

CC.OO.

**IV CONGRESO
CONFEDERAL**
Madrid, del 18 al 21 de Noviembre de 1987

ENMIENDAS A LAS PONENCIAS

(COMISION DE TRABAJO B)

ACCION SINDICAL

**ENMIENDAS A LAS
PONENCIAS**

(COMISION DE TRABAJO B)

ACCION SINDICAL

había impuesto en años anteriores—, hecha posible mediante sucesivos pactos sociales;

c) la aplicación de un conjunto de medidas—desde la misma reducción de los salarios reales hasta la potenciación de diversas formas de empleo en precario, pasando por la reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, entre otras— que reducen los costes laborales de producción y potencian la recuperación del beneficio empresarial;

d) el desarrollo de apoyos varios a cargo de los presupuestos del Estado—subvenciones, desgravaciones fiscales...— a la renovación tecnológica sustitutiva de mano de obra;

e) la reducción—so pretexto de actuar contra el déficit público— de los gastos de la Administración pública y de la propia Seguridad Social. La contrarreforma de ésta última, en particular, representa un gravísimo deterioro de las pensiones y las prestaciones por incapacidad laboral, al tiempo que proporciona una importante fuente de beneficios al capital financiero, con la introducción de los Fondos de Pensiones. Aunque las importantes movilizaciones obreras—incluida la huelga general del 20 de junio de 1985—no han conseguido impedir su aplicación, para CC.OO. la lucha contra esa contrarreforma continúa siendo un objetivo primordial, hasta conseguir su derogación e imponer unas prestaciones dignas y suficientes;

f) la progresiva reducción—con igual pretexto—de la inversión pública generadora de puestos de trabajo, acompañada por el paulatino desmantelamiento del sector público productivo;

g) la "flexibilización" del mercado de trabajo, que convierte a buena parte de los empleos que quedan en altamente inseguros y, muy frecuentemente, esporádicos.

Una de las consecuencias más drásticas de este conjunto de actuaciones es el del crecimiento del paro. Frente a la antigua promesa electoral de crear 800.000 puestos de trabajo en cuatro años, bajo la gestión gubernamental del PSOE, se ha instalado en los tres millones de personas, sin que las diferentes maniobras administrativas para reducir el censo de desempleados y desdramatizar puedan disimular tan dramática realidad. La situación resulta particularmente dramática para la juventud, cuyo acceso al trabajo asalariado resulta poco menos que imposible, hasta el punto de que sólo uno de cada cinco jóvenes menores de 25 años, de uno y otro sexo, lo consigue.

Paralelamente, la atención a la gente en paro se mantiene en los límites inaceptables de años anteriores, alcanzando las prestaciones económicas a menos de la tercera parte de la gente en paro, con el agravante de que las prestaciones básicas—las de mayor cuantía económica—han descendido considerablemente en porcentaje con respecto a las prestaciones complementarias, de menor cuantía.

Desechada de su acción gubernamental toda perspectiva de reforma social que contribuya a aliviar la situación de las clases trabajadoras, los gobiernos "socialistas" han apoyado su política económica sobre una intensa acción ideológica de corte reaccionario y coincidente con la de los principales centros de poder capitalista que, sin embargo, ha conseguido penetrar en sectores importantes de las clases trabajadoras.

Así, han conseguido efectivamente sentar en forma generalizada la idea del "interés nacional" y la necesidad de la "concertación social" como valores supremos para el tratamiento de la crisis capitalista.

De igual forma, han conseguido imponer como idea socialmente dominante la necesidad de la recuperación del beneficio empresarial y la capacidad de "realizar negocios rentables" como condición previa a cualquier mejora en la condición de las clases trabajadoras. Con ello, no sólo se consigue diluir la conciencia social que, muy justamente, atribuye la crisis al propio funcionamiento del sistema capitalista; al tiempo, se potencia el consenso social en favor de la recuperación capitalista y de la consolidación de un sistema intrínsecamente injusto y opresor y se pone freno al desarrollo de una ideología anticapitalista y portadora de valores igualitarios y antiproyectos.

La política desarrollada por el PSOE en el gobierno—como anteriormente con los de UCD—exige un movimiento obrero subordinado a las exigencias capitalistas frente a la crisis y la imposibilidad de un proyecto autónomo de transformación social con contenidos anticapitalistas. En este sentido, la acción ideológica antes descrita reviste la mayor importancia.

En este mismo sentido, los intereses capitalistas ante la crisis exigen un movimiento obrero dividido, con una capacidad de resistencia reducida y sin fuerza para afirmarse como un movimiento de oposición social negador de la actuación capitalista frente a la crisis y enfrentado a la misma.

El PSOE, desde el gobierno, trabaja activamente al servicio de tales objetivos, tratando de imponer un modelo de sindicalismo caracterizado por la acomodación y la actuación de freno al conflicto social. Y lo hace en diversos planos:

pectos que debilitan el movimiento de base y participativo y favorecen un sindicalismo burocrático y desapegado de la acción por abajo: La LOLS, la propia normativa de convocatoria de elecciones sindicales o la Ley de Huelga actualmente en elaboración son buenas pruebas de ello.

Por otro lado, potenciando al máximo el conflicto y comprometido con su política económica, la UGT. Lo más grave en este sentido lo constituyen las prácticas discriminatorias inapuntadas de las trabajadoras por la Administración, que no se detienen ni ante escándalos como la concesión a la UGT de 4.400 millones de pesetas en las vísperas del comienzo de las últimas elecciones sindicales ni en la activa participación de la Administración en fraudes electorales protagonizados por la UGT en la realización de las mismas.

Y cuando esto no les basta para acallar la protesta obrera, no duda en dar rienda suelta a los cuerpos represivos, tolerando e incitando criminales actuaciones.

La política gubernamental del PSOE no sólo se enfrenta a los intereses de las clases trabajadoras en el terreno económico y en el sindical. Lo mismo ocurre en otros aspectos no menos importantes.

Frente a las exigencias populares de paz y neutralidad, se desarrolló la política atlantista y de armamentismo, tanto más condenable cuanto que implica desorbitados gastos en medio de una situación de penuria generalizada para millones de personas de las clases populares.

En contra de un desarrollo de las libertades individuales y colectivas se potencia un modelo autoritario y represivo en el que abunda la corrupción policial, la práctica de la tortura y la aplicación de leyes que vulneran derechos humanos elementales, de las cuales la Ley Antiterrorista es la expresión más grave. Por contra, hay una particular sensibilidad para ceder a las presiones de los sectores más reaccionarios de la sociedad, como se pone particularmente de relieve en la legislación sobre el aborto o en la LODI.

Los derechos nacionales de los pueblos tampoco reciben mejor acogida en la política gubernamental del PSOE. Tal política está suponiendo una desastrosa recesión del centralismo y una insulante demostración del chauvinismo españolista, manifestando un desprecio flagrante de los derechos nacionales de los pueblos. Desde la acción legal contra las leyes de normalización lingüística, pasando por las resistencias a la transferencia de competencias a los gobiernos autónomos y a la financiación suficiente de sus responsabilidades, hasta la conversión de la problemática de Euzkadi en una cuestión policial, que no admite otra solución que la represión armada del movimiento nacional vasco y la negación de toda posible solución política y democrática, las pruebas de lo anteriormente dicho resultan abrumadoras.

La política gubernamental del PSOE no puede encontrar por parte de CC.OO. otra respuesta que la descalificación global. Desde nuestro punto de vista, se trata de una política de fuertes contenidos antipopulares que se enfrenta abiertamente a los intereses de las clases trabajadoras.

CC.OO. tiene la obligación y la responsabilidad de animar la oposición de las masas trabajadoras a esa política, de potenciar la lucha social contra ella, contribuyendo así a la animación de un movimiento de transformación social que abra perspectivas liberadoras para las clases trabajadoras.

ENMIENDA: UNA POLÍTICA SINDICAL DE RESISTENCIA OBRERA

Añade nuevo capítulo, que será 2.1.2 (pág. 22)

La Confederación tiene clara conciencia de los problemas que afectan al movimiento sindical.

Desde el inicio de la transición política la historia de lo sucedido es también la historia de una auténtica ofensiva de los poderes económicos, amparada y potenciada por las instancias gubernamentales, contra las clases trabajadoras. El vertiginoso crecimiento del paro, la reducción del poder adquisitivo de los salarios, el progresivo deterioro de la asistencia social y el estancamiento creciente de una economía dual—con un sector de empleo más o menos estable y otro dominado por la inseguridad, la provisionalidad y la precariedad—son las principales consecuencias de esa ofensiva, la cual no sólo tiene un componente económico sino también importantes contenidos ideológicos y políticos.

A más largo plazo, la política de resistencia ha de apuntar a un proyecto de transformación social que posibilite una acción contra la crisis capitalista —la cual, pese al interés triunfalista de ciertos poderes económicos y políticos, sigue prolongándose sin perspectivas de superación— que responda a los intereses de las clases trabajadoras. Un proyecto, que partiendo de las reivindicaciones más inmediatas planteadas ya en otros apartados, ha de contener, entre otras, las siguientes medidas:

- La puesta en práctica de una reforma fiscal avanzadamente progresiva que establezca impuestos, y proporcionalizadores de los suficientes ingresos al presupuesto público, sobre el beneficio empresarial, el patrimonio, la renta de las personas y las sociedades y las transmisiones patrimoniales.
- La instauración de un sistema de control obrero y popular, a todos los niveles, sobre la producción, el crédito y la planificación económica.
- La realización de una Reforma Agraria que permita poner remedio a la situación de los jornaleros y los campesinos pobres y posibilite avanzar hacia niveles aceptables de autoabastecimiento de productos alimenticios y agrícolas. Una reforma Agraria que sirva a la expropiación de los latifundios, la entrega de las fincas a los jornaleros y campesinos y apoye con decisión el cooperativismo agrario.
- El desarrollo del sector público productivo —poniendo término a las actuales tendencias a su desmantelamiento y también a las más antiguas de convertirlo en un mero instrumento de socialización de las pérdidas del sector privado— hasta convertirlo en el sector productivo principal, bajo control de los trabajadores y las trabajadoras. Puesta en práctica de un vasto plan de inversiones públicas que posibilite una sustancial reducción del desempleo.

• Potenciación de la Seguridad Social, como servicio público, y de las prestaciones sociales. Revocación de los recortes a las pensiones y otras prestaciones, revalorización de las mismas y generalización: plan de extensión y sustancial mejora cualitativa de la red pública sanitaria. Universalización de las prestaciones por desempleo, con carácter indefinido.

• Municipalización del suelo urbano, como medio para poner término a la especulación inmobiliaria y para emprender un vasto plan de viviendas sociales baratas.

• El desarrollo de las medidas necesarias para atacar el marginamiento de la mujer del proceso productivo, promoviendo su incorporación y acabando con las discriminaciones de tipo laboral y salarial de las que son víctimas.

• La reestructuración y simplificación de los canales de comercialización actualmente existentes —caracterizados por los desmesurados márgenes comerciales y su efecto altamente encarecedor de los productos— por medio de un plan de empresas públicas y cooperativas.

• La apropiación por parte de los poderes públicos de la banca y entidades de crédito y de seguros en manos del capital privado, creando así un único sector público que pueda orientar los recursos financieros con criterios de rentabilidad social.

• La nacionalización de las empresas multinacionales y de todas aquellas que tenga una importancia estratégica para un desarrollo económico acorde con las necesidades sociales, como son —de forma inmediata— los sectores siderúrgico integral, el naval y el eléctrico, sector éste último que exige igualmente el desmantelamiento de las centrales nucleares y la potenciación de las fuentes alternativas de energía.

• Reducción drástica de los presupuestos militares, acompañada de la salida inmediata de la OTAN y el desmantelamiento de la base yanqui.

Efectivamente, la escasa resistencia que el movimiento obrero ha prestado a la continuidad y creciente agresión capitalista se explica por el éxito con que ésta se ha desenvuelto en los planos ideológico y político.

Los poderes económicos y políticos han conseguido imponer como idea socialmente dominante la necesidad de la recuperación del beneficio empresarial y la capacidad de realizar negocios rentables como condición previa a cualquier tipo de mejora en la condición de las clases trabajadoras. Así, no sólo se consigue difuminar la conciencia social que atribuye, muy justamente, la crisis al funcionamiento del propio sistema capitalista, sino que también se potencia la solidaridad social en favor de la recuperación capitalista y la consolidación de un sistema intrínsecamente injusto y opresor. La otra cara de esta moneda es el retroceso de la ideología anticapitalista y portadora de valores igualitarios y antiopresivos.

Asimismo dicha ofensiva ha obtenido éxito en la reducción del movimiento obrero a un papel subordinado a las políticas capitalistas frente a la crisis y en la desarticulación de todo proyecto autónomo de transformación social con contenidos anticapitalistas.

Los sindicatos y otras fuerzas de izquierda tenemos una particular responsabilidad en todo esto. Efectivamente, no hemos levantado entre las clases trabajadoras la bandera de la lucha anticapitalista, de un proyecto de transformación social contrapuesto a las pretensiones de los poderes capitalistas y negador de la superación de las masas trabajadoras a la recuperación del sistema capitalista. Hemos aceptado la lógica de la concertación social, participando en una serie de pactos sociales que se han sucedido desde los Pactos de la Moncloa, lo que ha constituido un factor clave en la desorientación del movimiento obrero y en la reducción de su capacidad de resistencia al avance de la ofensiva capitalista.

En los últimos años nuestro sindicato ha realizado una cierta reflexión sobre estos problemas, que se ha traducido en cambios significativos de nuestra acción sindical. Así, hemos considerado con una renovada actitud crítica el significado y los resultados prácticos de la concertación social, al igual que los contenidos de la política económica practicada desde el gobierno del Estado. En consonancia, nuestra acción sindical se ha separado de los pactos sociales, ha desarrollado con mayor fuerza los rasgos de oposición a la política gubernamental y ha puesto más el acento en la movilización obrera. El resultado de todo ello se ha dejado sentir en una relativa recuperación del movimiento sindical, cuya expresión más notable se ha visto en la Huelga General del 20 de junio de 1985.

Sin embargo, ni la reflexión autocrítica sobre nuestros enfoques pasados ha sido suficiente ni tampoco la corrección de nuestra acción sindical ha llegado hasta sus últimas consecuencias. Dicho de una manera gráfica, nuestra política sindical se ha ido distanciando de la lógica y la práctica del pacto social y acercándose a una política de resistencia obrera, pero se encuentra aún a medio camino de una y otra.

Expresión clara de esto es que mientras hemos ido adoptando una posición distanciada de la concertación social hemos mantenido vigente la idea del Plan de Solidaridad Nacional. Como también lo es el largo paréntesis de desmovilización que ha seguido, hasta hace poco, a la Huelga General del 20 de junio.

Las actitudes vacilantes y conservadoras de la dirección de CC.OO. no han hecho posible la convocatoria de una nueva huelga general. En un momento con luchas importantes como Reinos, Astilleros, Huosna, de movilización por la negociación colectiva y de gran contestación social, esta huelga general era justa y necesaria para dar mayor fuerza y unificar a toda la gente trabajadora en la lucha contra la política económica del PSOE.

Por todo ello se hace necesario dar un salto en la reflexión y en la orientación de nuestra acción sindical, de manera que el conjunto de CC.OO. asuma consecuentemente una línea sindical de resistencia obrera que posibilite el fortalecimiento y la dinamización del movimiento sindical.

En el plano más inmediato, la política de resistencia que propugna la Confederación ha de apuntar necesariamente a hacer fracasar la antipolítica económica que vienen desarrollando los gobiernos del PSOE, a conseguir su implicabilidad. Y eso tanto porque tal objetivo constituye una exigencia primordial de los intereses de las clases trabajadoras, como porque la consecución de dicho objetivo abriría las puertas para planteamientos de transformación social acorde con esos intereses.

1) 21 - Lue 13A

añadi
Introducción

TEXTO ALTERNATIVO a los apdos que van del 1.044 al 1.052, (La acción sindical para el nuevo período).

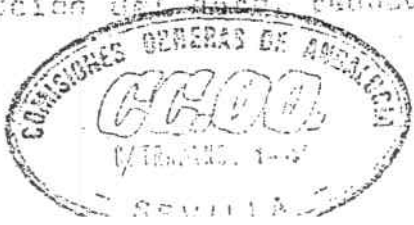
A añadir también en la pág. 21 del texto Confederal en el apdo. 2.1. (Introducción), renglón inicial, es decir, el nº 14 de la columna 9.

2) La política de corte neoliberal que la socialdemocracia acomete en nuestro país, jugando un papel fundamental en la reconstrucción del capitalismo persiguiendo como objetivos prioritarios reducir la inflación y el déficit público, favoreciendo fundamentalmente la recuperación de los beneficios capitalistas, mediante una brutal reducción de los salarios, de la inversión pública y de los servicios y prestaciones del Estado con sus secuelas de paro, miseria y desigualdad, así como los medios utilizados para acometer dichos fines, (represión sindical, utilización indiscriminada de las fuerzas de orden público contra los trabajadores, desarrollo legislativo en contra de los mismos, etc.), a la par que serios intentos de sumir en el fatalismo y la desmovilización a los sectores más atraídos políticamente del movimiento obrero y de los movimientos de masa en general, fomentando para ello el individualismo, la irracionalidad, la pasividad y el apoliticismo, hacen que forzosamente se haga necesario sembrar nuestro sindicalismo en el contexto de un modelo de sociedad alternativa globalmente nueva, haciéndose necesario, por tanto, darle un giro anticapitalista a las reivindicaciones y las luchas, de forma que en la búsqueda diaria de las soluciones a los problemas concretos, no quede aislada la perspectiva de futuro: una sociedad globalmente nueva, la sociedad socialista.

Los intentos por hundir el modelo sindical de clase y reivindicativo son muy serios. Se nos intenta imponer un modelo sindical burocratizado y "comprometido" responsablemente con el sistema, que centre su actividad en actuar como mediador en el conflicto entre el capital y el trabajo, mediación que lógicamente tiene lugar bajo la hegemonía del capital.

Para ello, el instrumento que se propone es el modelo de negociación socialdemócrata, que básicamente no viene a representar ni la cooperación entre sindicatos, empresarios y Gobiernos, como fórmula superadora de la "vieja" lucha de clases, es decir, el marco adecuado para situar los intereses "nacionales" por encima de los intereses de clase, el marco adecuado para que se discuta de "todo", sin nos de cuestionar el sistema.

Ante eso, debemos ofrecer una política de firmeza, de reafirmación ante la crisis, que rechazando la filosofía del Pacto Social, parta de la necesidad de dotar al movimiento obrero de un programa, que partiendo de la necesidad, también, de superar más el sufrimiento, lo que son las reivindicaciones inmediatas, (mejores salariales, reducción del tiempo de jornada, anticipo de jubilación, etc.).



no pierda nunca de vista las reivindicaciones permanentes: Propiedad de los medios de producción, en el marco de un programa en torno a la planificación y el control de las inversiones y nacionalizaciones, / partiendo de la valoración de que el objetivo último de toda la lúcha que sostiene la clase obrera, es eliminar la explotación y el sistema que les oprime.

Pasa minoría en:
- COAN



2) Pág. 21; B; línea 31

Añadir: " Sin olvidar el sector servicios, donde se prevé el mayor crecimiento de trabajadores y en que nuestra presencia sigue siendo muy escasa entre otras razones por la escasez tanto de medios económicos como humanos con los que cuentan estos Sindicatos y Federaciones".

Pasa como minoría en: **COMERCIO**

2.1) pág 21 línea 31 B añadir

"de la pequeña y mediana empresa".

Pasa como mayoría en: **ENSEÑANZA**

Pág. 21, Incluir en el apartado introducción un nuevo punto 2.1.2 al final de la página.

2.1.2.- POR UNA POLÍTICA ACTIVA Y REIVINDICATIVA.

La recuperación de los excedentes empresariales y financieros con crecimiento sostenido de la productividad, la conciencia cada vez mayor de CC.OO. y U.G.T. contra la actual política económica del Gobierno, y el ascenso de la movilización social y sindical de estos dos últimos años, permite y posibilita profundizar en una política más activa y reivindicativa en relación con años anteriores.

Esta política activa y reivindicativa debe asentarse en la necesidad de dar respuesta y alternativa a las distintas problemáticas que afectan al conjunto de trabajadores, activos y parados, en una misma perspectiva global, basada en una política de solidaridad de clase, sin renuncias intercambiables, de la necesaria conjunción - entre la resistencia en defensa de los derechos adquiridos y una política ofensiva y de alternativa para hacer avanzar las conquistas de los trabajadores. Todo ello, desde el equilibrio entre presión y negociación, el dialogo y la radicalidad, según la situación de cada momento.

Pasa por mayoría en:

CATALUÑA

2. 1. 2

Pasan como minoría en :

- P. VALENCIA
- ENERGIA
- TEXTIL
- MADRID
- COAN

Pasa como mayoría en :

- ARAGON
- GALICIA

— Confederación tiene clara conciencia de los problemas que afectan al movimiento sindical.

PASA POR MINORIA

Desde el inicio de la transición política la historia de lo sucedido es también la historia de una auténtica ofensiva de los poderes económicos, amparada y potenciada por las instancias gubernamentales, contra las clases trabajadoras. El vertiginoso crecimiento del paro, la reducción del poder adquisitivo de los salarios, el progresivo deterioro de la asistencia social y el establecimiento creciente de una economía dual —con un sector de empleo más o menos estable y otro dominado por la inseguridad, la provisionalidad y la precariedad— son las principales consecuencias de esa ofensiva, la cual no sólo tiene un componente económico sino también importantes contenidos ideológicos y políticos.

Efectivamente, la escasa resistencia que el movimiento obrero ha presentado a la continua y creciente agresión capitalista se explica por el éxito con que ésta se ha desenvuelto en los planos ideológico y político.

Los poderes económicos y políticos han conseguido imponer como idea socialmente dominante la necesidad de la recuperación del beneficio empresarial y la capacidad de realizar negocios rentables como condición previa a cualquier tipo de mejora en la condición de las clases trabajadoras. Así, no sólo se consigue difuminar la conciencia social que atribuye, muy justamente, la crisis al funcionamiento del propio sistema capitalista, sino que también se potencia la solidaridad social en favor de la recuperación capitalista y la consolidación de un sistema intrínsecamente injusto y opresor. La otra cara de esta moneda es el retroceso de la ideología anticapitalista y portadora de valores igualitarios y antiopresivos.

Asimismo dicha ofensiva ha obtenido éxito en la reducción del movimiento obrero a un papel subordinado a las políticas capitalistas frente a la crisis y en la desarticulación de todo proyecto autónomo de transformación social con contenidos anticapitalistas.

Los sindicatos y otras fuerzas de izquierda tenemos una particular responsabilidad en todo esto. Efectivamente, no hemos levantado entre las clases trabajadoras la bandera de la lucha anticapitalista, de un proyecto de transformación social contrapuesto a las pretensiones de los poderes capitalistas y negador de la supeditación de las masas trabajadoras a la recuperación del sistema capitalista. Hemos aceptado la lógica de la concertación social, participando en una serie de pactos sociales que se han sucedido desde los Pactos de la Moncloa, lo que ha constituido un factor clave en la desorientación del movimiento obrero y en la reducción de su capacidad de resistencia al avance de la ofensiva capitalista.

P. VALENCIA

En los últimos años nuestro sindicato ha realizado una cierta reflexión sobre estos problemas, que se ha traducido en cambios significativos de nuestra acción sindical. Así, hemos considerado con una renovada actitud crítica el significado y los resultados prácticos de la concertación social, al igual que los contenidos de la política económica practicada desde el gobierno del Estado. En consonancia, nuestra acción sindical se ha separado de los pactos sociales, ha desarrollado con mayor fuerza los rasgos de oposición a la política gubernamental y ha puesto más el acento en la movilización obrera. El resultado de todo ello se ha dejado sentir en una relativa recuperación del movimiento sindical, cuya expresión más notable se ha visto en la Huelga General del 20 de junio de 1985.

Sin embargo, ni la reflexión autocrítica sobre nuestros enfoques pasados ha sido suficiente ni tampoco la corrección de nuestra acción sindical ha llegado hasta sus últimas consecuencias. Dicho de una manera gráfica, nuestra política sindical se ha ido distanciando de la lógica y la práctica del pacto social y acercándose a una política de resistencia obrera, pero se encuentra aún a medio camino de una y otra.

Expresión clara de esto es que mientras hemos ido adoptando una posición distanciada de la concertación social hemos mantenido vigente la idea del Plan de Solidaridad Nacional. Como también lo es el largo paréntesis de desmovilización que ha seguido, hasta hace poco, a la Huelga General del 20 de junio.

41

Las actitudes vacilantes y conservadoras de la dirección de CC.OO. no han hecho posible la convocatoria de una nueva huelga general. En un momento con luchas importantes como Reinos, Astilleros, Hunosa, de movilización por la negociación colectiva y de gran contestación social, esta huelga general era justa y necesaria para dar mayor fuerza y unificar a toda la gente trabajadora en la lucha contra la política económica del PSOE.

Por todo ello se hace necesario dar un salto en la reflexión y en la orientación de nuestra acción sindical, de manera que el conjunto de CC.OO. asuma consecuentemente una línea sindical de resistencia obrera que posibilite el fortalecimiento y la dinamización del movimiento sindical.

En el plano más inmediato, la política de resistencia que propugna la Confederación ha de apuntar necesariamente a hacer fracasar la antipopular política económica que vienen desarrollando los gobiernos del PSOE, a conseguir su inaplicabilidad. Y eso tanto porque tal objetivo constituye una exigencia primordial de los intereses de las clases trabajadoras, como porque la consecución de dicho objetivo abriría las puertas para planteamientos de transformación social acorde con esos intereses.

A más largo plazo, la política de resistencia ha de apuntar a un proyecto de transformación social que posibilite una acción contra la crisis capitalista —la cual, pese al interesado triunfalismo de ciertos poderes económicos y políticos, sigue prolongándose sin perspectivas de superación— que responda a los intereses de las clases trabajadoras. Un proyecto, que partiendo de las reivindicaciones más inmediatas planteadas ya en otros apartados, ha de contener, entre otras, las siguientes medidas:

- * La puesta en práctica de una reforma fiscal avanzadamente progresiva que establezca impuestos, y proporcionadores de los suficientes ingresos al presupuesto público, sobre el beneficio empresarial, el patrimonio, la renta de las personas y las sociedades y las transmisiones patrimoniales.

- * La instauración de un sistema de control obrero y popular, a todos los niveles, sobre la producción, el crédito y la planificación económica.

- * La realización de una Reforma Agraria que permita poner remedio a la situación de los jornaleros y los campesinos pobres y posibilite avanzar hacia niveles aceptables de autoabastecimiento de productos alimenticios y agrícolas. Una reforma Agraria que supone la expropiación de los latifundios, la entrega de las fincas a los jornaleros y campesinos y apoye con decisión el cooperativismo agrario.

* El desarrollo del sector público productivo —poniendo término a las actuales tendencias a su desmantelamiento y también a las más antiguas de convertirlo en un mero instrumento de socialización de las pérdidas del sector privado— hasta convertirlo en el sector productivo principal, bajo control de los trabajadores y las trabajadoras. Puesta en práctica de un vasto plan de inversiones públicas que posibilite una sustancial reducción del desempleo.

* Potenciación de la Seguridad Social, como servicio público, y de las prestaciones sociales. Revocación de los recortes a las pensiones y otras prestaciones, revalorización de las mismas y generalización; plan de extensión y sustancial mejora cualitativa de la red pública sanitaria. Universalización de las prestaciones por desempleo, con carácter indefinido.

* Municipalización del suelo urbano, como medio para poner término a la especulación inmobiliaria y para emprender un vasto plan de viviendas sociales baratas.

* El desarrollo de las medidas necesarias para atacar el marginamiento de la mujer del proceso productivo, promoviendo su incorporación y acabando con las discriminaciones de tipo laboral y salarial de las que son víctimas.

* La reordenación y simplificación de los canales de comercialización actualmente existentes —caracterizados por los desmesurados márgenes comerciales y su efecto altamente encarecedor de los productos— por medio de un plan de empresas públicas y cooperativas.

* La apropiación por parte de los poderes públicos de la banca y entidades de crédito y de seguros en manos del capital privado, creando así un único sector público que pueda orientar los recursos financieros con criterios de rentabilidad social.

20

42

* La nacionalización de las empresas multinacionales y de todas aquellas que tenga una importancia estratégica para un desarrollo económico acorde con las necesidades sociales, como son —de forma inmediata— los sectores siderúrgico integral, el naval y el eléctrico, sector éste último que exige igualmente el desmantelamiento de las centrales nucleares y la potenciación de las fuentes alternativas de energía.

* Reducción drástica de los presupuestos militares, acompañada de la salida inmediata de la OTAN y el desmantelamiento de la bases yanquis.

ENMIENDA N° 1 *Mayoria*

En la pág. 22 (B) Suprimir del párrafo 28 al 31.

"Los años de acuerdos interconfederales han influido en el estancamiento y la rutina de la negociación colectiva.

