.S. de CC.OO. tienen derecho a participar en todas las actividades y decisiones.»

Punto c).

Trasladar el último punto y seguido de este artículo a uno nuevo entre el 16.º y 17.º, que será 16 bis.

Punto d).

DERECHOS COLECTIVOS

CORRIENTES SINDICALES

Cambiar el texto del apartado d), art. 7.º, por el siguiente: «podrán existir en el interior de la Confederación corrientes sindicales que durante la fase de debate tendrán plena capacidad de expresión pública y, sin menoscabo del cumplimiento de la política del Sindicato y de los presentes Estatutos, podrán defender internamente sus posiciones en cualquier momento, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

Mantener todos los puntos, del 1 al 5, añadiendo SINDICAL en el punto 4, que dice: «La existencia de una corriente... SINDICAL».

ARTICULO 16 BIS.

Acuerdos en los órganos. Las decisiones de cualquier órgano serán tomadas, salvo cuando se establezca lo contrario en los presentes Estatutos, por mayoría simple.

ARTICULO 8.º

Al final del apartado c), donde dice: «quedando a salvo el derecho de libre expresión...», añadir «EXPRESION INDIVIDUAL».

ARTICULO 9.º

MEDIDAS DISCIPLINARIAS: A partir del primer punto y seguido añadir entre «órgano en que esté encuadrado el afiliado» y «y serán decididas» lo siguiente: «mediante la presentación de un documento en el que de forma clara se determinen las acusaciones existentes contra el mismo, concediéndole un plazo de cinco días para presentar el correspondiente pliego de descargos».

Añadir, después del punto y aparte: «En el caso de que el afiliado pertenezca a sus órganos de dirección, las sanciones se decidirán por el órgano inmediatamente superior en la rama o del territorio, con audiencia del interesado, salvo citación y ausencia reiterada de éste, que podrá aportar todas las pruebas que estime oportuno en su descargo.

En cualquiera de los dos casos, el interesado deberá conocer la fecha de la audiencia con plazo no inferior a cinco días de su celebración y la resolución deberá ser dictada en el plazo máximo de treinta días, desde la comunicación del documento inicial.

Las sanciones serán automáticamente ejecutivas.

Solamente después de realizado este trámite podrá el sancionado o el organismo sancionador interponer recurso ante la Comisión de Garantías del territorio correspondiente, que deberá resolver en el plazo máximo de treinta días.

Dicha resolución podrá asimismo ser recurrida ante la Comisión de Garantías Confederal, que deberá resolver definitivamente en el plazo de sesenta días.»

ARTICULO 11.º

Añadir al final del segundo párrafo, después de la palabra «siguientes» (teniendo presente que algunas de ellas están en

proceso de fusión y que el presente artículo quedará modificado de acuerdo a la culminación de dicho proceso).

ARTICULO 15.º

En el tercer párrafo sustituir *zona* por *rama*. En el punto (e) sustituir *sancionador* por *sancionado*. En el punto (b) quitarlo todo si procede o en cualquier caso sustituir *sancionador* por *sancionado*.

Página 12 de los Estatutos, final del segundo párrafo «una nueva dirección».

Añadir: «En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO. se procederá como en el caso precedente».

ARTICULO 18.º

En el punto de «Formarán parte del Consejo Confederal».
4.—El Secretario General del Sindicato Ferroviario.

ARTICULO 21

ELECCION DEL SECRETARIO GENERAL

Añadir nuevo punto (e).

Si entre congreso y congreso el Secretario General de cualquier Organización Confederal en la C.S. de CC.OO. dimitiese, éste podrá ser elegido en el Consejo de la Organización respectiva con votación cualificada de al menos 2/3 de sus miembros, hasta un Congreso Ordinario o hasta un Congreso Extraordinario, convocado para tal fin, si así decide el órgano de dirección mencionado.

ARTICULO 24.º

Añadir al final como nuevo párrafo: «Las organizaciones *Confederales* (nacionalidades o regiones y federaciones), deberán contar con su correspondiente Comisión de Garantías».

ARTICULO 25.º

Añadir al final como nuevo párrafo: «Las organizaciones confederales (nacionalidades o regiones y federaciones), deberán contar con su correspondiente Comisión de Control Administrativo y Finanzas».

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 período)	%	Número cotizantes al III Congreso (media del período)	%	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 período)	%	Número cotizantes al III Congreso (media del período)	%	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	33.306	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. no afiliados	%	Delegad. ELA-STV	%	Delegad. 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 II-a
COMPARACION RESULTADOS 1982-1980 POR COLEGIOS

Colegios	Año	Núm. trabaj.	Núm. empres.	Núm. delega.	CC.OO.	%	U.G.T.	%	U.S.O.	%	No afiliados	%	Otros	%
TECNIC.	1982	1.927.965	7.840	25.807	5.240		7.476		760		6.590		5.741	
Y	1980	2.038.330	8.847	26.218	4.660		5.710		1.301		8.863		5.684	
ADMIN.	Dif. 82/80 ..	-110.365	-1.007	-411	+580		+1.766		-541		-2.273		+57	
NO	1982	2.225.889	10.132	58.793	22.963		19.750		2.206		6.480		7.394	
CUALI-	1980	2.505.467	12.136	70.607	26.539		19.389		3.457		11.791		9.431	
FICADOS	Dif. 82/80 ..	-279.578	-2.004	-11.814	-3.576		+361		-1.251		-5.311		-2.037	
	1982	719.100	41.098	54.342	17.923		22.850		3.792		4.066		5.711	
UNICO	1980	882.285	47.623	64.372	18.615		21.759		9.253		8.197		6.548	
	Dif. 82/80 ..	-163.185	-6.525	-10.030	-692		+1.091		-5.461		-4.131		-837	
EVEN-	1982	86.453	2.468	4.539	1.904		1.973		113		189		360	
TUALES	1980	84.474	1.564	3.142	1.188		1.175		221		320		238	
	Dif. 82/80 ..	+1.979	+904	+1.397	+716		+798		-108		-131		+122	
	1982	4.959.407	61.538	143.481	48.030		52.049		6.871		17.325		19.206	
TOTAL	1980	5.510.556	70.170	164.339	51.002		48.033		14.232		29.171		21.901	
	Dif. 82/80 ..	-551.149	-8.632	-20.858	-2.972		4.016		-7.361		-11.846		-2.695	

ANEXO II-b
COMPARACION DE DATOS PUBLICADOS POR EL «B.O.E.» CON LOS DATOS UTILIZADOS POR CC.OO.

Datos CC.OO. Datos «B.O.E.»	Núm. trabaj.	Núm. empres.	Núm. delegad.	CC.OO.	%	U.G.T.	%	U.S.O.	%	No afiliados	%	Otros	%
CC.OO.	3.098.501	54.241	143.481	48.030	33	52.049	36	6.871	5	17.325	12	19.206	13
Año 1982 «B.O.E.»....	2.670.524	53.601	140.770	47.016	33	51.672	37	6.527	5	17.024	12	19.131	14
Dif. CC.OO./ «B.O.E.»...	+427.977	+640	+2.711	+1.014	0	+377	-1	+344	0	+301	0	+75	-1
CC.OO.	3.499.712	60.725	162.912	50.448	31	47.482	29	14.122	9	29.055	18	21.805	13
AÑO 1980 «B.O.E.»....	2.765.387	51.664	164.617	50.817	31	48.194	29	14.296	9	43.553	26		
Dif. CC.OO./ «B.O.E.»....	+734.325	+9.061	-1.705	-369	0	-712	0	-174	0	+7.307			
Dif. según 1982	2.670.524	53.601	140.770	47.016	33	51.672	37	6.527	5	17.024	12	19.131	14
«B.O.E.» 1980	2.765.387	51.664	164.617	50.817	31	48.194	29	14.296	9	43.553	26		
años 82/80 Dif. 82/80 ..	-94.863	+1.937	-23.847	-3.801	+2	+3.478	+8	-7.769	-4	-7.398			
Dif. según 1982	3.098.501	54.241	143.481	48.030	33	52.049	36	6.871	5	17.325	12	19.206	13
CC.OO. 1980	3.499.712	60.725	162.912	50.448	31	47.482	29	14.122	9	29.055	18	21.805	13
años 82-80 Dif. 82/80 ..	-401.211	-6.484	-19.431	-2.418	+2	+4.567	+7	-7.251	-4	-11.730	-6	-2.599	0

ANEXO II-c
RESUMEN COMPARATIVO NUMERICO 54C, ESTADO Y BLOQUES
Hoja 1 (5-12-83)

Nacionalidad: Todo el Estado

Bloque	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO.		U.G.T.		U.S.O.		No afiliados		ELA-STV		I.N.G.		S. empresa		Amar.-Cidro.		Otros	
					N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.
Más de 1.000	80	683.179	305	7.525	2.596	34	2.096	28	254	3	846	11	231	3	77	1	137	2	573	8	715	10
	82	674.682	298	7.321	2.496	34	2.365	32	190	3	452	6	211	3	50	1	139	2	616	8	802	11
DF		-8.497	-7	-204	-100	-4	269	13	-66	-25	-394	-47	-20	-9	-37	-35	2	1	43	8	87	12
De 751 a 1.000.....	80	150.764	176	3.588	1.109	31	980	27	132	4	551	15	79	2	11	0	59	2	399	11	268	7
	82	146.266	171	3.526	1.113	32	1.162	33	115	3	307	9	98	3	4	0	49	1	395	11	283	8
DF		-4.498	-5	-62	4	0	182	19	-17	-13	-244	-44	19	24	-7	-64	-10	-17	-4	-1	15	6
De 501 a 750	80	216.351	357	5.912	1.897	32	1.613	27	322	5	960	16	116	2	44	1	31	1	384	7	543	9
	82	203.413	331	5.592	1.803	32	1.353	33	157	3	642	11	117	2	13	0	44	1	369	7	594	11
DF		-12.938	-26	-320	-94	-5	240	15	-165	-51	-318	-33	1	1	-31	-70	13	42	-17	-6	51	9
De 251 a 500	80	427.294	1.237	15.382	5.103	33	3.972	26	627	4	2.985	19	331	2	128	1	161	1	829	5	1.246	8
	82	366.865	1.065	13.551	4.831	36	4.360	32	382	3	1.737	13	390	3	88	1	119	1	642	5	1.002	7
DF		-60.429	-172	-1.831	-272	-5	388	10	-245	-39	-1.248	-42	59	18	-40	-31	-42	-24	-187	-23	-244	-20
De 101 a 250	80	655.467	4.241	34.844	11.547	33	8.932	26	1.532	4	3.064	23	829	2	305	1	295	4	2.101	6	1.511	5
	82	553.487	3.558	29.938	10.332	35	9.458	32	981	3	5.253	18	814	3	190	1	296	1	1.103	4	1.511	5
DF		-101.980	-683	-4.926	-1.215	-11	526	6	-551	-36	-2.811	-35	-15	-2	-115	-38	1	0	-156	-12	-590	-28
De 50 a 100	80	485.278	6.857	31.546	9.644	31	8.198	26	2.005	6	7.502	24	723	2	366	1	204	1	1.243	4	1.661	5
	82	397.289	5.655	26.651	8.422	32	8.961	34	1.171	4	4.786	18	790	3	315	1	200	1	847	3	1.159	4
DF		-87.989	-1.202	-4.895	-1.222	13	763	9	-834	-42	-2.716	-36	67	9	-51	-14	-4	-2	-396	-32	-502	-30
De 31 a 49	80	339.314	8.759	24.521	7.861	32	7.412	30	2.664	11	4.113	17	506	2	260	1	45	0	530	2	1.130	5
	82	270.590	7.830	20.287	7.171	35	7.582	37	1.286	6	2.352	12	509	3	255	1	55	0	329	2	748	4
DF		-68.724	-1.729	-4.234	-690	-9	170	2	-1.378	-52	-1.761	-43	3	1	-5	-3	10	22	-201	-38	-382	-34
Menos de 31	80	542.045	38.793	39.574	10.691	27	14.279	36	6.586	17	4.034	10	1.063	3	558	1	47	0	823	2	1.493	4
	82	485.909	36.133	36.615	11.862	32	16.308	45	2.589	7	1.796	5	1.701	5	744	2	53	0	612	2	950	3
DF		-56.156	-2.660	-2.959	1.171	11	2.029	14	-3.997	-61	-3.238	-55	638	60	186	33	6	13	-211	-26	-543	-36
* Total Estado	80	3.499.712	60.725	162.912	50.448	31	47.482	29	14.122	9	29.055	18	3.878	2	1.749	1	979	1	6.042	4	9.157	6
	82	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	955	1	4.913	3	7.049	5
DF		-401.211	-6.484	-19.431	-2.418	-5	4.567	10	-7.251	-51	-11.730	40	752	19	-90	-5	-24	-2	-1.129	-19	-2.108	-23

ANEXO II-d
RESUMEN COMPARATIVO NUMERICO 59. BLOQUES Y RAMAS
Hoja 1 (5-12-83)

Bloque: Todas las empresas

Rama	AE DF	Total trabajad.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO. N. del. P.	U.G.T. N. del. P.	U.S.O. N. del. P.	No afiliados N. del. P.	ELA-STV N. del. P.	I.N.G. N. del. P.	S. Empresa N. del. P.	Amar.-Cdro. N. del. P.	Otros N. del. P.
Actividades diversas	80	96.398	1.989	5.305	1.735 33	1.422 27	558 11	1.037 20	78 1	37 1	2 0	112 2	324 6
	82	80.446	1.571	4.522	1.807 40	1.548 34	230 5	486 11	87 2	37 1	15 0	58 1	254 6
DF		-15.952	-418	-783	72 4	126 9	-328 -59	-551 -53	9 12	0 0	13 650	-54 -48	-70 -22
Alimentación	80	222.596	4.368	11.875	3.453 29	3.761 32	1.417 12	2.067 17	181 2	147 1	7 0	227 2	615 5
	82	239.747	4.334	11.348	3.647 32	4.601 41	826 7	1.276 11	184 2	103 1	5 0	274 2	432 4
DF		-17.151	-34	-527	194 6	840 22	-591 -42	-791 -38	3 2	-44 -30	-2 -29	47 21	-183 -30
Banca	80	203.140	1.731	8.560	1.739 20	1.704 20	278 3	1.949 23	168 2	120 1	178 2	1.776 21	648 8
	82	200.803	1.660	8.366	1.973 24	2.393 29	159 2	1.351 16	196 2	87 1	145 2	1.394 17	668 8
DF		-2.337	-71	-194	234 13	689 40	-119 -43	-598 -31	28 17	-33 -28	-33 -19	-382 -22	20 3
Campo	80	30.979	1.086	1.933	527 27	822 43	217 11	183 9	0 0	4 0	19 1	15 1	146 8
	82	28.348	903	1.778	683 38	777 44	107 6	113 6	0 0	0 0	0 0	20 1	78 4
DF		-2.631	-183	-155	156 30	-45 -5	-110 -51	-70 -38	0 0	-4 -100	-19 -100	5 33	-68 -47
Comercio	80	216.460	6.757	13.160	3.279 25	4.257 32	1.687 13	2.420 18	198 2	97 1	37 0	556 4	629 5
	82	140.247	4.873	8.707	2.446 28	3.743 43	455 5	869 10	287 3	66 1	53 1	520 6	268 3
DF		-76.213	-1.884	-4.453	-833 -25	-514 -12	-1.232 -73	-1.551 -64	89 45	-31 -32	16 43	-36 -6	-361 -57
Construcción	80	356.457	8.978	18.617	7.112 38	5.890 32	1.488 8	2.334 13	217 1	500 3	57 0	354 2	665 4
	82	202.522	6.807	12.850	5.371 42	5.037 39	381 3	845 7	226 2	520 4	82 1	172 1	216 2
DF		-153.935	-2.171	-5.767	-1.741 -24	-853 -14	-1.107 -74	-1.489 -64	9 4	20 4	25 44	-182 -51	-449 -68
Energía	80	70.385	799	3.303	704 21	886 27	319 10	572 17	73 2	12 0	262 8	280 8	195 6
	82	68.632	1.247	3.541	778 22	1.214 34	408 12	383 11	59 2	24 1	271 8	236 7	168 5
DF		-1.753	448	238	74 11	328 37	89 28	-189 -33	-14 -19	12 100	9 3	-44 -16	-27 -14
Enseñanza	80	67.264	1.768	4.003	611 15	654 16	758 19	1.057 26	102 3	7 0	9 0	601 15	204 5
	82	54.816	1.421	3.201	342 11	745 23	570 18	554 17	126 4	10 0	3 0	331 10	520 16
DF		-12.448	-347	-802	-269 -44	91 14	-188 -25	-503 -48	24 24	3 43	-6 -67	-270 -45	316 155
Espectáculo	80	19.759	904	1.413	291 21	502 36	158 11	256 18	43 3	8 1	2 0	50 4	103 7
	82	10.307	534	790	180 23	320 41	39 5	53 7	47 6	7 1	0 0	48 6	96 12
DF		-9.452	-370	-623	-111 -38	-182 -36	-119 -75	-203 -79	4 9	-1 -13	-2 -100	-2 -4	-7 -7
Hostelería	80	99.976	3.209	6.625	1.944 29	2.958 45	630 10	502 8	75 1	10 0	0 0	68 1	438 7
	82	92.741	3.035	6.447	2.095 32	3.133 49	314 5	421 7	158 2	34 1	3 0	34 1	255 4
DF		-7.235	-174	-178	151 8	175 6	-316 -50	-81 -16	83 111	24 240	3 0	-34 -50	-183 -42
Madera	80	87.480	3.143	5.669	2.238 39	1.683 30	500 9	618 11	180 3	106 2	0 0	93 2	251 4
	82	62.938	2.713	4.465	1.869 42	1.630 37	252 6	307 7	188 4	83 2	1 0	38 1	97 2
DF		-24.542	-430	-1.204	-369 -16	-53 -3	-248 -50	-311 -50	8 4	-23 -22	1 0	-55 -59	-154 -61
Mar	80	29.972	1.137	1.869	502 27	625 33	27 1	139 7	172 9	66 4	59 3	41 2	238 13
	82	46.227	1.872	2.860	729 25	1.035 36	29 1	114 4	314 11	95 3	43 2	61 2	440 15
DF		16.255	735	991	227 45	410 66	2 7	-25 -18	142 83	29 44	-16 -27	20 49	202 85
Metal	80	813.052	10.860	31.556	10.515 33	8.388 27	2.325 7	6.099 19	1.400 4	316 1	90 0	308 1	2.115 7
	82	733.421	10.564	29.061	10.333 36	9.727 33	1.118 4	4.070 14	1.680 6	297 1	55 0	269 1	1.512 5
DF		-79.631	-296	-2.495	-182 -2	1.339 16	-1.207 -52	-2.029 -33	280 20	-19 -6	-35 -39	-39 -13	-603 -29
Minería	80	68.557	316	2.252	834 37	954 42	121 5	157 7	1 0	29 1	6 0	95 4	55 2
	82	61.146	300	2.089	811 39	927 44	70 3	84 4	5 0	16 1	0 0	126 6	50 2
DF		-7.411	-16	-163	-23 -3	-27 -3	-51 -42	-73 -46	4 400	-13 -45	-6 -100	31 33	-5 -9
Papel y Gráficas	80	91.987	1.798	4.933	1.506 31	1.265 26	328 7	1.253 25	172 3	21 0	0 0	93 2	295 6
	82	80.891	1.499	4.196	1.359 32	1.195 28	153 4	937 22	225 5	19 0	0 0	75 2	233 6
DF		-11.096	-299	-737	-147 -10	-70 -6	-175 -53	-316 -25	53 31	-2 -10	0 0	-18 -19	-62 -21