Para por mayoria en :
- QUIMICAS

PAGINA 22.- LINEA 28 AL 31 -B, SUPRIMIR POR:



"La situación actual influye en el estancamiento y rutina de la negociación de los convenios" **PASA POR MAYORIA**

Para por mayoria en :
- P. VALENCIA

1.- Pagina 22 - punto 2.2.1. a la altura de la línea 62
INTRODUCIR un nuevo guión con el siguiente texto:

"- Velar por que las negociaciones se desarrollen de forma seria y organizada"

2.- Pagina 22 - punto 2.2.2. a la altura de la línea 40 (B) a continuación de: "fijos discontinuos etc."

AÑADIR : "Evitando los convenios de sectores profesionales en el ambito del convenio de Empresa"

Para por minoria en :
- MINERIA

LA NEGOCIACION COLECTIVA

→ 1) El impacto de los acuerdos generales en el modelo y resultados de la negociación colectiva ha sido también negativo.

La limitación salarial y otros retrocesos impuestos en algunos de dichos acuerdos, ha caminado en paralelo con la desincentivación de la participación de los trabajadores, ahondando por un lado la reivindicación y, por otro, limitando la movilización en los casos de firma unilateral de UGT.

A todo ello se añade la ofensiva patronal, en el marco de su estrategia "flexibilizadora" que pretende poner en cuestión hasta la misma esencia de la negociación colectiva.

Es necesario, pues, definir una estrategia reivindicativa que parta de la ausencia de pacto social y que, manteniendo unas grandes líneas que enmarquen nuestra acción sindical, permita poner en el centro de nuestro trabajo la participación y la acentuación de la reivindicación, acercándola al centro de trabajo.

Por eso definimos lo esencial de lo que constituye nuestra "alternativa de progreso". Pero es necesario, junto a ello, concretar nuestra estrategia reivindicativa para dotar de dinamismo a la negociación colectiva.

Sólo así facilitaremos la movilización, consiguiendo avances concretos que los trabajadores puedan valorar. El fortalecimiento organizativo de CC.OO. corre parejo al grado de presencia cotidiana y consecuente de nuestro sindicato en el centro de trabajo. Crear las condiciones de presión para conseguir alcanzar acuerdos concretos sobre cuestiones también concretas que mejoren la situación de los trabajadores, que permitan aumentar su confianza, es una tarea permanente de CC.OO., sin implicarse directa ni directamente en la política económica en curso.

Entre otras enseñanzas, las elecciones sindicales nos indican que CC.OO. no tenemos prácticamente organización fuera de las grandes empresas. Que el sindicato no tiene vida en la gran mayoría de los centros de trabajo.

Definir una estrategia reivindicativa de estas características, por cierto nada ajena a la tradición de CC.OO., requiere también propuestas organizativas -que se expondrán más adelante orientadas a que los trabajadores vean al sindicato en su empresa. Implica romper con ciertas tendencias burocráticas en el enfoque de la acción sindical.

→ 2) En este marco, los grandes ejes de nuestra acción reivindicativa son:

-a) Estabilidad en el empleo, profesionalidad, organización democrática del trabajo

Frente a la ofensiva de flexibilización (en el salario, en el empleo, en las relaciones de trabajo), que esconden bajo su palabra el más duro autoritarismo empresarial, debemos combatir sus elementos sustanciales:

- * Oponiéndonos a cualquier forma de despido.
- * Luchando por la estabilidad en el empleo, defendiendo el concepto de puesto de trabajo fijo.
- * Disputando el poder empresarial, forzando la intervención sindical en todos los elementos de la vida diaria de la empresa, conscientes de que los incrementos brutales que la patronal busca en la productividad tienen una consecuencia directa en el menor nivel de empleo y en el empeoramiento de las condiciones de trabajo si no se hace con la intervención sindical precisa que lo evite.
- * Poniendo en primer lugar la lucha por la reducción de jornada hacia las 35 horas, y la 5ª semana de vacaciones, nuestra negativa a la extensión de las horas extraordinarias, a la extensión indiscriminada de los turnos, a la flexibilidad en la jornada al antojo del empresario.
- * Oponiéndonos a la utilización de la movilidad geográfica como forma indirecta de despido.

- * Los acuerdos de movilidad interna existente en muchas empresas, mejorando lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores deben ser mantenidos y ampliados no siendo intercambiables por ninguna reivindicación coyuntural. Desarrollar nuestro poder de negociación, imponiendo límites y contrapartidas debe continuar siendo el eje de nuestra acción.

- * En ningún caso, ni retribuidamente ni por descanso compensatorio, las horas extraordinarias deben superar los límites legales. En empresas con problemas de empleo, expedientes de regulación o planes de reestructuración con excedentes, debemos exigir su supresión, admitiéndolas exclusivamente para aquellos trabajos que por sus características periódicas o por su cortedad impidan cubrirlas con nuevas contrataciones. Debemos tender a que se compensen con tiempo de descanso privado (mínimo equivalente al 175%), con establecimiento de voluntariedad o criterios obligatorios para los empresarios en la elección del momento del disfrute de dicho descanso.

- * Los trabajos a turno o especiales, tendrán como contrapartida principal, reducciones sustanciales de jornada por debajo de las generales de fábrica. La implantación de nuevos turnos debemos abordarlo viendo su necesidad en cada caso, oponiéndonos a que implanten obligatoriamente y planteando contrapartidas en el terreno de la contratación de nuevos trabajadores, la reducción de la jornada el aumento de las vacaciones y la retribución. En los casos en que la implantación tenga repercusiones negativas en el empleo deberemos oponernos a ella.

- * La productividad, ligada a la introducción de nuevas tecnologías e inversiones, debe contar necesariamente con la reducción de jornada y el control sindical como contrapartida.

- * Defendiendo la profesionalidad, ligada a la formación necesaria para la actualización de los conocimientos, sin justificar las polivalencias como instrumento de ahorro

empresarial en los salarios y el empleo.

- * Imponiendo una organización del trabajo más democrática, en la que los trabajadores colectivamente adquirieran mayor conocimiento y control del proceso productivo, en la que la distribución del trabajo y los objetivos sean controlados por los trabajadores.
- * Combatiendo la política de reconversión en curso, oponiéndonos a la reducción arbitraria de la capacidad industrial y del empleo, negándonos a aceptar despidos, ni mecanismos como los FPE para trabajadores cuyo objetivo no sea la jubilación, o que no tengan verdaderamente garantizado un empleo alternativo.

-b) Incrementar el poder adquisitivo

Las políticas antiinflacionistas practicadas pretenden ser un instrumento de reducción de la capacidad adquisitiva, haciendo creer que el único responsable de la inflación son los salarios.

El cálculo del IPC está, además, sometido a manipulaciones y exento de control sindical alguno.

La falsamente entendida solidaridad pretende que las cesiones salariales de los trabajadores más organizados reviertan en mejores salarios para los más débiles, lo que no es cierto en el marco de esta política.

La situación actual, además, muestra que los salarios han perdido peso de forma muy importante en la RN, mientras el beneficio empresarial ha aumentado espectacularmente.

Por ello, debemos centrar nuestra reivindicación en los elementos siguientes:

- * Mantener nuestro criterio de que sólo indiciando los salarios sobre inflación media puede mantenerse el poder adquisitivo.

Gobierno, estableciendo nuestras propias previsiones -también políticas- para dicho cálculo.

- * Exigir la cláusula de revisión semestral con ajuste anual, en el camino de la indiciación automática.
- * Exigir el cambio en el método de cálculo del IPC adaptándolo a los reales hábitos de consumo de los asalariados.
- * Garantizar la participación sindical en la elaboración del IPC oficial.
- * Reivindicar la mejora del poder adquisitivo especialmente para las categorías más bajas. El SMIG debe revisarse también por encima de la inflación, de forma semestral, y considerando los aumentos globales de productividad como exige la Ley.
- * Tender a la equiparación de salarios por categorías dentro de sectores o grupos de empresas homogéneos.
- * Exigir la modificación de los criterios fiscales que disminuyan el gravamen sobre las rentas salariales, en especial las más bajas.

- 6) Frete al antisindicalismo, mayor poder sindical, centrándonos en los objetivos siguientes:

- * Imponer la figura de sindicato representativo, independientemente de la firma o no de acuerdos.
- * Extensión del delegado sindical a todas las empresas con SSE constituida.
- * Derecho a acumulación del tiempo sindical y a tiempo retribuido para asambleas.
- * Extender garantías a los delegados de seguridad.
- * Introducir la figura del delegado de salud laboral elegido por los trabajadores en empresas de más de 30 trabajadores,

con garantías sindicales.

- * Ampliar el poder jurídico del sindicato, garantizando el derecho a asistencia legal dentro de la empresa, así como la capacidad de litigar.
- * Garantizar el derecho a información económica.
- * Abordar la tipificación de los delitos laborales de los empresarios, tras la sentencia del Tribunal Constitucional.

→ 3.) La diversificación de las reivindicaciones

Dentro de estas líneas generales es necesario desarrollar las reivindicaciones específicas, descentralizando y diversificando nuestro trabajo en ese sentido. Se trata de adaptar la reivindicación a cada situación concreta, convirtiendo a los trabajadores en protagonistas de su propia acción, con el continuo soporte del sindicato.

Intensificar la reivindicación no significa corporativismo ni renuncia al papel de dirección del sindicato. Todo lo contrario si se hace en el marco de las grandes líneas expuestas. Es la forma de desarrollar el ámbito más favorable para la participación y la acción sindical, de desarrollar, en suma, el modelo sindical de CC.OO. Tampoco significa renunciar a establecer los mecanismos de coordinación de reivindicaciones y movilizaciones, que permitan elevar progresivamente el ámbito y la capacidad de la respuesta de los trabajadores.

Sin ánimo de agotar las líneas específicas de trabajo, hay que anotar, a título de ejemplo, algunas de ellas, a aplicar en sectores o colectivos concretos:

- a) Sector público

- * El retroceso relativo en los salarios en este período permite poner en primer lugar la necesidad de su recuperación equiparándolos a los del sector privado.
- * El papel de vanguardia en lo que se refiere a jornada

o derechos sindicales debe mantenerse y ensancharse.

- * La defensa del propio sector público debe compatibilizarse con la denuncia de sus deficiencias y la crítica de su gestión. Debemos rechazar la transferencia total o parcial de sus activos al sector privado.
- * La necesidad del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el ejercicio amplio de los derechos sindicales para amplios colectivos como los funcionarios es también un objetivo de primer orden.

-b) Multinacionales

Frente a la especial dureza y prepotencia de la patronal en estas empresas, debemos desarrollar reivindicaciones especiales:

- * En el terreno salarial, aprovechando la situación generalizada de cuantiosos beneficios.
- * En el empleo, neutralizando los efectos negativos de la introducción especialmente amplia de las nuevas tecnologías.
- * En lo industrial, luchando por impedir segregaciones de actividad, subcontrataciones, pérdida de valor añadido, frente a la tendencia generalizada de reducir drásticamente el nivel de integración de las empresas.
- * Potenciando el poder sindical de intervención y negociación, haciendo frente a nuevas tácticas patronales de "integración", como los círculos de calidad y otros.

Especial papel deben jugar los elementos de coordinación sindical internacional, para lo que deberemos desarrollar cuantos mecanismos nos permitan avanzar en este terreno.

-c) La Pequeña Empresa

Desarrollar realmente la vida sindical diaria en la PYME es uno de nuestros mayores retos. Desde la vigilancia en

la aplicación de la normativa legal o convencional, hasta el desarrollo de la reivindicación, por pequeño que sea su nivel aparente, el campo de trabajo es inmenso.

La preocupación específica por parte del sindicato de rama de los problemas de la PYME, la atención a los delegados, etc., se desarrollan en el capítulo organizativo.

AMBITOS DE NEGOCIACION COLECTIVA

Los propósitos patronales de desvertebración de la negociación colectiva encuentran su expresión en dos fenómenos generalizados que indican con claridad su estrategia: de un lado, el intento de creación de ámbitos muy amplios, que anulen la capacidad de negociación en instancias inferiores y, de otro, la proliferación de intentos de imposición patronal en la pequeña empresa de condiciones de trabajo precarios, evitando la presencia y la actuación de los sindicatos.

Ambos fenómenos constituyen dos caras de una misma moneda: limitan de hecho la capacidad de intervención sindical y colectiva de los trabajadores.

En CC.OO. nunca hemos dudado de la importancia de los convenios generales de rama. En los ya existentes, nuestro objetivo básico deberá ser garantizar la articulación, de forma que realmente ejerzan el carácter de convenios de mínimos, pudiendo y debiendo ser superados en determinadas materias en ámbitos inferiores donde la correlación de fuerzas lo permite.

Pero las nuevas y recientes experiencias en dos ramas muy importantes (Metal y Construcción) añaden nuevos elementos: la patronal -en el caso del metal, de acuerdo "con UGT- ha pretendido introducir capítulos estratégicos en la línea de la flexibilidad, con la perspectiva de derogar acto seguido las Ordenanzas correspondientes, y de sustituir el ya agotado modelo de pacto social por sucedáneos a nivel de rama.

Algunas conclusiones sindicales podemos extraer:

- a) La ampliación de los ámbitos de negociación debe producirse sobre la base de la coordinación y movilización sindical de los ámbitos inferiores afectados. Caso contrario, en un marco "otorgado" por la patronal, es difícil que se consigan avances. El resultado es -más bien- el retroceso de las condiciones de trabajo estructurales, aun a cambio de alguna concesión coyuntural de la patronal, sin posibilidad de presión que lo evite.

convenios generales de rama de nuevo cuño, no puede suponer retrocesos sobre lo que ya era legislación franquista, sin avances para los trabajadores afectados.

- c) Cualquier convenio de estas características debe permitir la articulación a niveles provinciales y de empresa (eventualmente de sector o subsector).
- d) La ofensiva patronal hacia la movilidad funcional pasa por la desaparición de las categorías laborales y su sustitución por los grupos profesionales, mucho más amplios. CC.OO. debemos oponernos a estos intentos, en tanto la movilidad tiene un directo impacto negativo en el empleo. La aplicación que la patronal intenta de los grupos profesionales supone además, un serio retroceso de la capacidad de negociación e intervención sindical en las empresas.

Simultáneamente, debemos desarrollar de forma organizada la extensión de la negociación colectiva a los centros de trabajo. En muchos de ellos, acogidos a convenios de ámbito territorial, se producen pactos explícitos o no. Unos, mejoran claramente los contenidos de dichos convenios. Otros, en ausencia de orientación sindical, pueden suponer retrocesos.

El papel de las Federaciones, a través de los sindicatos provinciales debe consistir en garantizar, de un lado, la expresión legal de dichos pactos y, de otro, que sus contenidos supongan realmente avances, aun parciales, en relación con los convenios territoriales. Sólo así conseguiremos pasos de articulación que, sin sustituir convenios, permitan su mejora allí donde tengamos organización suficiente.

VIGENCIAS

Seguimos manteniendo la orientación de que la vigencia más adecuada para posibilitar el ejercicio regular de la participación en la negociación colectiva es de un año. Sólo deberemos aceptar vigencias superiores si garantizamos aumentos sustanciales del poder adquisitivo, reducciones de jornada, etc., que "compensen" sindicalmente el objetivo empresarial de eliminación de la "incertidumbre". Pueden establecerse salvedades en los casos

-cada vez más infrecuentes- de planes de reconversión acordados con contenidos globales aceptables para el sindicato.

Pasa por minorías en:

- EXTREMADURA
- HOSTELERIA
- P. VALENCIA
- COAN

ENMIENDA AL BLOQUE SEGUNDO

ESQUEMA.-

- * Puntos 2.1 y 2.2. Sustituir por "La Negociación Colectiva".
- * Salud Laboral Mantener.
- * Punto 2.3 Mantener.
- * Punto 2.4 Mantener, excepto 2.4.1.3., que se
sustituye por: "Política Industrial".
- * Punto 2.5 Eliminar 2.5.1.5.
- * Puntos 2.6 y 2.7 Mantener.
- * Punto 2.8 Sustituir por "Sobre la unidad de
acción con UGT".
- * Punto 2.9 Sustituir por: "Sobre la participación
de los trabajadores. La democracia
sindical".

Pasa por mayoría en: ARAGON

Pasa por minoría en: ILLES

P. VALENCIA

HOSTELERIA

LA NEGOCIACION COLECTIVA.-

1. El impacto de los acuerdos generales en el modelo y resultados de la negociación colectiva ha sido también negativo.

La limitación salarial y otros retrocesos impuestos en algunos de dichos acuerdos, ha cambiado en paralelo con la desincentivación de la participación de los trabajadores, ahondando por un lado la reivindicación, y ; por otro, limitando la movilización en los casos de firma unilateral de UGT.

A todo ello se añade la ofensiva patronal, en el marco de su estrategia "flexibilizadora" que pretende poner en cuestión hasta la misma esencia de la negociación colectiva.

Es necesario, pues, definir una estrategia reivindicativa que parta de la ausencia de pacto social y que, manteniendo unas grandes líneas que enmarquen nuestra acción sindical, permita poner en el centro de nuestro trabajo la participación y la acentuación de la reivindicación, acercándola al centro de trabajo.

Por eso definimos lo esencial de lo que constituye nuestra "alternativa de progreso". Pero es necesario, junto a ello, concretar nuestra estrategia reivindicativa para dotar de dinamismo a la negociación colectiva.

Sólo así facilitaremos la movilización, consiguiendo avances concretos que los trabajadores puedan valorar. El fortalecimiento organizativo de CC.OO. corre parejo al grado de presencia cotidiana y consecuente de nuestro sindicato en el centro de trabajo. Crear las condiciones de presión para conseguir alcanzar acuerdos concretos sobre cuestiones también concretas que mejoren la situación de los trabajadores, que permitan aumentar su confianza, es una tarea permanente de CC.OO., sin implicarse directa ni directamente en la política económica en curso.

Entre otras enseñanzas, las elecciones sindicales nos indican que CC.OO. no tenemos prácticamente organización fuera de las grandes empresas. Que el sindicato no tiene vida en la gran mayoría de los centros de trabajo.

Definir una estrategia reivindicativa de estas características, por cierto nada ajena a la tradición de CC.OO., requiere también propuestas organizativas -que se expondrán más adelante orientadas a que los trabajadores vean al sindicato en su empresa. Implica romper con ciertas tendencias burocráticas en el enfoque de la acción sindical.

2. En este marco, los grandes ejes de nuestra acción reivindicativa son:

- a) Estabilidad en el empleo, profesionalidad, organización democrática del trabajo.

. . . / . . .

. . . / . . .

Frente a la ofensiva de flexibilización (en el salario, en el empleo, en las relaciones de trabajo), que esconden bajo su palabra el más duro autoritarismo empresarial, debemos combatir sus elementos sustanciales:

- * Oponiéndonos a cualquier forma de despido.
- * Luchando por la estabilidad en el empleo, defendiendo el concepto de puesto de trabajo fijo.
- * Disputando el poder empresarial, forzando la intervención sindical en todos los elementos de la vida diaria de la empresa, conscientes de que los incrementos brutales que la patronal busca en la productividad tienen una consecuencia directa en el menor nivel de empleo y en el empeoramiento de las condiciones de trabajo si no se hace con la intervención sindical precisa que lo evite.
- * Poniendo en primer lugar la lucha por la reducción de jornada hacia las 35 horas, y la 5ª. semana de vacaciones, nuestra negativa a la extensión de las horas extraordinarias, a la extensión indiscriminada de los turnos, a la flexibilidad en la jornada al antojo del empresario.
- * Oponiéndonos a la utilización de la movilidad geográfica como forma indirecta de despido.
- * Los acuerdos de movilidad interna existente en muchas empresas, mejorando lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores deben ser mantenidos y ampliados no siendo intercambiables por ninguna reivindicación coyuntural. Desarrollar nuestro poder de negociación, imponiendo límites y contrapartidas debe continuar siendo el eje de nuestra acción.
- * En ningún caso, ni retribuidamente ni por descanso compensatorio, las horas extraordinarias deben superar los límites legales. En empresas con problemas de empleo, expedientes de regulación o planes de reestructuración con excedentes, debemos exigir su supresión, admitiéndolas exclusivamente para aquellos trabajos que por sus características periódicas o por su cortedad impidan cubrirlas con nuevas contrataciones. Debemos tender a que se compensen con tiempo de descanso privado (mínimo equivalente al 175%), con establecimiento de voluntariedad o criterios obligatorios para los empresarios en la elección del momento del disfrute de dicho descanso.
- * Los trabajos a turno o especiales, tendrán como contrapartida principal, reducciones sustanciales de jornada por debajo de las generales de fábrica. La implantación de nuevos turnos debemos abordarlo viendo su necesidad en cada caso, opiniéndonos a que implanten obligatoriamente y planteando contrapartidas en el terreno de la contratación de nuevos trabajadores, la reducción de la jornada el aumento

. . . / . . .

. . . / . . .

de las vacaciones y la retribución. En los casos en que la implantación tenga repercusiones negativas en el empleo deberemos oponernos a ella.

- * La productividad, ligada a la introducción de nuevas tecnologías e inversiones, debe contar necesariamente con la reducción de jornada y el control sindical como contrapartida.
- * Defendiendo la profesionalidad, ligada a la formación necesaria para la actualización de los conocimientos, sin justificar las polivalencias como instrumento de ahorro empresarial en los salarios y el empleo.
- * Imponiendo una organización del trabajo más democrática, en la que los trabajadores colectivamente adquieran mayor conocimiento y control del proceso productivo, en la que la distribución del trabajo y los objetivos sean controlados por los trabajadores.
- * Combatiendo la política de reconversión en curso, oponiéndonos a la reducción arbitraria de la capacidad industrial y del empleo, negándonos a aceptar despidos, ni mecanismos como los FPE para trabajadores cuyo objetivo no sea la jubilación, o que no tengan verdaderamente garantizado un empleo alternativo.

b) Incrementar el poder adquisitivo.

Las políticas antiinflacionistas practicadas pretenden ser un instrumento de reducción de la capacidad adquisitiva, haciendo creer que el único responsable de la inflación son los salarios.

El cálculo del IPC está, además, sometido a manipulaciones y exento de control sindical alguno.

La falsamente entendida solidaridad pretende que las cesiones salariales de los trabajadores más organizados reiviertan en mejores salarios para los más débiles, lo que no es cierto en el marco de esta política.

La situación actual, además, muestra que los salarios han perdido peso de forma muy importante en la RN, mientras el beneficio empresarial ha aumentado espectacularmente.

Por ello, debemos centrar nuestra reivindicación en los elementos siguientes:

- * Mantener nuestro criterio de que sólo indiciando los salarios sobre inflación media puede mantenerse el poder adquisitivo.
- * Poner en cuestión las previsiones de inflación del Gobierno, estableciendo nuestras propias previsiones -también políticas- para dicho cálculo.
- * Exigir la cláusula de revisión semestral con ajuste anual, en el camino de la indicación automática.

- . . . / . . .
- * Exigir el cambio en el método de cálculo del IPC adaptándolo a los reales hábitos de consumo de los asalariados.
 - * Garantizar la participación sindical en la elaboración del IPC oficial.
 - * Reivindicar la mejora del poder adquisitivo especialmente para las categorías más bajas. El SMIG debe revisarse también por encima de la inflación, de forma semestral, y considerando los aumentos globales de productividad como exige la Ley.
 - * Tender a la equiparación de salarios por categorías dentro de sectores o grupos de empresas homogéneos.
 - * Exigir la modificación de los criterios fiscales que disminuyan el gravamen sobre las rentas salariales en especial las más bajas.
- c) Frente al antisindicalismo, mayor poder sindical, centrándonos en los objetivos siguientes:
- * Imponer la figura de sindicato representativo, independientemente de la firma o no de acuerdos.
 - * Extensión del delegado sindical a todas las empresas con SSE constituida.
 - * Derecho a acumulación del tiempo sindical y a tiempo retribuido para asambleas.
 - * Extender garantías a los delegados de seguridad.
 - * Introducir la figura del delegado de salud laboral elegido por los trabajadores en las empresas de más de 30 trabajadores con garantías sindicales.
 - * Ampliar el poder jurídico del sindicato, garantizando el derecho a asistencia legal dentro de la empresa, así como la capacidad de litigar.
 - * Garantizar el derecho a información económica.
 - * Abordar la tipificación de los delitos laborales de los empresarios, tras la sentencia del Tribunal Constitucional.

3. La diversificación de las reivindicaciones.

Dentro de estas líneas generales es necesario desarrollar las reivindicaciones específicas, descentralizando y diversificando nuestro trabajo en ese sentido. Se trata de adaptar la reivindicación a cada situación concreta, convirtiendo a los trabajadores en protagonistas de su propia acción, con el continuo soporte del sindicato.

Intensificar la reivindicación no significa corporativismo ni renuncia al papel de dirección del sindicato. Todo

. . . / . . .

lo contrario si se hace en el marco de las grandes líneas expuestas. Es la forma de desarrollar el ámbito más favorable en suma, el modelo sindical de CC.OO. Tampoco significa renunciar a establecer los mecanismos de coordinación de reivindicaciones y movilizaciones, que permitan elevar progresivamente el ámbito y la capacidad de la respuesta de los trabajadores.

Sin ánimo de agotar las líneas específicas de trabajo, hay que anotar, a título de ejemplo, algunas de ellas, a aplicar en sectores o colectivos concretos:

a) Sector público

- * El retroceso relativo en los salarios en este período permite poner en primer lugar la necesidad de su recuperación equiparándolos a los del sector privado.
- * El papel de vanguardia en lo que se refiera a jornada o derechos sindicales debe mantenerse y ensancharse.
- * La defensa del propio sector público debe compatibilizarse con la denuncia de sus deficiencias y la crítica de su gestión. Debemos rechazar la transferencia total o parcial de sus activos al sector privado.
- * La necesidad del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el ejercicio amplio de los derechos sindicales para amplios colectivos como los funcionarios es también un objetivo de primer orden.

b) Multinacionales

Frente a la especial dureza y prepotencia de la patronal en estas empresas, debemos desarrollar reivindicaciones especiales:

- * En el terreno salarial, aprovechando la situación generalizada de cuantiosos beneficios.
- * En el empleo, neutralizando los efectos negativos de la introducción especialmente amplia de las nuevas tecnologías.
- * En lo industrial, luchando por impedir segregaciones de actividad, subcontrataciones, pérdida de valor añadido, frente a la tendencia generalizada de reducir drásticamente el nivel de integración de las empresas.
- * Potenciando el poder sindical de intervención y negociación, haciendo frente a nuevas tácticas patronales de "integración", como los círculos de calidad y otros.

Especial papel deben jugar los elementos de coordinación sindical internacional, para lo que deberemos desarrollar cuantos mecanismos nos permitan avanzar en este terreno.

. . . / . . .

. . . / . . .

c) La Pequeña empresa

Desarrollar realmente la vida sindical diaria en la PYME es uno de nuestros mayores retos. Desde la vigilancia en la aplicación de la normativa legal o convencional, hasta el desarrollo de la reivindicación, por pequeño que sea su nivel aparente, el campo de trabajo es inmenso.

La preocupación específica por parte del sindicato de rama de los problemas de la PYME, la atención a los delegados, etc., se desarrollan en el capítulo organizativo.

AMBITOS DE NEGOCIACION COLECTIVA.-

Los propósitos patronales de desvertebración de la negociación colectiva encuentran su expresión en dos fenómenos generalizados que indican con claridad su estrategia: de un lado, el intento de creación de ámbitos muy amplios, que anulen la capacidad de negociación en instancias inferiores y, de otro, la proliferación de intentos de imposición patronal en la pequeña empresa de condiciones de trabajo precarios, evitando la presencia y la actuación de los sindicatos.

Ambos fenómenos constituyen dos caras de una misma moneda: limitan de hecho la capacidad de intervención sindical y colectiva de los trabajadores.

En CC.OO. nunca hemos dudado de la importancia de los convenios generales de rama. En los ya existentes, nuestro objetivo básico deberá ser garantizar la articulación, de forma que realmente ejerzan el carácter de convenios de mínimos, pudiendo y debiendo ser superados en determinadas materias en ámbitos inferiores donde la correlación de fuerzas lo permite.

Pero las nuevas y recientes experiencias en dos ramas muy importantes (Metal y Construcción) añaden nuevos elementos: la patronal -en el caso del metal, de acuerdo con UGT- ha pretendido introducir capítulos estratégicos en la línea de la flexibilidad, con la perspectiva de derogar acto seguido las Ordenanzas correspondientes, y de sustituir el ya agotado modelo de pacto social por sucedáneos a nivel de rama.

Algunas conclusiones sindicales podemos extraer:

- a) La ampliación de los ámbitos de negociación debe producirse sobre la base de la coordinación y movilización sindical de los ámbitos inferiores afectados. Caso contrario, en un marco "otorgado" por la patronal, es difícil que se consigan avances. El resultado es -más bien- el retroceso de las condiciones de trabajo estructurales, aun a cambio de alguna concesión coyuntural de la patronal, sin posibilidad de presión que lo evite.

. . . / . . .

- b) La sustitución de las ordenanzas a que conducirían los convenios generales de rama de nuevo cuño, no puede suponer retrocesos sobre lo que ya era legislación franquista, sin avances para los trabajadores afectados.
- c) Cualquier convenio de estas características debe permitir la articulación a niveles provinciales y de empresa (eventualmente de sector o subsector).
- d) La ofensiva patronal hacia la movilidad funcional pasa por la desaparición de las categorías laborales y su sustitución por los grupos profesionales, mucho más amplios. CC.OO. debemos oponernos a estos intentos, en tanto la movilidad tiene un directo impacto negativo en el empleo. La aplicación que la patronal intenta de los grupos profesionales supone además, un serio retroceso de la capacidad de negociación e intervención sindical en las empresas.