Piel y calzado.....	80	66.733	1.685	4.090	1.494	37	1.187	29	829	20	386	9	9	0	5	0	0	0	93	2	87	2
	82	50.456	1.442	3.209	1.394	43	1.160	36	337	11	157	5	13	0	29	1	0	0	78	2	41	1
DF		-16.277	-243	-881	-100	-7	-27	-2	-492	-59	-229	-59	4	44	24	480	0	0	-15	-16	-46	-53
Químicas.....	80	179.038	2.410	8.381	2.733	33	2.057	25	470	6	2.331	28	157	2	47	1	19	0	77	1	490	6
	82	206.505	2.705	9.218	3.247	35	2.730	30	392	4	1.992	22	245	3	54	1	16	0	116	1	426	5
DF		27.467	295	837	514	19	673	33	-78	-17	-339	-15	88	56	7	15	-3	-16	39	51	-64	-13
Sanidad.....	80	188.094	784	5.239	1.172	22	1.243	24	404	8	1.347	26	100	2	25	0	0	0	497	9	451	9
	82	237.905	803	5.376	1.430	24	2.167	37	253	4	801	14	106	2	36	1	4	0	646	11	433	7
DF		49.811	19	637	258	22	924	74	-151	-37	-546	-41	6	6	11	44	4	0	149	30	-18	-4
Seguros.....	80	20.897	513	1.228	275	22	270	22	82	7	498	41	40	3	1	0	0	0	5	0	57	5
	82	21.603	479	1.276	410	32	384	30	30	2	340	27	46	4	1	0	0	0	1	0	64	5
DF		706	-34	48	135	49	114	42	-52	-63	-158	-32	6	15	0	0	0	0	-4	-80	7	12
Transporte y Comunic.....	80	254.965	2.826	9.065	3.175	35	3.044	34	571	6	991	11	272	3	111	1	118	1	285	3	498	5
	82	252.800	2.310	8.047	2.888	36	3.304	41	296	4	509	6	159	2	81	1	109	1	316	4	385	5
DF		-2.165	-516	-1.018	-287	-9	260	9	-275	-48	-482	-49	-113	-42	-30	-27	-9	-8	31	11	-113	-23
T. Adm. públ.	80	114.703	745	3.688	857	23	1.101	30	202	5	706	19	156	4	34	1	102	3	329	9	201	5
	82	61.103	758	3.156	781	25	1.435	45	130	4	343	11	189	6	10	0	135	4	45	1	88	3
DF		-53.600	13	-532	-76	-9	-334	-30	-72	-36	-363	-51	33	21	-24	-71	-33	-32	-284	-86	-113	-56
Textil.....	80	194.762	2.762	9.797	3.644	37	2.740	28	742	8	2.062	21	74	1	46	0	11	0	84	1	394	4
	82	157.527	2.269	8.024	3.308	41	2.676	33	313	4	1.240	15	77	1	43	1	15	0	50	1	302	4
DF		-37.235	-493	-1.773	-336	-9	-64	-2	-429	-58	-822	-40	3	4	-3	-7	4	36	-34	-40	-92	-23
No clasificado.....	80	6.058	157	351	108	31	69	20	11	3	91	26	10	3	0	0	1	0	3	1	58	17
	82	7.370	142	454	149	33	168	37	9	2	80	18	13	3	7	2	0	0	5	1	23	5
DF		1.312	-15	103	41	38	99	143	2	18	11	12	3	30	7	0	-1	-100	2	67	-35	-60
* Total bloque.....	80	3.499.712	60.725	162.912	50.448	31	47.482	29	14.122	9	29.055	18	3.878	2	1.749	1	979	1	6.042	4	9.157	6
	82	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	955	1	4.913	3	7.049	5
DF		-401.211	-6.484	-19.431	-2.418	-5	4.567	10	-7.251	-51	-11.730	-40	752	19	-90	-5	-24	-2	-1.129	-19	-2.108	-23

RESUMEN COMPARATIVO NUMERICO 58. BLOQUES, NACIONALIDADES Y PROVINCIAS

Bloque: Todas las empresas

Nacionalidad: Andalucía

Provincias	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO. N. del. P.	U.G.T. N. del. P.	U.S.O. N. del. P.	No afil. N. del. P.	ELA-STV N. del. P.	I.N.G. N. del. P.	S. empresa N. del. P.	Amar.-Cdro. N. del. P.	Otros N. del. P.			
Almería	80	14.163	499	923	279	30	331	36	0	0	7	1	53	6	82	9
	82	16.622	548	1.035	355	34	472	46	0	0	13	1	53	5	66	6
DF		2.459	49	112	76	27	141	43	-20	-100	6	86	0	0	-16	-20
Cádiz	80	72.766	1.513	3.423	1.383	40	1.152	34	0	0	26	1	298	9	72	2
	82	54.241	1.408	2.788	1.313	47	1.131	41	0	0	7	0	158	6	45	2
DF		-18.525	-105	-635	-70	-5	-21	-2	0	0	-19	-73	-140	-47	-27	-38
Córdoba	80	37.810	804	1.857	870	47	572	31	0	0	2	0	88	5	23	1
	82	33.405	820	1.743	824	47	485	39	0	0	17	1	70	4	41	2
DF		-4.405	16	-114	-46	-5	113	20	0	0	15	750	-18	-20	8	35
Granada	80	31.817	1.045	1.959	745	38	752	38	0	0	9	0	43	2	73	4
	82	31.168	871	1.696	639	38	775	46	0	0	6	0	59	3	27	2
DF		-649	-174	-263	-106	-14	23	3	0	0	-3	-33	16	37	-46	-63
Huelva	80	33.364	707	1.621	310	19	53	53	0	0	0	0	6	0	230	14
	82	31.989	656	1.585	531	34	795	50	0	0	15	1	30	2	128	8
DF		-1.375	-51	-36	221	71	-63	-7	0	0	15	0	24	400	-102	-44
Juén	80	30.882	645	1.545	400	26	735	48	0	0	11	1	140	9	17	1
	82	25.676	513	1.239	513	28	694	56	0	0	2	0	108	9	3	0
DF		-5.206	-132	-306	-48	-12	-41	-6	0	0	-9	-82	-32	-23	-14	-82
Málaga	80	68.846	1.408	3.434	1.169	34	1.186	35	0	0	34	1	175	5	130	4
	82	69.024	1.775	3.768	1.699	45	1.576	42	0	0	40	1	68	2	79	2
DF		178	367	334	580	45	390	33	0	0	6	18	-107	-61	-51	-39
Sevilla	80	111.541	1.633	4.742	1.868	39	1.510	32	0	0	12	0	210	4	90	2
	82	93.302	1.346	3.947	1.641	42	1.641	42	0	0	13	0	164	4	91	2
DF		-18.239	-287	-795	-227	-12	131	9	0	0	1	8	-46	-22	1	1
* Total nacional	80	401.189	8.254	19.504	7.024	36	7.096	36	0	0	101	1	1.013	5	717	4
	82	355.427	7.937	17.801	7.456	61	7.769	44	0	0	113	1	710	4	670	3
DF		-45.762	-317	-1.703	330	5	673	9	0	0	12	12	-303	-30	-247	-34

Bloque: Todas las empresas

Nacionalidad: Asturias

Provincias	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO. N. del. P.	U.G.T. N. del. P.	U.S.O. N. del. P.	No afiliados N. del. P.	El A-STV N. del. P.	I.N.G. N. del. P.	S. empresa N. del. P.	Amar.-Cdro. N. del. P.	Otros N. del. P.			
Asturias	80	141.374	1.701	5.167	1.999	39	2.000	39	0	0	26	1	221	4	53	1
	82	127.739	1.724	4.879	1.795	37	2.111	43	0	0	11	0	267	5	169	3
DF		-13.635	23	-288	-204	-10	111	6	0	0	-15	-58	46	21	116	219
* Total nacional.....	80	141.374	1.701	5.167	1.999	39	2.000	39	0	0	26	1	221	4	53	1
	82	127.739	1.724	4.879	1.795	37	2.111	43	0	0	11	0	267	5	169	3
DF		-13.635	23	-288	-204	-10	111	6	0	0	-15	-58	46	21	116	219

Bloque: Todas las empresas

Nacionalidad: Aragón

Provincias	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO.		U.G.T.		U.S.O.		No afiliados		ELA-STV		I.N.G.		S. empresa		Amar.-Cdro.		Otros	
					N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.
Huesca	80	16.828	375	935	241	26	327	35	62	7	189	20	0	0	0	0	4	0	63	7	49	5
	82	13.954	334	802	233	29	352	44	49	6	91	11	0	0	0	0	7	1	51	6	19	2
DF		-2.874	-41	-133	-8	-3	25	8	-13	-21	-98	-52	0	0	0	0	3	75	-12	-19	-30	-61
Teruel.....	80	11.281	159	518	74	14	226	44	101	19	83	16	0	0	0	0	13	3	19	4	2	0
	82	8.788	123	417	64	15	170	41	98	24	46	11	0	0	0	0	15	4	20	5	4	1
DF		-2.493	-36	-101	-10	-14	-56	-25	-3	-3	-37	-45	0	0	0	0	2	15	1	5	2	100
Zaragoza	80	85.582	1.639	4.248	1.401	33	1.069	25	548	13	908	21	0	0	0	0	46	1	137	3	139	3
	82	73.030	1.266	3.320	1.097	33	1.209	36	307	9	430	13	0	0	0	0	15	0	141	4	121	4
DF		-12.552	-373	-928	-304	-22	140	13	-241	-44	-478	-53	0	0	0	0	-31	-67	-4	-3	-18	-13
* Total nacional.....	80	113.691	2.173	5.701	1.716	30	1.622	28	711	12	1.180	21	0	0	0	0	63	1	219	4	190	3
	82	95.772	1.723	4.539	1.394	31	1.731	38	454	10	567	12	0	0	0	0	37	1	212	5	144	3
DF		-17.919	-450	-1.162	-322	-19	109	7	-257	-36	-613	-52	0	0	0	0	-26	-41	-7	-3	-46	-24

Bloque: Todas las empresas

Nacionalidad: Cantabria

Provincias	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO.		U.G.T.		U.S.O.		No afiliados		ELA-STV		I.N.G.		S. empresa		Amar.-Cdro.		Otros	
					N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.
Santander	80	64.172	841	2.587	690	27	1.060	41	237	9	328	13	0	0	0	0	15	1	141	5	116	4
	82	57.909	866	2.474	662	27	1.166	47	227	9	187	8	0	0	0	0	45	2	116	5	71	3
DF		-6.263	25	-113	-28	-4	106	10	-10	-4	-141	-43	0	0	0	0	30	200	-25	-18	-45	-39
* Total nacional.....	80	64.172	841	2.587	690	27	1.060	41	237	9	328	13	0	0	0	0	15	1	141	5	116	4
	82	57.909	866	2.474	662	27	1.166	47	227	9	187	8	0	0	0	0	45	2	116	5	71	3
DF		-6.263	25	-113	-28	-4	106	10	-10	-4	-141	-43	0	0	0	0	30	200	-25	-18	-45	-39

Bloque: Todas las empresas

Nacionalidad: Castilla-León

Provincias	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO. N. del.	P.	U.G.T. N. del.	P.	U.S.O. N. del.	P.	No afiliados N. del.	P.	ELA-STV N. del.	P.	I.N.G. N. del.	P.	S. empresa N. del.	P.	Amar.-Cdro. N. del.	P.	Otros N. del.	P.
Ávila	80	4.656	102	241	52	22	39	16	62	26	32	13	0	0	0	0	12	5	40	17	4	2
	82	4.879	123	268	92	34	75	28	21	8	20	7	0	0	0	0	17	6	43	16	0	0
	DF	223	21	27	40	77	36	92	-41	-66	-12	-38	0	0	0	0	5	42	3	8	-4	-100
Burgos	80	33.302	515	1.560	262	17	411	26	273	18	378	24	0	0	0	0	43	3	127	8	66	4
	82	31.533	560	1.512	385	25	471	31	296	20	235	16	0	0	0	0	21	1	76	5	28	2
	DF	-1.769	45	-48	123	47	60	15	23	8	-143	-38	0	0	0	0	-22	-51	-51	-40	-38	-58
León	80	40.071	651	1.975	623	32	717	36	251	13	255	13	0	0	0	0	26	1	46	2	57	3
	82	38.566	647	1.948	673	35	853	44	168	9	145	7	0	0	5	0	22	1	43	2	39	2
	DF	-1.505	-4	-27	50	8	136	19	-83	-33	-110	-43	0	0	5	0	-4	-15	-3	-7	-18	-32
Palencia	80	12.278	211	643	149	23	251	39	67	10	111	17	0	0	0	0	9	1	38	6	18	3
	82	11.461	204	609	168	28	297	49	50	8	55	9	0	0	0	0	7	1	19	3	13	2
	DF	-817	-7	-34	19	13	46	18	-17	-25	-56	-50	0	0	0	0	-2	-22	-19	-50	-5	-28
Salamanca	80	20.971	413	1.048	201	19	436	42	37	4	175	17	0	0	0	0	19	2	172	16	8	1
	82	19.489	527	1.099	233	21	542	49	33	3	82	7	0	0	0	0	13	1	196	18	0	0
	DF	-1.482	114	51	32	16	106	24	-4	-11	-93	-53	0	0	0	0	-6	-32	24	14	-8	-100
Segovia	80	9.657	277	566	104	18	237	42	131	23	68	12	0	0	0	0	1	0	24	4	1	0
	82	8.305	294	522	124	24	229	44	103	20	50	10	0	0	0	0	2	0	13	2	1	0
	DF	-1.352	17	-44	20	19	-8	-3	-28	-21	-18	-26	0	0	0	0	1	100	-11	-46	0	0
Soria	80	5.245	101	265	76	29	86	32	21	8	51	19	0	0	0	0	0	0	19	7	12	5
	82	5.104	113	273	83	30	132	48	12	4	24	9	0	0	0	0	3	1	16	6	3	1
	DF	-141	12	8	7	9	46	53	-9	-43	-27	-53	0	0	0	0	3	0	-3	-16	-9	-75
Valladolid	80	55.434	691	1.957	677	35	582	30	191	10	355	18	0	0	0	0	8	0	108	6	36	2
	82	52.088	667	1.857	637	34	714	38	111	6	233	13	0	0	0	0	21	1	135	7	6	0
	DF	-2.346	-24	-100	-40	-6	132	23	-80	-42	-122	-34	0	0	0	0	13	163	27	25	-30	-83
Zamora	80	6.631	190	386	76	20	156	40	72	19	51	13	0	0	0	0	0	0	30	8	1	0
	82	6.096	202	378	80	21	179	47	56	15	40	11	0	0	0	0	1	0	22	6	0	0
	DF	-535	12	-8	4	5	23	15	-16	-22	-11	-22	0	0	0	0	1	0	-8	-27	-1	-100
* Total nacional	80	188.245	3.151	8.641	2.220	26	2.915	34	1.105	13	1.476	17	0	0	0	0	118	1	604	7	203	2
	82	178.521	3.337	8.466	2.475	29	3.492	41	850	10	884	10	0	0	0	0	107	1	563	7	90	1
	DF	-9.724	186	-175	255	11	577	20	-255	-23	-592	-40	0	0	5	0	-11	-9	-41	-7	-113	-56