Simultáneamente, debemos desarrollar de forma organizada la extensión de la negociación colectiva a los centros de trabajo. En muchos de ellos, acogidos a convenios de ámbito territorial, se producen pactos explícitos o no. Unos, mejoran claramente los contenidos de dichos convenios. otros, en ausencia de orientación sindical, pueden suponer retrocesos.

El papel de las Federaciones, a través de los sindicatos provinciales debe consistir en garantizar, de un lado, la expresión legal de dichos pactos y, de otro, que sus contenidos supongan realmente avances, aun parciales, en relación con los convenios territoriales. Sólo así conseguiremos pasos de articulación que, sin sustituir convenios, permitan su mejora allí donde tengamos organización suficiente.

VIGENCIAS.-

Seguimos manteniendo la orientación de que la vigencia más adecuada para posibilitar el ejercicio regular de la participación en la negociación colectiva es de un año. Sólo deberemos aceptar vigencias superiores si garantizamos aumentos sustanciales del poder adquisitivo, reducciones de jornada, etc., que "compensen" sindicalmente el objetivo empresarial de eliminación de la "incertidumbre". Pueden establecerse salvedades en los casos -cada vez más infrecuentes- de planes de reconversión acordados con contenidos globales aceptables para el sindicato.

POLITICA INDUSTRIAL.-

24.1.3

1. HACIA UNA ESTRUCTURA INDUSTRIAL DIFERENTE.

La evolución de la última década ha puesto de manifiesto cómo la llamada crisis económica es, sobre todo, una con-

. . . / . . .

. . . / . . .
secuencia del cambio de las estructuras productivas de los países más desarrollados.

El desarrollo de las fuerzas productivas, la generación constante de nuevas tecnologías, permite crecimientos de la productividad que multiplican los obtenidos en fases anteriores.

La automatización creciente de sectores y procesos de producción reduce de forma permanente el trabajo necesario por unidad de producto, lo que, dentro de la lógica del sistema capitalista y ante las dificultades existentes dentro de ella para obtener reducciones generalizadas de la duración del tiempo de trabajo por trabajador en similar cuantía, lleva a descensos fuertes y continuados del empleo industrial y a la configuración del paro como un fenómeno estructural en la mayoría de los países.

Las nuevas que permiten producir más con menor tiempo de trabajo, exigen sobre todo en su fase previa de investigación y desarrollo, fuertes inversiones que sólo los Estados o algunas compañías multinacionales pueden concentración de capital que necesita además un período de sobreacumulación sostenido cuyos costes se hacen recaer sobre todo en las espaldas de los trabajadores.

Ante fenómenos de esta envergadura sólo caben dos tipos de política. Una es la neoliberal que reforzando el papel de los grandes grupos privados pone a su servicio los recursos y la actuación de los aparatos del Estado y cuyos efectos en forma de aumento del paro, empeoramiento de las condiciones de trabajo, aumento del autoritarismo en las empresas y crecientes prácticas antisindicales, ya conocemos.

La otra es la de un reforzamiento de un Sector Público que limite el despilfarro de recursos, evite que recursos que son de todos los ciudadanos se pongan incontraoladamente al servicio de unos pocos, planifique la modificación de estructuras productivas, utilice criterios de rentabilidad social y generación de empleo y permita el funcionamiento democrático de los sectores económicos.

2. COMBATIR LAS POLITICAS INDUSTRIALES NEOLIBERALES LAS HAGA QUIEN LAS HAGA.

Casi cinco años de experiencia de Gobierno del PSOE en dos legislaturas consecutivas permiten analizar las características de su política industrial. Los riesgos que ya advertíamos en nuestro pasado Congreso acerca de la aplicación de la Ley de Reconversión de 1.984 se han confirmado. La práctica de esa política ha tenido como consecuencia la desaparición de multitud de industrias sin generación de otras nuevas que las sustituyesen, la pérdida de empleo, un funcionamiento cada vez más subsidiario e ineficiente del sector público y un reforzamiento del papel de dirección económica por parte de algunos grupos multinacionales que operan en nuestro país.

a) La política de reconversión del Gobierno ha sido concebida más como un marco legal para atenuar la conflic-

. . . / . . .

. . . / . . .

tividad en los sectores más organizados que como un marco de actuación del Estado para la creación y potenciación de las nuevas industrias que deberían sustituir a las actividades reestructuradas.

La figura más destacada de esa política han sido los llamados Fondos de Promoción de Empleo cuyo funcionamiento ha confirmado su configuración más como bolsas de paro que como elementos que garantizaran la recolocación de los trabajadores despedidos de las empresas. De hecho, en los sectores en que se han utilizado para trabajadores menores de 55 años y, por tanto, no jubilables, al final de su vigencia una buena parte de los afectados permanecen en ellos y de los que han causado baja otra parte sustancial lo ha hecho por indemnización u otras causas que nada tienen que ver con una recolocación garantizada.

Junto a este marco legal cuya aplicación, además, se ha centrado en unos pocos sectores, se han multiplicado los problemas de multitud de empresas de todo tamaño a las que la falta de intervención pública ha conducido a procesos de reestructuración salvaje.

Entre 1.979 y 1.985 en el Metal se han destruido más de doscientos mil puestos de trabajo, de los que la mayor parte, a partir de 1.984.

- b) El debilitamiento del sector público empresarial bajo la excusa de mejorar su eficacia y reducir pérdidas ha repercutido de forma importante.

Se trata de un sector público que no puede desaparecer por razones estratégicas, pero que actúa más como subsidiario que como competidor del sector privado con lo que se cierra el círculo absurdo de una exigencia de eficiencia en términos capitalistas que con la estructura con que se está configurando es cada vez menos posible.

- c) La actividad de generación de nuevas industrias ha sido en la práctica inexistente y se ha limitado a medidas indirectas de promoción, a través de la creación de ZUR u otros mecanismos o acuerdos con determinadas multinacionales como la ATT, a las que se han trasvasado cantidades ingentes de fondos públicos que no se corresponden ni con la generación de empleo que producen ni con el aporte tecnológico que ponen a disposición de nuestro país.

De hecho, esta política no ha generado empleo en términos netos y ha servido como mucho para incentivar la movilidad de industrias hacia aquellas zonas con mayores incentivos financieros.

- d) La precipitada negociación del acuerdo de adhesión de España a la CEE, cuyo desenlace ha estado condicionado más por criterios de oportunidad política del Gobierno ha llevado a un contenido desequilibrado y cuyas repercusiones en la estructura industrial de

. . . / . . .

. . . / . . .
nuestro país se están sintiendo y van a seguir sintiéndose en los próximos años.

La inundación de importaciones siderúrgicas de países comunitarios el primer año de nuestra pertenencia ha sido incapaz de frenar totalmente y que tiene repercusiones evidentes en el empleo siderúrgico de nuestro país, no es sino una pequeña muestra de lo que puede suceder en no pocas empresas según vaya avanzando el desarme arancelario del sector industrial.

3. LA EXPERIENCIA Y LAS PROPUESTAS DE CC.OO.

La movilización de los trabajadores en defensa de sus puestos de trabajo ha sido importante en las empresas y sectores más organizados sindicalmente y fundamentalmente en los afectados por los planes de reconversión. Del conjunto de las experiencias se obtienen algunas conclusiones:

- a) No en todos los casos en que hemos conseguido movilizar a los trabajadores, hemos alcanzado acuerdos asumibles por CC.OO., pero en todos los casos en que lo hemos conseguido, se ha hecho sobre la base de la organización y la movilización.
- b) Las posiciones mantenidas por la Federación han supuesto en general un reforzamiento organizativo y electoral de nuestro sindicato, en especial en los sectores en los que se han desarrollado las movilizaciones más importantes. Una parte de las razones de la reflexión interna de UGT proviene, precisamente, de su experiencia a nivel de fábrica o sector en los procesos de reconversión.
- c) La experiencia práctica hace hoy mucho más creíbles aún las posiciones defendidas por CC.OO. en un momento en que los hechos demuestran que los planes no firmados por el sindicato no garantizan el empleo y que sólo con la movilización unitaria es posible impedir los despidos.

En el próximo período, los intentos de reestructuración por parte de las empresas van a mantenerse con un marco previsiblemente más endurecido. Los recientes anuncios del Gobierno en esta dirección, a pesar de los desmentidos formales, confirman la tendencia que ya veníamos denunciando desde CC.OO.

La prórroga de algunas de las medidas contenidas en la Ley de reconversión de 1.984, cuya vigencia expiró a finales de 1.986, no aclara definitivamente el marco legal futuro. Pero los datos que tenemos a disposición nos permiten prever el intento de aplicar medidas aún más restrictivas, renunciando la Administración a intervenir en el terreno industrial, dejando actuar casi en exclusiva a "las fuerzas del mercado", lo que puede acentuar el carácter salvaje de algunos intentos de reestructuración y dar mayor ca. cidad de maniobra a los grandes grupos financieros y multinacionales, que pese a las declaracio-

. . . / . . .

. . . / . . .
nes, seguirán beneficiándose de las ayudas financieras y las facilidades legales para reducir el empleo.

Lejos quedan las declaraciones de responsables del Gobierno que daban la reconversión por terminada. Asistimos más bien a la nueva fase -y no la última mientras siga aplicándose la política neoliberal- que se dejará sentir sobre nuevos sectores y que se repetirá sobre otros ya sometidos a reestructuración.

Todos estos procesos se desarrollan en paralelo con los intentos patronales de modificar el modelo de empresas industriales existentes hasta ahora y de introducir de más en más, criterios de flexibilidad en su funcionamiento, cuyas manifestaciones más generalizadas son:

- * La segregación de actividades productivas de las empresas para que éstas se dediquen exclusivamente a su producción principal.
- * La segregación de una buena parte de las actividades de servicios que hasta ahora cubrían de forma prácticamente autosuficiente, las grandes unidades productivas.
- * El aumento de las subcontrataciones en actividades de fabricación de componentes, auxiliares e indirectas.
- * Extensión de las potestades de las empresas en materia de organización del trabajo para facilitar la más amplia movilidad y polivalencia de la mano de obra, en la distribución de los horarios y jornadas de trabajo; en el establecimiento de turnos, en la realización de horas extras, etc.
- * Reducción del peso relativo de las plantillas fijas y aumento del de las eventuales.

Todos estos aspectos empujan hacia una reducción - aún mayor del empleo, a través de aumentos de la productividad y tienen como objetivo la reducción de los costes y el aumento del excedente empresarial.

La experiencia de estos años y la política que se anuncia para el próximo período reafirman más que nunca nuestros planteamientos.

CC.OO. hemos demostrado que somos capaces de llegar a acuerdos que respeten nuestros mínimos sindicales. El problema está en que la ofensiva desarrollada por la patronal y respaldada por el Gobierno, sitúa encima de la mesa posibles medidas de despido que son asumibles sindicalmente y frente a los que nuestro objetivo debe seguir siendo el mismo, es decir, evitar que se produzcan.

El endurecimiento de los planteamientos patronales y del Gobierno, no debe llevarnos ni a posiciones de radicalización, que nos alejen de los trabajadores, ni a posiciones de plegamiento, a la vista de las dificultades para alcanzar nuestros planteamientos, que supondrían renunciar a nuestro papel como sindicato comprometido con la defensa de los trabajadores.

. . . / . . .

- * El establecimiento de elementos sindicales para la negociación que incluyan la definición de los planes industriales; garanticen la no existencia de despidos ni directos ni aplazados; utilicen las jubilaciones anticipadas voluntarias como el eje fundamental para el tratamiento de excedentes; avancen en la reducción de la jornada; no permitan las presiones en los casos de bajas indemnizadas; tiendan a la eliminación de las horas y los trabajos extras; incluyan en el tratamiento a los trabajadores de contratas y la industria auxiliar (al menos la interna), garanticen la no disgregación productiva vía subcontratas u otros mecanismos sitúa las regulaciones de jornada como un elemento derivado e los planes y no como un fin en sí mismas, introduzcan las recolocaciones como un elemento simultáneo y garantizado y no como una promesa e introduzca la Formación Profesional como un elemento necesario.
- * La necesidad de propuestas que ligen la reconversión con la reindustrialización y en las que se refuerce el papel del sector público como el único capaz de contrarrestar industrialmente el peso de las multinacionales.

En este aspecto, las dos claves de política industrial pasan por ampliar el ámbito de actuación de la empresa pública, disputádoles el espacio y el mercado a la privada, y por una política que controle la actuación de las multinacionales en nuestro país exigiéndoles contrapartidas tecnológicas, productivas y financieras.

Sobre estos aspectos conviene ampliar algunas de nuestras reflexiones:

- * En lo referente a la reducción de la jornada, en no pocas ocasiones, la patronal argumenta para no aceptarla, problemas de competitividad.

Al margen de que la consecución de las 35 horas es difícil si no se produce en un marco generalizado, lo cierto es que la experiencia de estos últimos años muestra cómo en la mayoría de los países europeos se ha avanzado más en esta dirección que en España y que dentro de nuestro país existen diferencias intersectoriales e interempresas que nos permiten ejemplificar para seguir obteniendo resultados en este terreno. La posición reivindicativa de la mayoría de los sindicatos europeos y sobre todo el ejemplo alemán en el que obtendrá de forma generalizada en el Metal la aplicación de las 38 horas y media (en la actualidad se prepara una nueva ofensiva reivindicativa para ampliar la reducción), refuerza estos planteamientos.

Este es un aspecto en el que, ligado a negociaciones de reconversión, hemos obtenido avances importantes en la empresa pública y en una parte de la gran empresa privada, que debemos ampliar no sólo en ellas sino también en el resto de las empresas más atrasadas como elemento clave que es para la atenuación de la destrucción de empleo.

- . . . / . . .
- * En la actualidad, varios miles de trabajadores no jubilables se encuentran en los FPE, sin perspectiva de recolocación y agotando sus prestaciones.

En tanto esto sucede se plantean nuevos excedentes en no pocos sectores o empresas a los que se amenaza con el mismo futuro, si no peor.

Al mismo tiempo se produce una política discrecional y discriminatorio de jubilaciones anticipadas; en unos casos las jubilaciones se extienden a lo largo de toda la vigencia del plan, en otros se aplica exclusivamente en una parte de su vigencia.

Sindicalmente, debemos dar una alternativa a los trabajadores que están en los Fondos y que pasa por que forcemos el reingreso en las fábricas de origen o a otras del mismo sector y la misma zona cuando éstas hayan desaparecido, de los trabajadores no jubilables que permanecen en ellos. En paralelo y en sectores donde no se haya hecho así debemos conseguir la posibilidad de ampliar las jubilaciones anticipadas con pensión suficiente durante el período necesario para garantizar lo anterior.

La experiencia de la RECONVERSION DE ESTOS AÑOS Y LA DE LOS FPE nos fuerza a una reflexión sindical sobre nuestra presencia en las mesas de negociación y seguimiento.

CC.OO. debemos exigir nuestra presencia en todos los ámbitos en los que se diriman aspectos que afecten a los trabajadores. En este último período, y en no pocas ocasiones, se nos ha excluido de ellos con criterios antisindicales y escasamente democráticos, bajo la excusa de nuestra no aceptación de determinados acuerdos.

CC.OO. rechazamos este plantamiento, cuyo fondo antisindical es evidente, ya que vulneraría los principios elementales de la representatividad e introduciría paulatinamente la limitación de exigir la firma para estar presentes en determinados ámbitos de discusión y negociación en los que la clave debe estar en el carácter representativo o no de los sindicatos.

Otro elemento de reflexión adicional, que nos aporta la experiencia de estos años, es la posición que como sindicato debemos adoptar en lo que se refiere a la toma de decisión por los trabajadores en los casos en que estén en entredicho principios sindicales y fundamentalmente en los que se plantee cualquier modalidad de despido.

En no pocas ocasiones la patronal, para fomentar la división y romper la solidaridad de los trabajadores sitúa propuestas que suponen el despido de una parte y el mantenimiento de otra, identificando incluso previamente a los trabajadores que considera excedentes.

. . . / . . .

. . . / . . .

En algunas ocasiones se ha planteado la posibilidad de realizar referendums entre los trabajadores en estos casos.

La FM/CC.OO. defendemos que la última palabra la tienen los trabajadores. Sin embargo, en estos casos la celebración de referendums y consultas no está justificada puesto que no existen bases equitativas para la decisión ya que unos trabajadores, los que quedasen, estarían decidiendo sobre otros trabajadores, a los que se pretende despedir.

CC.OO. no aceptamos que en estos casos se celebren consultas, ni ningún resultado que suponga la decisión de aceptar modalidades de despido por votación mayoritaria.

Para ello se trata de:

- * Partir de la organización en la empresa para la discusión y difusión de nuestros planteamientos.
- * Tender a que tanto el tratamiento como la movilización se desarrolle sectorialmente.
- * Organizar a los trabajadores que están en los FPE, dedicando esfuerzos específicos a este aspecto para garantizar la integración de estos colectivos en la acción sindical sobre reconversión.
- * Articular la actuación conjunta de todos los grupos de trabajadores afectados (empresa, contratadas, compañías auxiliares, Fondos, regulados, etc.).
- * Organizar la solidaridad extendiendo nuestros planteamientos en el entorno geográfico afectado y garantizando de esta forma el apoyo y soporte de otros sectores de las poblaciones, impidiendo los intentos de aislamiento y de hacer aparecer como conflictiva lucha en la que en muchos casos se dirime el futuro industrial de comarcas enteras.

5. SOBRE LA UNIDAD DE ACCION CON UGT.

5.1 Hablar con realismo de unidad en España es hablar de como mejorar, en primer término las relaciones entre CC.OO. y UGT. Y mejorar esas relaciones tiene que suponer avanzar en la unidad de acción.

Proponerse avances en la unidad de acción obliga a clarificar que el mal estado de las relaciones entre CC.OO. y UGT no tiene como única causa que el PSOE gobierne y UGT tenga dependencias. La raíz del enfrentamiento en los últimos años hay que buscarla en todo lo que implica el giro del PSOE en 1.979 y la estrategia a la que se correspondía aquel giro.

La apuesta del PSOE por el modelo bipartidista llevó aparejada la apuesta por un modelo de relaciones indus-

. . . / . . .

. . . / . . .

triales marcado por el pacto social y por la hegemonía de la socialdemocracia sobre el movimiento obrero. De ahí que, además de la firma del AMI en 1.980, UGT declarara meses antes que en el futuro tendrían en cuenta la que llamaron "estrategia de diferenciación", dando a entender que marcarían claramente distancias respecto de CC.OO. y que cualquier acuerdo se haría sobre las posiciones de UGT.

Los límites para la unidad de acción están en que UGT sigue considerando válido, en lo general, su modelo de pacto social y mantiene su pretensión de hegemonizar la masa de trabajadores "moderados" que según ella, son mayoría.

Pero, al mismo tiempo, lo ocurrido en las grandes empresas en las elecciones sindicales de 1.986, la consolidación y el ligero avance de CC.OO. en el porcentaje de delegados, los grandes retrocesos de UGT en empresas públicas fundamentales, amén de otras experiencias, como el grado de participación de los trabajadores en la huelga del 20 de Junio de 1.985 y las amplias luchas de 1.987 quebrantan la pretensión de UGT de alcanzar la hegemonía sindical y sitúan el panorama sindical en otras coordenadas.

Se producen nuevas condiciones, objetivamente más favorables para la unidad de acción.

Sigue siendo un obstáculo añadido la limitación que, para una acción sindical más autónoma de UGT, representa el hecho de que el PSOE gobierne. Pretender que la unidad de acción se base en la confrontación directa con el Gobierno sólo sería posible si UGT entrara también en confrontación abierta con su política.

Pero como CC.OO. no podemos abdicar del rechazo a la vigente política gubernamental, se deduce que el margen para la unidad de acción puede ser relativamente importante en aquello que, de forma común, nos enfrente con la patronal y el Gobierno.

Para cualquier Sindicato, la lucha frente a las pretensiones y objetivos de la patronal es la más frecuente. Por eso hay margen para la unidad de acción. Lo demuestra el desarrollo de la negociación colectiva para 1.987.

Resumiendo, la unidad de acción se abrirá camino sobre reivindicaciones concretas, básicamente frente a la patronal, con mucha mayor frecuencia en los ámbitos sectoriales y de empresa y sobre concretas formas de movilización.

Se ensanchará a medida que vaya consolidándose en estos términos y niveles. Sus efectos se multiplicarán hacia el conjunto de los sindicatos de clase.

Su práctica, al favorecer a los trabajadores, redundará en beneficio del propio sindicalismo.

6. SOBRE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES. LA DEMOCRACIA SINDICAL.

La estrategia reivindicativa que defendemos está íntimamente ligada a la necesidad de desarrollar la participación. Para ello deberemos:

- a) Garantizar la información, el debate y el pronunciamiento de los trabajadores -de los afiliados en primer lugar- sobre todas las grandes decisiones: plataformas reivindicativas, movilizaciones, decisiones de acuerdo.
- b) Impulsar para ello la asamblea de trabajadores, garantizando su representatividad, para la información y la toma de decisiones. Desarrollar en las grandes fábricas las asambleas de taller o zona, que permitan la participación y el debate.
- c) Forzar el pronunciamiento de los trabajadores -al menos bajo la forma de referencum- garantizando el debate previo y la información suficiente.
- d) Garantizar que en todos los casos el sindicato va a los debates con posición tomada, previamente discutida y decidida con los afiliados y con los órganos del sindicato en el ámbito respectivo.
- e) Poner al día el papel de las asambleas de delegados, que hoy cumplen un papel básicamente informativo o de caja de resonancia para la movilización. Hay que garantizar que los delegados puedan debatir y exponer sus problemas, así como que transmitan al centro de trabajo las discusiones y decisiones del sindicato. Para ello hay que terminar con la convocatoria abusiva y múltiple. Es el sindicato de rama quien debe convocarlas casi exclusivamente. Y sin dar por terminado allí el trabajo, sino descentralizándolos por comarcas o polígonos, y contribuyendo a la discusión con los afiliados y trabajadores de cada centro de trabajo.
- f) Defender el carácter unitario del Comité de Empresa y su papel de interlocutor único en la empresa. Ello exige que los delegados de CC.OO. tengan posición acorde con la del sindicato y la SSE, trabajando por la síntesis unitaria.
- g) Sin embargo, eso no significa que asumamos sin más las posiciones de los Comités. En todo el período de debate, CC.OO. deberemos expresar nuestra opinión como sindicato, aunque ésta no coincida con la mayoría del Comité. una vez que los trabajadores se pronuncien, deberemos aceptar la decisión mayoritaria, sin perjuicio de mantener nuestra posición sindical.
- h) Sólo en los casos en que se ventilen principios sindicales -como es el caso de que unos trabajadores voten sobre el despido de otros- nos deberemos negar a la participación en las consultas, no vinculándonos a su resultado.

En un panorama de acusada división sindical como el actual CC.OO. no somos indiferentes a la cuestión de la unidad sindical.

Cuanto mayor es la unidad de acción por la lucha, más masiva suele ser la respuesta obrera.

La división entre CC.OO. y UGT desde el 82 y aún antes ha estado motivada por un proyecto y una práctica diferentes.

UGT ha intentado convertir en hegemónico un sindicalismo asistencial y de conciliación, enfrentado a toda práctica sindical reivindicativa y de confrontación. Lo ha intentado apoyándose en el favoritismo gubernamental y patronal frente al resto de sindicatos y en la existencia de importantes sectores moderados en el seno de la clase obrera actual.

UGT ha sostenido la política económica del Gobierno, actuando como su principal instrumento dentro del movimiento sindical.

En este contexto, con tal proyecto y comportamiento es pues bastante lógico encontrar a UGT enfrentada al resto de sindicatos y generando un clima de división sindical.

En los últimos tiempos UGT se ha visto obligada a remodelar algunos de los aspectos más comprometedores de su táctica. Se ha ido desmarcando del equipo económico del gobierno intentando dar una imagen de menor dependencia del mismo y ha moderado algunas de sus actitudes más abiertamente hostiles a CC.OO. ¿A que se debe este cambio? ¿cuáles son sus límites?

Las causas fundamentales son dos:

UGT ha sufrido también un desgaste. No ha podido apoyar una política tan antiobrera como la del Gobierno del PSOE sin pagar el coste de esa dependencia. De ahí su estrepitoso fracaso en las elecciones sindicales en el sector público.

Pero eso por sí sólo no ha sido suficiente. Ha sido necesario también que a su izquierda hubiera una práctica sindical diferente. La Huelga General del 20-J y el movimiento reivindicativo de los primeros meses del 87 han ejercido una presión evidente. Conviene recordar que el primer desmarque de UGT con el Gobierno se dio con ocasión de la ley de Pensiones después, y sólo después, de que CC.OO. convocara la Huelga General.

Los límites de esta nueva táctica de la dirección de UGT son claras:

No ha roto el cordón umbilical con el PSOE, ni con su instalación en la concertación y el pacto social, ni con su proyecto de sindicalismo asistencial y de conciliación.

Lo que sucede es que tienen que hacerlo de distinta forma y, sobretodo, ya

CC.OO.**FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD**

C/. Fernández de la Hoz, 12 - 28010 MADRID - Teléfono 410 26 38

no puede hacerlo en solitario con la facilidad del pasado. De ahí que también haya cambiado su tradicional animadversión hacia CC.OO. por los guiños y los puentes intentando encauzar a nuestro sindicato en su política.

No podemos, pues, olvidar estas elecciones ni soslayar este análisis a la hora de abordar la cuestión de la unidad de acción con UGT.

No somos indiferentes al cambio táctico que UGT se ha visto obligado a dar, que además nos permite ser más ofensivos en la necesidad de que los sindicatos se confronten abiertamente con la política ^{económica} del gobierno.

Pero hay varias formas de enfocar la unidad:

Una, es la de moderar planteamientos para acercarse a UGT. Es evidente que si CC.OO. entra en la línea de la concertación, por nuevas que sean sus formas, UGT será más receptiva a la unidad de acción. Ya en el pasado, cuando el sindicato firmó el ANE, se nos vendió aquel acuerdo como un gran paso de unidad sindical.

Otra, la que entiende la unidad para la acción reivindicativa, para la lucha y la movilización; manteniendo una práctica ofensiva e independiente si esa unidad no es posible. La vieja consigna "Unidad, pero para luchar" recobra en estos momentos todo su sentido.

No podemos abordar las cuestiones de unidad sólo ni fundamentalmente en referencia a UGT. Hay hoy en el Estado español otras fuerzas sindicales que, sin ser reconocidas como "sindicato más representativo" cuentan sin embargo con un interesante arraigo y un importante dinamismo en sus respectivos ámbitos de implantación: el SCC en Andalucía, la CSI en Asturias, LAB y ESK-CUIS en Euskadi, INIG y CXTG en Galicia, la USTEC en Enseñanza, ... Como también están ahí, aunque su implantación sea pequeña, la CNT y diversos colectivos fabriles. Con todos ellos tiene interés desplegar una diversificada iniciativa de unidad de acción. No sólo en ocasiones como el 20-J cuando necesitábamos del máximo de estos apoyos sindicales para dar mayor amplitud a la Huelga General.

Nuestro interés prioritario en la búsqueda de la unidad de acción ha de ir dirigido a todos aquellos sectores dispuestos a luchar decididamente contra la patronal y a combatir la política económica del Gobierno. Nuestro sindicato necesita un giro profundo en este sentido.

PASA POR MINORIA EN:

- SANIDAD

PAG.23.Columna B,nº 4.-SUSTITUIR "...no sean superiores a dos años", POR "no sean superiores a un año". (RESTO IGUAL)

a favor de la enmienda, 16
a favor del ~~resto~~ ~~de~~ ~~la~~ ~~enmienda~~

~~Pasa por minoría.~~

Pasa minoría en:

- BALEARES

- 5.- Enmienda al punto (2.2.3.2) en la pag, 23 columna A añadir al final tras la línea 70:
- "Esta práctica, sin embargo, es imposible de realizar en aquellos sectores pequeños y débiles con gran número de empresas - disgregadas por todo el ámbito del convenio, desconexionadas - y con una represión laboral que impiden la presencia y la acción sindical. En estos sectores, como es ejemplo el de las clínicas privadas, los pactos y convenios de empresa han sido precedentes

de desunión y fracaso ante las medidas de presión y movilización en la lucha por el convenio provincial. El hecho de comprometer ventajas en las negociaciones a nivel de empresa, hace que los trabajadores no participen en la lucha por el convenio general y este no incide más que en los intereses de empresas pequeñas o con patronos - mezquinos.

De esta manera se van caracterizando los convenios de este tipo de sectores por su carácter raquíptico y pobre. Al mismo tiempo, los trabajadores del mismo sector se van dividiendo en dos grupos, aquellos que pueden sacar buenos pactos de sus empresas y gozan de buenas condiciones, alejándose por consiguiente de las reivindicaciones generales y los que se ven imposibilitados de negociar con el empresario y por lo tanto dependen exclusivamente del convenio sectorial que se negocia sin fuerza y por tanto sus condiciones - quedan a la zaga del resto de los trabajadores.