Provincias	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO. N. del. P.	U.G.T. N. del. P.	U.S.O. N. del. P.	No afiliados N. del. P.	ELA-STV N. del. P.	I.N.G. N. del. P.	S. empresa N. del. P.	Amar.-Cdro. N. del. P.	Otros N. del. P.
Albacete	80	22.547	738	1.446	665 46	546 38	114 8	68 5	0 0	0 0	25 *	2 26	2 2
	82	20.327	761	1.411	673 48	633 45	30 2	45 3	0 0	0 0	18	11 1	1 0
DF		-2.220	23	-35	8 1	87 16	-84 -74	-23 -34	0 0	0 0	7 28	-15 -58	-1 -50
Ciudad Real	80	25.868	766	1.465	439 30	563 38	187 13	183 12	0 0	0 0	1 0	56 4	36 2
	82	22.430	525	1.163	306 26	536 46	106 9	105 9	0 0	0 0	10 1	91 8	9 1
DF		-3.438	-241	-302	-133 -30	-27 -5	-81 -43	-78 -43	0 0	0 0	9 900	35 63	-27 -75
Cuenca	80	6.574	228	418	51 12	138 33	142 34	28 7	0 0	0 0	16 4	42 10	1 0
	82	5.871	235	410	105 26	137 33	113 28	14 3	0 0	0 0	3 1	36 9	2 0
DF		-703	7	-8	54 106	-1 -1	-29 -20	-14 -50	0 0	0 0	-13 -81	-6 -14	1 100
Guadalajara	80	12.491	200	553	171 31	154 28	82 15	96 17	0 0	0 0	4 1	40 7	6 1
	82	12.562	216	591	225 38	218 37	34 6	87 15	0 0	0 0	9 2	17 3	1 0
DF		71	16	38	54 32	64 42	-48 -59	-9 -9	0 0	0 0	5 125	-23 -58	-5 -83
Toledo	80	19.859	490	1.138	388 34	298 144	144 13	204 18	0 0	0 0	20 2	71 6	13 1
	82	18.071	427	1.016	398 39	397 39	35 3	128 13	0 0	0 0	0 0	57 6	1 0
DF		-1.788	-63	-122	10 3	99 33	-109 -76	-76 -37	0 0	0 0	-20 -100	-14 -20	-12 -92
* Total nacional	80	87.339	2.422	5.020	1.714 34	1.699 34	669 13	579 12	0 0	0 0	66 1	235 5	58 1
	82	79.261	2.164	4.591	1.707 37	1.921 42	318 7	379 8	0 0	0 0	40 1	212 5	14 0
DF		-8.078	-258	-429	-7 0	222 13	-351 -52	-200 -35	0 0	0 0	-26 -39	-23 -10	-44 -76

Provincias	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO. N. del. P.	U.G.T. N. del. P.	U.S.O. N. del. P.	No afiliados N. del. P.	ELA-STV N. del. P.	I.N.G. N. del. P.	S. empresa N. del. P.	Amar.-Cdro. N. del. P.	Otros N. del. P.
Barcelona	80	530.138	7.330	23.934	9.229 39	5.799 24	1.572 7	5.435 23	0 0	0 0	0 0	0 0	1.899 8
	82	516.972	5.714	20.523	8.303 40	5.670 28	653 3	4.428 22	0 0	0 0	0 0	65 0	1.404 7
DF		-13.166	-1.616	-3.411	-926 -10	-129 -2	-919 -58	-1.007 -19	0 0	0 0	0 0	65 0	-495 -26
Gerona	80	64.420	856	2.365	615 26	936 40	84 4	550 23	0 0	0 0	0 0	0 0	180 8
	82	30.363	523	1.623	413 25	763 47	50 3	306 19	0 0	0 0	0 0	0 0	91 6
DF		-34.057	-333	-742	-202 -33	-173 -18	-34 -40	-244 -44	0 0	0 0	0 0	0 0	-89 -49
Lérida	80	22.606	553	1.338	452 34	486 36	110 8	168 13	0 0	0 0	0 0	0 0	122 9
	82	18.442	597	1.147	265 23	586 51	79 7	172 15	0 0	0 0	0 0	0 0	45 4
DF		-4.164	44	-191	-187 -41	100 21	-31 -28	4 2	0 0	0 0	0 0	0 0	-77 -63
Tarragona	80	37.363	646	1.987	691 35	409 21	360 18	413 21	0 0	0 0	0 0	0 0	114 6
	82	41.427	591	1.972	718 36	508 26	237 12	387 20	0 0	0 0	0 0	5 0	117 6
DF		4.064	-55	-15	27 4	99 24	-123 -34	-26 -6	0 0	0 0	0 0	5 0	3 3
* Total nacional	80	654.527	9.385	29.624	10.987 37	7.630 26	2.126 7	6.566 22	0 0	0 0	0 0	0 0	2.315 8
	82	607.204	7.425	25.265	9.699 38	7.527 30	1.019 4	5.293 21	0 0	0 0	0 0	70 0	1.657 7
DF		-47.323	-1.960	-4.359	-1.288 -12	-103 -1	-1.107 -52	-1.273 -19	0 0	0 0	0 0	70 0	-658 -28

Bloque: Todas las empresas

Nacionalidad: Euskadi

Provincias	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO.		U.G.T.		U.S.O.		No afiliados		ELA-STV		I.N.G.		S. empresa		Amar.-Cdro.		Otros	
					N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.
Alava	80	46.278	626	2.065	374	18	495	24	67	3	496	24	325	16	0	0	0	0	11	1	297	14
	82	44.050	702	1.935	320	17	536	28	63	3	399	21	392	20	0	0	0	0	0	0	225	12
	DF	-2.228	76	-130	-54	-14	41	8	-4	-6	-97	-20	67	21	0	0	0	0	-11	-100	-72	-24
Guipúzcoa	80	88.731	1.619	4.669	797	17	687	15	62	1	919	20	1.601	34	0	18	0	0	20	0	565	12
	82	99.200	1.974	4.988	910	18	833	17	25	1	682	14	1.935	39	0	0	0	0	0	0	603	12
	DF	10.469	355	319	113	14	146	21	-37	-60	-237	-26	334	21	0	-18	-100	-20	-100	-100	38	7
Navarra	80	52.134	730	2.278	204	9	342	15	263	12	1.033	45	194	9	0	16	1	44	2	182	8	
	82	36.303	597	1.628	242	15	423	26	221	14	246	15	255	16	0	0	0	35	2	206	13	
	DF	-15.831	133	-650	38	19	81	24	-42	-16	-787	-76	61	31	0	-16	-100	-9	-20	-20	24	13
Vizcaya	80	187.266	2.518	8.036	1.418	18	1.643	20	454	6	1.375	17	1.757	22	0	33	0	156	2	1.200	15	
	82	168.421	2.635	7.557	1.261	17	1.747	23	301	4	1.075	14	2.048	27	0	0	0	0	0	0	1.125	15
	DF	-18.845	117	-479	-157	-11	104	6	-153	-34	-300	-22	291	17	0	-33	-100	-156	-100	-100	-75	-6
* Total nacional	80	374.409	5.493	17.048	2.793	16	3.167	19	846	5	3.823	22	3.877	23	0	67	0	231	1	2.244	13	
	82	347.974	5.908	16.108	2.733	17	3.539	22	610	4	2.402	15	4.630	29	0	0	0	35	0	0	2.159	13
	DF	-26.435	415	-940	-60	-2	372	12	-236	-28	-1.421	-37	753	19	0	-67	-100	-196	-85	-85	-85	-4

Bloque: Todas las empresas

Nacionalidad: Extremadura

Provincias	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO.		U.G.T.		U.S.O.		No afiliados		ELA-STV		I.N.G.		S. empresa		Amar.-Cdro.		Otros	
					N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.
Badajoz	80	23.934	624	1.348	220	16	509	38	263	20	190	14	0	0	0	0	15	1	89	7	62	5
	82	21.092	632	1.265	322	25	735	58	43	3	84	7	0	0	0	0	21	2	58	5	0	0
DF		-2.842	8	-83	182	46	226	44	-220	-84	-104	-55	0	0	0	0	6	40	-31	-35	-62	-100
Cáceres	80	14.441	438	866	202	23	279	32	167	19	123	14	0	0	0	0	23	3	42	5	30	3
	82	14.839	563	991	239	24	497	50	125	13	68	7	0	0	0	0	9	1	50	5	3	0
DF		398	125	125	37	18	218	78	-42	-25	-55	-45	0	0	0	0	-14	-61	8	19	-27	-90
* Total nacional	80	38.375	1.062	2.214	422	19	788	36	430	19	313	14	0	0	0	0	38	2	131	6	92	4
	82	35.931	1.195	2.256	561	25	1.232	55	168	7	154	7	0	0	0	0	30	1	108	5	3	0
DF		-2.444	133	42	139	33	444	56	-262	-61	-159	-51	0	0	0	0	-8	-21	-23	-18	-89	-97

Bloque: Todas las empresas

Provincias	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO. N. del. P.	U.G.T. N. del. P.	U.S.O. N. del. P.	No afiliados N. del. P.	ELA-STV N. del. P.	I.N.G. N. del. P.	S. empresa N. del. P.	Amar.-Cdro. N. del. P.	Otros N. del. P.
La Coruña.....	80	81.319	1.853	4.083	1.124 28	1.092 27	272 7	544 13	0 0	679 17	13 0	210 5	149 4
	82	70.904	2.011	3.894	1.120 29	1.486 38	73 2	237 6	0 0	749 19	14 0	114 3	101 3
DF		-10.415	158	-189	-4 0	394 36	-199 -73	-307 -56	0 0	70 10	1 8	-96 -46	-48 -32
Lugo.....	80	16.513	483	910	116 13	236 26	95 10	172 19	0 0	239 26	4 0	28 3	20 2
	82	15.595	511	934	179 19	266 28	118 13	68 7	0 0	241 26	15 2	20 2	27 3
DF		-918 24	28	24	63 54	30 13	23 24	-104 -60	0 0	2 1	11 275	-8 -29	7 35
Orense	80	19.731	482	1.087	241 22	274 25	96 9	180 17	0 0	222 20	9 1	58 5	7 1
	82	15.939	695	974	234 24	272 28	27 3	118 12	0 0	188 19	3 0	128 13	4 0
DF		-3.792	-13	-113	-7 -3	-2 -1	-69 -72	-62 -34	0 0	-34 -15	-6 -67	70 121	-3 -43
Pontevedra	80	73.321	1.251	3.361	1.019 30	682 20	264 8	500 15	0 0	609 18	32 1	127 4	128 4
	82	64.482	1.219	2.991	1.120 37	870 29	76 3	222 7	0 0	476 16	15 1	129 4	83 3
DF		-8.839	-32	-370	101 10	168 28	-188 -71	-278 -56	0 0	-133 -22	-17 -53	2 2	-45 -35
* Total nacional.....	80	190.884	4.069	9.441	2.500 26	2.284 24	727 8	1.396 15	0 0	1.749 19	58 1	423 4	304 3
	82	166.920	4.236	8.793	2.653 30	2.894 33	294 3	645 7	0 0	1.654 19	47 1	391 4	215 2
DF		-23.964	-167	-648	153 6	610 27	-433 -60	-751 -54	0 0	-95 -5	-11 -19	-32 -8	-89 -29

Nacionalidad: Islas Baleares

Bloque: Todas las empresas

Provincias	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO. N. del. P.	U.G.T. N. del. P.	U.S.O. N. del. P.	No afiliados N. del. P.	ELA-STV N. del. P.	I.N.G. N. del. P.	S. empresa N. del. P.	Amar.-Cdro. N. del. P.	Otros N. del. P.
Baleares	80	61.468	1.468	3.533	1.235 35	1.209 34	412 12	388 11	0 0	0 0	11 0	252 7	26 1
	82	53.880	1.304	3.245	1.219 38	1.431 44	146 4	230 7	0 0	0 0	18 1	122 4	79 2
DF		-7.588	-164	-288	-16 -1	222 18	-266 -65	-158 -41	0 0	0 0	7 64	-130 -52	-53 -204
* Total nacional.....	80	61.468	1.468	3.533	1.235 35	1.209 34	412 12	388 11	0 0	0 0	11 0	252 7	26 1
	82	53.880	1.304	3.245	1.219 38	1.431 44	146 4	230 7	0 0	0 0	18 1	122 4	79 2
DF		-7.588	-164	-288	-16 -1	222 18	-266 -65	-158 -41	0 0	0 0	7 64	-130 -52	-53 -204

Nacionalidad: Islas Canarias

Bloque: Todas las empresas

Provincias	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO. N. del. P.	U.G.T. N. del. P.	U.S.O. N. del. P.	No afiliados N. del. P.	ELA-STV N. del. P.	I.N.G. N. del. P.	S. empresa N. del. P.	Amar.-Cdro. N. del. P.	Otros N. del. P.
Las Palmas	80	63.790	1.389	3.474	778 22	1.205 35	184 5	423 12	0 0	0 0	23 1	154 4	707 20
	82	52.776	1.243	3.113	950 31	950 31	1.384 44	169 5	0 0	0 0	8 0	67 2	451 14
DF		-11.014	-146	-361	172 22	179 15	-100 -54	-254 -60	0 0	0 0	-15 -65	-87 -56	-256 -36
Tenerife	80	53.236	1.312	3.033	442 15	998 33	492 16	263 9	0 0	0 0	7 0	130 4	701 23
	82	41.276	1.004	2.399	375 16	1.025 43	330 14	72 3	0 0	0 0	20 1	141 6	436 18
DF		-11.960	-308	-634	-67 -15	27 3	-162 -33	-191 -73	0 0	0 0	13 186	11 8	-265 -38
* Total nacional.....	80	117.026	2.701	6.507	1.220 19	2.203 34	676 10	686 11	0 0	0 0	30 0	284 4	1.408 22
	82	94.052	2.247	5.512	1.325 24	2.409 44	414 8	241 4	0 0	0 0	28 1	208 4	887 16
DF		-22.974	-454	-995	105 9	206 9	-262 -39	-445 -65	0 0	0 0	-2 -7	-76 -27	-521 -37

Nacionalidad: Murcia

Provincias	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO.		U.G.T.		U.S.O.		No afiliados		ELA-STV		I.N.G.		S. empresa		Amar.-Cd.ro.		Otros	
					N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.
Murcia	80	75.194	1.963	4.105	1.200	29	1.514	37	800	19	316	8	0	0	0	0	39	1	145	4	91	2
	82	66.873	1.961	3.899	1.132	29	1.858	48	520	13	162	4	0	0	0	0	58	1	144	4	25	1
DF		-8.321	-2	-206	-68	-6	344	23	-280	-35	-154	-49	0	0	0	0	19	49	-1	-1	-66	-73
* Total nacional.....	80	75.194	1.963	4.105	1.200	29	1.514	37	800	19	316	8	0	0	0	0	39	1	145	4	91	2
	82	66.873	1.961	3.899	1.132	29	1.858	48	520	13	162	4	0	0	0	0	58	1	144	4	25	1
DF		-8.321	-2	-206	-68	-6	344	23	-280	-35	-154	-49	0	0	0	0	19	49	-1	-1	-66	-73

Nacionalidad: País Valencià

Provincias	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total delég.	CC.OO.		U.G.T.		U.S.O.		No afiliados		ELA-STV		I.N.G.		S. empresa		Amar.-Cdoro.		Otros	
					N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.	N. del.	P.
Alicante	80	126.622	3.639	7.432	2.388	32	2.728	37	1.351	18	595	8	0	0	0	0	47	1	262	4	61	1
	82	99.933	3.215	6.296	2.314	37	2.759	44	535	8	351	6	0	0	0	0	50	1	160	3	127	2
DF		-26.689	-424	-1.136	-74	-3	31	1	-816	-60	-244	-41	0	0	0	0	3	6	-102	-39	66	100
Castellón	80	38.612	726	2.016	638	32	728	36	107	5	356	18	0	0	0	0	21	1	165	8	1	0
	82	30.735	604	1.656	595	36	738	45	11	1	179	11	0	0	0	0	14	1	108	7	11	1
DF		-7.877	-122	-360	-43	-7	10	1	-96	-90	-177	-50	0	0	0	0	-7	-33	-57	-35	10	0
Valencia	80	218.126	3.904	10.136	4.153	41	3.092	31	523	5	1.431	14	0	0	0	0	73	1	530	5	334	3
	82	182.117	3.286	8.554	3.376	39	3.374	39	110	1	903	11	0	0	0	0	92	1	447	5	250	3
DF		-36.009	-618	-1.582	-777	-19	284	9	-413	-79	-528	-37	0	0	0	0	19	26	-83	-16	-84	-25
* Total nacional.....	80	383.360	8.269	19.584	7.179	37	6.548	33	1.981	10	2.382	12	0	0	0	0	141	1	957	5	396	2
	82	312.785	7.105	16.506	6.285	38	6.873	42	656	4	1.433	9	0	0	0	0	156	1	715	4	388	2
DF		-70.575	-1.166	-3.078	-894	-12	325	5	-1.325	-67	-949	-40	0	0	0	0	15	11	-242	-25	-8	-2

Nacionalidad: Rioja

Bloque: Todas las empresas

Provincias	AE DF	Total Trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO. N. del. P.	U.G.T. N. del. P.	U.S.O. N. del. P.	No afiliados N. del. P.	ELA-STV N. del. P.	I.N.G. N. del. P.	S. empresa N. del. P.	Amar.-Cdro. N. del. P.	Otros N. del. P.
Logroño	80	24.928	588	1.339	267 20	410 31	207 15	292 22	0 0	0 0	8 1	77 6	78 6
	82	22.190	564	1.269	257 20	502 40	226 18	182 14	0 0	0 0	9 1	58 5	35 3
DF		-2.738	-24	-70	-10 -4	92 22	19 9	-110 -38	0 0	0 0	1 13	-19 -25	-43 -55
* Total nacional.....	80	24.928	588	1.339	267 20	410 31	207 15	292 22	0 0	0 0	8 1	77 6	78 6
	82	22.190	564	1.269	257 20	502 40	226 18	182 14	0 0	0 0	9 1	58 5	35 3
DF		-2.738	-24	-70	-10 -4	92 22	19 9	-110 -38	0 0	0 0	1 13	-19 -25	-43 -55

Nacionalidad: Ceuta y Melilla

Bloque: Todas las empresas

Provincias	AE DF	Total trabaj.	Total empres.	Total deleg.	CC.OO. N. del. P.	U.G.T. N. del. P.	U.S.O. N. del. P.	No afiliados N. del. P.	ELA-STV N. del. P.	I.N.G. N. del. P.	S. empresa N. del. P.	Amar.-Cdro. N. del. P.	Otros N. del. P.
Ceuta	80	1.911	56	131	15 11	57 44	15 11	27 21	0 0	0 0	1 1	14 11	2 2
	82	909	24	62	1 2	41 66	0 0	11 18	0 0	0 0	0 0	3 5	6 10
DF		-1.002	-32	-69	-14 -93	-16 -28	-15 -100	-16 -59	0 0	0 0	-1 -100	-11 -79	4 200
Melilla	80	1.480	59	99	35 35	46 46	3 3	10 10	0 0	0 0	0 0	4 4	1 1
	82	1.577	61	106	20 19	71 67	5 5	8 8	0 0	0 0	1 1	1 1	0 0
DF		97	2	7	-15 -43	25 54	2 67	-2 -20	0 0	0 0	1 0	-3 -75	-1 -100
* Total nacional.....	80	3.391	115	230	50 22	103 45	18 8	37 16	0 0	0 0	1 0	18 8	3 1
	82	2.486	85	168	21 13	112 67	5 3	19 11	0 0	0 0	1 1	4 2	6 4
DF		-905	-30	-62	-29 -58	9 9	-13 -72	-18 -49	0 0	0 0	0 0	-14 -78	3 100

ANEXO III
RESUMEN DE PERSONAL LIBERADO EN LAS ORGANIZACIONES DE LA CONFEDERACION

Región o nac.	Núm. de comp. Federac. 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
País 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.	Núm. de comp. Federac. 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	9,37	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

LAS RELACIONES SINDICALES Y LA SOLIDARIDAD INTERNACIONALES

En el terreno internacional, CC.OO. trabajará y cooperará con el conjunto de fuerzas pacíficas y progresivas para crear un Nuevo Orden Económico Internacional más justo y equitativo.

De ahí que nuestra Confederación sitúe la lucha por la paz y la movilización contra el paro, por el empleo, las libertades democráticas y sindicales y el progreso social, en el primer plano de nuestra acción sindical a nivel internacional, así como la práctica de la solidaridad internacional de los trabajadores.

— *Lucha por la paz* en torno a objetivos precisos ante la agravación de la tensión internacional y de la confrontación de bloques militares, objetivos que son planteados en las grandes manifestaciones de un movimiento de la paz en desarrollo en todos los países, particularmente en los países de Europa Occidental, donde tiene un carácter pluralista y amplio, sin precedentes hasta hoy.

— La Confederación Sindical de Comisiones Obreras apoya y participa en la acción por la paz, conjuntamente con todas las fuerzas populares, políticas y sociales de todos los países contra la carrera de armamentos, por la reducción al más bajo nivel del armamento nuclear estacionado en Europa, tanto en el Este como en el Oeste, como primer paso hacia la destrucción y prohibición de estas armas, por la disolución de los bloques militares y el desmantelamiento de las bases militares en territorios extranjeros.

— El otro elemento esencial de nuestra acción a nivel internacional es la *lucha por la salida de España de la OTAN* y el desmantelamiento de las bases militares norteamericanas en nuestro país. Reiteramos la resolución del II Congreso Confederal reunido en Barcelona del 18 al 21 de junio de 1981, declarando la total oposición de la C.S. de CC.OO. a la integración de España en la OTAN. Consideramos, asimismo, que una decisión de tal envergadura debe ser sometida al referéndum del pueblo español en plazo inmediato.

— *Lucha contra el paro, por el empleo, las libertades democráticas y el progreso social.* La Confederación debe seguir manteniendo su orientación hacia el ingreso en la Confederación Europea de Sindicatos, precisamente para lograr esos objetivos, en la línea de las posiciones adoptadas a este respecto en los I y II Congreso de CC.OO.: lucha por la unidad de los sindicatos de Europa Occidental y desarrollo de la CES como organización autónoma y pluralista, representativa y unitaria de los trabajadores de Europa Occidental, capaz de coordinar a nivel europeo la lucha común de los sindicatos por el empleo, contra el paro, por una salida progresista de la crisis económica que afecta a todos los países de esta zona.

— Esta opción de CC.OO. sobre la *unidad sindical y sobre la CES* es parte integrante de la línea en política sindical internacional de la Confederación en lo que respecta a Europa. Tanto en la política de unidad de los sindicatos europeos como en el apoyo a la petición de ingreso de nuestro país en las Comunidades Económicas Europeas y de democratización de la CEE, como en cuanto a la acción conjunta con los sindicatos ribereños del Mediterráneo por la desnuclearización de esta zona, como en la defensa de la independencia y autonomía de Europa frente a la prepotencia de Estados Unidos, el hilo rojo que une la política europea de CC.OO. es la consolidación de la democracia y la unidad de los trabajadores de todas las fuerzas de izquierda y progresistas de Europa por la transformación de la sociedad hacia el socialismo en libertad.

— Nuestra Confederación no deberá detenerse en la espera del ingreso en la CES, sino que al mismo tiempo deberá desarrollar una política de amistad y cooperación en torno a problemas comunes con todos los sindicatos del mundo, sin distinción de afiliaciones o no a centrales internacionales, sin otra exclusión que la de los sindicatos amarillos al servicio de la patronal, y sobre la base del respeto a la independencia del movimiento sindical nacional e internacional.

— Estos problemas comunes son, entre otros, en primer lugar, la lucha por la paz, a la que se une la acción común por la acreación de un Nuevo Orden Económico Internacional que ponga fin al colonialismo, a la explotación imperialista, al predominio de las sociedades multinacionales en la economía de los países del Tercer Mundo, a las discriminaciones de todo tipo que sufren estos países, procediendo a la reorganización de las relaciones políticas y económicas internacionales, de las que deben ser excluidos toda dominación de los bloques militares y la lógica de confrontación y zonas de influencia entre estos bloques.

— *La solidaridad internacionalista* es una función primordial para un sindicato de clase. Esta actividad solidaria está, y debe estarlo cada vez más, en el primer plano de las actividades y la preocupación de la organización.

En este sentido, un especial interés es puesto por la Confederación Sindical de CC.OO. en la solidaridad con los pueblos de Centroamérica y el Caribe, con Cuba, Nicaragua, El Salvador, Guatemala, Paraguay, con los trabajadores y los pueblos de los países del Cono Sur, Chile, Argentina, Uruguay, Brasil.

La C.S. de CC.OO. expresa, asimismo, su solidaridad con la OLP y la Federación de Sindicatos de Palestina, con la República Árabe Saharaui y el Frente Polisario, con los trabajadores y el pueblo de África del Sur y, en general, con los pueblos en lucha por la independencia nacional, contra el racismo y por la democracia.

LA NECESIDAD DE UN TRABAJO ESPECÍFICO HACIA LAS MUJERES

La celebración de este III Congreso se sitúa en el marco de un importantísimo cambio del mercado de empleo y la organización del trabajo. Las consecuencias más claras de esto son el auge del subempleo en detrimento de la economía formal, el crecimiento del desempleo, la reconversión industrial y la introducción de innovaciones tecnológicas, lo que produce una grave segmentación del mercado de trabajo. En esta situación surgen colectivos alejados de la práctica y alternativas tradicionales de los sindicatos.

Cada vez es más evidente que no puede ser el único sujeto de la acción sindical el que hasta ahora era el soporte fundamental de la actividad reivindicativa: el trabajador de las grandes fábricas, varón y entre treinta y cuarenta y cinco años. Los sindicatos están obligados a dar respuesta a estos colectivos si no quieren ver reducida su incidencia e implantación en sólo un sector del mundo laboral.

En este contexto cabe insertar el trabajo del sindicato hacia las mujeres, dado el papel relevante de éstas en el actual segmentación del mercado de trabajo.

Es un obstáculo fundamental para la integración sindical de las mismas la pervivencia de la ideología patriarcal que afecta no sólo a las formas organizativas, sino a todos los aspectos de la actividad en este ámbito.

De ahí la necesidad de un marco específico que permita la integración de las mujeres, superando la rigidez de la estructura organizativa tradicional.

No es aquí el momento de hacer balances detallados de la relación mujer-trabajo dentro de CC.OO., pero sí de señalar varios aspectos fundamentales:

1. El trabajo respecto a sectores específicos dentro del sindicato —por ejemplo, las mujeres— ayuda a ampliar la práctica sindical clásica y contribuye, por tanto, a una actuación más acorde con la realidad social española y, por tanto, más capaz de incidir en ella.

2. Este trabajo ayuda a establecer nexos de comprensión y unión entre dos movimientos sociales con historias distintas y tradicionales incomprensiones, pero ambos fundamentales en cualquier proyecto de transformación progresista, como son el movimiento sindical y el feminismo. No podemos prescindir de las aportaciones e influencia del movimiento feminista en amplios sectores de las mujeres trabajadoras.

3. Por otra parte, contribuye a cambiar la mentalidad de todos, hombres y mujeres, sobre los roles asignados en función del sexo, propiciando, por tanto, el retroceso de una ideología anquilosada y reaccionaria, la patriarcal, y permitiendo una forma de actuación individual y colectiva más progresista, entendiendo este término de manera global y no sólo referido a la práctica política.

Las líneas de actuación que creemos deberían desarrollarse en el próximo período en este terreno serían las que brevemente vamos a esbozar:

a) Campaña por los derechos de la mujer trabajadora:

El objetivo de esta campaña debe ser lograr la sensibilización y movilización de las mujeres y del resto de la sociedad sobre las discriminaciones reales y legales que pesan sobre ellas y que hace más difícil su inserción y/o mantenimiento en un puesto de trabajo.

Dicha campaña basculará sobre dos ejes fundamentales:

— Eliminación de todas las formas de discriminación legal aún existentes:

- Igualdad salarial efectiva y desaparición de todas las categorías explícita o implícitamente femeninas.
- Igualdad de prestaciones en la Seguridad Social.
- Cambio en la Legislación Fiscal, introduciendo, como medida transitoria, una desgravación en el Impuesto sobre la Renta en el caso de que la mujer casada trabaje fuera del hogar (cuando sus ingresos son adicionales a los del marido) en tramos de renta media o baja.
- Eliminación del concepto responsabilidades familiares (cabeza de familia) en el reparto de empleo, prestaciones por desempleo y empleo comunitario.
- Regulación laboral del servicio doméstico.
- Prohibición de la especificación del sexo en las ofertas de empleo.
- Mecanismos jurídicos eficaces y ágiles para solventar cualquier hecho discriminatorio en razón del sexo.

— Medidas laborales y sociales que potencien la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres:

- Programas específicos de fomento al empleo para la mujer, incluyendo una acción ejemplificadora en la contratación por parte del Estado, que debe mantener porcentajes equilibrados de hombres y mujeres en su plantilla.
- Control del empleo clandestino protagonizado fundamentalmente por mujeres.
- Modificación de la educación básica y formación profesional para hacer desaparecer los aspectos que orientan y limitan el futuro laboral femenino a sólo ciertas profesiones.
- Medidas que compatibilicen el derecho al trabajo con la maternidad/paternidad. Reingreso automático tras la excedencia por este motivo, regulación de

permisos retribuidos —para el padre o la madre— para cuidar a hijos pequeños, etc.

- Creación por parte del Estado de servicios a la colectividad.

b) *Incorporación en todas estas reivindicaciones a la práctica sindical cotidiana* en las negociaciones globales sobre temas de empleo, plataformas de negociación colectiva, reconversión industrial, etc.

c) *Información y defensa entre los trabajadores/trabajadoras de todos los derechos que afecten a las libertades individuales*, y que permiten hacernos más dueños de nuestra vida, como es el derecho a un puesto de trabajo, a una sexualidad más libre, a una maternidad/paternidad querida, a una responsabilidad sobre los hijos compartida, etcétera. Consecuentes con lo anterior, CC.OO. mantiene la necesidad de una verdadera regulación del aborto, que acabe con el peligro y la injusticia que supone para las mujeres su realización clandestina.

d) Todo este trabajo no será posible sin el *mantenimiento y potenciación de estructuras específicas de mujeres en CC.OO.*, como son las Secretarías de la Mujer, con carácter abierto, flexible y relativa autonomía, manteniendo, además, una vinculación estable con los órganos de dirección del sindicato.

Esto ayudará a ampliar el marco de actuación del sindicato ajustando su práctica a los nuevos sectores que aparecen en el mundo laboral y cuestionando el modo de hacer política que impide el acercamiento y participación de las mujeres.

EMIGRACION ESPAÑOLA EN EL EXTRANJERO E INMIGRACION EXTRANJERA EN ESPAÑA

La emigración es un hecho tradicional en la historia del Movimiento Obrero Español. España ha sido y continúa siendo un país exportador de mano de obra a países extranjeros.

El insuficiente desarrollo de España y los desequilibrios entre las regiones han ocasionado el paro crónico y condicionado la emigración de millones de trabajadores durante siglo y medio, existiendo en la actualidad más de tres millones de ciudadanos españoles trabajando y residiendo en numerosos países extranjeros, constituyendo, aproximadamente, el 9% de la población española.

Durante la crisis actual, España, sin dejar de ser un Estado exportador de fuerza de trabajo, se ha convertido en una nación importadora de mano de obra extranjera, existiendo actualmente una población inmigrada de más de medio millón de extranjeros, una gran parte de ellos no legalizados y que por tal motivo carecen de derechos ciudadanos, sociales y laborales, siendo por esto fuente de superexplotación generadora de mayores beneficios patronales.

Esta realidad de la emigración española, parte integrante de la clase obrera de nuestro país y de la inmigración extranjera, sector inserto en nuestra clase mientras dura su residencia y trabajo en España, son hechos objetivos que la C.S. de CC.OO. incluye en su acción sindical, habiendo realizado una práctica reivindicativa y de lucha desde el I Congreso Confederal, en 1978, para que en los Estados donde trabajan los españoles y en España haya la unidad de clase de nativos y extranjeros en el marco de la igualdad de trato y no discriminación entre los trabajadores.

Estos hechos objetivos no han estado asumidos por los gobiernos de UCD y tampoco lo están por el Gobierno socialista a efectos de resolver la contradicción existente entre el aumento del paro en España y el crecimiento del colectivo inmigrado extranjero, por un lado, y el cierre a la

emigración por los estados tradicionalmente importadores de fuerza de trabajo, por otro, lo que hace que la válvula de escape del desempleo, enmascaramiento del paro que siempre ha existido, no funcione y suba la desocupación.

La C.S. de CC.OO. reivindica la creación de una Secretaría de Estado para las Migraciones, estructurada en dos direcciones generales, de Emigración y de Inmigración, para asistir y proteger a estos colectivos de trabajadores en el marco de adecuar las nuevas leyes de Emigración y Extranjería a la Constitución Española.

Al mismo tiempo, CC.OO. manifiesta la necesidad de actualizar los nuevos convenios bilaterales existentes en materia de emigración, seguridad social, cultura, doble imposición, cooperación técnica y social, estableciéndolos con Estados con los que no existen, y trabajar para crear otros nuevos en los ámbitos de formación profesional y de desempleo, para así dar una asistencia y protección mayor y más eficaz a nuestros trabajadores y sus familias en el extranjero.

Comisiones Obreras plantea desde hace años, y lo confirma actualmente, la necesidad de cerrar totalmente nuevas contrataciones de extranjeros en España y paralelamente regularizar a los que ya están trabajando en nuestro país, dándoles la igualdad de trato y no discriminación, es decir, igualándolos con los trabajadores españoles.