En este tipo de sectores debe ser postura de CC.OO. evitar la empresa como ámbito de pacto y negociación con el fin de aunar y hacer crecer el movimiento sindical."

- 6.- Enmienda al punto 2.2.4.3. en las páginas 24 y 25, sustituyendo el punto por un texto alternativo que se adjunta como anexo Nº 5.
- 7.- Enmienda al punto 2.4 de las páginas 31 y 32, sustituyéndolo por un texto alternativo que se adjunta en el anexo Nº 6.
- 8.- Enmienda al punto .2.8 de las pags. 41 y 42 sustituyéndolos por un texto alternativo que se adjunta en el anexo Nº 7.
- 9.- Enmienda al punto 3.3.2.3. pag.55 modificar con el siguiente

PAG. 23. Columna B, nº 4. SUSTITUIR "...no sean superiores a dos años", POR "no sean superiores a un año". (RESTO IGUAL)

~~Para por minúscula~~

~~Fotos a favor de la enmienda, 16~~

~~Fotos a favor del texto, 96~~

Para por minúscula en:

- BALEARES

texto:

"El 70% de las cotizaciones de los afiliados será destinado a la estructura de rama, mientras que el 30 % será destinado a la confederación y a la estructura territorial del sindicato.

El dinero que procede de ayuda institucional será dirigido en un 70% a la confederación y a la estructura territorial, mientras que el 30% sera destinado a la estructura de rama".

Pasa por mayoría en:

- SANIDAD

PAG. 23

(A) SUPRIMIR EL PUNTO 1º Y 2º

N: 20

PASAR EL PUNTO 5º COMO PUNTO 1º

EN EL PUNTO 3º CAMBIAR "convenios" POR "condiciones laborales y salariales"

PASA POR MINORIA

~~ENMIENDA 15~~
~~PONENCIA: 108~~
~~ABSTENCIONES: 99~~
VALENCIA

PAG. 23

(A) DEL PARRAFO 41 SUPRIMIR "Via convenios colectivos como tales"

N: 21

PASA POR MINORIA

~~ENMIENDA: 39~~
~~PONENCIA: 105~~
~~ABSTENCIONES: 55~~

PAG. 23

(A) DEL PARRAFO 67 AL 70 SUSTITUIR POR:

N: 22

"Para impulsar el trabajo en esta dirección son necesarios planes de trabajo de las Federaciones y Sindicatos de Rama, que concreten estos objetivos y permitan que el sindicato llegue todas las empresas.

~~PASA POR MINORIA~~
~~ENMIENDA: 105~~
~~ABSTENCIONES: 55~~

ENMIENDAS DE LA SECCION SINDICAL DE FERRYS

Iº Pagina 23, Columna B, Apartado 2.2.3.3., Lineas 3y4

N: 23

SOBRE LAS VIGENCIAS

~~ENMIENDA 93~~
~~PONENCIA 196~~
~~ABSTENCIONES: 55~~

Siguiendo el principio de que este es un sindicato de clase y reivindicativo, hay que orientarse a que las vigencias sean de un año.

Pasa por mayoría en:

- P. VALENCIA

En la pág. 23, (A) del párrafo 67 al 70 sustituir por:

"Para impulsar el trabajo en esta dirección son necesarios planes de trabajo de las Federaciones y Sindicato de Rama, que concreten estos objetivos y permitan que el Sindicato llegue a todas las empresas.

Pasa por mayoría en:

- QUIMICAS

ENMIENDA N° 2

Mayoría

QUIMICAS

En la pág. 23 (A) Suprimir el punto 1° y 2°. Pasar el punto 5° como punto 1°.

En el punto 3° cambiar: "convenios" por "condiciones laborales y salariales"

Pasan por mayoría en:

- QUIMICAS

3.- Página 23 - punto 2.2.4. a la altura de la línea 15 (B) a continuación de: " Los objetivos reivindicativos básicos son:"

INCLUIR EL SIGUIENTE TEXTO: "Conservar derechos conquistados y el mismo porcentaje de ~~banda~~ para todos los emolumentos salariales"

Pasa por mayoría en:

- MINERIA

5.- Página 23, columna B, líneas 3 a 9. Sustituir por " Por ser lanego---ciación colectiva un elemento de vital importancia para al actividad= sindical, la vigencia de los convenios deberá ser de un año".

Pasa por mayoría en:

- GALICIA

4.- Pagina 24 - punto 2.2.4.3. a la altura de la línea 59 (A) a continuación de: "del salario del conjunto de la clase trabajadora"

AÑADIR : "en activo, parados, pensionados y jubilados"

5.- Pagina 24' - punto 2.2.4.3. a la altura de la línea 61 (B) cambiar la palabra "son necesarias" Por "son imprescindibles"

6.- Pagina 24 - punto 2.2.4.3. a la altura de la línea 66 (B) introducir un nuevo punto que diga:

" Se cerrará el abanico salarial por la parte mas baja y con aportaciones economicas de las empresas, nunca a costa del porcentaje de otros salarios"

Pasa por minoria en : MINERIA

Nº 2 Pág 24B, Tercer parrafo línea 20 del apartado política salarial incluir el siguiente añadido.

CATALUÑA.

...Convierte en absolutamente justa la exigencia de la "recuperación y mejora del poder adquisitivo de los salarios. Teniendo en cuenta que el poder adquisitivo no sólo tiene relación con la inflación sino con el tipo de presión fiscal que se ejerce sobre las rentas salariales, y más alla globalmente por como se distribuye la renta nacional y riqueza del país".

5º Parrafo, línea 3a, - Añadir al final

Por todo lo dicho, la dirección del Sindicato, cada año, establecerá el porcentaje a reivindicar, teniendo en cuenta que el objetivo en esta etapa es la mejora global del poder adquisitivo de todos los trabajadores, activos, pensionistas, parados, etc.

Pasa por mayoria en : CATALUÑA

Nº. : 2.- Al punto 2.2.4.2. , pag. 24, columna A, línea 51, añadir:

"Una medida paralela a las anteriores es la posibilidad de que cualquier trabajador en activo pueda acogerse a una reducción de jornada, con disminución proporcional de su remuneración habitual, por tiempo determinado, siendo sustituido, obligatoriamente, en dicha reducción , por una nueva contratación, todo ello con sujección estricta al control sindical".

SANIDAD

Nº. : 3.- Al punto 2.2.4.2, columna A, líneas 49 a 51, añadir "sin pérdidas de retribuciones", por lo que dicho párrafo quedaría " otra medida de reparto de trabajo es la jubilación anticipada sin pérdida de retribuciones a partir de los 60 años y la sustitución por jóvenes en paro.

Pasa por minoria en : SANIDAD

Los trabajadores en sistema de trabajo ininterrumpido con rotación constante de turno durante 20 años podrán acogerse a la jubilación a los 55 años con los mismos derechos que a los 60 años .

MAYORIA

CAPITULO 2. Pagina 24, en el apartado 2.2.4.2. INTRODUCIR DESPUES DE PRODUCTIVIDAD .

... Una medida paralela a las anteriores, es la posibilidad de cualquier trabajador en activo, pueda acogerse a una reducción de jornada, con disminución proporcional de su remuneración habitual, por tiempo determinado, siendo sustituido obligatoriamente en dicha reducción, por una nueva contratación. Esta medida tiene que ser con control sindical....

Pasa por mayoría en :
- BALEARES
- TEXTIL
- MADRID
- P. VALENCIA

PAG. 24 (A) PARRAFO 32 AÑADIR:

~~24~~ 35 HORAS SEMANALES, de trabajo efectivo
~~PASA POR MAYORIA~~

Pasa por mayoría en : BALEARES

PAG. 24 (B) PARRAFO 59 AÑADIR:

~~25~~
~~EN LA LINEA 69~~
~~PONERLA = 103~~
~~ABSTENIENDOS 45~~
"Fuera del contexto de Acuerdos Generales, en las que el Sindicato asume un incremento fijo, o una banda salarial para la negociación de los convenios, no deberíamos condicionar las plataformas reivindicativas con una cifra única de incremento salarial para todos los convenios, sino impulsar que en cada uno de ellos el porcentaje de incremento salga del debate de los trabajadores afectados que se trate y por tanto tenga en cuenta las particularidades de cada sector."

~~PASA POR MAYORIA~~

Pasa por minoria en : Baleares
QUIMICAS

Nº 25-A
Pag. 24 2.2.4.1. Creación de empleo

línea 10 añadir:

Formación permanente del trabajador (reciclaje) que le permita acceder a empleos que exigen mayor cualificación tecnológica.

POLITICA SINDICAL AÑADIR

AÑADIR A continuación de gasto público.... entre paréntesis: " - destacando los gastos en armamento, el saneamiento de bancos y negocios mal administrados, las importaciones innecesarias, etc..."

Para por minoría en:
- P. VALENCIA

- Página 24. Apartado A, párrafo 45.

donde pone, que las horas extras se reduzcan al mínimo, que se ponga que las horas extras se eliminen y prohibición absoluta en empresas en regulación de empleo.

Para por minoría en:
- P. VALENCIA

ENMIENDA: LA DEFENSA DE LOS SALARIOS

Sustituye al capítulo 2.2.4.3 (pág. 24, 25)

págs 24, 25. línea 14A t[er]m[in]o alterado

Aprender de la experiencia

En los últimos años ha habido una pérdida importante de poder adquisitivo de los salarios, fruto de que los salarios nominales han crecido por debajo de la inflación, tal como se puede observar en el siguiente cuadro:

LA PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS

Porcentajes de crecimiento

	SALARIOS DE CONVENIO	IPC <u>enero / diciembre</u>	PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO <u>IPC de diciembre año anterior</u>
	1977	25'0	26'4
1978	20'5	16'5	- 5'9
1979	14'1	15'6	- 2'4
1980	15'3	15'2	- 0'3
1981	13'2	14'4	- 2'0
1982	11'5	14'0	- 2'9
1983	11'5	12'0	- 2'5
1984	7'8	9'0	- 4'2
1985	7'4	8'2	- 1'6
1986 (est)	8'2	8'5	0'0
		<u>Total</u>	<u>- 21'8</u>

Esa pérdida del poder adquisitivo ha ido acompañada de una pérdida global del conjunto de los salarios:

Los aumentos de productividad han ido a parar a los excedentes empresariales. Los salarios reales han sufrido un retroceso de tal magnitud en la distribución del PIB entre las rentas del trabajo y beneficios que hemos retrocedido al nivel que existía hace 120 años. Entre 1982 y 1985, con el PSOE en el gobierno, la participación de la remuneración de los asalariados en el PIB disminuyó la barbaridad de 5,5 puntos (similar a los que había aumentado durante toda la década de los 70, rica en luchas y conquistas obreras) situándose alrededor del 50 por ciento que es la participación que tenían los salarios en el PIB en 1966.

Estos datos, a los que hay que añadir los del aumento incesante del paro, echan por tierra dos teorías falsas e interesadas con las que se ha intentado machacar a los trabajadores: la primera es la de que la culpa de la crisis la tenían los elevados costes salariales, la segunda es aquella que pretendía que la moderación salarial de unos colectivos podía contribuir a mejorar la situación de otros y a generar empleo.

Este sacrificio salarial ha sido consecuencia en primer lugar de una política de la patronal y de los sucesivos gobiernos basada en el ataque a los salarios para frenar la inflación, permitir la recuperación de los beneficios y animar la inversión. Pero ha contribuido también al éxito de esta política una orientación sindical, defendida fundamentalmente por UGT pero de la que también ha participado muchas veces nuestro sindicato, consistente en aceptar los sacrificios salariales con la firma de pactos sociales, de aceptar el trueque de salarios por otras promesas en los convenios, y de una inadecuada línea de defensa del poder adquisitivo. Se ha reducido la inflación pero ha sido a costa de los trabajadores, se ha aumentado los beneficios pero éstos han sido dedicados a pagar despidos y a inversiones en tecnología sustitutoria de empleo.

Una línea errónea en la defensa del poder adquisitivo

No es casualidad que fuera cuando los Pactos de la Moncloa el momento en el que nuestro sindicato cambió el método de confección de la cifra de reivindicación salarial, relacionándola con la inflación prevista, admitiendo voluntaria y conscientemente la fijación de topes salariales que redujeran el poder adquisitivo de los salarios.

En el III Congreso Confederado el sindicato adoptó una metodología de cálculo de la reivindicación de aumento salarial a defender en los convenios colectivos, proponiendo incrementos salariales equivalentes a la tasa de inflación media durante la vigencia del convenio elaborada a partir del IPC pasado y del IPC previsto. Este cambio se introduce sin una explicación sindical convincente, como si de una mera cuestión técnica se tratase. Y sin embargo no es así. Durante bastantes años nuestro sindicato había aceptado la lógica de los incrementos salariales en base a la inflación prevista, lo que se había demostrado incorrecto y negativo sindicalmente.

Tres años después, esta metodología ha demostrado ser un fracaso sin paliativos:

1. En primer lugar porque es falso y engañoso para los trabajadores decirles que así recuperan el poder adquisitivo perdido, por la sencilla razón de que para recuperarlo necesitarían aumentos salariales equivalentes a lo que han perdido, es decir a lo que se ha incrementado el IPC desde el anterior aumento.

Otra cosa es que en la negociación colectiva se consiga o no esa recuperación, pues eso dependerá de la correlación de fuerzas; pero lo que está claro es que será imposible recuperarlo si ya de partida exigimos incrementos menores a lo que ya hemos perdido. La inflación media entre el IPC pasado y el previsto, en condiciones de inflación decreciente, da siempre cifras inferiores al porcentaje de poder adquisitivo perdido. Lo primero es, pues, no engañar a los trabajadores.

2. CC.OO., además, no ha podido ser coherente con lo aprobado en el Congreso y, cada año, las discusiones en el sindicato sobre el porcentaje de subida a reivindicar han señalado múltiples problemas, todos ellos conduciendo a cuestionar esa metodología. El resultado ha sido una gran confusión entre los afiliados y afiliadas y entre la clase obrera sobre qué porcentaje se reclamaba y por qué ese y no otro.

3. Otro problema de gran importancia con el que nos hemos encontrado es que la inflación prevista la programa el gobierno, con criterios políticos para determinar una baja de los salarios, y a nosotros como sindicato que está obligado a defender los salarios no nos interesa entrar en ese juego.

4. Finalmente, tal metodología nos conducía a una falta total de criterios sindicales o a saltarnosla en los hechos, aunque luego el Gabinete Técnico hiciera grandes esfuerzos por acomodar, a posteriori, el porcentaje exigido con la metodología aprobada en el Congreso. En fin, una chapuza.

Adoptar una nueva línea: IPC pasado y criterios sindicales para recuperar el poder adquisitivo y defender los salarios.

El objetivo de CC.OO. a partir de ahora es revertir la situación negativa que se ha venido produciendo en la reivindicación salarial dentro de la negociación colectiva:

1. Para ello lo primero que tenemos que hacer es plantear ante los trabajadores que para recuperar el poder adquisitivo perdido el año anterior habrá que exigir aumentos salariales equivalentes al aumento del IPC durante ese año y que, de no conseguirlo, estaremos perdiendo.

2. Por razones de justicia y por motivos de táctica sindical es conveniente, además:

1) plantearnos en las plataformas aumentos superiores al IPC del año anterior: porque es muy elevada la pérdida que hemos acusado a lo largo de estos años y hemos de luchar por recuperar, y porque el sistema de cálculo del IPC que se empezó a aplicar a partir del verano de 1985 distorsiona la verdadera erosión que sufren los salarios a causa de la inflación y no podemos dar por justo tal sistema.

2) luchar por mejorar la situación de los que cobran los salarios más bajos favoreciendo que los aumentos sean lineales (sin que, por supuesto, esta mejora sea a costa del resto, lo que requiere conseguir aumentos superiores al IPC pasado).

Depende de la correlación de fuerzas el que consigamos una cosa u otra y por ello el criterio sindical del que hemos de partir es el de exigir aquello que nos sitúe en mejores condiciones de fuerza y movilización para conquistar nuestras reivindicaciones, por lo que a la hora de exigir incrementos superiores al IPC pasado tendremos en cuenta la realidad de cada empresa y de cada rama ante el convenio.

Contra los topes salariales

Hemos de rechazar la práctica habitual de que los aumentos salariales de los funcionarios y empleados públicos sean fijados vfa presupuestos en forma de tope salarial y sin derecho a la negociación colectiva. Exigimos el derecho a negociar los presupuestos y el derecho posterior de cada colectivo de trabajadores a negociar su convenio, incluido el aumento salarial.

Resistir los ataques a los salarios a través de modificar su estructura y ligarlos a productividad

Con una inflación por debajo de un dígito, como la actual, el mayor interés de la patronal para atacar los salarios se va a ir centrando cada vez más en hacerlo por otros flancos. Nos oponemos rotundamente a ligar los salarios a la productividad. Rechazamos la filosofía de las contrapartidas que tanto le gusta a la patronal de ofrecer aumento salarial a cambio de modificar en su interés las condiciones de trabajo. No hemos de permitir que la estructura salarial vaya cambiando de tal forma. Así mismo hemos de resistir con intransigencia los intentos de reducción o supresión de conquistas adquiridas, sea en forma de pagas, complementos de pensiones, etc .

Para por minovia en:

- COAN
- SANIDAD
- EUSKADI
- P. VALENCIA
- SEGUROS Y MADRID
- ENSEÑANZA
- BANCA
- CANTABRIA



Nº 3 Pág. 258.- Antes apartado sistemas de rendimiento, incluir el siguiente añadido.

Hoy la acción sindical en la empresa, a excepción del salario se núcleo y articula casi el 100% en los aspectos que tiene una relación directa con la organización del trabajo, convirtiéndose la naturaleza que ha de tener ésta cada vez más en el eje de la confrontación Capital-Trabajo en el seno de la empresa. Por ello es de vital importancia que el Sindicato sobre la base del análisis de las actuales tendencias que se están dando en dicha organización del trabajo rompa indefensiones y se pueda anticipar a los cambios

Pasa por mayoría en:
- CATALUÑA

7.- Pagina 25 - punto 2.2.4.4. a la altura de la línea 36 (A) donde dice:

"Acumulación de horas sindicales por los comites"

AÑADIR: ""que reviertan en el fortalecimiento de las diferentes estructuras del sindicato"

Pasa por minoría en:
- MINERIA

PAGINA 25 . LINEA 9-A
POLITICA SINDICAL

TEXTO.- Para conseguir que las diferencias salariales entre los trabajadores de un mismo sector o empresa se reduzcan tenemos que plantearnos la reducción de los abanicos salariales actuales .

Pasa por minoría en:
- P. VALENCIA

(2.2.4.5) (14)¹⁴ Pag. 25 b ~~apartado~~ líneas 66 ~~apartado~~
do 4) a favor de la reducción de las categorías: - - - en la enseñanza

Pasa por mayoría en:
- ENSEÑANZA

COMERCIO — MINORIA

12) pag 25 A,9

Dentro del contenido de la negociación colectiva, añadir dos nuevos apartados: "LA JUBILACION".- Es necesario ante la implantación del Fondo de Pensiones que la Confederación haga un pronunciamiento claro en un plazo de 3 meses a cerca de nuestra línea de actuación en esta

COMERCIO

temática durante el proceso de negociación colectiva.

Formación.- Intentar que las empresas faciliten la formación de los trabajadores de una manera continuada o bien, en línea con el trabajo de formación que hemos realizado y vamos a seguir realizando, que se faciliten los cambios de horarios, etc, para poder asistir a los cursos de formación ocupacional que dan los sindicatos, Uniones, etc.

Cada vez más, la patronal presiona por conseguir una mayor flexibilización de las condiciones laborales (jornada, turnos, ...), una definición más amplia de la movilidad funcional y geográfica.

El Gobierno haciéndose eco de las reivindicaciones de la patronal, ha plasmado algunas de ellas entre las 27 medidas de Solchaga.

Los objetivos de la patronal son: lograr un espectro más amplio y menos rígido en el contenido contractual de la función del trabajador y su régimen de trabajo, que le permita la óptima utilización, y conseguir una mayor flexibilidad para modificar la organización de la jornada diaria y semanal dentro de la máxima anual acordada.

Con la amplitud de la movilidad, la patronal busca adoptar la fuerza de trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción y por sola decisión de la empresa, es decir, que el trabajador pueda ser asignado a trabajos de superior categoría sin que ésta se consolide, a trabajos de inferior categoría sin restricción en el tiempo, a cambiar los turnos al margen de los pactados en convenio, ...

Con la polivalencia, busca que el trabajador pueda ser designado a distintos puestos: producción, mantenimiento, almacén, ... sin las limitaciones actuales de los grupos profesionales.

En el tema de la flexibilidad, de lo que trata es de que la producción pueda ajustarse a la demanda del mercado, ajustando la jornada, los horarios y los calendarios en función de las oscilaciones del mercado.

Todas estas medidas tienen unos objetivos precisos: aumentar la tasa de crecimiento de la plusvalía, de la explotación y dismantelar las conquistas y los derechos sindicales en el interior de las fábricas.

Se trata de flexibilizar. La flexibilidad no es evidentemente una noción equívoca. Ella recoge diversos fenómenos, cuantitativos y cualitativos, de la mano de obra; desde su relación con respecto a los salarios, a las presiones del mercado de trabajo. La flexibilidad en su término más amplio es la puerta abierta al paro, al trabajo negro, a la contratación libre, a la parcelación de los colectivos obreros, a la atomización de las condiciones de trabajo y a las remuneraciones dispares. Pero si hay algo más grave todavía, es el ataque que puede recibir la reducción de la jornada, si la

15/11/51
2, 3, 4, 5
- 2 -
" patronal impone su objetivo. El hecho de pactar la jornada en función de la demanda, a lo que lleva es a un aumento de la jornada real y a un aumento considerable de las horas extras, convirtiéndose el tema no sólo en una cuestión laboral, sino política.

Frente a estas medidas, nuestro sindicato debe defender todo aquello que son conquistas y derechos sindicales, evitando mediante la movilización en los convenios y generalizada, que la patronal pueda imponer sus agresiones.

En el tema de la movilidad, hay que imponer en la negociación, reglamentos que eviten los intentos de la patronal de obtener una mayor productividad, sobre la base de disponer una mejor asignación de la plantilla, y de utilizar la movilidad funcional y geográfica como instrumento de represión y mecanismo de control de los trabajadores. Oponerse a la movilidad y/o conquistar reglamentos que aseguren los derechos de los trabajadores es frenar la supresión de los puestos de trabajo, la monetarización de los despidos individuales, vía despidos colectivos pactados y sobre todo, es cerrar la vía a la contratación temporal.

Oponerse a la polivalencia, es defender el derecho de los trabajadores a defender su saber obrero, a mantener su profesionalidad y su control sobre el proceso productivo, cuestiones todas ellas que son la defensa del puesto de trabajo.

Ceder en estas cuestiones, dadas las relaciones capitalistas hoy existentes, además de conseguir la patronal grandes aumentos de productividad, serviría para introducir la ley de la selva entre los trabajadores y retroceder al más negro liberalismo y a la mayor explotación de la fuerza de trabajo.

En el tema de la flexibilidad de la jornada, la Confederación debe plantear la jornada semanal de 35 horas, sin reducción de salario y sin aceptar ningún tipo de flexibilidad de horario. De esta manera se reparte el trabajo existente y sirve para reunificar a los sectores fragmentados de la clase obrera.

Los criterios que la Confederación debe defender son los de no adaptarse a las exigencias de la patronal y mantener una lucha sistemática por la reducción de la jornada y el mantenimiento de las conquistas y derechos sindicales. Es desde esta posición de donde se puede frenar la ofensiva de la patronal y empezar por acumular fuerza para seguir avanzando.

- La lucha de unos sectores ha supuesto un ejemplo y un estímulo para otros, a pesar de los resultados.
- El desgaste del gobierno, que ha sido capaz de llevar adelante la política más antiobrera que hemos conocido en la transición, ha sido más alto enfrentándose a la resistencia obrera que en ausencia de ésta. Eso es algo bueno que en el futuro podremos comprobar.

Oposición y resistencia a la reconversión pendiente

Queda claro que la reconversión no es algo del pasado, sino presente y futuro por un tiempo considerable. No podemos bajar la guardia. La legitimidad de las reivindicaciones obreras opuestas a la reconversión siguen de plena actualidad. La orientación que CCOD asume es:

1. Denuncia permanente y frontal de la filosofía en que se asienta la reconversión, de racionalización del sistema productivo desde el punto de vista capitalista a costa del salario, la salud y el empleo de los trabajadores.

2. Oposición radical a la misma, considerando que la cuestión no es negociar los sacrificios obreros sino impedir en la medida de nuestras fuerzas esos sacrificios.

3. La línea de resistencia que asumimos se concreta en:

↳ - Oposición a las amortizaciones de empleo. No podemos tener una línea complaciente, y menos de colaboración, con las jubilaciones anticipadas (a no ser de que vayan acompañadas de contratos de relevo), ni con las bajas indemnizadas. Tampoco podemos seguir en una vía de aceptación de las regulaciones de empleo y de jornada según los intereses de las empresas. Todas estas medidas han demostrado ser un camino para agresiones superiores. Otra cosa es que la patronal consiga meternoslas, pero no es lo mismo que lo haga con nuestro rechazo que con nuestra resignación y colaboración.

- Oposición a los Fondos de Promoción de Empleo. La experiencia ha demostrado que su único fin es lograr el despido que por otros caminos resultaba imposible dada la resistencia obrera. Los FPE son bolsas de paro, un seguro de desempleo más largo para los despedidos de la reconversión. La C.S. de CCOD se opuso en su día a estos FPE sobre la base de una amplia argumentación, pero en los hechos muchas veces no se ha sido nada consecuente con dicha oposición, sino que se ha entrado de lleno

en la aceptación de los Fondos, o en reclamarlos para sectores determinados, porque con ellos las condiciones de despido en caso de quedarían los reconvertidos serían menos malas. Esto es un grave error, porque la cuestión no está en vender algo más caro los despidos sino en oponerse a ellos y porque la lucha por el mantenimiento del empleo contra la reconversión pierde toda credibilidad si no parte de la oposición a todo tipo de despido.

Oposición a aceptar la limitación de los crecimientos salariales perdiendo poder adquisitivo, por muy negociado que sea. La experiencia también ha demostrado que tal línea nos debilita y es totalmente injusta para los trabajadores.

Oposición a aceptar aquellas modificaciones de las condiciones de trabajo que suelen incorporar los planes de viabilidad: sistemas de rendimientos, turnicidad, movilidad funcional y geográfica, etc. porque tales medidas tienden a deteriorar las condiciones laborales y a aumentar el poder y el despotismo empresarial.

4. La lucha sigue siendo la línea más rentable. Nuestra tarea es organizarla siguiendo las experiencias del pasado, para asimilar lo bueno y corregir la falta de decisión y solidaridad. Es decir, se trata de organizar luchas prolongadas, duras, radicales... que consigan impacto social y de organizar seriamente la solidaridad con las empresas en lucha contra la reconversión prosiguiendo e incrementando los ejemplos de Huelgas Generales que hemos conocido en el pasado.

Pasa por minoría en:

- TEXTIL
- P. VALENCIA
- COAN

ENMIENDA: LA LUCHA CONTRA LA RECONVERSIÓN INDUSTRIAL

Añade nuevo capítulo, que sería 2 bis (pág. 26)

ENMIENDAS: 55
PONENCIAS: 157
69
ABSTENCIONES: 17



PASA POR MINORÍA

Hasta el momento podemos distinguir dos fases en la política de reconversión industrial emprendida por la patronal y los sucesivos gobiernos. La primera es fundamentalmente una "fase negociada" con los sindicatos que persigue la corresponsabilización de los trabajadores con las medidas antiobreras, la aceptación de sacrificios salariales, movilidad de plantillas y despidos encubiertos en forma de bajas incentivadas, jubilaciones anticipadas y otras formas de reducir plantillas llamadas eufemísticamente "no traumáticas". Esta fase dura más o menos desde los años de la transición política a la llega del PSOE al gobierno en 1982. El objetivo de tal política no es otro que el de desgastar el movimiento obrero para ir imponiendonos después medidas más contundentes, como el cierre y los despidos masivos. Si tomamos como ejemplo el sector naval o la siderurgia, podemos observar con claridad cómo lo único que va quedando de los sucesivos acuerdos firmados por nuestro sindicato, UGT y otras fuerzas sindicales, son los sacrificios obreros que, además, van desgastando nuestra fuerza y debilitando la conciencia de los trabajadores y trabajadoras. Las promesas de que con esos sacrificios se arreglarían definitivamente las cosas no eran más que "señuelos" para incautos. La filosofía de corresponsabilización con la que actuó nuestro sindicato debilitaba las posibilidades de resistencia para futuros ataques.

Con el PSOE en el gobierno nos encontramos frente a una fase de reconversión industrial mucho más agresiva. Las razones de tal política no obedecen a que el PSOE no tiene el "talante negociador" de la UCD, sino a que las necesidades capitalistas de reconversión exigen esas medidas una vez agotada la primera fase de desgaste, con un movimiento obrero más débil y con un gobierno que tiene la implantación social que UCD nunca tuvo y que por ello le permite aguantar mejor las luchas de resistencia que tal política va a provocar. Es entonces cuando conocemos los cierres y despidos en la siderurgia y en los astilleros.

Paralelamente, se ha ido dando un proceso molecular en otros sectores y en miles de empresas que se han saldado también con tremendas reducciones de plantillas y pérdida de conquista obreras que han seguido un proceso similar. En total se han perdido más de un millón de empleos industriales a lo largo de estos años, lo que supone un serio revés para la clase obrera. ¿Las CC.OO. hemos estado organizando la respuesta a tales agresiones al nivel que éstas requieran y que nuestra fuerza hacía posible?. La verdad es que no. A excepción de honrosas excepciones en algunas de las empresas que se han visto más golpeadas, en general la línea seguida ha sido la de ir aceptando sacrificios (eso sí, negociados) hasta que gobierno y patronal se han sentido fuertes para atacarnos más duro. Cuando ha habido luchas no se ha organizado consecuentemente la solidaridad y en los casos de cierres de empresas pequeñas y medianas, sus trabajadores y trabajadoras en la mayoría de ocasiones no han encontrado en las CC.OO. un apoyo decidido contra el cierre.

¿En qué momento se encuentra la reconversión industrial?

El "informe Anual sobre la Industria Española 1985" refiriéndose exclusivamente a los sectores con planes de reconversión estatales (Construcción naval, Siderurgia integral, Aceros especiales, Acero común, Electrodomésticos línea blanca, Componentes electrónicos, Equipo eléctrico de automoción, Semitransformados del cobre, Forja pesada, Textil, Asturiana del Zinc, Standar-ITT, Fertilizantes y ERT) dice que la puesta en marcha de los planes en curso ha permitido considerables mejoras de productividad, un importante saneamiento de sus situaciones financieras y el desarrollo de inversiones en modernización y racionalización. Es decir, que a costa de los trabajadores han ido avanzando en los objetivos patronales. Sin embargo, a continuación afirman que "aún subsisten razones para que la intervención de la Administración deba verse prolongada". Y pasan a explicar lo siguiente:

"En primer lugar, no hay que olvidar el hecho de que existen planes de reconversión de sectores como los siderúrgicos, construcción naval, electrodomésticos línea blanca y fertilizantes cuyo desarrollo aún se prolongará en el tiempo (...) En segundo lugar (...) determinadas empresas importantes que siguen afrontando situaciones muy difíciles y comprometedoras de su futura viabilidad (...) Por otra parte y en lo que se refiere a un sector de tanta importancia como es el siderúrgico, ya se ha reflejado cómo las exigencias de la CE-

CA hacen necesario en lo que se refiere a los subsectores de aceros especiales y siderurgia integral un adecuado comportamiento empresarial para que el proceso inversor se culmine en un tiempo y forma adecuados".

Desde un punto de vista sindical de lucha contra la reconversión podemos decir que en los sectores mencionados, aún cuando la reconversión se ha implantado ya contra los trabajadores, vamos a seguir afrontando medidas de gran trascendencia en cuanto a la gravedad de las agresiones laborales que incorporarán.

El impacto de la entrada en la CEE aún está por dejarse sentir a fondo en todos los sectores productivos, incluidos los que tienen un proceso de reconversión más avanzado, lo que previsiblemente dará lugar a una nueva ofensiva de reconversión industrial, si bien su modelo no tiene por qué ser el que hemos conocido en estos seis años.

Para completar el cuadro que nos permita comprender que la reconversión no es algo que pertenece al pasado y que la resistencia a la misma no puede ser relegada al olvido, tenemos que tener en cuenta que asistimos a una SEGUNDA RECONVERSION que pretende destruir 75.000 empleos y afecta a grandes empresas, como HUNOSA, que no han sufrido el anterior proceso como otros sectores, pero los están sufriendo ahora, además de seguir golpeando el sector siderúrgico.

Además hay subsectores de gran incidencia en determinadas áreas geográficas que están acogidos a planes de reconversión en esas áreas.

También hay, entre otras, reconversiones "silenciosas" como las de Banca, que están implicando una fuertísima agresión contra el empleo, por más que no se le haya sabido dar respuesta sindical satisfactoria.

El mito de la reindustrialización

No podemos dejarnos engañar en cuanto al objetivo fundamental que se ha perseguido con la política de reconversión industrial. Se ha tratado de una política de ajuste de la capacidad productiva, muy excedentaria en todos los sectores por el tipo de crisis capitalista que padecemos y por imposiciones de la adaptación a la entrada en la CEE; de saneamiento de unas estructuras financieras que amenazaban con la quiebra de las empresas y de inversiones destinadas a la mejora y racionalización de los instrumentos y procesos productivos. Tal modelo de reconversión, absolutamente lógico desde el punto de vista capitalista, no podía conducirnos más que a una dinámica de desindustrialización, es decir, menos industrias y menos empleo industrial. Ni en el libro Blanco había nada que se pareciera a una política de reindustrialización, ni la ha habido después ni el gobierno tiene intención de que haya en el futuro. Al contrario: de un lado hay una clara desindustrialización en el sector público, de otro, las ayudas estatales a la empresa privada no tienen como afecto una mayor industrialización (más industrias y más empleo industrial) sino un menor empleo. Incluso en el caso de las ZUR que, aparentemente, reindustrializan determinadas áreas, a lo que están contribuyendo es a cambiar unas empresas por otras, sustituyendo empleo fijo por menos empleo y en condiciones más precarias.

Cada vez que el gobierno o los empresarios hablan de reindustrialización se están refiriendo a inversiones en nuevos equipos industriales destinados a abaratar y mejorar los mismos productos que se fabricaban... porque ¿donde están las nuevas industrias, los nuevos productos, los nuevos sectores punta.... que generan nuevos empleos?

Seis años de lucha contra la reconversión industrial

A lo largo de estos años se han desarrollado bastantes experiencias de lucha de resistencia contra la reconversión, si bien hasta que no se comenzó a atacar con despidos masivos en los grandes bastiones obreros no se conocieron luchas de gran envergadura.

¿Qué es lo más destacable de estas luchas desde el año 83?:

1.- Sólo cuando las luchas han sido realmente duras, radicales y continuadas se ha podido crear un eco social y conseguir la solidaridad de otras fábricas y de la población. Es en estos casos en los que hemos conocido experiencias valiosas de huelgas generales locales y sectoriales, que han imprimido un fuerte contenido de resistencia a la reconversión industrial. Ahora bien, nos hemos encontrado también con importantes limitaciones e insuficiencias:

— La conjunción de luchas sectoriales no ha existido, salvo en Aceriales y Naval, e incluso en estos dos con limitaciones. Ha habido alguna jornada de acción conjunta en algún o-

CA hacen necesario en lo que se refiere a los subsectores de aceros especiales y siderurgia integral un adecuado comportamiento empresarial para que el proceso inversor se culmine en un tiempo y forma adecuados”.

Desde un punto de vista sindical de lucha contra la reconversión podemos decir que en los sectores mencionados, aún cuando la reconversión se ha implantado ya contra los trabajadores, vamos a seguir afrontando medidas de gran trascendencia en cuanto a la gravedad de las agresiones laborales que incorporarán.

El impacto de la entrada en la CEE aún está por dejarse sentir a fondo en todos los sectores productivos, incluidos los que tienen un proceso de reconversión más avanzado, lo que previsiblemente dará lugar a una nueva ofensiva de reconversión industrial, si bien su modelo no tiene por qué ser el que hemos conocido en estos seis años.

Para completar el cuadro que nos permita comprender que la reconversión no es algo que pertenece al pasado y que la resistencia a la misma no puede ser relegada al olvido, tenemos que tener en cuenta que asistimos a una SEGUNDA RECONVERSION que pretende destruir 75.000 empleos y afecta a grandes empresas, como HUNOSA, que no han sufrido el anterior proceso como otros sectores, pero los están sufriendo ahora, además de seguir golpeando el sector siderúrgico.

Además hay subsectores de gran incidencia en determinadas áreas geográficas que están acogidos a planes de reconversión en esas áreas.

También hay, entre otras, reconversiones “silenciosas” como las de Banca, que están implicando una fuertísima agresión contra el empleo, por más que no se le haya sabido dar respuesta sindical satisfactoria.

El mito de la reindustrialización

No podemos dejarnos engañar en cuanto al objetivo fundamental que se ha perseguido con la política de reconversión industrial. Se ha tratado de una política de ajuste de la capacidad productiva, muy excedentaria en todos los sectores por el tipo de crisis capitalista que padecemos y por imposiciones de la adaptación a la entrada en la CEE; de saneamiento de unas estructuras financieras que amenazaban con la quiebra de las empresas y de inversiones destinadas a la mejora y racionalización de los instrumentos y procesos productivos. Tal modelo de reconversión, absolutamente lógico desde el punto de vista capitalista, no podía conducirnos más que a una dinámica de desindustrialización, es decir, menos industrias y menos empleo industrial. Ni en el libro Blanco había nada que se pareciera a una política de reindustrialización, ni la ha habido después ni el gobierno tiene intención de que haya en el futuro. Al contrario: de un lado hay una clara desindustrialización en el sector público, de otro, las ayudas estatales a la empresa privada no tienen como afecto una mayor industrialización (más industrias y más empleo industrial) sino un menor empleo. Incluso en el caso de las ZUR que, aparentemente, reindustrializan determinadas áreas, a lo que están contribuyendo es a cambiar unas empresas por otras, sustituyendo empleo fijo por menos empleo y en condiciones más precarias.

Cada vez que el gobierno o los empresarios hablan de reindustrialización se están refiriendo a inversiones en nuevos equipos industriales destinados a abaratar y mejorar los mismos productos que se fabricaban... porque ¿donde están las nuevas industrias, los nuevos productos, los nuevos sectores punta.... que generan nuevos empleos?.

Seis años de lucha contra la reconversión industrial

A lo largo de estos años se han desarrollado bastantes experiencias de lucha de resistencia contra la reconversión, si bien hasta que no se comenzó a atacar con despidos masivos en los grandes bastiones obreros no se conocieron luchas de gran envergadura.

¿Qué es lo más destacable de estas luchas desde el año 83?:

1.- Sólo cuando las luchas han sido realmente duras, radicales y continuadas se ha podido crear un eco social y conseguir la solidaridad de otras fábricas y de la población. Es en estos casos en los que hemos conocido experiencias valiosas de huelgas generales locales y sectoriales, que han imprimido un fuerte contenido de resistencia a la reconversión industrial. Ahora bien, nos hemos encontrado también con importantes limitaciones e insuficiencias:

— La conjunción de luchas sectoriales no ha existido, salvo en Aceriales y Naval, e incluso en estos dos con limitaciones. Ha habido alguna jornada de acción conjunta en algún o-

tro sector, como la Siderurgia Integral, pero no fue este sector el más solidario con Altos Hornos del Mediterráneo y sí vimos mucho corporativismo en las otras dos grandes siderurgia (Ensidesa y Altos Hornos de Vizcaya). Esta falta de conjunción de luchas tiene, no cabe duda, unas causas objetivas como las derivadas del tipo de reconversión que se ha centrado golpeando más duramente a unas empresas que a otras; pero también hay causas que nos conciernen a nuestra responsabilidad como sindicato: una línea poco decidida de resistencia, cuando no contraria a la misma, una corresponsabilización y aceptación de sacrificios salariales, de condiciones de trabajo y de empleo, que no facilitaba la solidaridad sino el corporativismo, que ha impedido crear una conciencia colectiva en el sector, llegando a darse a veces entre nuestros mismos afiliados la idea de que "si cierran la empresa del vecino no cerrarán la mía".

- La solidaridad ha sido importante, pero menor de lo que era posible conseguir y la CC. OO. no estuvimos, a la altura de nuestras responsabilidades, especialmente en el caso de Sagunto, Reinosa, Puerto Real donde la huelga General hubiera sido precisa. Incluso en muchas ocasiones se convocó a la movilización mas obligados por la base por la lucha de las empresas que por propia iniciativa.

2.- Es evidente que faltó el nivel de movilización necesario que frenara algunas reconversiones o las hiciera cambiar sustancialmente. Nunca podremos saber si el Gobierno del PSOE hubiera dado su brazo a torcer con más Huelgas Generales, o con Huelgas Generales más radicales y más amplias, incluso a nivel estatal; pero resulta obvio que esta forma de movilización era necesaria y constituía el reto al que teníamos que enfrentarnos como sindicato para no dejar que las luchas en curso se agotasen en sí mismas.

Resulta obligado contestar a una pregunta que se hacen bastantes trabajadores y trabajadoras que han estado en la lucha o en la solidaridad: ¿ha merecido la pena combatir si al final los empresarios y el gobierno han impuesto sus medidas de reconversión? Es claro que ha merecido la pena en varios sentidos:

- Objetivamente, porque aunque no haya habido un cambio en la línea de reconversión fue la lucha y solo la lucha la que impuso que se consiguieran mejores condiciones que las de partida.
- De no haber resistido allí donde se hizo y con la contundencia que se hizo, hoy la reconversión y sus medidas antiobreras estarían más avanzadas en otras empresas y sectores.
- Y fundamentalmente que los trabajadores y trabajadoras que han luchado, especialmente la parte más consciente, han salido con más moral y menos resignación que si no hubieran luchado, lo que es vital para los tiempos que nos toca soportar. Entregarse sin pelear es lo peor que nos puede pasar.
- La lucha de unos sectores ha supuesto un ejemplo y un estímulo para otros, a pesar de los resultados.
- El desgaste del gobierno, que ha sido capaz de llevar adelante la política más antiobrera que hemos conocido en la transición, ha sido más alto enfrentándose a la resistencia obrera que en ausencia de ésta. Eso es algo bueno que en el futuro podremos comprobar.

Oposición y resistencia a la reconversión pendiente

Queda claro que la reconversión no es algo del pasado, sino presente y futuro por un tiempo considerable. No podemos bajar la guardia. La legitimidad de las reivindicaciones obreras opuestas a la reconversión siguen de plena actualidad. La orientación que CC.OO. asume es:

1.- Denuncia permanente y frontal de la filosofía en que se asienta la reconversión, de racionalización del sistema productivo desde el punto de vista capitalista a costa del salario, la salud y el empleo de los trabajadores.

2.- Oposición radical a la misma, considerando que la cuestión no es negociar los sacrificios obreros sino impedir en la medida de nuestras fuerzas esos sacrificios.

3.- La línea de resistencia que asumimos se concreta en:

- Oposición a las amortizaciones de empleo. No podemos tener una línea compla-

ciente, y menos de colaboración, con las jubilaciones anticipadas (a no ser de que vayan acompañadas de contratos de relevo), ni con las bajas indemnizadas. Tampoco podemos seguir en una vía de aceptación de las regulaciones de empleo y de jornada según los intereses de las empresas. Todas estas medidas han demostrado ser un camino para agresiones superiores. Otra cosa es que la patronal consiga meternosla, pero no es lo mismo que lo haga con nuestro rechazo que con nuestra resignación y colaboración.

- Oposición a los Fondos de Promoción de Empleo. La experiencia ha demostrado que su único fin es lograr el despido que por otros caminos resultaba imposible dada la resistencia obrera. Los FPE son bolsás de paro, un seguro de desempleo más largo para los despedidos de la reconversión. Las CC.OO. se opuso en su día a estos FPE sobre la base de una amplia argumentación, pero en los hechos muchas veces no se ha sido nada consecuente con dicha oposición, sino que se ha entrado de lleno en la aceptación de los Fondos, o en reclamarlos para sectores determinados, porque con ellos las condiciones de despido en que se quedarían los reconvertidos serían menos malas. Esto es un grave error, porque la cuestión no está en vender algo más caro los despidos sino en oponerse a ellos y porque la lucha por el mantenimiento del empleo contra la reconversión pierde toda credibilidad si no parte de la oposición a todo tipo de despido.
 - Oposición a aceptar la limitación de los crecimientos salariales perdiendo poder adquisitivo, por muy negociado que sea. La experiencia también ha demostrado que tal línea nos debilita y es totalmente injusta para los trabajadores.
 - Oposición a aceptar aquellas modificaciones de las condiciones de trabajo que suelen incorporar los planes de viabilidad: sistemas de rendimientos, turnicidad, movilidad funcional y geográfica, etc... porque tales medidas tienden a deteriorar las condiciones laborales y a aumentar el poder y el despotismo empresarial.
- 4.- La lucha sigue siendo la línea más rentable. Nuestra tarea es organizarla siguiendo las experiencias del pasado, para asimilar lo bueno y corregir la falta de decisión y solidaridad. Es decir, se trata de organizar luchas prolongadas, duras, radicales... que consigan impacto social y de organizar seriamente la solidaridad con las empresas en lucha contra la reconversión prosiguiendo e incrementando los ejemplos de Huelgas Generales que hemos conocido en el pasado.

PASS A MINORIA PASS UBIENCIA
- COAN
- TRANSPORTE

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO:UNA ACCIÓN SINDICAL PERMANENTE.

M

I. Seguridad e Higiene en el Trabajo: Objetivo y responsabilidad sindical histórica.

Las luchas por la mejora de las condiciones de salubridad y seguridad en el trabajo, íntimamente ligadas a la reivindicación de reducción de la jornada laboral, constituyeron las bases fundamentales de los primeros sindicatos obreros.

Fueron en gran medida las consecuciones y avances del movimiento obrero en esta materia, los que tradicionalmente fortalecieron y propiciaron a los sindicatos de clase frente a los que entendían la acción sindical como mera reivindicación economicista.

Se ha podido constatar que la implementación de la jornada de ocho horas, además de acabar con enfermedades y epidemias que la medicina y la farmacología de la época fueron incapaces de atacar, supuso para las organizaciones obreras la adquisición de experiencias de lucha y organizativas de gran valor.

II. Seguridad e Higiene: Objetivo primordial de nuestra acción sindical.

Por todo lo anterior y por el elevado índice de accidentes laborales registrado en nuestro país, resulta sorprendente el reducido ámbito que en general, tienen las cuestiones de seguridad e higiene en nuestro sindicato, máxime si se tiene en cuenta que la situación lejos de mejorar se agrava día a día. La ineficacia de los sindicatos en esta materia es sin duda un factor que influye en los bajísimos índices de afiliación sindical.

El actual estado de cosas es consecuencia de:

- @ El desfase de la legislación vigente con respecto a la normativa de países de similar desarrollo al nuestro. Las diferentes administraciones públicas siguen ancladas en la vieja concepción de la Seguridad e Higiene basada exclusivamente en la consideración de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales.



- ⓑ La tradicional negligencia de los patronos y su proverbial resistencia a mejorar aspectos de Seguridad e Higiene.
- ⓒ La introducción de nuevos elementos técnicos en los procesos productivos (especial consideración merece el fenómeno de las pantallas de visualización).
- ⓓ El abandono por parte de los sindicatos de este importante campo reivindicativo.
 Además de esto, de un lado, a que en muchos casos los criterios sindicales no difieren mucho del viejo concepto de Seg. e Higiene mantenido por la Administración, y de otro lado y muy especialmente, la poca atención que comités de empresa y secciones sindicales prestan a la materia. Las tareas de Seguridad e Higiene se relegan, siempre hay que atender otras más urgentes. En todo esto influye también la indudable falta de preparación técnica de los cuadros y delegados sindicales.
- ⓔ La propia actitud de los trabajadores, que a excepción de raras como la minería, la siderurgia etc, no son conscientes de los riesgos y de las pésimas condiciones de trabajo que han de soportar o bien, aceptan de buen grado esas condiciones a cambio de alguna "compensación" económica.



III. LA SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN ESPAÑA.

1. PRESTACIONES MÉDICO-SANITARIAS.

La Sanidad Pública:
Un sistema sanitario
a defender.

La política antobreras del Gobierno en materia de Seguridad Social está sin duda más orientada a preparar el terreno a una futura privatización de la medicina que al fortalecimiento y extensión de la Sanidad Pública. Esta injustificable política se caracteriza por:

- una mala gestión tanto del Patrimonio como de los recursos de la Seguridad Social.
- la renuncia más o menos encubierta a importantes partidas de ingresos (ejemplo de ello es la aterradora deuda patronal a la Seg. Social).
- El constante y grave deterioro de las prestaciones médico-sanitarias, así como la degradación constante de las atenciones hospitalarias.

Ante tal estado de cosas, será necesario que CC.OO. haga los esfuerzos necesarios que permitan canalizar el malestar que muestran los trabajadores, insistiendo en nuestra exigencia de una Sanidad Pública regida por los siguientes criterios:

- Financiada totalmente por la vía de los ingresos fiscales.
- Primordialmente orientada hacia la medicina preventiva.
- Gestionada eficazmente y con efectiva participación de las centrales sindicales en sus órganos rectoros.



La Medicina de Empresa: Hacia una medicina preventiva en los centros de trabajo.

Defendemos el iniciar una labor sindical que reivindique el carácter preventivo que ha de informar la Medicina de Empresa, y en particular hacer resaltar la importancia que en este campo debe tener la evitación de las enfermedades profesionales.

Históricamente la Medicina de Empresa ha servido únicamente para dar fe del deterioro físico de los trabajadores.

Será responsabilidad de nuestra

ACCIÓN SINDICAL

Los comités de Seguridad e Higiene exigirán a los Servicios Médicos de las Empresas:

- Las variaciones que experimenten las plantillas por altas y bajas causadas tanto por enfermedad como por accidentes laborales.
- Realización de reconocimientos médicos periódicos que comprendan revisiones oftalmológicas y traumatológicas.

Los Comités de Seguridad e Higiene elaborarán y actualizarán cuadros estadísticos de las altas y bajas que por enfermedad se produzcan, por puestos de trabajo y/o de departamentos, a fin de poder determinar relaciones causa-efecto en la salud laboral.



2. CONDICIONES AMBIENTALES Y DE SALUBRIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Condiciones ambientales: la situación se agrava tras la introducción de la Informática.

de cuada, niveles excesivos de ruido, mobiliario inadecuado, etc.) que en pocos casos han sido resueltas, se vienen a añadir como consecuencia de la introducción de la Informática en muchos casos de la producción, nuevos factores de riesgo para la salud como son:

- Radiaciones: (pantallas de visualización, impresoras láser, fotocopiadoras).
- Inhalación de polvos nocivos: (impresoras, quillotinas, fotocopiadoras)
- Estrés
- Lesiones en articulaciones
- Pérdida de visión y fatiga psíquica.

Informática y salud laboral: continuar nuestra línea de acción sindical

Contrariamente a lo que acontece en otras vertientes de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, nuestro sindicato ha demostrado capacidad técnica y

visión de futuro a la hora de analizar la incidencia de las pantallas de visualización en la salud. Recientemente que con fecha 24.02.83 CC.OO. presentó una proposición de Ley a través del Grupo Mixto, al Congreso de los Diputados sobre "La prevención de riesgos para la salud en los lugares de trabajo en que se utilizan pantallas de visualización". Desgraciadamente al ser rechazada dicha proposición, quedó un injustificable vacío legal que deja sin regulación la actividad de un amplio número de trabajadores que aumentará espectacularmente en los próximos años.



Pese a todo hay que valorar muy positivamente el esfuerzo realizado por nuestro sindicato en este campo pues ha servido para:

- Elaboración de folletos informativos (como el editado por la F.E.B.T. en su momento) que han tenido gran aceptación por parte de los trabajadores y han posibilitado la formación de los cuadros sindicales, en una materia aparentemente ardua y en la que solo los "expertos" de las multinacionales parecen poder opinar con autoridad suficiente.
- Influir en la Inspección de Trabajo, que ya ha efectuado requerimientos y recomendaciones a diversas empresas de Banca y Ahorro, inspirándose en los criterios mantenidos por C.C.OO, sobre la instalación de puestos de trabajo que requieren pantallas de visualización.

ACCIÓN SINDICAL

La C.S. de C.C.OO propondrá a las demás organizaciones sindicales y grupos parlamentarios la elaboración de un auténtico Código de Salud laboral que derogue la obsoleta Ordenanza General de Seguridad e Higiene. Naturalmente solo una efectiva y significativa participación de las organizaciones sindicales hará posible que la futura legislación recoja los nuevos factores de riesgo así como las exigencias que las nuevas realidades industriales y laborales plantean.

Las distintas Federaciones realizarán campañas divulgativas de salud laboral en el sector, rescatando la necesidad del Código de Salud laboral arriba aludido.

Los comités y las Secciones Sindicales trasladarán a los diversos convenios colectivos las siguientes reivindicaciones:



- Información periódica sobre los efectos nocivos para la salud de derivados de la utilización de la Informática. así como datos técnicos de las Casas y departamentos de asistencia técnica de las mismas sobre la calidad del material informático en uso; a fin de asegurar brillo, colores, legibilidad, definición de caracteres y parpadeos menos dañinos.
- Diseño ergonómico del monitorio.
- Reconocimientos oftalmológicos de carácter periódico.
- Establecimiento de tiempos máximos de trabajo ante pantallas de visualización y/o trabajos alternativos durante la jornada.



3. LA SEGURIDAD

El derecho a la vida y a la integridad física: un derecho fundamental.

recedor de una especial protección jurídica por parte de los poderes públicos. Ahora bien una mera invocación de los preceptos constitucionales que reconocen los derechos de la persona no basta para que los ciudadanos puedan ejercitarlos de forma efectiva pues para ello es necesario su desarrollo en una ley positiva y el establecimiento de las oportunas garantías procesales.

Podemos afirmar que en nuestro país el derecho a la vida así como los llamados derechos fundamentales económicos, carecen del tratamiento jurídico adecuado que permita su ejercicio y cumplimiento.

Así, tanto la normativa vigente en torno a la seguridad y protección contra incendios en los edificios, como la legislación vigente en materia de atracos adolecen de lagunas, presentan numerosas imprecisiones técnicas y sobre todo están inspiradas en la más pura concepción burguesa del Derecho: es decir, aquella que por encima de cualquier otra consideración sacraliza la propiedad privada de los medios de producción.

Seguridad Patrimonial frente a Seguridad de las personas: Necesidad de un Código de la Vida.

Desgraciadamente la idea de Seguridad generalizada entre los trabajadores y las organizaciones sindicales coincide en muchos casos más con el concepto de Seguridad patrimonial que fomenta la Patronal a través de las llamadas empresas de seguridad que con la verdadera noción científica de la Seguridad; cuyo único fin es la seguridad de las personas.

El derecho a la vida y a la integridad física de las personas es un derecho fundamental y por tanto irrenunciable y merecedor de una especial protección jurídica por parte de los poderes públicos.

Desgraciadamente la idea de Seguridad generalizada entre los trabajadores y las organizaciones sindicales coincide en muchos casos más con el concepto de Seguridad patrimonial que fomenta la Patronal a través de las llamadas empresas de seguridad que con la verdadera noción científica de la Seguridad; cuyo único fin es la seguridad de las personas.



Es nuestra la responsabilidad
de combatir la usual y confusión de conceptos distinguiendo en todo momento entre:

- Seguridad Patrimonial: Conjunto de medidas que se adoptan a fin de proteger los bienes, fondos, maquinaria, documentos etc.

- Seguridad de las personas o Seguridad de la vida: Conjunto de medidas destinadas a salvaguardar la vida y la integridad física de las personas.

Este último concepto de la seguridad constituye propiamente nuestro campo de actuación y contiene dos vertientes que a continuación desarrollamos:

1. LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS FRENTE A LOS INCENDIOS:

Existe una falsa y generalizada idea según la cual pocas actividades laborales comportan riesgo de incendio. Se asocian estas catástrofes a industrias como los altos hornos, las refineries, los almacenes etc. Pues bien nada más lejos de la realidad, son precisamente los sectores laborales de "menor riesgo" (comercio, oficinas, banca etc) los más expuestos a la amenaza del fuego pues en ellos rara vez se adoptan las necesarias medidas de prevención. En España pierden la vida más de 200 ^{en 1964} anualmente como consecuencia de los incendios y las pérdidas económicas son cuantiosas.



La situación actual en esta materia se caracteriza por:

- La despreocupación y/o la falta de cualificación técnica de las diversas Administraciones públicas, a la hora de abordar el problema de la prevención de incendios lo que ha producido un desfase de la legislación española respecto a las legislaciones más técnicas y avanzadas. A lo anteriormente dicho hay que añadir el reiterado incumplimiento de la escasa normativa vigente.
- La actitud de la Patronal, rayana en la negligencia criminal que prefieren aceptar el riesgo (calculado de un incendio (sabiendo que los efectos de cualquier catástrofe serán compensados por las compañías de seguros) antes que invertir fondos en tecnología de protección contra incendios.
- La propia actitud de los trabajadores que no suelen considerar los incendios sino como posibilidades muy remotas y nunca referidas a un riesgo personal.
- La escasa acción sindical en la materia.
- La falta de infraestructura adecuada en la mayoría de los centros de trabajo (incluidos los más modernos) que se ha visto agravada por el desarrollo técnico del sector, que ha elevado los niveles de riesgo de incendio sensiblemente al introducir en las oficinas nueva maquinaria (aumentando considerablemente la potencia instalada) e infinidad de nuevos materiales plásticos.



BONCA

ACCIÓN SINDICAL

se cifran en una primera fase en:

- La realización de una campaña de denuncia de la actual situación.
- Campaña de divulgación de las normas básicas de comportamiento frente al fuego (confección de un manual).

Los comités de empresa y las secciones sindicales exigirán: el cumplimiento de la normativa vigente especialmente la NBE-CPI-82 del MOPU, así como las diversas normativas autonómicas y municipales existentes.