LOS TECNICOS Y PROFESIONALES EN COMISIONES OBRERAS

INTRODUCCION

El objeto de las presentes notas es la realización de una reflexión crítica sobre la teoría de la proletarianización de los trabajadores intelectuales en las condiciones del capitalismo de nuestros días, en la fase de crisis de civilización por la que actualmente atravesamos.

La primera cuestión que se trataba de fijar es qué se puede entender por trabajador intelectual. La mayoría de las investigaciones empíricas están centradas en una concepción del trabajador intelectual (TPC) como profesional a secas o como titulado, incluso a veces, titulado superior. Pero es una versión que podemos definir como limitada. De trabajador intelectual, la definición más global que puede darse es la de «no manual y no administrativo» y la mejor definición que se ha encontrado es la de la OIT: «es un trabajador que ha recibido una enseñanza, una formación profesional de nivel superior, sea universitario o subuniversitario, en un campo científico, técnico o administrativo, que ejerce en calidad de asalariado funciones con carácter predominantemente intelectual que supongan la aplicación de un alto grado de discernimiento e iniciativa e impliquen un nivel relativamente elevado de responsabilidad y autonomía. Que tenga la responsabilidad de prever, dirigir, vigilar y controlar las actividades de una parte de empresa o institución con la correspondiente facultad de mandar al personal que se trate. Las dos primeras características son indispensables y la tercera puede llegar a estar ligada a la segunda». Esta es la definición de la OIT, que puede ser perfectamente válida siempre y cuando se rompan dos limitaciones que plantea y que no son, en ninguna forma, necesarias. La primera es que la formación universitaria o subuniversitaria se tenga que dar en un campo científico, técnico o administrativo. La definición es perfectamente aplicable cuando esa formación se da en un campo que podríamos llamar artístico en líneas generales, y que no rompe para nada el concepto de trabajador intelectual.

La segunda es que ejerca en calidad de asalariado. Eso

elimina en un país como España a no muchos, pero a una parte que se dediquen a la profesión libre y que, sin embargo, tienen un peso sustancial en las pautas de comportamiento del conjunto de los trabajadores intelectuales.

Hechas estas dos declaraciones, la definición de la OIT puede ser asumida. Se parte de un modelo que sitúe el proceso de proletarianización como un proceso de componentes diversos, tales como: la masificación de la salarización, la ruptura de la homogeneidad profesional, los problemas de la concentración del trabajo, problemas más específicos relacionados con el puesto de trabajo como superespecialización, repetitividad, dependencia, jerarquización, burocratización y sometimiento disciplinario, la inserción en el mercado de trabajo y el propio conflicto que plantea la acción sindical.

Estos son elementos que se plantean a nivel de verificación que a su vez deben analizarse con una serie de contratendencias, como la carrera profesional, la carrera individual, el control del mercado a través de la actuación corporativa, etcétera.

Entre estos factores no cabe destacar la *masificación* porque es un hecho más que evidente. Si se parte de los núcleos de trabajadores intelectuales que existían en 1960 y se analiza la situación actual el proceso de masificación resulta fácilmente constatable. O dicho de otra forma, se han producido unos incrementos cuantitativos enormemente elevados y se han multiplicado por diez los aumentos porcentuales de la población activa, que alcanza en estos momentos el 16 por 100. Porcentaje que se eleva al 22 por 100 en determinadas áreas de la industrial y al 90 por 100 en campos como la sanidad o la enseñanza.

Ahora bien, si eso es cierto, también lo es que el proceso de masificación parte de unos niveles muy bajos. Todavía en España tenemos en la actualidad la mitad de profesionales que en Francia —en el porcentaje de la población activa— o la cuarta parte que en Estados Unidos. Eso quiere decir que ha habido unos aumentos muy espectaculares, pero partiendo de cifras modestas que indican la transitoriedad del propio proceso.

Otro factor es la *salarización*, que no puede entenderse o asociarse a la simple identificación de asalariado-proletario.

En la estructura de la población activa, los que constan como que ejercen liberalmente la profesión son el 1 por 100. En Catalunya se acerca al 1,5 por 100 del total de la población activa. Esto supone el 5 por 100 de los trabajadores intelectuales en el conjunto del Estado y el 9 por 100 en Catalunya, lo que da derecho a decir, con ciertas limitaciones, que el proceso de salarización está estancado.

Son fácilmente detectables grupos que tienen porcentajes de salarización inferiores al 50 por 100, como los abogados y los arquitectos; grupos que tienen porcentajes de salarización inferiores al 70 por 100, que son los anteriores más los médicos, profesionales artistas y arquitectos técnicos, y el resto están por encima del 80 por 100 (ingenieros industriales y geólogos con el 82 por 100 y los demás, más del 87 por 100). Es decir, existe un proceso de salarización bastante avanzado, prácticamente cumplido, pero no en todos y cada uno de los grupos.

Lógicamente, masificación y salarización llevan a otro hecho fundamental, que son los *cambios en la estructura ocupacional*.

Se han producido unos cambios sustanciales en la estructura de la población activa, en la estructura de las empresas, en la estructura de los servicios a la población, en la estructura de los servicios en general, incluso los artísticos, sin que ello haya modificado el núcleo duro de un país capitalista como el español, que es el trabajo industrial. Es decir, la estructura del taller, incluso en las grandes empresas con miles o varias decenas de miles de trabajadores, sigue siendo una estructura taylorista, cuando menos.

Merece la pena señalar otro aspecto, para terminar con estas notas, que es *el control del mercado de trabajo* a través de las profesiones. Control que puede realizarse de forma diversa, aunque con distintos resultados. Mediante el control de la oferta de trabajo, que es competencia exclusiva del capital, y a través del control sobre la demanda de empleo, donde algunas profesiones gozan de un poder relativo.

Pero hay una tercera, que consiste en la fijación de segmentos del mercado de utilización exclusiva, y es ésta, precisamente, la que se intenta desarrollar a través de los colegios profesionales. Ello implicaría la existencia de mercados específicos controlados por las profesiones a través del título y del colegio.

En definitiva, convergen factores de mayor motivación reivindicativa entre todos los asalariados y simultáneamente aparecen nuevas situaciones con la crisis, que acentúan el *status diferenciado* de los técnicos y profesionales sin perspectiva de cambio a corto plazo.

LA EXPERIENCIA EUROPEA DE LA ORGANIZACIÓN DE TÉCNICOS Y CUADROS

Las experiencias de las diferentes formas de organización que han adoptado en Europa los técnicos, profesionales y cuadros son de diversa índole. Así, en unos casos, aun dentro de un mismo país, están integrados en los sindicatos de clase y en otros no. Hay organizaciones específicas de funcionarios, de titulados, de empleados de un mismo sector; hay organizaciones que se exige un determinado nivel categorial; por el contrario, hay otras que engloban en este colectivo categorías con un criterio más amplio que el adoptado por nosotros para los TPC.

Lo que sí es una constante general, tanto en las organizaciones integradas en los sindicatos de clase como en los no integrados, es la independencia organizativa y la participación directa en la negociación colectiva.

A continuación se hace una breve reseña de las organizaciones de técnicos y cuadros más importantes de Europa.

Francia

Confederación General de Cuadros (CGC)

Fundada en 1944. Resultado de la fusión de varias organizaciones corporativas (ingenieros, cuadros), que se habían creado en los años 20.

Según la central tienen 380.000 afiliados.

Las categorías se corresponden a ingenieros, contramaestres, técnicos y asimilados bajo la denominación de cuadros.

Su mayor incidencia es en el sector privado.

Está organizada como una Confederación (territorios y federaciones).

Unión General de Ingenieros, Cuadros y Técnicos (UGICT-CGT)

Fundada en 1947. Venía precedida por la existencia dentro de la CGT de organizaciones y agrupaciones de técnicos (técnicos, delineantes, oficiales marina mercante, cuadros, etcétera).

Según la central tienen 130.000 afiliados.

Las categorías se corresponden a los asalariados no directivos: ingenieros, diplomados, técnicos asimilados, médicos asistentes sociales, contramaestres, oficiales marina mercante, cuadros superiores y medios, etc.

Su mayor incidencia es en la empresa pública.

La UGICT es la organización específica de técnicos y cuadros de la CGT. La organización de la UGIT dentro de CGT se produce por tres vías, primero las federaciones de

rama (química, metal, etc.); la segunda, por territorios, y la tercera, a través de la UGIT como una Federación de la CGT. Tienen Congreso, Ejecutiva y Secretario General.

Unión Confederal de los Ingenieros y Cuadros (UCC-CFDT)

Se creó en 1967.

Según la central tienen 45.000 afiliados.

Mantienen un criterio bastante estricto sobre quiénes son «cuadros», estableciendo el listón más alto de la CGT y la UGICT.

Su mayor incidencia es en la Administración y empresas públicas.

Están en fase de desarrollo y menos estructurados que la presentan a los cuadros de las distintas Federaciones.

Unión de los Cuadros e Ingenieros de Force Ouvriere UCI (CGT-FO)

La UCI fue creada en 1948, cuando FO se escindió a la CGT.

Según la central tienen 30.000 afiliados.

La definición de «cuadro» la toman de una clasificación de la Caja de Jubilación (coeficiente 200), y es más restrictiva que la de la CGC y la UGICT y más amplia que la de la UCC.

Su implantación se da en la Administración y empresas públicas de servicios.

El modelo organizativo es muy similar al de la UGICT. Tienen Congreso, Consejo Nacional, Comité Ejecutivo y Secretario General.

Son la organización específica de CGT-FO.

Alemania

Sindicato Alemán de Empleados (DAG)

Fue creado en 1949, como resultado de la fusión de diferentes organizaciones de empleados.

Aunque es una organización independiente, colabora estrechamente con la DGB en cuestiones salariales y de política social.

Según la central el número de afiliados es de 500.000.

Dentro del DAG existen grupos profesionales según la rama de actividad (empleados de comercio, servicio público, bancos, maestros, funcionarios y empleados técnicos, marinos, minería, seguros).

Está organizado como una Confederación a nivel de territorios y según su actividad. Tienen Congreso, Consejo y Ejecutiva.

Dentro del DAG se encuentra el AIN (Círculo de Trabajo de Ingenieros y Científicos en la Industria), fundado en 1969, y que después de analizar su conveniencia por integrarse en el IG de Metal o en el DAG optaron por este último.

Confederación de Funcionarios Alemanes (DBB)

Su ámbito de acción está entre los funcionarios públicos.

Según la central cuenta con 700.000 afiliados.

Está organizada como una Confederación (territorios y federaciones). Una de ellas es la Federación de Administrativos Técnicos Funcionarios (BTB).

En la práctica actúa como un sindicato corporativo de funcionarios.

Gran Bretaña

Al hablar del sindicalismo en Gran Bretaña no podemos olvidar que tiene una serie de peculiaridades que la hacen

diferente del resto de los países. Como se sabe, nació a través de los sindicatos de oficio y profesiones; están casi todas las organizaciones en el Trade Unión Congresses (TUC), pero la unidad no tiene el carácter orgánico de las Confederaciones europeas y el nivel de afiliación es muy alto.

Dentro de lo que llamamos aquí Técnicos y Profesionales y Cuadros existen en Gran Bretaña numerosas organizaciones (Asociaciones de Ingenieros Profesionales, Asociación de Científicos y Técnicos Profesionales, Asociación Médica, Sindicato Nacional de Enseñantes, Asociación Técnica de Cine, Confederación de Empleados de Servicio de Salud, Sección de Técnicos, Administrativos y Supervisores, etc.). De estas organizaciones unas pertenecen al TUC y otras no. En el caso concreto de los ingenieros, un 34 por 100 están afiliados a organizaciones que se relacionan con el TUC y sólo un 7 por 100 lo están en organizaciones no vinculadas al TUC.

La afiliación es mucho más alta en la empresa pública que en la privada, así un 75 por 100 de los ingenieros que trabajan en el sector público están sindicados, por sólo un 18 por 100 de los que trabajan en el sector privado. Para ilustrar lo dicho anteriormente reseñamos brevemente tres de las organizaciones más importantes.

La technical Administrative and Supervisory. Section Amalgamated Union of Engineering Workers (TASS-AVEW)

Procede de antiguas organizaciones profesionales y agrupa a técnicos, supervisores, delineantes, ingenieros, etc.

En la actualidad tienen 140.000 afiliados.

Pertenece al TUC.

Esta organización, como una Confederación, tiene Consejo, Comité, Presidente, Tesorero, etc.

La Association of Scientific, Technical and Managerial staffs (ASTMS)

Fue fundada en 1969 por integración de organizaciones de empresas de técnicos, científicos y cuadros en la industria química, la banca, la universidad, la sanidad, los servicios públicos, etc.

En la actualidad cuenta con unos 300.000 afiliados.

Pertenece al TUC.

Está organizada como una Confederación, tiene Consejo, Secretario General, etc.

La British Association of Colliery Management (BACM)

Se creó en 1947 por fusión de diferentes organizaciones de técnicos y cuadros de la industria minera. Sólo pueden pertenecer a ellas profesionales, técnicos o cuadros del sector de la minería.

Pertenece al TUC.

Está organizada como una Confederación, tiene Consejo, Presidente, Secretario General, Tesorero, etc.

ORGANIZACIONES DE OTROS PAISES EUROPEOS

Italia

Confederación Italiana de Dirigentes de Fábrica (CIDA), creada en 1944, corporativo de cuadros.

Las centrales de clase afilian a profesionales y técnicos, impulsando formas específicas de acción y organización, sobre todo a partir de 1968-1969, esas centrales son:

Confederación Italiana Sindical de Trabajadores (CSIL).

Unión Italiana de Trabajadores (UIL).

Confederación General Italiana de Trabajadores (CGIL).

Suecia

Confederación Sueca de Cuadros Universitarios (SACO), creada en 1947, de carácter corporativo y de cuadros.

Federación Independiente (SR), sindicato corporativo de pequeñas dimensiones.

Federación de Supervisores (SALF), creada en 1905 y encuadrada en la central de clase TCO.

Noruega

Asociación de Trabajadores Profesionales, creada en 1949, de carácter corporativo.

Federación de Profesionales Públicos, creada en 1918, sindicato de carácter sectorial.

Organización Central de Empleados (FSO), creada en 1951, encuadrada en la central sindical de clase.

Bélgica

Confederación Nacional de Cuadros (CNC), creada en 1966, sindicato típico de cuadros.

Central General de Sindicatos Libres de Bélgica (CGSLB), creada en 1969; posee una sección específica dentro del sindicato que es de carácter amarillo.

Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC), posee secciones específicas dentro del sindicato de clase.

Federación General de Trabajadores Belgas (FGTB), posee secciones específicas dentro del sindicato de clase.

Dinamarca

Federación Independiente (FTF), exclusivamente de trabajadores no manuales, de carácter categorial y corporativo.

Federación de Empleados (HK), encuadrada en la central de clase (LO).

Holanda

Central Holandesa de Personal Directivo (INCHP), creada en 1966, típico sindicato de cuadros.

Existen otros sindicatos de cuadros a nivel específico de empresa.

LA OPCION CORPORATIVA EN ESPAÑA

Según datos de la Encuesta de Población Activa (1982), más del 10 por 100 de los titulados superiores y el 11 por 100 de los de grado medio están en paro. Si dispusiéramos de datos fiables sobre el desempleo, las cifras serían con toda seguridad más lamentables.

A su vez, la introducción de nuevas tecnologías provoca una obsolescencia acelerada de los conocimientos de los TPCs, agudizándose así una situación que condena a todos los asalariados, incluidos los TPCs, a una creciente inseguridad laboral.

Estos factores producen una división en la actividad sindical y reivindicativa no sólo entre trabajadores manuales e intelectuales, sino también entre franjas de ambos colectivos, con actitudes dispares e iniciativas organizativas distintas.

Estrechamente relacionado con este panorama está el marco político que empuja a los TPCs a la inhibición en unos casos o a la toma de posiciones concretas en otros. No podemos olvidar tampoco la incompreensión de este colectivo para con la actividad sindical.

Es a partir del 28 de octubre de 1982 cuando se multiplican los intentos de grupos corporativos de constituirse en «coordinadora para representar los intereses de técnicos y ejecutivos».

Al margen permanecen organizaciones profesionales de

carácter reivindicativo y sindical, que gozan de implantación en zonas y ramas determinadas.

Entre éstas se sitúa la CGC, cuya trayectoria sindical conocen algunas ramas (textil Catalunya, automóvil) y territorios (Catalunya, Navarra) una influencia a valorar.

La CGC ha logrado una infraestructura para la acción sindical con cierta cohesión y ello le permite estar presente, en ocasiones, en conflictos y negociaciones de relativa importancia.

Publican teóricamente una revista bimestral, muy centrada en temas laborales y obsesionada con la representación institucional de CC.OO. y UGT. Ello refleja, no obstante, hasta qué punto están preocupados por lograr espacio sindical desde una posición netamente corporativa. Reivindican para los técnicos «frente a la marginación de que son objeto por parte de las centrales sindicales representativas». Su actividad tienen un marcado carácter excluyente y únicamente la orientan en defensa de las demandas de los técnicos.

En la actual etapa niegan, de hecho, la unidad con el resto de los asalariados y sus objetivos son la negociación de convenios franja y el tercer colegio electoral. Ambos propósitos son también reivindicados por la CEOPC, aunque sería un error equiparar a los dos sindicatos.

En los últimos meses la CGC ha celebrado sendas reuniones con UGT para hablar de la negociación colectiva. Después de un intercambio de opiniones entre ambas organizaciones, la CGC valora las mismas como «un reconocimiento de UGT de la representatividad de la CGC entre los cuadros y una constatación de que la UGT respeta a nuestro sindicato».

Destacar este hecho obliga también a diferenciar la CGC de la CEOPC. La CGC lucha desde un posicionamiento corporativo por sacar adelante reivindicaciones de los técnicos, muchas de las cuales exigimos desde CC.OO.

Resulta imprescindible hacer compatibles dentro y fuera del sindicato dos factores interrelacionados: el avance hacia una conciencia reivindicativa de los TPCs y la perspectiva de cambio social en base a la convergencia de todos los trabajadores asalariados.

LA APARICION DE CEOPC

El origen de la CEOPC hay que buscarlo fuera del marco reivindicativo. En su día, diversos colectivos profesionales de neta tendencia conservadora encabezaron un movimiento corporativo y elitista de contestación a algunas medidas de reforma anunciadas por el Gobierno socialista. El Colegio de Médicos se situó en vanguardia de esa protesta en respuesta a la teórica ley de incompatibilidades que preveía la imposibilidad de simultanear el empleo en la Seguridad Social y el trabajo privado. La reacción inusitada del Colegio de Médicos, en defensa del pluriempleo, el absentismo y un «status» semifeudal encontró el esperado apoyo político de AP, que no dudó en causar el Gobierno de «cuestionar la profesión médica». Fruto de ello fue el chantaje sistemático de grupos de médicos, que llevó lamentablemente al Gobierno a ceder en sus propósitos. Actualmente, el proyecto gubernamental sigue congelado y el cuerpo médico continúa beneficiándose de una normativa anacrónica y descaradamente injusta.

Este primer aviso del Gobierno socialista provoca un agrupamiento inicial de diferentes colectivos que encuentran en «ABC» una plataforma inestimable de difusión informativa. Médicos, oficiales de marina y pilotos, de la mano de AP y CEOE, avanzan la idea de constituirse «en la élite profesional y representativa de los profesionales y ejecutivos», que más allá del sindicalismo buscan resucitar los

viejos valores morales de una función de mando y poder en la superestructura de las empresas o sectores profesionales.

Así, a los intentos aislados de la Asociación Española de Profesionales —marzo de 1982— y coordinadora de grupos profesionales antes citada —mayo 1983— sigue una etapa ulterior de acción y propaganda sistemática, como base de un proyecto más ambicioso de organización elitista.

El 6 de octubre del pasado año, técnicos de Energía se suman al proceso constituyente en marcha de la CEOPC. Seis días más tarde lo hacen un grupo de cuadros de Astilleros y el 20 de ese mismo mes comienza el congreso constituyente de la Confederación Española de Organizaciones Profesionales y de Cuadros.

En realidad, este proyecto que fue denunciado insistentemente por nosotros, UGT y la propia CGC, está orientado fundamentalmente a ejercer una presión política en el área de la empresa pública y también, aunque con menos entusiasmo, en la empresa privada.

La alternativa CEOPC no va a ser la alternativa hegemónica entre los TPCs porque, sencillamente, no tienen nada que ver con el sindicalismo reivindicativo entre los cuadros.

Las consecuencias de las crisis entre los TPCs indican, sin embargo, que un sindicalismo reivindicativo, de masas y de clase, es posible entre los técnicos y profesionales.

LA ALTERNATIVA DE COMISIONES OBRERAS

Sería un error pensar que el proceso de agrupamiento de TPCs ha tocado fondo. En España el mapa sindical tiene mucho camino que recorrer y algunas sorpresas que deparar. Tanto la CEOPC como la CGC y otras asociaciones corporativas de empresa o rama son conscientes de las limitaciones que como tales organizaciones tienen.

Se puede afirmar que la principal incógnita o, para ser más precisos, la vía fundamental de acción sindical y reivindicativa hacia los TPCs pasa por la audacia y voluntad de cambio que sean capaces de desarrollar los sindicatos representativos.

Aquí reside la base de nuestras propuestas en las actuales circunstancias. Comisiones Obreras inicia en breve el debate confederal para su III Congreso, a celebrar el próximo mes de junio, y en esa perspectiva, los TPCs debemos impulsar un debate autónomo que concluya con iniciativas y planteamientos concretos.

Si el fundamento teórico de las organizaciones corporativas y de élite consiste en denunciar la marginación de los técnicos y cuadros por parte de los sindicatos de clase, CC.OO. debe avanzar la idea de una organización autónoma de TPCs en su interior, capaz de beneficiarse de las ventajas que comporta la pertenencia a un sindicato fuertemente implantado y con la plena libertad, a su vez, de elaborar, debatir, proponer y realizar las acciones necesarias para alcanzar soluciones a nuestros problemas.

Vamos a cambiar esa falaz sentencia de que los sindicatos de clase y representativos no defendemos las demandas de los TPCs, porque ello responde a un deseo irrefrenable de «algunos profesionales» de la derecha de debilitar a dichos sindicatos. En nombre de la independencia y el asociacionismo corporativo, sigan a los TPCs en el campo de juego de la lógica patronal, supeditando sus derechos y reivindicaciones a la evolución de ésta.

La identidad de los profesionales y cuadros hay que reafirmarla desde la defensa de sus intereses como tales profesionales, comunes y diferenciados del resto de los asalariados. No hay contradicción antagónica entre sus intereses y los del asalariado tradicional y, en consecuencia, existe la posibilidad de síntesis favorable para todos. Esta afirmación no se asienta en la búsqueda de un equilibrio atópico.

La dinámica que abre la crisis económica conduce a un entendimiento progresivo de cuantas personas venden su fuerza de trabajo y dependen de un salario.

La incorporación de los TPCs a los sindicatos de clase y, en definitiva, a Comisiones Obreras, garantizará la defensa de sus intereses reales mediante la participación activa de los mismos en la elaboración y negociación de sus propuestas.

Comisiones Obreras no puede limitar su actividad sindical al simple deseo de afiliación, acompañado en ocasiones de ofertas puntuales de colaboración.

Plantear la convergencia de todos los asalariados en un marco que permita a los técnicos la máxima participación creativa y el respeto a sus derechos y reivindicaciones exige de CC.OO. una actitud nueva, un cambio cultural y político en su práctica sindical.

Exige, en definitiva, una profundización coherente de los acuerdos del II Congreso Confederal, en el término organizativo, reivindicativo y de práctica sindical. Este es el reto que tenemos ante el III Congreso.

LA CRISIS ECONOMICA ESPAÑOLA: REGISTRO DE RESULTADOS

	Anterior a la crisis		Crisis económica: 1.ª etapa (1975-1978)					Crisis económica: 2.ª etapa (1979-1982)				
	Promedio 1961-1974	Año 1974	1975	1976	1977	1978	Media 1975-1978	1979	1980	1981	1982	Media 1979-1982
A. CRECIMIENTO												
1. Aumento del PIB (tasa anual real)...	7,0	5,7	1,1	3,0	3,3	1,1	2,3	0,2	1,5	0,1	1,1	0,7
2. Aumento producción industrial	10,3	6,2	-0,6	3,4	4,7	2,0	2,4	-0,1	0,4	0,0	-0,3	0,0
3. Aumento de la construcción	8,7	4,5	-4,0	-3,9	-2,0	-4,7	-3,6	-3,6	-2,0	-2,0	1,0	-1,6
4. Aumento de la producción en servicios	6,7	5,7	3,9	4,0	4,4	3,0	3,8	1,7	1,2	1,3	1,8	1,5
5. Aumento producción agrícola-pes- quera	2,8	7,3	-0,2	4,4	-4,3	6,7	1,7	-4,1	8,9	-11,0	1,3	-1,2
B. ESTRUCTURA DEL PIB (% sobre el total)												
6. Agricultura y pesca	11,3 (*)	10,1	9,9	9,4	9,1	8,9	—	7,9	7,4	6,3	6,4	—
7. Industria	31,3 (*)	31,7	30,7	30,6	30,1	—	28,8	28,8	28,9	28,2	—	—
8. Construcción	8,6 (*)	9,1	8,8	8,3	8,1	7,8	—	7,9	7,6	7,3	7,2	—
9. Servicios	48,8 (*)	49,1	50,6	51,7	52,7	54,0	—	56,4	56,2	57,5	58,2	—
C. ACTIVIDAD Y EMPLEO												
10. Tasa de actividad	39,37	38,52	37,78	37,12	36,72	36,42	37,01	36,18	35,59	35,24	35,34	35,59
11. Tasa de paro	1,61	3,17	4,04	4,90	5,66	7,41	5,50	9,05	11,79	14,63	16,54	13,00
12. Tasa de paro joven	3,80	6,14	8,51	11,36	14,10	18,94	13,23	23,01	29,84	36,46	37,53	31,71
13. Empleo en agricultura (% sobre pobla- ción ocupada)	31,9	24,1	23,4	22,2	20,8	20,5	21,7	20,1	19,6	18,4	18,1	19,0
14. Empleo en industria (% sobre pobla- ción ocupada)	25,8	27,1	27,2	27,3	27,6	27,1	27,3	26,9	27,0	26,8	25,7	26,6
15. Empleo en construcción (% sobre po- blación ocupada)	8,2	9,6	9,6	9,7	9,7	9,3	9,6	8,8	8,9	8,6	8,6	8,7
16. Empleo en servicios (% sobre pobla- ción ocupada)	34,1	39,2	39,8	40,8	41,9	43,1	41,4	44,2	44,5	46,2	47,6	45,7
17. Crecimiento del empleo (tasa anual).	0,56	0,20	-1,76	-1,46	-1,01	-1,61	-1,46	-1,41	-3,54	-3,16	-0,74	-2,21
18. Crecimiento del empleo asalariado (tasa anual)	1,48	1,94	-0,59	0,33	-0,44	-1,96	-0,67	-2,55	-4,14	-3,36	-0,79	-2,71
D. EQUILIBRIOS DE LA ECONOMIA												
• <i>Interno (tasa de inflación)</i>												
19. Precios al consumo	7,5	17,9	14,1	19,8	26,4	16,5	19,2	15,5	15,5	14,5	14,4	15,0
20. Precios implícitos en el PIB	7,8	16,7	16,7	16,7	22,8	20,2	19,1	16,7	13,7	13,4	13,4	14,3
• <i>Exterior</i>												
21. Porcentaje de importaciones (s/PIB).	13,27	19,20	17,24	18,05	16,53	14,39	16,27	14,72	18,07	19,52	19,72	18,28
22. Porcentaje de exportaciones (s/PIB).	11,69	14,42	13,30	14,03	14,41	15,11	14,36	14,85	15,49	17,16	17,95	16,63
23. Saldo de la balanza de pagos por c/c (millones de dólares)	-221	-3,245	-3,488	-4,294	-2,164	+1,632	-2,078	+1,126	-5,188	-5,041	-4,300	-3,361
24. Saldo de la balanza de pagos por c/c (% sobre PIB)	-0,62	-3,66	-3,33	-3,97	-1,79	+1,12	-1,73	+0,58	-2,45	-2,70	-2,40	-1,73
25. Nivel de reservas exteriores (millones de dólares)	6,799 (1)	6,025	5,905	4,905	6,132	10,015	(-)	13,117	12,358	15,337 (2)	11,530 (2)	(-)
26. Relación real de intercambio (mercan- cias)	+1,7	-13,8	+0,9	-1,7	-2,5	+6,4	-11,3 (3)	-1,4	-14,7	-6,9	-2,2	-22,4
27. Cambio medio del dólar (pesetas por dólar)	62,77	57,69	57,41	66,90	75,96	76,77	69,26	67,13	71,70	92,32	109,92	85,27

E. SITUACION PATRIMONIAL

28. Déficit público (miles de millones de pesetas)	8.468 (0,38)	9.329 (0,18)	2.597 (0,04)	-22.073 0,31	-56.527 0,60	-206.800 1,81	-70.701 0,81	-253.200 1,93	-515.400 3,17	-619.405 3,60	-1.124.422 5,70	-628.107 3,85
29. Déficit público (porcentaje del PIB)	8,20	7,81	6,77	6,28	6,13	5,99	6,29	7,01	7,84	8,37	8,55	7,94
30. Deuda pública en % del PIB	3.490 (1)	5.028	8.454	11.241	15.126	17.425	13.061	19.497	23.719	27.205	28.772	24.798
31. Deuda exterior (millones de dólares)	51,3 (1)	83,5	143,2	227,0	246,7	174,0	(—)	148,6	191,9	177,4 (2)	249,5 (2)	(—)
32. Deuda exterior (% s/nivel de reservas)												
33. Servicio de la deuda exterior/Exportación bienes y servicios	11,4 (1)	6,5	12,0	13,9	16,9	25,4	(—)	18,7	16,2	19,8	20,0	(—)

F. EXPECTATIVAS DEL PUBLICO

34. Índice sentimiento del consumidor.
(Vid. información gráfica en el desplegable, pág. XXXII)
35. Índice malestar económico
36. Clima coyuntural de la industria

G. INVERSION Y AHORRO

37. Inversión en capital fijo (tasa de incremento anual)
38. Inversión en capital fijo (porcentaje sobre PIB)
39. Ahorro interior bruto (porcentaje sobre PIB)
40. Ahorro familiar (porcentaje sobre PIB)
41. Ahorro empresarial (porcentaje sobre PIB)
42. Ahorro Administraciones Públicas (porcentaje sobre PIB)

H. SALARIOS, COSTES DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

43. Crecimiento de los salarios corrientes (%)
44. Costes del trabajo. Crecimiento anual (%)
45. Costes del trabajo. Porcentaje s/PIB al c.f.
46. Coste unitario del trabajo para el conjunto económico
47. Coste unitario del trabajo para el conjunto no agrario
48. Incremento de la productividad por persona ocupada (%)
49. Incremento de la productividad por asalariado

I. DISTRIBUCION RENTA NACIONAL

50. Rentas de trabajo (% sobre R. N. al c. de f.)
51. Excedente neto de explotación (% sobre R. N. al c. de f.)

LA CRISIS ECONOMICA ESPAÑOLA: REGISTRO DE RESULTADOS (Continuación)

	Anterior a la crisis			Crisis económica: 1.ª etapa (1975-1978)					Crisis económica: 2.ª etapa (1979-1982)				
	Año			Media					Media				
	Promedio 1961-1974	1974	1975	1976	1977	1978	1975-1978	1979	1980	1981	1982	1979-1982	
J. SECTOR PUBLICO													
52. Gastos públicos totales (porcentaje s/PIB)	21,6	23,3	25,0	26,2	27,7	29,5	27,1	30,7	33,0	34,4	36,0	33,5	
53. Gastos públicos totales (tasa crecimiento anual)	17,9	24,8	26,3	26,1	34,0	30,4	29,2	21,6	24,1	18,4	20,0	21,0	
54. Gastos públicos corrientes (porcentaje del gasto total)	80,7	84,9	85,0	87,2	85,8	88,7	86,7	90,3	89,7	87,2	86,6	88,4	
55. Gastos públicos corrientes (tasa crecimiento anual)	18,8	25,2	26,4	29,3	31,9	34,8	30,6	23,7	23,2	15,2	19,1	20,3	
56. Gastos de transferencia (porcentaje al gasto total)	10,3	8,1	8,2	8,1	9,1	8,2	8,4	8,5	9,4	9,9	10,7	9,6	
57. Gastos de transferencia (tasa crecimiento anual)	13,3	23,9	27,6	24,8	49,6	18,7	29,7	25,5	36,6	24,8	30,0	29,1	
58. Gastos de consumo (porcentaje del gasto total)	37,9	37,6	37,0	37,5	36,3	35,3	36,5	35,4	35,0	33,8	31,5	33,9	
59. Gastos de consumo (tasa crecimiento anual)	17,8	26,3	24,1	28,0	29,4	27,0	27,1	21,9	22,7	14,2	11,8	17,6	
60. Gastos de inversión (porcentaje al gasto total)	19,3	15,1	15,0	12,8	14,2	11,3	13,3	9,7	10,3	12,8	13,4	11,6	
61. Gastos de inversión (tasa de crecimiento anual)	14,0	22,6	25,7	7,8	48,3	3,7	20,2	4,7	32,1	46,2	26,3	26,4	
62. Ingresos públicos (no financieros) (% sobre PIB)	21,1	23,3	24,8	25,7	26,9	27,5	26,2	28,8	30,6	29,6	29,9	30,6	
63. Ingresos públicos (no financieros). Tasa variación anual	17,8	20,0	25,6	24,6	32,7	25,4	27,0	22,5	22,7	13,6	10,7	17,2	
64. Impuestos directos (% s/PIB)	3,6	4,0	4,4	4,7	4,9	5,5	4,9	6,0	7,1	7,0	6,1	6,6	
65. Impuestos directos. Tasa variación anual	16,9	24,5	30,9	28,3	32,2	38,2	32,4	28,1	34,7	13,2	-0,6	18,1	
66. Cuotas a la Seguridad Social (porcentaje s/PIB)	5,9	8,1	9,4	10,1	11,0	11,6	10,5	12,0	12,0	11,7	11,2	11,7	
67. Cuotas a la Seguridad Social. Tasa variación anual	21,5	21,9	34,6	29,3	37,8	29,3	32,7	21,8	14,0	10,4	9,1	13,8	
68. Impuestos indirectos (porcentajes/PIB)	7,4	6,9	6,7	6,6	6,7	6,2	6,6	6,3	6,4	7,3	6,7	6,7	
69. Impuestos indirectos. Tasa variación anual	14,8	6,8	14,2	18,9	27,6	13,1	18,3	18,8	17,8	29,7	5,6	17,7	
K. MAGNITUDES MONETARIAS													
70. Disponibilidades líquidas (tasa de crecimiento anual)	19,2	19,0	19,0	19,2	18,9	18,3	18,9	19,3	17,1	15,3	16,6	17,1	
71. Crédito al sector público (tasa crecimiento anual)	11,9	18,8	20,5	5,1	1,1	40,1	15,7	35,2	38,2	41,0	35,2	37,4	
72. Crédito al sector privado (tasa crecimiento anual)	21,3	25,5	22,7	23,5	22,0	13,7	20,5	15,6	18,4	17,6	18,2	17,5	

(*) Año 1970. (1) Año 1973. (2) Incluye 3.736 millones de dólares por revalorización del oro depositado en el Banco de España. (3) Incluye año 1974.
Fuentes: Elaboración propia sobre los datos estadísticos figurados en *Contabilidad Nacional de España*, INE; *Encuesta Población Activa*, INE; *Boletín Banco de España*.
Balanza de Pagos, Ministerio de Comercio; *Encuesta Coyuntura Industrial*, Ministerio de Industria y Energía; *Intervención General del Estado*, Ministerio de Hacienda.