- Instruir a los diversos sectores sindicales para que exijan a las empresas la elaboración de planes de emergencia y evacuación para todos los centros de trabajo, conforme a lo dispuesto en la referida NBE-CPI-82 (Norma Básica de la Edificación - Condiciones de Protección



IV. CONCLUSIÓN

No parece que hasta ahora la Seguridad e Higiene en el Trabajo haya merecido para nuestra organización la consideración prioritaria que sin duda merece este pilar básico de toda acción sindical.

Si nuestra labor en este campo continúa en la línea de atomía y pasividad seguida hasta el momento presente, incurriremos de un lado, en una grave falta de responsabilidad (habida cuenta que tanto la salud, como la seguridad y la mejora de la calidad de vida de los trabajadores son fines históricos esenciales del sindicalismo de clase) y de otro renunciaremos voluntaria e incomprensiblemente a la consolidación del sindicato. En efecto, creemos que una correcta política de Seguridad e Higiene posibilita entre otras cosas:

- La formación técnica de cuadros sindicales.
- La utilización de un nuevo y eficaz instrumento de presión
- La creación de nuevos ámbitos de participación y negociación
- El constante funcionamiento de las diversas secciones sindicales.
- Un aumento del prestigio de nuestra organización entre los trabajadores.

Se recoge de todo lo expuesto hasta aquí que la Confederación ha de abordar una urgente tarea sindical que en muchos aspectos resultará nueva, bien porque sea necesario dar un nuevo giro al tratamiento de viejos problemas, bien porque sea necesario afrontar nuevas cuestiones no consideradas prácticamente hasta el momento (prevención de incendios).

La acción sindical propuesta requerirá pues un amplio debate previo, en el cual pueda la organización fijar criterios doctrinales, técnicos y organizativos de los que ahora carecemos. Solo la celebración de una Conferencia
(An Foréim de Ceantúlad e Uilinn)

ENTACION S.

ANEXO A LA PONENCIA DE SEG. E HIGIENE.

2. SEGURIDAD DE LAS PERSONAS FRENTE A INTRUSOS. (ATRACOS, SABOTAJES, ETC.)

La Seguridad de las personas debe orientar las medidas de protección contra atracos.

El Derecho a la vida y a la integridad física de las personas es sin duda el derecho fundamental por excelencia. Los trabajadores de

Banca y Ahorro suelen encontrarse con relativa frecuencia en situaciones de violencia que afectan directamente contra ese derecho. Trabajadores y Sindicatos tomar una actitud más activa en este problema, pues confiar al exclusivo criterio de la Patronal el establecimiento de las normas de prevención y las pautas de actuación en caso de atraco sería una actitud suicida.

La Patronal solo considera las situaciones de violencia en las oficinas bancarias en tanto en cuanto aquellas amenazan la seguridad de sus fondos, maquinaria, documentos y enseres. Cabe dudar asimismo de los criterios de protección de las empresas de seguridad ya que éstas generalmente solo atienden las necesidades de sus clientes: los Bancos y Cajas de Ahorro. Todo lo expuesto demuestra que la situación actual es peligrosa y está caracterizada por las siguientes notas:

- La legislación vigente carece de verdaderas medidas de protección de empleados y clientes.

- La gran mayoría de los establecimientos bancarios carecen de planes de seguridad. Empleados y clientes, por consiguiente, desconocen las mínimas pautas de comportamiento en situaciones de violencia, lo que a menudo propicia acciones individuales o conductas presididas por el pánico.



- Los dispositivos, mecanismos e instalaciones de alarma y protección carecen de homologación y con frecuencia no siguen características técnicas adecuadas para el fin que supuestamente deben cumplir.

ACCIÓN SINDICAL

- Realización de una campaña divulgativa entre trabajadores y clientes de las normas básicas y recomendaciones a seguir en situaciones de emergencia.
- Análisis de la actual normativa vigente y elaboración de un proyecto legislativo alternativo al R.D. de 4.07.1984.

PASA MAYORIA :

BANCA



ENMIENDA: LA LUCHA CONTRA EL EMPLEO PRECARIO

TEXTIL PIEL
MINORIA 15, 37

Sustituye al capítulo 2.3.2 (pág 27, 28)

Minoría (2)

4

1.- Al referirnos al empleo precario tenemos que comenzar por concretar de qué estamos hablando. No es el empleo existente en la economía sumergida, por mas que este sea el mas precario de todos, sino el que tiene su sostén legal en la variada gama de contratos no indefinidos y a tiempo completo que se han desarrollado en los últimos años. La importancia de estas contrataciones en la actualidad es tal que se puede decir casi absorven la totalidad de la demanda de trabajo existente.

La ofensiva legal para precarizar el contrato de trabajo tiene su primer eslabón en el Estatuto de los Trabajadores de Marzo del 80 que empeora las condiciones vigentes con la Ley de Relaciones Laborales, desarrollándose progresivamente con los distintos gobiernos de UCD hasta recibir el espaldarazo definitivo con el PSOE (Dtos.- Leyes del verano del 84). Los socialistas no sólo han profundizado en la línea de los anteriores Gobiernos de la derecha sino que, por un lado, han aumentado la oferta de contratos no indefinidos y, por otro la han hecho más atractiva primándola con sustanciosas subvenciones. El resultado, al que ha ayudado la balbucente recuperación económica, ha sido una extensión sin precedentes de los contratos no indefinidos, sobre todo, de los temporales, contrato preferido por los empresarios.

2.- Qué se persigue por parte del Gobierno y los empresarios con la extensión de la contratación precaria? El objetivo común es, sin duda, abaratar el coste del factor trabajo. El Gobierno puede luego decir que busca, con ello, aumentar el empleo. Lo importante, para los trabajadores es llegar a comprender, en toda su profundidad, los efectos negativos de la contratación precaria.

Toda la variada gama de contratación no indefinida crea un segundo mercado de trabajo, con menos derechos y peores condiciones para los trabajadores que se ven obligados a colocarse a través de él. De este modo segmenta a los asalariados en dos grandes bloques, estando los de este segundo mercado impedidos en la práctica de acceder al primero. De este modo se crean nuevas condiciones objetivas para la división y la insolidaridad de los trabajadores.

El empleo precario, pone en manos de los empresarios una poderosa arma para aumentar la explotación de los trabajadores, haciéndoles aceptar condiciones rebajadas de sus derechos laborales mediante el chantaje de la no renovación del contrato.

El empleo precario no ataca por igual al conjunto de los trabajadores, sino que ataca, sobre todo, a las nuevas generaciones de jóvenes que acceden por primera vez al mercado de trabajo. También las mujeres son un colectivo especialmente agredido por los empleos no indefinidos. En el caso de la juventud este tipo de contratación tiene un papel de lastre enorme en esa capa de nuevos asalariados que están llamados a regenerar a la clase obrera.

3.- La búsqueda de la flexibilidad laboral es un objetivo tan deseado por los empresarios y el Gobierno que lo conseguido hasta ahora en la vía de precarizar el empleo les parece insuficiente. Quieren llegar a convertir el coste fijo del factor trabajo en un coste casi variable, adaptándolo a las fluctuaciones de la producción. Para ello se están diseñando nuevas medidas dirigidas a facilitar, por un lado el acceso al puesto mediante contratos no indefinidos que no tengan las cortapisas (escasas, desde luego) actuales. Por otro, medidas que extiendan la movilidad funcional, haciendo que la mano de obra se utilice con entera disposición del empresario para cualquier tipo de trabajo. Otro tanto con la movilidad geográfica. Por otro lado, abaratando, aún más de lo que ya está, el despido para la pequeña empresa.

4.- La actuación de CC.OO. contra el empleo precario habrá de combinar la denuncia más firme con la acción sindical basada en la resistencia y la lucha contra su extensión.

La denuncia habrá de partir de un explicación clara de lo que representa en manos de la patronal y el Gobierno, en los términos descritos en los apartados anteriores. De ningún modo hay que aceptar ni el razonamiento económico capitalista sobre su bondad para crear empleo y permitir la adaptación y competitividad de las empresas, ni el razonamiento sindical resignado de mal menor en la época de crisis que vivimos. Lo primero sencillamente por que es falso analizando en términos sociales. Se está dando una sustitución del empleo indefinido por empleo precario. Lo segundo porque ese mal menor que se puede predicar se vuelve contra el conjunto de los trabajadores empeorando las condiciones de su oferta de mano de obra.

El efecto perverso de las subvenciones es otro extremo de acuciante denuncia (sobre él nuestro sindicato debe autocriticarse por haberlas apoyado). Su efecto en la creación de empleo es prácticamente inexistente ya que un empresario no se ve movido a generar puestos por lo que las subvenciones abaratan dichos puestos, ni en sentido contrario, dejará de realizar una inversión que implique generación de empleo porque este no esté subvencionado. Y sin embargo, la subvención sí significa distraer financiación que en manos de la iniciativa pública podría destinarse a crear trabajo.

A pesar de las dificultades que existen para articular una acción sindical contra el empleo precario, CC.OO. ha de buscar hacerla, esta pueden ser:

- A) Lucha contra los proyectos legales dirigidos a ensanchar el empleo precario.
- B) Exigencia de derogación de la legislación que ampara el empleo precario.
- C) Reivindicar en la negociación colectiva la transformación de los empleos precarios en contratos indefinidos de jornada completa.
- D) Especial atención a la organización y asistencia sindical a los trabajadores pertenecientes al segundo mercado de trabajo.

5.- La mujer trabajadora es una de las principales víctimas del desempleo y del empleo precario y a tiempo parcial. Se la discrimina considerando su salario como "suplementario" al del marido y se le cargan las tareas domésticas, creando así las condiciones para someterla a la precariedad tan útil al capital. Nuestro sindicato ha de desplegar una especial atención a combatir la discriminación que favorece que sean las mujeres el colectivo más golpeado por el desempleo y el empleo precario.

6.- La lucha contra la flexibilidad ha de pasar a ser uno de los objetivos más importantes de CC.OO. En este tema nos jugamos no sólo las condiciones laborales de nuestra clase, sino también las condiciones para el desarrollo del sindicalismo y la lucha obrera.

Debemos promover y organizar movilizaciones generales unitarias contra los proyectos del gobierno de ensanchar la flexibilidad de lo que ellos llaman el "mercado de trabajo" y que de implantarse sería un ataque mucho más grave aún de los que hemos venido sufriendo las trabajadoras y los trabajadores a lo largo de estos años.

Para como min. en Textil (MADRID)

TRANSPORTE PAIS VALENCIA
CASTILLA-LEON - CANTABRIA
- BANCA
- COAN
- COMERCIO

MAYORIA: GALICIA

8.- Pagina 26 - punto 2.2.4.5. SALUD LABORAL a la altura de la línea 36 (B)

AÑADIR UN 6) punto que diga: 6) Organos paritarios representativos de profesionales de la medicina que califiquen y declaren los porcentajes de invalidez de enfermedades profesionales, accidentes, etc."

Pasa por minoria en :
— MINERIA

1) Pap 26. Linea 6.

PAGINA 26, columna B, línea 6 (incluir después del título del apartado)

Dado que la legislación existente en materia de Salud Laboral está desfasada y adolece de grandes lagunas, hemos de iniciar un proceso de elaboración que nos permita concluir en un Proyecto de Estatuto de Salud Laboral de cara a conseguir del Poder Legislativo la aprobación de una nueva legislación que recoja las aspiraciones de los trabajadores en este campo.

El trabajo desarrollado referido a la Salud Laboral por nuestro Sindicato se muestra, salvo excepciones, a todas luces insuficiente, es imprescindible que todas las Organizaciones de la C.S. de CC.OO. comprendamos la urgencia de realizar una intensa actividad sindical en este aspecto.

(a continuación el texto íntegro de la ponencia)

Pasa por mayoria en :
— BANCA

(11)

pg 26 línea 37/B añadir
Córdoba

ENMIENDAS A LA PONENCIA DE POLITICA SINDICAL DE LA CONFEDERACION

(Mayoritaria)

Condiciones de trabajo. Salud Laboral.-Pág.26^B-Línea 37. Añadir:

"La Confederación se compromete a profundizar en ésta materia dada su importancia y, dentro del programa de Formación, a través de Uniones Provinciales y Federaciones de rama, se impartirán cursos cada año para cuadros y delegados".

Pasa por minoria en : COAN

10 pag 26. línea 5/B. alternativo

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

Texto alternativo que propone el Gabinete de Salud Laboral de Málaga a las ponencias Confederales en materia de salud laboral.

(Este documento ha sido elaborado a nivel Confederal).

El concepto de la Seguridad e Higiene en el trabajo, es un concepto técnico y para CC.OO. la dimensión social y política del término Salud Laboral es - más definitoria de la problemática que envuelve el mundo del trabajo.

CC.OO. considera la salud en su globalidad. No existe una salud en la fábrica y otra fuera. Existe una relación entre la "condición obrera" y la condición humana total. Cuando los obreros defienden su salud en los centros de trabajo, están defendiendo la salud de toda la colectividad. Esto supone huir de tendencias corporativas y cumplir con la función de vanguardia y liberación. Supone situarse en una cultura de izquierdas que pasa por cuestionar el modelo de desarrollo, la energía nuclear, la organización capitalista del trabajo, la política industrial. Pasa también por la defensa de valores como medio ambiente, la ecología la calidad de vida, la paz etc.

Son los trabajadores quienes más se ven sometidos a los efectos de la contaminación, en su doble condición de trabajadores y ciudadanos, en el interior de la empresa y en su barrio.

BREVE BALANCE.

Con escasos medios, con los mínimos recursos técnicos, humanos, financieros y de espacio, los temas de salud laboral y medio ambiente han experimentado un desarrollo importante que han hecho que el Gabinete de Salud Laboral de la Confederación goce de cierto prestigio a nivel nacional e internacional. Se han cubierto tareas importantes en materia de:

Formación-información, con charlas, jornadas y diversas actividades formativas.

Asesoramiento a delegados y secciones sindicales.

Documentación, estudios y publicaciones; con dotación de archivo documental en varios gabinetes (Confederal, Regional, Provincial). Se han realizado - estudios de campo sobre nuevas tecnologías, fatiga, laboratorios, trabajos a turnos y nocturnos, hospitales etc.

A nivel institucional, se está presente en el Consejo General del INSALUD. En el Consejo General y Comisión Ejecutiva del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Participación en varias conferencias de I... Se ha firmado un convenio de colaboración entre el INSHT y CC.OO. en materia de formación, publicaciones, investigación etc.

En el campo legislativo, se han elaborado proposiciones de ley, preguntas e interpelaciones parlamentarias sobre salud laboral.

En relaciones internacionales, se mantiene contacto con diferentes departamentos de la OIT y la OMS, así como con organismos de investigación en Italia, Francia, EE.UU., Cuba, URSS etc.



I.- LA SALUD LABORAL EN ESPAÑA

Según análisis nacionales e internacionales, asistimos a un deterioro de las condiciones de trabajo, de la salud y del medio ambiente, que afectan a grandes colectivos de población. Cada año se recortan los presupuestos para política social y de bienestar. El Gobierno PSOE cogió el INSHT, en 1.982, con 7.500.- millones de presupuesto, rebajándolo para 1.987, a 4.100.- millones de ptas., lo que ha provocado la huída de numerosos profesionales a otros sectores de la Administración o a la empresa privada.

El único organismo público encargado de velar por la Salud Laboral se está desmantelando. En la Dirección de este organismo están personas vinculadas, profesional y familiarmente, con consultings privados, patrocinados por EE.UU., que han visto aumentar su demanda y contratos millonarios. Es decir, que mientras los organismos públicos se deterioran, se potencian las entidades privadas pro-patronales, como son los citados consultings, Mutuas de Accidentes y Cajas de Pensiones.

Por otra parte, los contenidos de la negociación colectiva y de la acción sindical se ven empobrecidos y mediatizados por la cultura monetarista imperante.

Las condiciones de trabajo y salud se caracterizan hoy por:

1.- Fatiga generalizada:

Se asiste a una serie de alteraciones del ritmo vital. La intensificación de la producción, los ritmos, turnos, trabajo nocturno, etc., están dando lugar a lo que P. CAZAMIAN llama fatiga de civilización.





2.- Violencia imperante en las relaciones laborales, tanto en forma -- de accidentes, como en forma de auto-violencia (alcoholismo, drogodependencia, etc.).

Así, en nuestro país, la situación es alarmante, cada día mueren una media de seis trabajadores; en los últimos diez años, han muerto en accidente de trabajo, más de 25.000.- trabajadores, 209.000.- han sufrido graves lesiones. En los tres últimos años, mientras que la población ocupada sigue disminuyendo, los accidentes de trabajo mortales siguen aumentando. Este hecho es una triste realidad en todo el mundo, puesta de manifiesto en el Informe de la O.I.T. "El Trabajo en el Mundo", donde se afirma que 180.000.- trabajadores mueren al año en el mundo en sus puestos de trabajo, y otros 110.000.000.- sufren graves lesiones.

3.- Toxicología masiva por causas múltiples, con factores sinérgicos y con una difusión de la fábrica al territorio. Las catástrofes de Seveso, Bhopal, Basilea, Doñana, México, son buen ejemplo.

El cáncer ha pasado a ser la segunda causa de la mortalidad, cuando en 1.900 era la 9ª causa. La asociación entre el cáncer y trabajo está cuidadosamente ocultada y científicamente demostrada.

4.- Otro fenómeno que afecta a millones de trabajadores es el paro, con sus secuelas psico-sociales. Hay quien afirma que las enfermedades del paro son más intensamente desarrolladas en países con tasas superiores al 10%.

Multitud de estudios han demostrado que los grupos sociales con tasas de paro más altas, tienen también tasas de mortalidad más elevadas. En estos grupos se han encontrado patologías inespecíficas, alteraciones del sistema nervioso, estados depresivos, molestias gástricas, intestinales, etc., superiores a la media de la población en general.

5.- Cultura dominante monetarista, de la que participa el propio movimiento obrero. Se parte de un falso sofisma: "el que contamina e intoxica - paga"; lo que no es más que un invento del que contamina e intoxica para no pagar y seguir contaminando.

6.- Proliferación de la economía sumergida, con graves consecuencias en la salud y condiciones de trabajo.

7.- La modalidad de contratos, la flexibilidad, en definitiva, la contratación temporal, es otro factor de riesgos que impide la defensa de la salud.

II.- TAREAS INMEDIATAS

Es preciso seguir profundizando en los análisis del sindicalismo del futuro inmediato, cuáles van a ser los ejes fundamentales de la acción sindical y la negociación colectiva, los contenidos culturales del movimiento obrero en el siglo XXI.

Pensamos que la mejora de las condiciones de trabajo, la organización del trabajo, la defensa de la salud y del medio ambiente han de formar parte de nuestros debates y análisis e introducir estos elementos en la negociación colectiva y en la acción sindical diaria.

No es necesario destacar la gran vía de penetración sindical de profundización y de expansión de nuestro modelo sindical, que puede suponer este área de las relaciones laborales, sobre todo en momentos en que parecemos abocados a negociaciones globales, en función de acuerdos generales y que alejan de las fábricas y de las empresas, la acción reivindicativa.





Estos temas no pueden ser patrimonio de gabinetes de estudio y de expertos, hay que llevarlos a las empresas, incorporarlos a la acción sindical y a la negociación, a todos los niveles: desde acuerdos confederales, convenios de rama, de sectores y de empresa, hasta la acción sindical diaria.

Una acción sindical transformadora de la realidad ha de basarse en el conocimiento riguroso de dicha realidad. Para ello, es preciso dirigir nuestros esfuerzos en tareas de formación de cuadros, de delegados, de dirigentes confederales, formación e información a todos los niveles y estructuras.

La acción sindical debe ir acompañada y fundamentada en la modificación de la normativa vigente sobre la materia. Para ello, es necesario tener un seguimiento del proceso de adaptación a la C.E.E. y desarrollar iniciativas propias de cara a modificar la Ordenanza General de Seguridad e Higiene. Tenemos elaborado ya un borrador de Ley sobre Servicios de Salud en el Trabajo, que sustituya al anacrónico régimen jurídico de los Servicios Médicos de Empresa. Otro sobre Pantallas de Visualización. Esto ha de acompañarse de otras proposiciones, preguntas e interpelaciones parlamentarias. Para ello, es necesaria la constitución de un grupo de trabajo confederal, encargado de estudiar y elaborar propuestas legislativas.

Han de multiplicarse los esfuerzos en el área institucional, ampliando los contenidos de la participación y control de la gestión a otras entidades, además de los Institutos actuales, tales como las Mutuas de Accidentes de Trabajo, Inspección de Trabajo, etc.

Hay que desarrollar el Convenio de Colaboración CC.00.-INSHT, sobre todo en las áreas de formación, publicaciones e investigación. Convenios similares habrá que firmar con el CSIC y con las Universidades.

Hay que dotar a los trabajadores de instrumentos legales para poner en marcha Comisiones de Salud Laboral, encargadas de la defensa de las condiciones de trabajo y salud, con idénticas garantías a las de los comités de empresa.

Todavía no se han constituido las Comisiones Ejecutivas del INSHT en varias provincias. Esta participación ha de consolidarse en toda España, para lo que ya se han elaborado criterios de actuación, de forma armonizada.

Terminar este apartado, señalando la necesidad de constituir grupos de trabajo confederales, compuestos por compañeros que estén trabajando en estas áreas, en diferentes uniones, así como por colaboradores expertos (médicos, sociólogos, higienistas, etc.).

De momento, están a punto de constituirse un grupo encargado de elaborar un borrador sobre Modelo de Salud Laboral de CC.OO., otro sobre Condiciones de Trabajo de la Mujer, otro se encarga del desarrollo y modificación normativa. Un cuarto grupo, de poner en marcha una revista-boletín de la Confederación, sobre Salud Laboral, de 2-3 números/año. Por último, se crea una Comisión organizadora de las III Jornadas Confederales de Salud Laboral y Medio Ambiente, a celebrar el año que viene.

Este documento no pretende ser exhaustivo. En los próximos meses, se elaborará un programa de actividades de la Confederación, en Salud Laboral, mucho más desarrollado y pormenorizado.

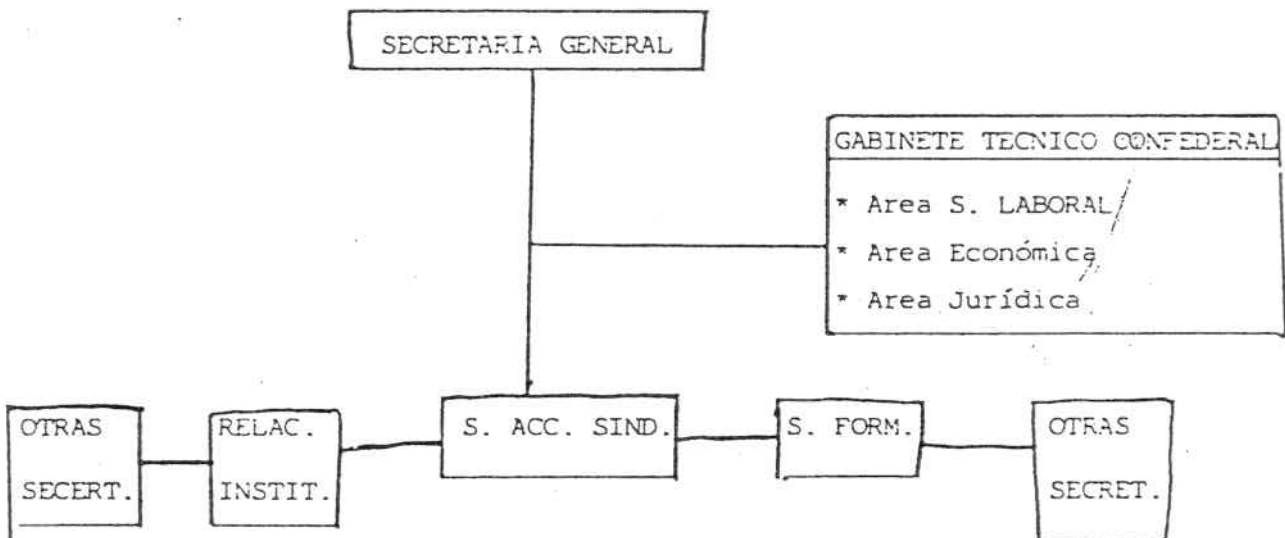
III.- PROPUESTA ORGANIZATIVA

En estos momentos disponemos de responsables de Salud Laboral en más de 30 Uniones y más de 5 CC.AA. Se ha provocado una demanda y unas expectativas que no podemos defraudar. La tendencia indica que en los próximos años

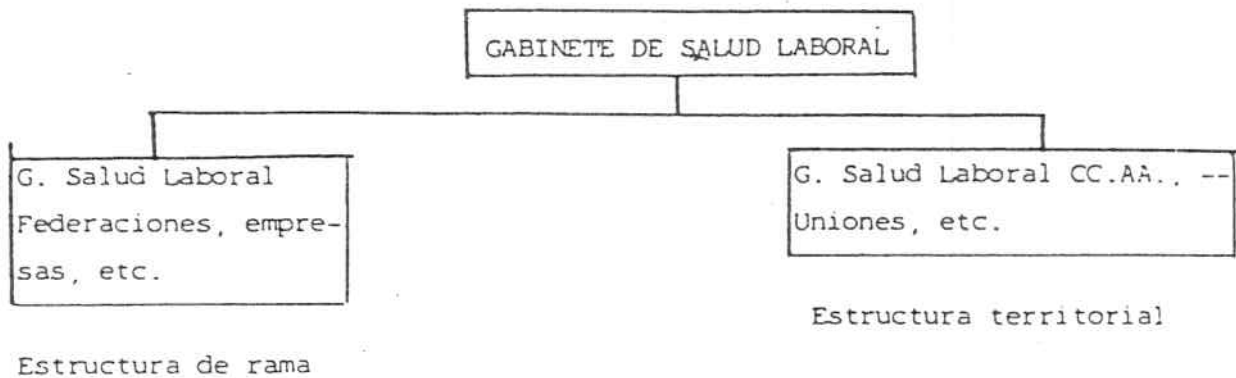
estos temas van a experimentar un desarrollo importante, que nos obliga a ir por delante de los acontecimientos.

Para conseguir desarrollar los objetivos y tareas expuestos anteriormente, es necesario consolidar y fortalecer la organización del sindicato, en materia de Salud Laboral. Por consiguiente, si se quiere desarrollar una acción sindical coherente con el momento que vivimos, donde la evolución tecnológica por un lado y la situación de crisis económica por otro, constituyen dos factores cuya incidencia en la problemática de salud laboral, no debemos desconocer.

El Gabinete de Salud Laboral, como órgano de asesoramiento a la Confederación, forma parte del Gabinete Técnico Confederal, dependiendo orgánicamente de la Secretaría General y funcionalmente del resto de Secretarías, - en base al organigrama siguiente:



Considerando válida esta estructura, y al objeto de dar respuesta y alternativas, desde la perspectiva sindical de CC.00., a toda la problemática de Salud Laboral que se suscita hoy en día, realizamos la propuesta organizativa siguiente, para un mejor desarrollo de los Gabinetes de Salud Laboral.



Este esquema organizativo implica que cada Gabinete de Salud Laboral (rama y territorio) ha de dotarse de un responsable-coordinador que utilizando los recursos propios y ajenos, desarrolle las actividades y objetivos anteriormente expuestos.

Pensamos que el Gabinete de Salud Laboral debe disponer de los recursos necesarios, con partidas presupuestarias suficientes. Debe desarrollar su actividad en estrecha colaboración con las Secretarías de Acción Sindical, Participación Institucional y Formación.

La defensa del medio ambiente, de la salud y de la calidad de vida forman parte de la cultura de izquierdas. En este sentido, creemos que estos temas deben debatirse en los órganos de dirección del sindicato, por lo que proponemos la presencia en los mismos de un representante de los Gabinetes de Salud Laboral, con voz y sin voto, con cierta periodicidad.

Es preciso que las estructuras territoriales y Federaciones aborden esta problemática, descentralizando la excesiva demanda que hoy soporta el Gabinete Confederal.

Este documento no es una posición acabada, sino una base de partida expuesta a la discusión y debate, que en base a la experiencia acumulada en estos años, nos permita dar respuesta de forma rigurosa y eficaz a la demanda de mejora de las condiciones de trabajo, de la salud y de la calidad de vida.

Pasa por mayoría en:
: - COAN

ENMIENDAS AL 4º CONGRESO CONFEDERAL

Tenerife

En la página 27, apartado 2.3.2 debe incluirse un análisis del tráfico de mano de obra, relacionado con la precariedad en el empleo y con el respeto a los Convenios colectivos.

La utilización de las bolsas de miseria y situaciones límite en zonas o regiones deprimidas para efectuar un tráfico de mano de obra fuera de control, con la complicidad del Gobierno potenciando el empleo eventual, origina una devaluación de las conquistas socio-laborales y va en detrimento de los Convenios firmados, que se convierten en papel mojado. El mero hecho de exigir el respeto del Convenio se traduce en la no renovación de los contratos. En estas condiciones la militancia sindical no puede ser sino clandestina. E

La exigencia de que todas las contrataciones deben hacerse a través de las oficinas de empleo locales, con control sindical, no permitiría a los contratantes elegir entre quienes velan por sus derechos y el respeto al Convenio y quienes se ven obligados a admitir puestos de trabajo en condiciones pésimas. Esto origina a su vez enfrentamientos entre trabajadores que sólo benefician, a la corta y a la larga, a la voracidad de los empresarios. Se trata en definitiva de evitar la contratación de trabajadores importados a una zona donde existe paro.