PAPELES DE ECONOMIA ESPAÑOLA,
N.º 15

LOS JOVENES: NUEVAS REIVINDICACIONES, NUEVAS FORMAS DE EXPRESION

La crisis económica, social y cultural que vive desde hace años el mundo moderno, con unas características particulares en nuestro país, afecta de forma muy diferente —tanto en su dimensión objetiva como subjetiva— a los distintos colectivos sociales. En el caso de los jóvenes, esto se ha concretado, en primer lugar, en unas tasas de desempleo notablemente superiores a las del resto de los trabajadores: no hay que olvidar que el 54 % del total de parados españoles tienen menos de 25 años, sin contar —además— la importante integración de un gran número de jóvenes en formas precarias de relación laboral. Las cifras son bien elocuentes en ese sentido: del total de desempleados entre 16 y 24 años, el 64 % no ha tenido empleo anterior, lo cual supone que la cobertura de desempleo es bajísima para todos estos grupos de edad (EPA, tercer trimestre 83).

Las consecuencias de esta situación se dejan sentir también en terrenos no exclusivamente económico-laborales. Señalamos brevemente algunas de sus manifestaciones más relevantes:

- La imposibilidad de sobrevivir autónomamente incide en un sometimiento y dependencia hacia el cabeza de familia durante períodos mucho más amplios. De esta forma, los jóvenes pierden capacidad de decisión sobre su propia vida, a la vez que, paralelamente, se produce una jerarquización creciente de las relaciones familiares.
- El contraste entre el mundo en el cual el trabajo sigue constituyendo el elemento esencial del «status», aunque ya de una forma menos nítida que en otros tiempos, y la falta de expectativas y alejamiento de los jóvenes respecto a este modelo de relaciones sociales se traduce para éstos, por un lado, en una inseguridad personal, desarraigo y marginación mayores y, por otro, en un progresivo cuestionamiento de estos valores.
- Hay que señalar, en relación a este último aspecto, que cada vez más jóvenes que, aun teniendo empleo, rechazan las formas tradicionales de relación laboral y se plantean como opción la búsqueda de otras fórmulas de supervivencia.
- Producto de todo lo anterior lo constituye el distanciamiento por parte de los jóvenes de los contenidos y formas tradicionales de hacer política y la búsqueda de fórmulas alternativas de expresión colectiva, menos globalizadoras y más excépticas (la música como elemento de identidad social, por ejemplo), en las cuales lo negativo (rechazo de lo que hay) tiene más peso que lo positivo (alternativas).

En este contexto, la actuación de los sindicatos se muestra contradictoria: al menos, en CC.OO. existe una sensibilidad cada vez mayor hacia los problemas derivados de la segmentación del mercado laboral, la indefensión legal y sindical de un número cada vez mayor de trabajadores (parados, subempleados, jóvenes, mujeres...), y las muy negativas consecuencias de la desarticulación de la clase obrera.

En este sentido se inscribe la política de solidaridad de CC.OO., las presiones para mejorar las condiciones de inserción laboral de los jóvenes a través de programas específicos, etc. Pero también ocurre que sigue siendo el sujeto tradicional de la acción sindical (el trabajador adulto) de una gran empresa industrial el que configura las estructuras, los lenguajes y los tipos de reivindicaciones que propone el sindicato. Esto hace que nos encontremos ante un reto difícil, pero que es fundamental abordar, en cuanto a nuestro progresivo ajuste a las nuevas necesidades de

colectivos cada vez más heterogéneos, entre ellos los jóvenes. Colectivos que, pese a estar infrarrepresentados en las organizaciones sindicales, constituyen núcleos cuantitativos y cualitativos muy importantes, a los que debemos dirigir nuestra actividad.

El cómo abordar este problema en el terreno práctico no es fácil y depende en gran medida de nuestra capacidad de adecuación, en contenidos y formas, a situaciones y requerimientos sociolaborales claramente distintos a los de unos años atrás.

Pero queremos indicar algunas propuestas, muy modestas, que pueden servir para avanzar en nuestro trabajo hacia los sectores juveniles.

A) El mantenimiento y potenciación de estructuras específicas de jóvenes en CC.OO., cuyo carácter debe ser necesariamente abierto, flexible y con relativa autonomía. Ello sin renunciar, sino al contrario, a una vinculación estable con los órganos de dirección del sindicato.

B) El estudio de nuevas fórmulas de integración sindical de los parados y trabajadores marginales.

C) La elaboración y difusión de las plataformas reivindicativas de los jóvenes, así como su toma en consideración en las negociaciones globales sobre los temas de empleo, convenios, etc.

Planteamos, en principio, unas líneas de actuación en este campo en torno a los aspectos siguientes:

- Buscar formas de control del trabajo clandestino, particularmente entre los menores de 16 años (80.000 en España) y su paso a formas legales de contratación.
- La aplicación de los derechos juveniles recogidos en el Estatuto de los Trabajadores:
 - 37 días de vacaciones anuales.
 - Prohibición de trabajos nocturnos, penosos o peligrosos.
 - Prohibición de realizar horas extraordinarias.
- Mantenimiento del puesto de trabajo para todos los jóvenes que se incorporen al servicio militar o al servicio civil sustitutorio y la ocupación de dichos puestos por otros jóvenes parados.
- Obligación a las empresas de más de 500 trabajadores a suscribir contratos de formación equivalentes al 2 % de la plantilla.
- Control de la eficacia de los programas de contratos en prácticas y para la formación en las siguientes áreas:
 - Respeto del tiempo señalado para la formación y control de su contenido.
 - Respeto de la cualificación del trabajador contratado (actualmente dichos programas se utilizan para abaratar los costes de mano de obra y se limitan a sectores como construcción y hostelería, en las categorías más descualificadas).
- La consideración del derecho al trabajo, y cuantas prestaciones se deriven de él, como un derecho individual y no en función de la posición familiar, como está ocurriendo en la actualidad.
- La reducción de la jornada laboral y el aumento de los períodos de vacaciones, con el objetivo de distribuir equitativamente tanto el trabajo como el ocio.
- Fomento de planes autonómicos y municipales contra el paro, en sus dos vertientes:
 - Servicios de información y bolsas de trabajo de empleos temporales y fijos.
 - Programación de inversiones específicas y de contratación de jóvenes, fomento del cooperativismo, etcétera.

- Adecuación del sistema educativo a las necesidades del mercado de trabajo, tanto en los niveles básicos como en la Formación Profesional.
- Derecho a la utilización y gestión del patrimonio juvenil, actualmente dependiente de las Comunidades Autónomas. Como objetivo final planteamos el derecho al trabajo, entendiendo por ello también el derecho a trabajar de otra manera y, en su defecto, la percepción de un seguro de desempleo universal para todos los parados.

DOCUMENTO SOBRE LOS SERVICIOS TÉCNICOS DEL SINDICATO

En la historia reciente de la sociedad española, en un contexto de crisis económica de una década de duración, profundamente interrelacionada con el proceso de transformación democrática, la C.S. de CC.OO. ha sabido transformar su papel de movimiento sociopolítico en la clandestinidad al de sindicato de clase, con un objetivo de transformación social autónomo, pluralista y participativo. Carácter que ha sabido consolidar en circunstancias difíciles para la clase trabajadora y para el conjunto del movimiento sindical europeo.

Merece dentro de este proceso hacer una valoración, por mínima que sea, de la forma en que nuestra organización sindical ha estructurado sus «servicios» a los afiliados y trabajadores en general, como elemento de reflexión para mejorar nuestro carácter de organización de trabajadores, nuestro papel en la sociedad, vinculado a nuestro objetivo de conseguir una sociedad más justa y más libre.

Se trata en lo fundamental de hacer una valoración crítica de lo que podíamos llamar los «servicios técnicos», englobando en este término, posiblemente equívoco, el trabajo de compañeros de diferentes profesiones —asesores sindicales, abogados, economistas, administrativos, etc.— que tienen como misión fundamental colaborar en el desarrollo de los objetivos sindicales y prestar asesoramiento directo a los trabajadores, tanto hacia los órganos de dirección sindical como en los problemas colectivos e individuales más importantes que se plantean en la vida cotidiana de los trabajadores.

El papel de los servicios técnicos

En una sociedad de clases, los trabajadores se afilian a un sindicato de clase no sólo en función de sus intereses a largo plazo, sino por la necesidad de defender a corto plazo sus intereses inmediatos y hacer frente a sus problemas cotidianos.

La defensa de estos intereses inmediatos no debe estar en contradicción con el proyecto de transformación social que defiende el sindicato. Por el contrario, este último nace de la capacidad de vincular los problemas que surgen en lo inmediato, con la necesidad de su resolución mediante transformaciones sociales que conduzcan a la desaparición de las causas que originan la desigualdad, la injusticia y, en definitiva, a la desaparición de las clases sociales.

La propia historia de las Comisiones Obreras muestra cómo se ha sabido sincronizar la más total oposición a la dictadura con un sistema eficaz y concreto de defensa de los intereses de los trabajadores. Las CC.OO. han estado presentes en los convenios, en los despidos, en los expedientes de crisis, etc., haciendo compatible la utilización del escaso marco legal existente entonces, en defensa de los intereses concretos de los trabajadores, con la reivindicación de una sociedad más justa, que exigía actuaciones extralegales.

Plantear contradicciones entre el sindicato de clase con un objetivo de transformación social con el sindicato eficaz en la defensa concreta de los intereses más inmediatos de los trabajadores es contrario a la historia de CC.OO. y a cualquier concepción de sindicato de masas y no simplemente de élites vanguardistas de las que tiene muestras claras la historia reciente del movimiento obrero.

Desde esta perspectiva el papel de los servicios a los trabajadores que ofrece un sindicato aparece directamente ligado al proyecto social que defiende a largo plazo, de su capacidad de actuación en los problemas concretos y de su conexión y relación con objetivos más lejanos.

Los cambios sociales que se han producido en nuestro país, en los que ha participado directamente CC.OO., suponen un importante reto futuro a nuestro papel sindical.

La crisis económica mantiene en su base un proceso de destrucción de puestos de trabajo que altera profundamente nuestra estructura económica y social. Desde 1978 hasta hoy, la agricultura y la construcción pierden un 21 % de sus puestos de trabajo; la industria, un 18 %. El sector servicios aumenta su empleo en un 1,2 %, pasando de ser el 42 % de la población ocupada a más del 48 %. El aumento del paro, de los trabajadores de la economía sumergida o del mercado negro al margen del Estado, son muestra palpable de esta transformación.

Durante este proceso, CC.OO., a partir de su legalización, ha ganado espacios reivindicativos, ha abordado nuevas áreas en la lucha por defender los intereses de los trabajadores. Ha profundizado su capacidad de enfrentarse al poder, tanto en el seno de las empresas como en el de los propios aparatos del Estado.

Dentro de este proceso, los servicios técnicos —en la concepción global que antes considerábamos— han desempeñado un importante papel, colaborando en hacer frente a los expedientes de crisis analizando la situación de las empresas, en los planes de reconversión, en la firma de los convenios, o defendiendo el puesto de trabajo individual y la indemnización, asesorando a los trabajadores sobre su jubilación o en cómo obtener el seguro de desempleo.

Este trabajo, que ha exigido el esfuerzo de muchos compañeros, debe ser valorado en la situación actual, donde, junto al proceso de crisis, el nivel de afiliación y de cotizantes es uno de los más bajos de Europa. Situación que todos conocemos y que nos exige reflexionar.

Situación actual de los servicios

Los servicios que prestamos a nuestros afiliados, nuestra capacidad de vincular a nuevos trabajadores al sindicato y de desarrollar nuevas áreas de acción, en consonancia con los cambios sociales, es, desgraciadamente, insuficiente. Insuficiencia que obedece a causas diversas, como:

1. Una falta importante de recursos humanos y financieros, directamente ligados a la «congelación» del patrimonio sindical.

2. Una falta de coordinación en las experiencias, en la problemática y en la elaboración común de las diferentes ramas y territorios, en un momento en el que la reconversión industrial o el Estado de las Autonomías supone una transformación de la estructura de poder por vías diferentes.

3. Una falta de integración de los servicios técnicos en los procesos de decisión sindical —lo que no significa que deban participar con voz y voto—; que, por una parte, conllevaba a la delegación de funciones sindicales en los técnicos y, por otra parte, a su aislamiento respecto a los órganos de dirección sindical. Falta de integración que ha supuesto el abandono de muchos compañeros de gran cualificación y una pérdida de eficacia importante y creciente.

Esta falta de integración ha producido en muchos casos

una excisión entre la defensa jurídica y la defensa sindical, provocando un exceso de demandas individuales en detrimento de la lucha colectiva y sindical, privando al sindicato de protagonismo.

4. La mayor complejidad de la acción sindical, en el proceso antes señalado de mayor penetración de los sindicatos en la sociedad. Desde los convenios colectivos como proceso elemental de negociación —valga pensar en la información que ofrece la masa salarial— a las transformaciones del marco jurídico, el aumento de los sistemas de protección y fomento de empleo, las nuevas atribuciones de los representantes de los trabajadores, la participación institucional en el INEM, INSS, Junta Superior de Precios, el desarrollo de los Planes de Reconversión o de planes de actuación territorial del Sector Público y de las Comunidades Autónomas.

Junto a estas causas que suponen una falta de medios y una pérdida de eficacia se puede señalar el renacimiento de despachos «privados» de abogados laboristas que asesoran a los trabajadores fuera del marco del sindicato —y obtienen beneficios—, de graduados sociales, gabinetes de cooperativas, etc., a la vez que se observa un aumento del «poder» del Magistrado, una mayor burocratización de los procesos administrativos.

El mecanismo de solución de problemas laborales a través de la reclamación individual como vía privilegiada constituye un caldo de cultivo para el nacimiento de asesorías privadas laborales y resta protagonismo al sindicato, frenando la afiliación. De aquí la importancia de la participación del sindicato como tal en los órganos en que se solucionan o ventilan problemas de los trabajadores (INEM, INSALUD, etcétera) y la constitución de sistemas de conciliación, mediación y arbitraje con plena y total participación sindical.

Dentro de estas necesidades pesa profundamente la posibilidad de autofinanciación de los sindicatos. Posibilidad que, hoy, no se puede plantear de forma histórica a partir de la financiación de las cuotas. No somos un sindicato nacido ahora mismo, que comience a asumir sus funciones históricas. La devolución del Patrimonio Sindical, bien física o bien a través de su valoración y reconocimiento de deuda del Estado, expropiador de nuestro patrimonio, debe ser un objetivo central en nuestro proyecto sindical. Objetivo que debe ser prioritario por motivos financieros evidentes: la negociación del FAIN acaba en 1984.

ALTERNATIVAS

La mejora del nivel de los servicios técnicos y su coordinación ha de ser objeto de estudio y preocupación por el sindicato en esta nueva etapa.

Sin pretender en estos momentos dar una alternativa completa e integradora, lo que sería aventurado dada la actual falta de coordinación de experiencias y de elaboración común de las ramas y territorios, queremos marcar las grandes líneas de actuación futuras.

A este objeto es necesario diferenciar tres grandes áreas de actuación en que hasta ahora, y en la práctica, han trabajado lo que en forma global e imprecisa llamamos «servicios técnicos».

El primer gran campo de actuación es el de la asistencia directa al trabajador o Comité de empresa. La función de estos servicios ha sido la defensa individual o colectiva de los intereses más inmediatos de los trabajadores.