Pasa por minoría Ru.
- ENSEÑANZA

MAYORIA

CAPITULO 2. Pagina 28, apartado 2.3.4. linea 63. Trabajo asociado. INTRODUCIR .

La facilidad de los empresarios, apoyados en la actual Ley de Sociedades Anónimas, en cerrar las empresas sin costos para su patrimonio particular acumulado durante los años de funcionamiento de la empresa, al solicitar los trabajadores las indemnizaciones que les correspondan por via Fondo de Garantía Salarial .

Pasa por mayoria en :

- TEXTIL

- P. VALENCIA

Nº 4

Pág. 28,- Final capitulo, Mercado de trabajo.

Incluir un nuevo apartado. Par la reunificación y recomposición del mercado de trabajo.

La fractura que se esta produciendo en el interior de la clase trabajadora consecuencia de la precarización y segmentación del mercado de trabajo que ya hemos analizado, no tiene nada que ver con la pluralidad, fruto del papel que de forma natural juega cada trabajador en el proceso productivo, incluido su "estatus categorial y profesional".

No se puede estar de acuerdo con planteamientos "más bien sociólogos" quedan por hechos y consumados los cambios o fractura interna de la clase, pues tienen una relación directa con una política legislativa y laboral pensada y diseñada para ello. Por lo que la conclusión es clara; si desde el poder se ha hecho esta política, también se puede hacer otra en sentido totalmente contrario. Por tanto, no son cambios irreversibles.

Una actitud firme contra la ofensiva flexibilizadora del mercado de trabajo tiene una importancia que va más allá de la lucha contra sus propios efectos negativos, vistos de forma particular y separada, ya que afecta a corto y medio plazo a la propia articulación de la clase trabajadora como tal y a las posibilidades de dar su peso y talla en lucha por las transformaciones sociales, y junto a ello, en la conformación de proyectos alternativos en el terreno sindical y político.

Nunca ha habido una relación tan estrecha entre la lucha puntual por mejora de la situación de los trabajadores (en este caso ya millones) y unos objetivos tan estratégicos y de fondo para los intereses de los trabajadores . Así la lucha de hoy contra la precarización del mercado de trabajo, eventualización de las plantillas laborales, el sub-empleo, la economía sumergida, y la actual y profunda inseguridad en el trabajo, la lucha por la conquista de un mayor espacio de intervención y poder contractual del Sindicato, adquiere una significación extraordinaria y excepcional.

Pasa por mayoria en : CATALUNYA

72

POLITICA DE EMPLEO Y PRECARIZACION LABORAL (Añadido).
Página 27, columna B; línea 2, a partir de "atención mayor".

F. - UNANIMIDAD

Fd. Saindau

5.- La mujer trabajadora es una de las principales víctimas del desempleo y del empleo precario y a tiempo parcial. Se la discrimina considerando su salario como "suplementario" al del marido y se le cargan las tareas domésticas, creando así las condiciones para someterla a la precariedad tan útil al capital. Nuestro sindicato ha de desplegar una especial atención a combatir la discriminación que favorece que sean las mujeres el colectivo más golpeado por el desempleo y el empleo precario.

13

Continuación: página 28, columna A; añadido a partir de línea 20.-

F. - UNANIMIDAD



- A) Lucha contra los proyectos legales dirigidos a ensanchar el empleo precario.
- B) Exigencia de derogación de la legislación que ampara el empleo precario.
- C) Reivindicar en la negociación colectiva la transformación de los empleos precarios en contratos indefinidos de jornada completa.
- D) Especial atención a la organización y asistencia sindical a los trabajadores pertenecientes al segundo mercado de trabajo.

MAYORIA: ENSEÑANZA



14

Continuación: página 28, columna A; añadido a partir de línea 24.-

F. - UNANIMIDAD

La lucha contra la flexibilidad ha de pasar a ser uno de los objetivos más importantes de CC.OO. En este tema nos jugamos no sólo las condiciones laborales de nuestra clase, sino también las condiciones para el desarrollo del sindicalismo y la lucha obrera.

Debemos promover y organizar movilizaciones generales unitarias contra los proyectos del gobierno de ensanchar la flexibilidad de lo que ellos llaman el "mercado de trabajo" y que de implantarse sería un ataque mucho más grave aún de los que hemos venido sufriendo las trabajadoras y los trabajadores a lo largo de estos años.

MAYORIA: COAN

- Limitación de la legislación vigente en lo referente a la contratación en precario tanto desde el plano de la cantidad de modalidades de contratación, como desde el plano de los casos en que se puede aplicar la misma.

Pasa por mayoría en SEGUROS,

5/1

Trabajadores Autónomos ^{en contra 3}
^{abstenciones 14}

Una más, de las medidas de disgregación del mercado de trabajo, que está introduciendo la patronal, lo está realizando a través de la potenciación de los trabajadores llamados autónomos, y se está planteando en dos direcciones.

Trasvasando trabajadores de plantilla a la condición de autónomos, por lo que perciben algún tipo de compensación económica o facilidades en la compra de maquinaria, que continuarán, al menos en un primer periodo, desempeñando funciones dentro de la empresa, centrado fundamentalmente en el reparto.

O bien las empresas directamente, cada vez con mayor intensidad, a través de contrataciones realizadas al margen de las plantillas para trabajos de reparación, limpieza o mantenimiento.

En ambos casos lo que significa es la disgregación de las plantillas, con beneficios empresariales a través del ahorro en costes salariales, y para el trabajador, aunque pueda haber excepciones, la pérdida de sus derechos, como a la negociación del salario, jornada, vacaciones, etc., y sobre todo a la desconexión e insolidaridad entre los trabajadores. Convirtiéndose en trabajadores con todos los deberes y sin ningún derecho.

Desde CC.OO., debemos tratar de impedir que se generalice esta situación, a través de la negociación del mantenimiento del nivel de empleo en la empresa, y de una información a los trabajadores que sirva de toma de conciencia, y de la prestación por parte del sindicato del asesoramiento y asistencia a estos trabajadores.

Asimismo es necesario que dentro de nuestra Fe-

Pasa por minoría: COAN

MINUTA (2)

TEXTIL-PIEL
MINORIA 14,08

ENMIENDA: SOBRE EL TRABAJO ASOCIADO

5

Sustituye al capítulo 2.3.4 (pág 28, 29)

En los últimos años asistimos con frecuencia al nacimiento de: SSAALL surgidas del cierre de empresas como intento de mantener o prolongar unos cuantos puestos de trabajo; cooperativas que se configuran para seguir trabajando para el antiguo patrón, como se da repetidamente en el calzado, confección textil y en otros sectores con utilización de mano de obra intensiva y escasa capitalización; cooperativas de construcción y servicios de las que buena parte tienen como principal cliente a la Administración.

En resumen, con la crisis económica, ha aumentado mucho el número de trabajadores y trabajadoras que efectúan su labor en lo que se ha dado en llamar Trabajo asociado. Un aumento que viene de la mano de los cierres de empresa, la destrucción de empleo fijo y el crecimiento del paro.

La patronal y sus diferentes instituciones del Estado, impulsan este tipo de empresas, para amortiguar y frenar la posible contestación social al cierre de empresas y al aumento del paro y además conseguir una mano de obra más barata, más dúctil y dividida del resto de trabajadores y trabajadoras y en definitiva más fácilmente eliminable que sirva de producción subsidiaria a las grandes empresas.

Las cooperativas, hoy y aquí, se desenvuelven en un marco económico capitalista y en crisis sin constituir ningún modelo de producción diferente al capitalista, si no creadas y formando parte de él. Obligadas, por tanto, a jugar con sus mismas leyes de competencia y productividad, sin control de los canales de financiación y comercialización, jugando un papel subsidiario dentro de la economía de mercado. Si a esta situación, le añadimos el hecho de que muchas de ellas están en sectores poco competitivos y/o descapitalizadas, se explica que los trabajadores de las mismas, esten en unas condiciones de trabajo peores que otros colectivos laborales. Precariedad en la estabilidad laboral; salarios muy bajos; sin fin de horas extras, muchas de ellas de balde; asistencia al trabajo estando enfermos; movilidad horaria y de puesto de trabajo; malas condiciones de seguridad e higiene; etc... son constantes que se repiten en el trabajo asociado.

Paralelamente a esta "autoexplotación" que muchos patrones quisieran para sus propias empresas, se desarrollan con harta frecuencia, actitudes insolidarias y se difumina la conciencia de su situación de explotación. El hecho de que la propiedad jurídica esté en mano de los propios trabajadores y la apariencia de que son ellos mismos quienes deciden sus condiciones laborales y salariales, amaga la realidad de que es el sistema capitalista el causante de sus malas condiciones de vida. Más aún, favorece la aparición de actitudes negativas hacia aquellos compañeros y compañeras que se niegan hacer horas extras, cogen la baja cuando están enfermos o son contrarios a la contratación de trabajadores a tiempo parcial e incluso con menor salario, etc.

En este contexto, no puede sorprender el hecho de que en muchas de estas empresas no existen delegados sindicales, la afiliación sindical sea casi nula al igual que su participación en la lucha, incluidos aquellos trabajadores que anteriormente habían tenido un papel destacado en el combate sindical. Esta división con el resto de la clase obrera se intenta potenciar desde la Administración, con medidas como los intentos de negar el derecho a estos trabajadores de escoger representantes sindicales, por su condición de "empresarios".

CC.OO. ANTE EL TRABAJO ASOCIADO

Por todas estas razones la postura de CC.OO. ha de ser inequívocamente beligerante contra la falsa "salida" laboral que constituyen las SS.AA.LL. o cooperativas de producción constituidas a raíz de quiebras empresariales.

Desde el punto de vista ideológico, en efecto, tales soluciones empujan al desarrollo de una conciencia antisolidaria entre los trabajadores implicados en ellas y potencian actitudes alejadas del combate sindical.

Desde el punto de vista de las condiciones de trabajo, deterioran por lo general las mismas, con el agravante de que desresponsabilizan a los poderes públicos de tal hecho.

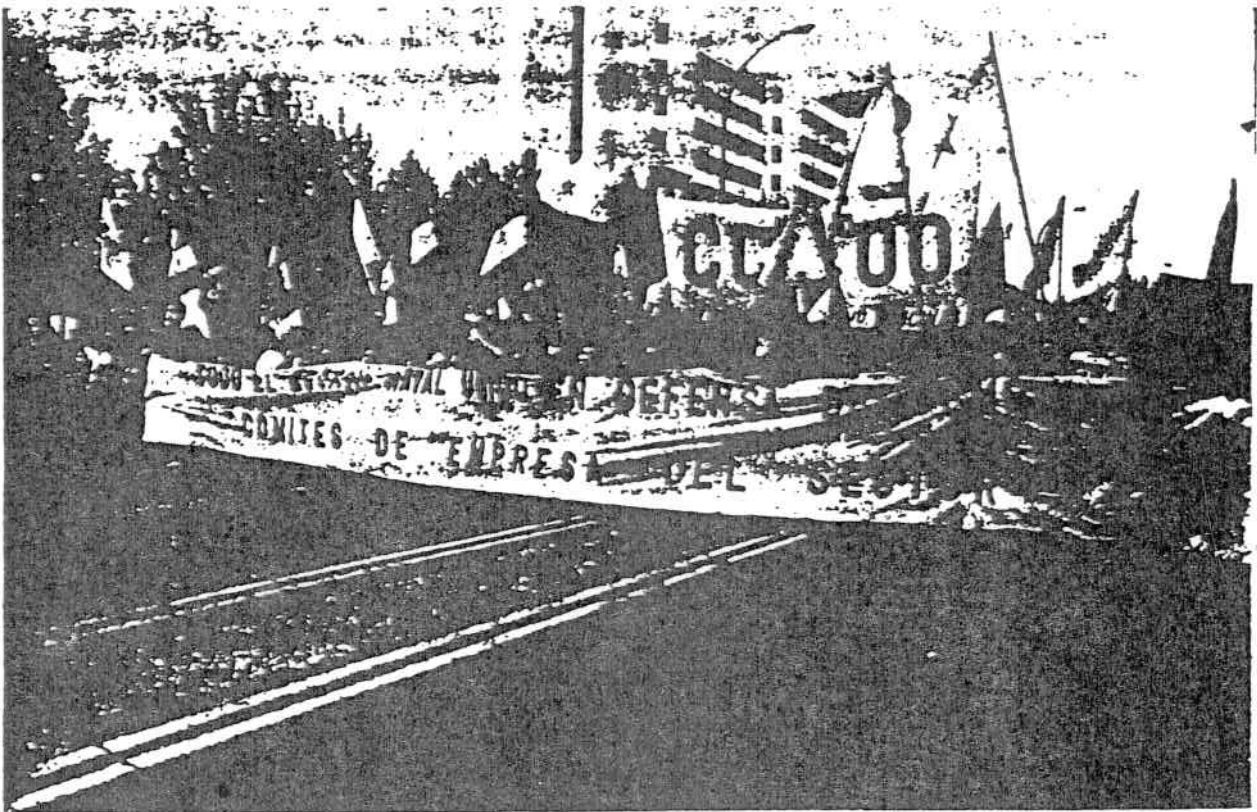
Desde el punto de vista del mantenimiento del empleo, esas soluciones no pasan de constituir, en la mayoría de los casos, un parche momentáneo, viéndose abocadas en los más de los casos al cierre a un plazo no demasiado largo.

En consecuencia, el sindicato tiene la obligación de mostrarse ante los trabajadores y las trabajadoras contrario a esas soluciones y debe esforzarse, en las situaciones que las propician, por orientarles hacia otras vías más positivas en la defensa de sus puestos de trabajo.

Al mismo tiempo, el sindicato es consciente de que, pese a todo, seguirá habiendo trabajadores y trabajadoras que recurran a esas fórmulas, con la ilusión de que así podrán mantener su puesto de trabajo. Y, por otra parte, es considerable el número de ellos que ya han hecho. Ello hace necesario articular unas orientaciones de trabajo que ayuden a su participación activa en la lucha sindical común contra la explotación capitalista y por la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

En bastantes casos, los trabajadores y las trabajadoras que van a constituir cooperativas o SS.AA.LL. tiene relación con el sindicato. Si a pesar de nuestra oposición y ayuda, optan finalmente por una salida de este tipo, es necesario mantener esa relación y favorecer su vinculación con el resto de la clase obrera. En este sentido, es fundamental afirmar la idea de que sigan afiliados, de que elijan su representación sindical, de que continúe su vinculación con el movimiento obrero, la defensa de los derechos sindicales y laborales, y participen en las movilizaciones generales como los demás trabajadores.

Por otra parte, el sindicato debe esforzarse por prestar su ayuda —por medio del asesoramiento— para que esos trabajadores puedan hacer frente a las enormes dificultades con que normalmente tropiezan tanto en lo tocante a la financiación como a la comercialización de la producción, dificultades que no son sino la continuidad de la explotación capitalista por otros medios, sin que muchas veces ellos tengan una conciencia clara de ello.



PASA COMO MINORIA EN TEXTIL (MADRID)

PAIS VALENCIA
ENSEÑANZA
EUSKADI

MAYORIA: GALICIA

N°38

ENMIENDA 47
POWENCIA 130
ABSTENCIONES 17



ENMIENDA: LA ACCION SINDICAL ANTE LA ECONOMIA SUMERGIDA

Sustituye al capítulo 2.3.5 (pág 29, 30) PASA POR MINORIA

81

En estos cuatro años, el proceso de acumulación capitalista y de destrucción de capitales (y empleo), junto con la aplicación de tecnología especializada por parte de las grandes empresas, en algunos sectores ayudados en gran medida por dinero público vía Planes de Reversión, ha permitido una nueva táctica del gran capital para mejorar su tasa de beneficio: la descentralización productiva.

Concentrar el capital, monopolizar los canales de comercialización, distribución, diseño, etc... y descentralizar la producción para abaratar los costos, reducir los riesgos, y adecuar con total flexibilidad la producción al mercado... son los ejes de la táctica empresarial, sobre todo en sectores que exigen mayores niveles de utilización de mano de obra. De ahí la generalización de empresas medias, pequeñas, cooperativas, clandestinas, trabajadores "autónomos", trabajadoras a domicilio... que de manera directa o indirecta trabajan para las empresas-centro, comercializadoras, dueñas de la marca, o del proceso de fabricación que exige tecnología sofisticada, y que por supuesto son las grandes beneficiarias de todo el proceso.

Esta táctica del capital en un país con más de tres millones de parados, de los cuales el 70 por ciento no tiene ningún tipo de subsidio, en el que la ideología patriarcal dominante favorece el trabajo de las mujeres a domicilio y en pésimas condiciones, y en el que el Partido en el Gobierno respalda ampliamente la recuperación capitalista, ha dado como resultado la generalización del trabajo clandestino, y en particular una de sus variantes: el trabajo a domicilio.

Las consecuencias de esta situación son graves:

1. Un sector de trabajadores y trabajadoras cada vez más amplio que trabaja en condiciones de auténtica superexplotación y marginación.
2. Una fuerte presión sobre los trabajadores "legales" para que acepten condiciones de trabajo similares a los clandestinos.
3. Un debilitamiento sindical y organizativo de la mano de:
 - Por un lado, una mayor división entre trabajadores "legales" e "ilegales", al aparecer sus intereses inmediatos como contrapuestos.
 - Por otro, el sindicato pierde credibilidad como instrumento capaz de conquistar mejoras, y como instrumento de todos los trabajadores, pues aparece sobre todo como el sindicato de los "legales" (y hombres).
4. El fortalecimiento de la ideología patriarcal y de la discriminación y opresión de las mujeres trabajadoras.

En definitiva, la ampliación actual del clandestinaje significa un revés muy importante para el conjunto de la clase obrera, en cuanto a empeoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, no sólo de los sectores afectados directamente por el clandestinaje, sino para todos, incluidos los que aún conservan trabajos "legales", en particular para las mujeres, y un revés muy importante para el Movimiento Obrero en cuanto a generación de contradicciones en su seno que dificultan la necesaria unidad para enfrentarse a los planes del capital ante la crisis.

La manera de hacer frente a la economía sumergida tiene que partir del hecho de que nos enfrentamos a una táctica del gran capital, auténtico beneficiario de ella, que forma parte de su reversión para elevar sus beneficios, no sólo hoy, sino en perspectiva. No nos enfrentamos pues ni a un fenómeno pasajero, ni a una táctica defensiva de un sector débil del capital, opuesta a los intereses de las multinacionales o de la Administración, como pretenden hacernos creer.

La CEOE insiste en que las causas del clandestinaje se encuentran en la excesiva intervención del Estado en la economía, en la excesiva (!) presión fiscal, en los altos costos de la Seguridad Social y en el elevado peso del sector público, al tiempo que se queja amargamente de la competencia desleal que sufre.

Las alternativas que propone son:

- No efectuar labor represiva.
- Más facilidades para las empresas que se inicien.
Más facilidades para la reducción de plantillas.
- Menos impuestos, menos contribución patronal a la Seguridad Social.

- Más dinero para fomentar la empresa privada por parte del Estado y por tanto reducción del déficit público.
- Más facilidades para el despido, flexibilidad de plantillas, contratación y jornada...

Conclusión: La alternativa que proponen no lleva a la desaparición del clandestinaje, cosa que evidentemente no descan pues buena parte de su producción y suministros se canaliza a través de ella, sino a lograr para las empresas "legales" buena parte de las condiciones y ventajas que tiene para los empresarios la industria clandestina. Se trata de clandestinizar la empresa legal.

La Administración del PSOE se mueve en las mismas coordenadas que la patronal: por un lado hace afirmaciones de que es preciso combatir el clandestinaje y por otro sus hechos demuestran su voluntad de convivir con él largamente.

Se bandean en una cierta contradicción: Por un lado les interesa la actual situación pues reduce los niveles de conflictividad que podrían significar la existencia del 70 por ciento de los más de tres millones de parados y paradas sin ningún tipo de subsidio. Por otro les interesaría la emergencia de la economía sumergida, aunque fuera parcialmente, en el sentido de poderla contabilizar para que su gestión económica parezca menos caótica, con menos paro, con más "inversión" empresarial...

De hecho, las medidas que vienen adoptando, son de claro acatamiento a las exigencias de la patronal:

- Facilidades en los tipos de contratación. En la línea de mayor facilidad para el despido está la promesa-amenaza del AES.
- Subvenciones, ayudas... Dinero del Estado a manos privadas.
- Rebaja de la cotización empresarial a la Seguridad Social.
- Reducción de los servicios asistenciales del Estado y reducción del sector público en la línea de liberar dinero público para la empresa privada, y de abrir campos al negocio privado (fondos de pensiones).
- Y pocas o ninguna medidas represivas contra las empresas clandestinas; únicamente cuando se ven sometidos a una presión fuerte y en cualquier caso nunca encauzadas contra las empresas centro.
- La implantación del IVA está llevando a "emerger" a una parte de trabajadores clandestinos, obligándoles a hacerse autónomos. No emergen las empresas y las condiciones de los trabajadores "autónomos" siguen siendo las propias del trabajo negro.
- En esta dirección también se encuentran los "fervores" cooperativistas del Gobierno de cara a lograr que algunos talleres clandestinos se legalicen como cooperativas, sin dejar de cumplir el papel requerido por la empresa para la que trabajaban, en cuanto a precios, ritmos, horario, etc.

Conclusión: Las medidas del PSOE se centran en dos líneas: Medidas favorables a la patronal "legal" para proporcionarle ventajas similares a la patronal clandestina, y medidas de cara a "legalizar" trabajadores sin modificar sus condiciones de trabajo, por tanto sin perjudicar a la patronal para la cual trabajan, pero, eso sí, consiguiendo reducir las estadísticas de paro.

La acción sindical a impulsar por nuestro sindicato frente a la economía sumergida ha de encaminarse en una triple dirección:

- . De cara a impedir y dificultar la generalización del clandestinaje.
- . De cara a eliminar el existente y mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras afectados.
- . De cara a combatir las tendencias divisionistas entre trabajadores legales e ilegales. Unificando al máximo su acción.

El grueso de nuestra acción ha de ir dirigida por tanto contra la política patronal, de las empresas-centro y de la Administración cómplice y favorecedora de ella.

1.- Reforzar la defensa de los puestos de trabajo:

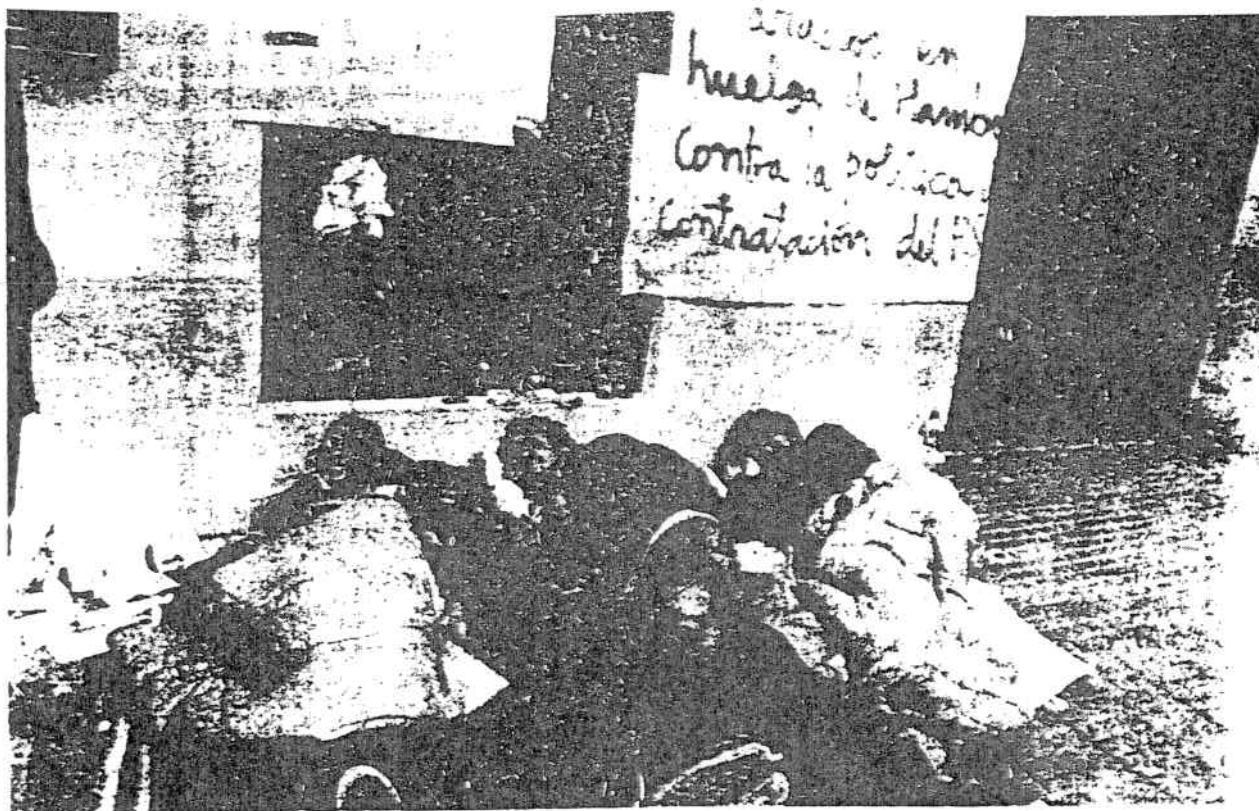
. Oposición a los Planes de Reversión y a los expedientes de crisis, exigiendo de la Administración que no apruebe ningún expediente a empresas que vengán dando trabajo fuera o de las que se sabe van a continuar clandestinamente.

. Oposición a los despidos "voluntarios" y despidos en general así como a la introducción de tecnología sustitutiva de mano de obra.



Defensa del derecho de las mujeres a un puesto de trabajo asalariado, oposición a las presiones que se les ejercen para que abandonen sus puestos de trabajo.

- 2.- Reforzar la lucha por los derechos de los trabajadores y trabajadoras en paro. Exigiendo medidas de CREACION DE EMPLEO Y SUBSIDIO PARA TODOS, eliminando las discriminaciones que sufren las mujeres y los jovenes. Exigencia de que las prestaciones por desempleo y las pensiones sean suficientes para poder vivir dignamente.
- 3.- Reforzar la lucha contra la ideología patriarcal y la división del trabajo según el sexo, que condena a las mujeres al trabajo a domicilio.
- 4.- Impulsar ante la Administración y la Patronal una serie de medidas específicas para combatir el clandestinaje:
 - Exigencia a las empresas de plantillas acordes con la producción que se factura
 - Exigencia de plantillas técnicas acordes con todo el proceso productivo.
 - Exigencia de porcentajes de mujeres en la contratación.
 - Control real de los Comités de empresa que les permita acceder y ponerse en contacto con los trabajadores a domicilio o "ilegales" de cara a aunar sus reivindicaciones.
 - Establecimiento de una Ley de Responsabilidad subsidiaria de forma que las empresas-centro respondan con sus bienes de los impagos, "insolvencias", multas, de las empresas o intermediarios que trabajan para ellos.
- 5.- Impulsar una serie de reivindicaciones de cara a mejorar la situación de los trabajadores clandestinos y a domicilio al tiempo que sirven para poder agruparse, organizarse y luchar contra su condición globalmente: Seguridad Social, vacaciones, salario-convenio, pago por parte de la empresa de la maquinaria, la luz, etc; eliminación de los intermediarios..... Estas reivindicaciones aunque principalmente han de ser llevadas a cabo por los propios afectados, deben formar parte de las plataformas reivindicativas en los convenios de los respectivos sectores, contando con el apoyo del conjunto de trabajadores del ramo.



Minoría : A. PUBLICA
P. VALENCIA
- 28 -
Mayoría : GALICIA

AÑADIR EL SIGUIENTE TEXTO EN LA PAG.29 COLUMNA A. A CONTINUACION DE LA LINEA 56 -DE LAS PONENCIAS CONFEDERALES- OMITIDO POR UN ERROR EN LA COMPOSICION.