CC.OO. ha demostrado a lo largo de su historia cómo se conjuga en un sindicato de clase la más radical oposición a un sistema político con la defensa eficaz de los intereses de los trabajadores.

La clandestinidad impuso unas formas de integración de los técnicos (entonces abogados laboristas, economistas de EIDA y ELAL y algún médico) en el sindicato, necesariamente fluidas e inconcretas, pero creemos que eficaces. El trabajador acudía o bien al sindicato vertical o a CC.OO. Tal vez, esas formas fluidas de integración de los técnicos en el sindicato durante la clandestinidad influyen todavía. El hecho es que los técnicos no se han integrado suficientemente en el sindicato. Las variadas y contradictorias experiencias intentadas no han sido estudiadas colectivamente por el sindicato.

A corto plazo, nos hemos de marcar como objetivos:

1. Profundizar colectivamente en el estudio de las experiencias habidas en los diferentes territorios y ramas.

2. Tender a la completa integración de este área de actuación de los servicios técnicos en la estructural normal del sindicato. Hacer que el trabajador sienta que acude a su sindicato y no a un técnico concreto.

3. Delimitar el campo de actuación de los servicios técnicos en la asistencia directa al trabajador. Aunque dependa mucho del desarrollo de los Institutos, hemos de tender a que el sindicato adquiera el protagonismo en la defensa de los intereses más inmediatos de los trabajadores.

4. La necesidad de mejorar la eficacia y aumentar el nivel técnico y profesional de los servicios técnicos es especialmente patente en unos momentos de baja afiliación sindical y de fuerte desarrollo de las asesorías privadas. Esta necesidad se hace más perentoria en el asesoramiento colectivo al ser el más importante sindicalmente y en el que la competencia es más dura. En este terreno (asesoramiento en expediente de crisis, convenio, etc.) se están produciendo graves deficiencias en el asesoramiento técnico.

5. La gratuidad de los servicios al afiliado parece una exigencia de cualquier sindicato de masas.

El segundo campo de actuación es el del asesoramiento a las Federaciones y Uniones territoriales.

En este terreno lo más llamativo es que en la mayoría de las Federaciones y Uniones territoriales apenas haya servicios técnicos, sin que se haya producido un análisis sindical serio y en profundidad sobre ello; sin embargo, en la práctica, la demanda de asesoramiento técnico es cada vez mayor.

A cortísimo plazo, es urgente una reflexión de las Uniones y del conjunto de las Federaciones sobre los servicios técnicos y su integración en el sindicato.

Estos servicios técnicos han de responder a la demanda que en estos momentos hace el sindicato de ellos y cuyas características principales serían: el contenido del asesoramiento que piden los sindicatos no es aséptico, sino que tiene una gran parte de contenido sindical y político en su sentido más amplio, por lo que la actividad de asesoramiento técnico ha de combinarse con la actividad sindical. De los servicios técnicos se exige un nivel cada vez más alto, más complejo y más interdisciplinario. Cada vez más, el sindicato exige auténticas alternativas globales, no limitándose al asesoramiento puntual.

Finalmente, el tercer campo de actuación de los llamados servicios técnicos sería el que en la mayoría de los sindicatos, no sólo europeos, se llama área o secretaría de estudios, investigación o planificación. En España, en estos momentos, este área tendría responsabilidades como: nuevas tecnologías, la entrada en la CEE, etc., además del asesoramiento diario a la Confederación.

TRABAJO INSTITUCIONAL

I.—Cuando en octubre de 1981 elaboramos un primer documento sobre política institucional partíamos de la

importancia que la participación institucional de los sindicatos en una sociedad industrial moderna tenía, al menos en una triple dirección: en la defensa y reivindicación de los intereses y derechos de los trabajadores en aquellos organismos del Estado cuyas competencias afectan directamente a los trabajadores (en el empleo, salario indirecto, Seguridad Social, salud, etc.), en la democratización progresiva del propio Estado y, por último, en la propia consolidación de los sindicatos al asumir nuevas e importantes tareas y, por tanto, valorábamos la participación sindical en los Institutos como una conquista importante de los trabajadores.

Por otra parte, hacíamos especial hincapié en el carácter de *acción sindical* que debía tener la participación institucional, con lo que ello supone a la hora de vincularla a los problemas concretos de los trabajadores, a su conocimiento y utilización sindical, y a la vez a su seguimiento por los órganos del sindicato como un aspecto de la acción sindical más.

II.—Dos años y medio después podemos trazar un primer balance:

1.º La C.S. de CC.OO. ha sido el elemento impulsor, casi en solitario frente a la pasividad de UGT, la reticencia de CEOE y la oposición de la Administración de UCD y del PSOE a la participación institucional.

2.º Hemos hecho un considerable esfuerzo organizativo al situar casi 300 representantes de CC.OO. en las Comisiones Ejecutivas Provinciales del INSS, INSALUD, INSERSO, INEM e IMAC en escasos meses, que han hecho un destacado trabajo de adaptación en un ámbito desconocido y que se está convirtiendo en expertos sindicales en materias de Seguridad Social, Sanidad, Empleo, Jurídicas, etc., partiendo de ninguna experiencia, sin tener elaboradas ni una política institucional general ni unas alternativas concretas para cada Instituto y contando con enormes limitaciones materiales, de personas, etc.

3.º En general, los órganos del sindicato en los diversos ámbitos no han dedicado la atención necesaria al trabajo institucional, que ha sido asumido, además, por compañeros que ya tenían otras responsabilidades.

A pesar de la falta de perspectivas concretas de trabajo en cada instituto en el momento de constituirse, se ha avanzado de forma sensible en la definición de objetivos tanto a través de reuniones sectoriales o a través de circulares elaboradas por la Secretaría de Relaciones Políticas, Unitarias e Institucionales, así como a través de las reuniones de carácter estatal o regional que se han ido realizando en estos años, quedando, sin embargo, muchos elementos por definir y profundizar.

4.º Hay todavía serias dificultades de coordinación, tanto horizontal, en cada ámbito territorial de los representantes en los diversos institutos, como vertical, de nuestros representantes en los órganos de carácter central con los representantes en las CC.EE.PP.; limitaciones de envío de información, de propuestas comunes, coordinación, etc., a lo que no son ajenas las propias limitaciones de medios que tiene la Confederación, empezando por la propia Secretaría Confederal.

La Comisión Confederal de trabajo institucional a lo largo de estos meses ha hecho un esfuerzo de ir paulatinamente clarificando temas, coordinando criterios; sin embargo, hay un límite objetivo en su trabajo, que es la necesidad de un debate sindical a fondo en los órganos de dirección de la Confederación para trazar las líneas generales del trabajo institucional.

5.º El nivel de información de los comités, secciones sindicales, afiliados, delegados y trabajadores ha sido escaso, limitando la rentabilización por nuestro sindicato de los aspectos positivos conseguidos gracias a nuestra presencia

institucional y dificultando el apoyo activo desde fuera de los institutos a nuestro trabajo institucional.

III.—La presencia institucional, que en una primera etapa tenía como objetivo básico alcanzar unos niveles determinados de información y conocimiento a través de la Administración de cuál era su funcionamiento, a medio y largo plazo, 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.

Hasta la fecha, y en función de las competencias reconocidas en la normativa legal, los Consejos Rectores establecen los criterios de actuación anuales, aprueban la memoria del año anterior y *tienen conocimiento* de los presupuestos. Las CC.EE.PP. realizan el seguimiento en el ámbito provincial.

La elaboración de los anteproyectos de presupuestos es el elemento decisivo y en este aspecto, tanto los gobiernos de UCD como el actual del PSOE han limitado la participación sindical a un simple trámite de información y consulta previa sin recoger, al menos a CC.OO., propuesta alguna.

En la elaboración de los criterios de actuación ha habido en algún Instituto un cierto avance en cuanto a la profundización en el debate, pero es evidente que el marco general de los criterios de actuación viene básicamente delimitado por los presupuestos, con lo que sólo puede incidirse en aspectos muy *parciales y secundarios* de la actuación del Instituto.

La incidencia, por otra parte, en la elaboración de medidas legislativas es nula, limitándose en el mejor de los casos a la consulta previa a sus aprobación por el Consejo de Ministros.

La capacidad de propuesta de modificaciones legislativas, si bien no está excluida, al no estar específicamente reconocida, ha sido sistemáticamente bloqueada hasta ahora por la Administración.

Por último, la incidencia en la elaboración de las circulares internas, elemento básico en la actual Administración española, es igualmente nula.

En definitiva, se hace imprescindible aumentar sustancialmente las competencias de los sindicatos en los órganos de participación institucional, so pena de tener en la realidad exclusivamente una función de información, apareciendo, sin embargo, ante los trabajadores y la opinión pública como *parte de los institutos* y, por tanto, como *corresponsables de sus actuaciones* .

IV.—Es necesaria, por tanto, la modificación de los Decretos reguladores de los institutos, al menos en los siguientes aspectos:

- Elaboración y aprobación de los anteproyectos de presupuestos y de los criterios de actuación en los Consejos Generales.
- Informe preceptivo de los Consejos Generales o de las Comisiones Ejecutivas estatales en las propuestas legislativas referidas al ámbito de actuación del respectivo instituto.
- Capacidad de propuesta legislativa por parte de los Consejos Generales a través del respectivo Ministerio.
- Consulta y aprobación previa por parte de los Consejos Generales o Comisiones Ejecutivas Estatales de las circulares y órdenes internas.
- Funciones de inspección y control para los órganos provinciales con medios adecuados para su realización eficaz.
- Seguimiento y control del cumplimiento de los presupuestos y de los criterios de actuación por parte de las Comisiones Ejecutivas Provinciales en el ámbito respectivo.
- Consulta y aprobación previa por las Comisiones

Ejecutivas Provinciales de cualquier circular de carácter provincial.

Por otra parte, es igualmente imprescindible plantearse las siguientes medidas de reforzamiento de la participación institucional:

- Una elevación sustancial, con revisión anual, de la financiación pública a nuestros representantes en los diversos ámbitos y órganos de participación.
- La regularización del funcionamiento del ISH en el Trabajo, Fondo de Garantía Salarial e Instituto Social de la Marina, constituyendo las Comisiones Provinciales de los mismos.
- La regularización igualmente del funcionamiento del Instituto Español de Emigración.
- La constitución de las Juntas Provinciales y Regionales de Precios.
- El desarrollo urgente de las funciones de Mediación y Arbitraje del IMAC, con la constitución inmediata de los Tribunales Arbitrales Laborales y la desaparición de las Magistraturas de Trabajo.

En definitiva, *la profundización de la participación institucional debe ser una de las cuestiones a incluir de forma prioritaria en cualquier negociación con el Gobierno*. En todo caso, seguiremos presionando Instituto por Instituto, Ministerio por Ministerio, para ir consiguiendo una mayor participación, aunque será a partir de esta inclusión destacada en nuestro programa reivindicativo y en virtud de la presión sindical que hagamos como pueden desbloquearse globalmente las actuales limitaciones de la participación institucional.

V.—El proceso de desarrollo del Estado de las Autonomías tiene indudables repercusiones en la participación institucional, ya que las materias propias, al menos del IMAC, INSALUD, INSERSO, ISHT son transferibles a los órganos autonómicos y, sin embargo, hasta el momento las experiencias de transferencias no pueden ser más negativas.

El proceso de transferencias en los Institutos, que conviene remarcar se está realizando sin control y presencia sindical, puede llevar a un cierto caos en el funcionamiento de áreas importantes de la política de empleo (prestaciones de desempleo), programas de fomento del empleo, en el sistema de la Seguridad Social, en la Sanidad, en la configuración del marco de relaciones laborales, etc., con repercusiones que pueden incluso llevar a la fragmentación antisolidaria de la Seguridad Social, a la privatización de áreas de la misma o de la Sanidad, al descontrol de la política de inversión pública, a la inexistencia de resultados electorales globales, 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. Es evidente que un proceso de descentralización y de avance hacia un Estado de las autonomías es algo complejo y lento, pero el sindicato debe ser consciente de los riesgos que un descontrol de la política de transferencias puede acarrear.

Se trata, pues, no de frenar los procesos de transferencias, sino de exigir unos requisitos imprescindibles:

- La presencia de los sindicatos en las comisiones de transferencias de los institutos.
- Que la normativa que regule las transferencias contemple al menos las mismas competencias y órganos de participación institucional en el ámbito provincial sin perjuicio de los nuevos que se creen en el ámbito de cada autonomía.
- Que los criterios de actuación y anteproyectos de presupuestos anuales se elaboren y discutan con carácter de *básicos* para todo el Estado en los órganos centrales de cada Instituto.

- Que al menos en un primer período de cuatro años se establezcan y mantengan a nivel central unas comisiones tripartitas de seguimiento del proceso de transferencias.
- Que la distribución de la representación sindical en los ámbitos autonómicos conjugue la representación sindical a nivel estatal y autonómica.

En cualquier caso, las transferencias autonómicas nos exigen al sindicato un especial esfuerzo de coordinación entre las representaciones en cada instituto a nivel estatal, autonómico y provincial y a *un esfuerzo de elaboración conjunta de la política de cada instituto para dar la mayor coherencia y eficacia sindical a nuestra presencia institucional*. Todo ello aparte del propio seguimiento que de la política de transferencias autonómicas con carácter general deben realizar periódicamente los órganos de dirección del sindicato, máxime ante los riesgos de que ésta sea incoherente por la propia indefinición del Gobierno, la situación de la LOAPA, etc.

Es evidente, por otra parte, que el proceso de descentralización autonómica puede abrir, y ya hay algunas experiencias al respecto, nuevas áreas de participación interesantes en determinados ámbitos autonómicos. Igualmente se están desarrollando interesantes nuevos ámbitos de participación en Ayuntamientos con administración de izquierdas. Todas estas experiencias, aún escasas y recientes, debemos, por un lado, impulsarlas, darlas a conocer en el conjunto de la Confederación, para intercambiar experiencias, generalizar las que sean positivas, etc. Sin olvidar que también pueden producirse situaciones conflictivas, que pueden implicar negativamente al sindicato. Por ello es imprescindible su seguimiento regular por los órganos de dirección del sindicato en los ámbitos respectivos.

Por último, hay también alguna experiencia de participación en empresas públicas, cuyos resultados en lo concreto deberán ser seguidas y analizadas por el sindicato de cara a un pronunciamiento más elaborado al respecto.

VI.—Como ya se ha dicho, salvo raras excepciones, el conjunto de la estructura del sindicato, los delegados y los afiliados carecen de información de nuestro trabajo institucional y, por tanto, existe el riesgo de que nuestros representantes en las Comisiones Ejecutivas Provinciales realicen un trabajo estanco sin repercusión alguna en la vida sindical y, por otra parte, que se produzca en las Comisiones Ejecutivas Provinciales un trabajo no imbricado en la problemática concreta de la provincia, sino tan sólo de debate de las cuestiones generales derivadas de los órganos centrales o en cuestiones puntuales muy técnicas.

Está claro que en los últimos meses hemos avanzado en la sindicalización de nuestro trabajo institucional y que incluso en algunas Uniones se informa periódicamente del trabajo institucional, pero hay que avanzar más en este terreno, para lo que proponemos:

- Que al menos trimestralmente en las Comisiones Ejecutivas del sindicato en el ámbito provincial se informe de la marcha del trabajo institucional.
- Que cuando se vaya a tratar en la Comisión Ejecutiva Provincial de un Instituto algún tema de especial relevancia sindical se informe previamente al Secretario de la Unión.
- Que, sistemáticamente, al finalizar cada reunión de las Comisiones Ejecutivas Provinciales de cada Instituto, se elabore un resumen por escrito para el conocimiento de los órganos del sindicato.
- Que cuando se traten temas de especial relevancia en las Comisiones Ejecutivas Provinciales de un Instituto se haga una octavilla para su difusión a los delegados y comités como mínimo.

- Que periódicamente se reúnan los representantes en las Comisiones Ejecutivas Provinciales con los asesores, gabinetes, secretarías de empleo y acción sindical e incluso con los secretarios de las secciones sindicales importantes de la provincia.
- Que cuando la actuación de nuestros representantes en un Instituto haya tenido repercusiones positivas en lo concreto para resolver un problema que afecte a un colectivo de trabajadores se explique en la asamblea de delegados con hojas informativas, etc., para su capitalización sindical, en afiliación, etc.
- Que, como criterio general, deben elaborarse notas de prensa después de cada reunión de la Comisión Ejecutiva Provincial de cada Instituto.
- Igualmente, sería oportuno la constitución de secreta-

rias o de responsables de trabajo institucional en todos los órganos de la Confederación a partir de las Uniones Provinciales.

Como conclusión, la participación institucional no debe ser contemplada desde una actitud defensiva, sino como una conquista del movimiento obrero, que nos exige impulsarla, llenarla de contenido, desarrollarla en la dirección coherente con nuestras propias concepciones sindicales. Ello supone un esfuerzo de elaborar iniciativas y propuestas, pero sobre todo un esfuerzo de sindicalización del trabajo institucional, partiendo de la idea central de que *la participación institucional no es un fin en sí misma, sino un instrumento más, aunque muy peculiar, de acción sindical; un instrumento, por tanto, para la defensa y lucha de las reivindicaciones de los trabajadores.*