Consideramos que las actuaciones a llevar a cabo se podrían dividir en dos frentes:

a) Hacia el interior del Sindicato

- a.1. Apoyar sin reservas a este tipo de economía dedicando recursos técnicos y humanos del sindicato para este frente.
- a.2. Elaborar una política y acción sindical específica y adecuada a este "nuevo" tipo de trabajador, que evite el corporativismo y posibles desclasamientos, al objeto de que este fenómeno socio-económico sea vanguardia y pionero de nuevas formas y sistemas de organización económica y de democracia en el trabajo, que abunden en la autogestión y en la democracia económica. La acción sindical en estas empresas debe servir como modelo al resto.
- a.3. El sindicato velará porque no se utilice el trabajo asociado como medio de descentralización productiva, asimismo denunciará el falso cooperativismo que se fomenta desde los propios empresarios y a veces también desde la Administración cuyo único fin es hacerla dependiente del gran capital, desvirtuando este tipo de economía, creando competencia interna entre los propios trabajadores.
- a.4. Al objeto de tener una articulación orgánica para rentabilizar la rica experiencia existente en nuestro sindicato, así como para la elaboración de políticas e instrumentos que ordenen y den coherencia a nuestra posición sindical en relación a los puntos anteriores, se creará a todos los niveles Unión de Nacionalidad y Región, Federación y Confederación, Comisiones de Trabajo específicas de "Trabajo Asociado".

b) Hacia el Sector de Trabajo Asociado

- b.1. Apoyar y promocionar instrumentos y Organizaciones que fortalezcan a las empresas (SALES y Cooperativas), impidiendo la marginalidad económica y social del Sector.
- b.2. Comenzar en el menor plazo posible, un proceso de contactos y acuerdo con las Organizaciones representativas de estas empresas, en la línea de coordinar y negociar las condiciones de trabajo de los trabajadores.
- b.3. Exigir el apoyo efectivo de la Administración a esta economía, modificando su política demagógica e ineficaz que le ha caracterizado. Las primeras actuaciones deberían centrarse en:
 - . Creación de un Organismo Institucional, con participación de sindicatos, Administración y Asociaciones representativas, que en base a un Plan de Industrialización estimule aquellas experiencias que tengan posibilidades de viabilidad. Este organismo habrá de ayudar a la reconversión de empresas orientadas hacia las nuevas actividades económicas, aprovechando la experiencia profesional de sus trabajadores, pero acomodándoles a las nuevas exigencias, de manera que puedan consolidarse y crear su propio espacio dentro de la economía de mercado, como unidades productivas viables.
 - . Ampliación de los instrumentos de financiación, incrementando el presupuesto dedicado por la Administración a subvencionar intereses y contribuyendo la Banca Pública y las Cajas de Ahorro a potenciar este sector, compensando las discriminaciones crediticias a que se ve sometido.

- Página 30, Apartado A, párrafo 60

Incluir otro apartado que diría:

5 - medidas efectivas de radicación del Pluriempleo

- Página 30, apartado A y B.

ACCION DEL SINDICATO HACIA LOS PARADOS.

Incluir este apartado:

Lucha efectiva del Sindicato con la economía sumergida. Porpues
ta de la C.S. de CC.OO. para que la prácticas empresariales de
economía sumergida sea tipificadas como DELITO SOCIAL.

Pasa por minoría :

- P. VALENCIA

~~favor de la enmienda, 8~~
~~favor del texto, 100~~
PAG. 30, Columna A, nº 45.- SUPRESION. Todo el apartado 5) (Algunas medidas conteni-
das podrían ser válidas, pero son utópicas en el marco
de un Acuerdo Tripartito Global a nivel confederal, si la
Confederación opta por la línea sindical expresada en las
PRESENCIAS

Pasa como minoría :

- BALEARES

8) Pag. 30; Columna B; línea 47

Añadir: "Movilizar este colectivo en defensa de las alternativas planteadas por CC.OO.
sacando el desencanto a la calle, desenmascarando la política del PSOE, y exigiendo
medidas necesarias para paliar su situación, en tanto y cuanto se consiga el derecho
constitucional al trabajo".

Pasa como mayoría :

- COMERCIO

Nº 39 Página 30, Apartado A, párrafo 60

Incluir otro apartado que diría:

5 - medidas efectivas de radicación del Pluriempleo
PASA POR MAYORIA

Nº 40 Página 30, apartado A y B.

ACCION DEL SINDICATO HACIA LOS PARADOS.

Incluir este apartado:

Lucha efectiva del Sindicato con la economía sumergida. Porpues-
ta de la C.S. de CC.OO. para que la prácticas empresariales de=
economia sumergida sea tipificadas como DELITO SOCIAL.

PASA POR MAYORIA

Nº 41 PAG. 30 (B) SUPRIMIR DEL PARRAFO 67 AL 70

PAG. 30 (B) PARRAFO 41 AÑADIR:

Químicos

"Que el principal objetivo del Sindicato debe ser conse-
guir mayores areas de control y gestión del INEM, funda-
mentalmente lograr la presencia de los Sindicatos en to-
dos los locales del INEM, conseguir para el sindicato
facultades en el visado y comprobación de la legalidad
de los contratos de trabajo, etc.

PASA POR MAYORIA

Nº 42
Pag. 31 Col. A - Líneas 61 y sig.

INCLUIR en la frase ...desde el punto de vista
económico y militar a la URSS, los países so-/
cialistas y sus propios aliados en occidente.

Pasan por mayoría

Aportación *Aranda*

(2) 45

2.3.7. (Introducir **TRANS. MAYORÍA** **EMPRESA PÚBLICA**)

CARACTERÍSTICAS Y PROBLEMATICA.-

Debe ser abordada conociendo la situación de la empresa pública en nuestro país, en primer lugar, el cambio experimentado en su concepción y desarrollo bajo el Gobierno PSOE.

En efecto, si desde una óptica, no ya de izquierdas, sino meramente progresista se concibe al sector público como un sector estratégico que debe asumir el papel de motor de la economía en el conjunto del Estado y cuya gestión debe tener como norte el servicio a toda la sociedad. Nos encontramos con una situación en la que, -- desde la mentalidad de los gobernantes, se orienta la gestión de la empresa pública como privada, desnaturando su papel y, convirtiendo todo el sector no en un elemento motor de la economía sino en un apéndice subsidiario de la iniciativa privada en el marco de lo que hemos venido a llamar "Economía de Mercado".

Su actividad y desarrollo no se dirige a introducir un factor de progresividad en las relaciones económicas y sociales, ni a avanzar en el objetivo de la apropiación social del producto obtenido, sino, al contrario, a contribuir a la valorización del capital privado, mediante la socialización de déficits por parte del sector público al que se carga con las actividades económicamente deficitarias, además de aquellas que necesitan elevadas inversiones, o un largo periodo de maduración del capital lo cual asocia la imagen de la empresa pública a la ineficacia y la generación de grandes déficits.

Se da además una socialización coyuntural de este tipo de actividades, durante la cual las inversiones públicas se orientan al saneamiento y capitalización de distintas empresas, las cuales una vez en situación de generar beneficios, son traspasadas al sector privado, generalmente a precios irrisorios (creemos que con mención al caso Rumasa ilustramos suficientemente lo escrito, que por otra parte no afecta esencialmente solo a nuestro país, sino como ejemplo y muy recientemente a Francia. Con una diferencia fundamental el ejecutor en el caso francés es un Gobierno liberal-conservador, mientras en nuestro país, es un gobierno pretendidamente socialista).

Las empresas públicas en España forman un grupo heterogéneo y con distintas problemáticas; tanto por el porcentaje que la Administración tiene sobre un capital social del que puede poseer, desde una parte, hasta la mayoría absoluta de las acciones; como por el tipo de actividad que desarrollan y el régimen bajo el cual lo hacen.

Así podemos clasificar las empresas públicas, siguiendo este criterio en:

- Empresas con renta de monopolio, que desarrollan actividades con estructura productiva concentrada fundamentalmente en una sola empresa (Campsa, Tabacalera, etc.)
- Empresas dedicadas a actividades estratégicas, y que dependen directamente del Estado (las industrias de armamento, fundamentalmente).
- Empresas de servicio público, que desarrollan actividades de interés social (Renfe, Iberia, etc.)
- Empresas de promoción y desarrollo, que se orientan hacia actividades de futuro, normalmente de alto riesgo financiero, que el sector privado no quiere, o no puede emprender.
- Empresas formalmente privadas, en régimen de contrato con el Estado y que desarrollan actividades monopolísticas (Telefónica, Fab. Nacional de Moneda y Timbre).

- *Empresas públicas que desarrollan su actividad en competencia directa con el capital privado, normalmente en sectores de alta rentabilidad (Transporte, Siderurgia, Construcción Naval, etc.).*

En su situación actual las empresas públicas se mueven en un ambiente de desorden e irracionalidad en el que no es infrecuente encontrar casos de gestión equivocada y despilfarradora, agravado por el hecho de que la estrategia del Gobierno se dirige fundamentalmente no a resolver estos problemas, sino a utilizarlos para proceder a "reestructuraciones" que lejos de resolverlos sirven únicamente para readecuar determinados sectores a favor de la iniciativa privada manteniendo el caos en la gestión, caos que, no debe olvidarse se utiliza también para redistribuir prebendas políticas en el seno del aparato del partido del gobierno.

Una segunda vertiente de esta política se está empezando a planificar desde el Gobierno. Como consecuencia de la entrada en el MCE, se están elaborando leyes dirigidas a adecuar la estructura productiva de determinados sectores de dicha estructura (normalmente en monopolios) para permitir el libre acceso a ellos de la iniciativa privada, casi siempre de carácter multinacional, (Telefónica, Campsa, Tabacalera, Transmediterránea, etc.).

Todo esto aprovechando, también, la incoherencia del reparto de la propiedad de estas empresas, que lejos de encontrarse agrupadas en un solo organismo público, se encuentran ampliamente repartida entre el Ministerio de Hacienda (Dirección Gral. del Patrimonio), el de Industria (INI, INH), y el de Transportes, Turismo y Comunicación Social, etc.; sin ninguna lógica interna, ni sectorial, ni de otro tipo, llegando a la aberración administrativa de que diversas empresas del mismo sector dependan de organismos distintos y sin conexión entre sí, lo cual imposibilita la coordinación de aquellas empresas públicas pertenecientes a dicho sector.

Además de esto, no existe una regulación jurídica homogénea, adoptándose diversas formas de configuración jurídica, que van, desde sociedades anónimas hasta entidades de derecho público, ubicadas en una amplia diversidad de sectores, en muchos de los cuales ocupan posiciones de liderazgo que no se aprovechan como instrumento de desarrollo de políticas económicas y sectoriales orientadas al bien público y social.

Al no existir una política global sobre la empresa pública (en nuestra opinión esta carencia no se debe a incapacidad ni a falta de decisión, sino al contrario a la evidente asunción de una política destinada a dismantelar y reducir el sector público) que aborde su regulación de forma racional, amén del mantenimiento de la imagen de deficiente gestión de su actividad, que no sólo no se combate, sino que se agudiza en algunas empresas de forma consciente, manteniendo la situación de acceso a los puestos de responsabilidad al frente de estas empresas, más en función de la fidelidad política que de la cualificación profesional, olvidando la instrumentalización de mecanismos de control (electoralmente prometida) para depurar las responsabilidades de los cuadros y equipos de gestión. Mecanismos de control que tampoco se han arbitrado con la suficiencia necesaria para que órganos como el Parlamento o el Tribunal de Cuentas hayan ejercido una vigilancia que a veces se ha exigido sin respuesta. Amén de intransparencia y oscuridad informática sobre sus gestiones inaceptables para empresas públicas. Es pues lógico, que podamos concluir que hay un gran desfase entre la realidad y la necesidad de que exista un sector público ágil y flexible para la aplicación de una política económica y social desarrollada en beneficio de la sociedad. Desfase que, por otra parte parece acentuarse.

LA ACTIVIDAD DEL GOBIERNO HACIA LA EMPRESA PÚBLICA.-

En sus programas electorales, aparte de hablar extensamente de la Empresa Pública el PSOE, no ha ido mucho más allá de generalidades y ambigüedades que eluden la toma de posición clara sobre un asunto tan fundamental como el que tratamos. Generalidades que se pueden explicar brevemente:

- Potenciación de los mecanismos de control, empezando por el control parlamentario. E incertivación de la eficacia gestora mediante estos mecanismos.
- Desarrollo de la Empresa Pública como instrumento para la creación de empleo.
- Desarrollo de la Empresa Pública como instrumento de política económica y social.

No mucho más que esto. Lo cual pone de relieve una modificación sustancial en los anteriores planteamientos del PSOE respecto de la empresa pública. Con ausencias tan esclarecedoras como las que hacían referencia al control de las empresas por las fuerzas sociales, fundamentalmente sindicales. La realización de balances sociales y controles internos de gestión con participación sindical y la introducción; en ciertos sectores; del Contrato Programa con carácter general, negociado y controlado por todas las fuerzas sociales, principalmente los Sindicatos.

Por contra la política concreta del Gobierno, después de una primera fase salada -- con simples declaraciones de intenciones empieza a orientarse, con una visión a corto plazo, estrecha y limitada en la dirección de conseguir un aumento de su rentabilidad económica con independencia de la rentabilidad social de los distintos sectores, que dé como resultado la reducción del déficit global de las empresas públicas. En este sentido aparece más descaradamente la teorización de la adaptación de las tarifas de sectores como los de Transporte al coste real.

Este objetivo, sumido en la más general de la disminución del déficit público, continuamente reclamado por lo voceros de la derecha, la CEOE y la CE y perfectamente asumido por el Gobierno, se aplica cada día con más crudeza, sin tener en cuenta las consecuencias sociales, obteniéndose consecuentemente resultados en la situación del déficit público y en la obtención de recursos financieros adicionales para utilización alternativa.

En un informe del Ministerio de Hacienda se dice "la reducción de las pérdidas en las empresas públicas es un objetivo de la máxima prioridad, si se quiere reducir el déficit del sector público y liberar los cuantiosos recursos financieros que absorben para destinarlos a financiar actividades y empresas con futuro (se olvida decir privadas) que generen empleos ¡estables!". Según dicho informe la cuarta parte del déficit público se generaba en las 16 principales empresas públicas.

Que este es algo más que un objetivo se demuestra por hechos como la reducción hecha en las líneas de Renfe hace algo más de un año o por las recientes declaraciones de Guillermo de la Déhesa, desmentidos posteriormente y finalmente confirmada por el propio Gobierno en sus planteamientos de lo que se denomina "Segunda Reconversión".

Sindicalmente hay que combatir estas formulaciones. Criticando las ideas que tienden a separar y aislar las cuestiones financieras de sus contenidos sociales. Una gran parte de los déficits se corresponde con la necesidad de la satisfacción de necesidades sociales ineludibles, como, prestación de servicios públicos, socialización de pérdidas de empresas que cubren huecos fundamentales para el empleo en algunas Comunidades Autónomas, (Buzosa es un claro ejemplo). Fociendo el acento en la resolución de problemas que también afectan a la generación de pérdidas, y que son, en esencia las anteriormente reseñadas: gestión deficiente e irracionalidad de la estructura orgánica fundamentalmente.

En lo concreto hay que tener alternativas a toda una serie de medidas que se anuncian próximas y cuya formulación, en su mayoría, se conoce por la prensa, a través de altos cargos del Ministerio de Economía y Hacienda, o a través del propio Ministro y que esbozando una serie de problemas ya relacionados encubren soluciones que no se corresponden con los problemas planteados y que con carácter prioritario parecen concretarse en:

- Ajustes productivos y de plantilla, para adecuar (reducir) la capacidad de producción a la demanda existente (Renfe, Buzosa, Ensidesa).

- Política salarial de moderación y atemperamiento a las cuentas de resultados (Avia co).

- Cierre de empresas no viables.

- Venta de Empresas económicamente rentables al sector privado (Holding CTNE).

- Desinversión de activos productivos (Transmediterranea).

- Movilización geográfica y funcional de las plantillas.

El análisis de este conjunto de medidas nos reitera en nuestro análisis inicial sobre la concepción del sector público con mentalidad privada. Es evidente una concepción de la Empresa pública desde presupuestos de "rentabilidad", al margen de la existencia de necesidades sociales. Por otra parte, en gran medida, las soluciones propuestas recaen negativamente sobre los trabajadores, con consecuencias como en el caso de Hunosa, inmediatas para sectores sociales importantes dependientes de estas empresas de un modo indirecto.

LAS CONSECUENCIAS DEL INGRESO EN EL MERCADO COMUN

Después de producirse el ingreso, se han producido suficientes hechos como para que, en principio, podamos considerar como sumamente lexivo para la Empresa pública tal ingreso. Anunciándose por otra parte nuevas medidas que van a producir una práctica desmantelación del sector que de llevarse a cabo quedará reducido a las empresas que atienden servicios públicos imprescindibles y deficitarios.

Si es cierto que el ingreso en la C.E. ha supuesto una pérdida de competitividad de nuestra economía equivalente a 450.000 millones de pesetas, es también cierto que esa cifra puede achacarse en su mayor parte a las pérdidas de la Empresa pública, ese al menos es el argumento que en su ya larga campaña contra la empresa pública, utiliza la derecha, en un entendimiento, más que supuesto, con el actual gobierno. Una pérdida de tales características dejaría en media docena de años, la economía de este país de consumidores de productos, propios o foráneos, en manos de empresas multinacionales.

Y es el sometimiento gubernativo a las leyes que desde el FMI y la CE dictan dichas empresas de donde proviene el principal peligro para la Empresa pública. Todas las leyes y proyectos de ley que el Gobierno tiene planteados se dirigen a "adecuar" determinados sectores a la normativa comunitaria. En función de esta adecuación se procede a abrir, en una primera fase por cupos o sectores, el mercado hasta ahora, en régimen de monopolio de distintas empresas públicas (Campsa, Tabacalera, Telefónica, etc) a la avaricia de las multinacionales. Este hecho no sería en sí determinante, si no fuera el protillo para la privatización casi total de dichas empresas. El caso de Telefónica puede ser aleccionador. En una primera fase se abre el sector de terminales a la libre competencia. Por otra parte se procede a cotizar en bolsas extranjeras y a ampliar capital de manera que se vaya reduciendo paulatinamente la proporción de participación del Estado en el capital Social. Al tiempo se van constituyendo empresas filiales que desarrollan las funciones más rentables, después se las privatiza. Como consecuencia de un proyecto así diseñado se puede llegar a privatizar totalmente el servicio, manteniendo formalmente una única Compañía reducida a un mínimo órgano de coordinación del sector con una plantilla adecuada a tal función.

Esta no es más que una, fundamentadísima por otra parte, conjetura. El presente de otras Empresas públicas es, en lo inmediato más preocupante. Todas aquellas que compiten ventajosamente o no con empresas multinacionales están condenadas a una "reestructuración" próxima. Sobre otras, fundamentales para el empleo en algunas Comunidades Autónomas, a que prestan un servicio público imprescindible; nos referimos en concreto a HUNOSA y RENFE, sobre los que desarrolla a través de diversos medios de comunicación, genuinamente liberales una insidiosa campaña que llega a plantear aberraciones del tipo de que en ambas empresas "sería más rentable enviar el sueldo de cada trabajador a su casa, pues, en virtud de una situación delirante, cuanto más se produce más se pierde"; se plantea una reestructuración que adecue el servicio o pro

ducto obtenido, a la demanda, sin tener en cuenta los factores sociales. Planteamiento puramente liberal, que cuadra perfectamente en el espíritu con que desde el Ministerio de Economía y Hacienda se pretende actuar sobre estas empresas.

En resumen, concluimos en este apartado, que si el ingreso en el Mercado Común es -- perjudicial para la economía española, para la Empresa pública en concreto puede ser irreversible. De llevarse a término, los planteamientos que a tal efecto parecen dibujarse el Sector Público, o la mayoría de él, habría dejado de existir en nuestro país en breve plazo. Las importantes tareas sindicales que tal amenaza comporta, deben deducirse con prontitud y seriedad. Esta es también una afrenta decisiva para el futuro del sindicalismo en nuestro país.

SOBRE EL ASUNTO DE LOS BENEFICIARIOS INDIRECTOS

A modo de breve apunte, sin pretensión de concluir con él una discusión que se debe replantear a nuestra Confederación, quisieramos resucitar el aparentemente apagado -- asunto de los beneficiarios indirectos de las empresas del Sector Público.

Algunos sectores (el que siempre se pone como ejemplo es el del Transporte Público -- en las grandes ciudades) por el mero hecho de atender necesidades públicas inexcusables, producen, siendo normalmente sectores deficitarios, grandes beneficios indirectos a empresas privadas, instituciones, etc.

Cuántas veces se ha planteado el asunto en el sentido de que, al menos una parte de los deficits de estas empresas deben ser cubiertos, no por subvenciones del Estado, sino por aportaciones de dichos beneficiarios indirectos, tantas veces como se ha -- hecho pudrir la discusión derivándola hacia la complejidad de la localización de -- tales beneficiarios.

En nuestra política sindical hacia dichas empresas debe desarrollarse con fuerza el -- planteamiento de los impuestos a los beneficiarios indirectos como forma de rescate de beneficios inducidos por la Empresa Pública para su redistribución social a través del servicio prestado por la empresa en cuestión. Sin analizar muy a fondo el -- asunto, estamos en condiciones de afirmar que tal hecho podría producir un saneamiento de estas empresas capaz de provocar un descenso tarifario, amén de la obtención -- de recursos adicionales para invertir en la mejora y extensión de los servicios.

ALTERNATIVAS

Por lo hasta aquí relacionado, deducir que lo conveniente, es avanzar en la potenciación y reorganización del funcionamiento de la empresa pública para que pueda asumir un papel determinante en la ordenación y desarrollo de la economía.

En este sentido, debemos reafirmarnos en la necesidad de la existencia de un Estatuto de la Empresa Pública como norma reguladora de su funcionamiento, con unos contenidos que, desde nuestros presupuestos debería basarse en los siguientes criterios:

a) CONCEPTO.-

Delimitación del concepto de Empresa Pública en sentido amplio, incluyendo tanto las empresas en las cuales la Administración Pública posea mayoría absoluta de la propiedad de las acciones, como aquellas otras en que ejerza el control y dirección de su actividad aún cuando no posea la mayoría del capital social. Ello significa que los límites de la Empresa Pública estarían entre, de una parte los organismos autónomos de la Administración y por otra, por las empresas de participación pública pero que no estén bajo el control directo o dirección de algún organismo de la Administración. Todo ello sin tener en cuenta la naturaleza jurídica del órgano, ni el carácter central, autonómico o local de la Administración de que dependa.

b) DEPENDENCIA.-

Reorganización de la actual situación pasando, en una primera etapa, a una dependencia por sectores que permita la realización de una política sectorial coordinada. Pasando en una segunda fase a una dependencia única de un organismo que incluso podría llegar a configurarse como Ministerio.

c) COORDINACION.-

De las Empresas Públicas entre sí y con los organismos encargados de la elaboración de los planes económicos generales y sectoriales.

d) AUTONOMIA.-

De gestión, en el terreno de las responsabilidades propias, en el cumplimiento de los objetivos marcados.

e) INSTRUMENTO DE POLITICA ECONOMICA.-

La Empresa Pública debe utilizarse incisivamente como instrumento de una política económica gubernamental; así como de las políticas sectoriales que en cada caso correspondan; destinada a reforzar y potenciar a la Empresa Pública y su desarrollo.

f) MEJORA DE LA GESTION Y PROFESIONALIZACION.-

La Dirección de las Empresas Públicas debe realizarse por personas seleccionadas únicamente en función de su capacitación profesional. Deben crearse los instrumentos adecuados, con participación, sindical, para la exigencia de responsabilidades de la gestión, a fin de asegurar que los objetivos marcados se cumplen.

g) CONTROL.-

Deben disponerse elementos de control efectivo para el seguimiento adecuado de la gestión. Establecidos en los siguientes niveles:

- Control por parte del organismo público de quien dependa la Empresa en cuestión.
- Control de las cuentas por los organismos ajenos a la empresa que en cada caso se estimen convenientes.
- Control parlamentario al nivel que corresponda (central, autonómico o local).
- Control por parte de los órganos unitarios de los trabajadores.

h) PARTICIPACION SINDICAL.-

La Empresa Pública debe ser pionera en la introducción de la democracia social en la Empresa y la participación sindical en la gestión. Esta participación debe articularse, de un modo efectivo, y no testimonial a través de los Consejos de Administración u otros órganos de control.

Es necesario potenciar las formas de participación a partir de los órganos unitarios de los trabajadores en las Empresas y de los Sindicatos en los ámbitos sectoriales.

EMPRESAS DE SERVICIO PUBLICO.-

Son aquellas empresas que, dentro de los distintos tipos de Empresa Pública, prestan un servicio público. Generalmente son las que más identificadas como públicas aparecen a los ojos de la población.

Su objetivo es garantizar la ejecución de servicios públicos de interés general en unas determinadas condiciones de prestación, calidad y precio. No solamente esto es así en nuestro país, sino que lo es también, para el conjunto de países integrados en el área de la economía de mercado, o sistema capitalista.

En el origen de estas empresas, su asunción pública viene dada, en la mayoría de los casos por su falta de rentabilidad económica en la prestación de sus servicios y su importante rentabilidad social. Es decir, que aunque en nuestra concepción una empresa de servicios debe ser pública en función del servicio y no del déficit económico, ocurre que la prestación del servicio bajo unas determinadas condiciones ha significado que, habitualmente, no fuera un negocio rentable en manos privadas que abandona la prestación al sector público que, de esta manera, contribuye a la valorización -- del capital privado que orienta sus inversiones hacia sectores económicos más rentables.

Mientras tanto, como estos servicios no pueden dejar de realizarse por ser socialmente vitales, es el sector público el que asume tanto su realización como las cargas -- que esta impone, debiendo asegurar unos determinados niveles de oferta, calidad y -- precio, que normalmente producen déficits en las cuotas de explotación que deben ser equilibrados por las vías de subvenciones, compensaciones, etc., a fin de asegurarse su realización.

Esto significa que lo que se hace es redistribuir la renta en beneficio de importantes clases sociales que utilizan estos servicios a precios inferiores a los costos -- que resultan de un determinado nivel de calidad.

Para que esta redistribución de renta tenga un carácter progresivo, las subvenciones deben dirigirse con especial intensidad hacia servicios utilizados fundamentalmente -- utilizados por las clases populares (Sanidad, transporte público, Asistencia social, Enseñanza, etc.). y no hacia los utilizados por las clases con mayor poder adquisiti -- vo. Estos elementos deben ser valorados en cada caso pues dentro de un mismo sector -- se pueden dar este tipo de subvenciones, por ejemplo parece claro que no es lo mismo subvencionar la enseñanza obligatoria en centros públicos que en privados; o sub -- vencionar un transporte popular como un Ferrocarril o un Metro, que una clase especial -- en un transporte aéreo, o una línea internacional de este mismo transporte.

En definitiva podemos señalar algunas consideraciones:

- En principio hay que rechazar que el déficit en las empresas de servicio público -- sea un elemento negativo.
- Es necesario, en todo caso, analizar las causas del déficit y diferenciar claramen -- te que parte corresponde a la prestación del servicio, y que parte a factores no de -- seables.
- No se debe proceder pues a subvencionar indiscriminados que puedan estar tapando -- una subvención a una gestión ineficaz.

- Se debe estudiar antes de financiar déficits, analizar en que sentidos es está contribuyendo a una redistribución de la venta y si esa redistribución es conveniente.
- Si en la explotación de un servicio público existe sectores que son rentables y --- otros que no lo son se debe proceder a una asignación global que asegure que los beneficios de esos sectores rentables contribuyen a financiar a los déicitarios.
- Es necesario determinar la forma de proceder a financiar un déficit, teniendo en -- cuenta que pueden existir beneficiarios indirectos a los cuales se debería grabar con algún tipo de impuesto, antes de asumirse esos déficits por parte de la Administra--- ción.
- En todo caso se debe establecer algún tipo de contrato que fije los objetivos socia les que deben realizarse, en cada empresa así como los que deben ser financiados. Es- te es un medio idóneo para racionalizar la gestión y deslindar los costes de la reali zación del servicio de los provocados por una incorrecta gestión.

Teniendo en cuenta estos antecedentes deberían establecerse, para la Empresa Pública- de servicios, los siguientes criterios.

1.- BALANCE SOCIAL.-

Junto al balance económico debe elaborarse en cualquier caso un balance social que i- dentifique, mida, registra e informe sobre las economías externas. Es decir, sobre - todos los efectos sociales que produce su actividad y que no se registran contablemente. Igualmente debe evaluar e informar sobre el nivel de contribución a los objetivos sociales.

2.- CONTRATOS PROGRAMA.-

El contrato programa se basa en la necesidad de establecer la cuenta de resultados co- mo indicador de la eficacia de la gestión. Se trata de un acuerdo entre la Empresa Pú- blica y la Administración por el cual se delimitan responsabilidades recíprocas, se - establecen los fines y objetivos económico y sociales a cumplir y, en función de --- ellos el ámbito de autonomía de gestión de la empresa.

El contrato-programa puede ser una solución interesante para resolver dos problemas - acuciantes.

a) Deficits económicos importantes a financiarse con cargo a Los presupuestos Genera- les del Estado.

b) Falta de claridad en cuanto a la naturaleza de las subvenciones ya que no resulta- posible separar las que se generan por las obligaciones sociales que asume la empresa de las que se derivan de una gestión ineficaz.

El contrato-programa fija las subvenciones generadas por el cumplimiento de las obli- gaciones sociales, en consecuencia, una cuenta de resultados negativa sería imputable solo a la ineficaz gestión de la empresa. Este es el aspecto clave del contrato-pro- grama. La Administración fija los objetivos que considero de interes social y que de- ben ser subvencionados, así, al tiempo que se clarifica la eficacia o ineficacia en - la gestión, se establece de alguna forma en que proporción un servicio público debe - ser subvencionado y por lo tanto se produce una redistribución de la venta hacia los- usuarios de dichos servicios.

Esta fijación de las obligaciones sociales debe acompañarse de las cantidades a com- pensar para conseguir el equilibrio financiero. Estas compensaciones se pueden esta- blecer en valor absoluto o por unidad de servicio.

Al tiempo se debe concretar tanto el contenido del contrato-programa, como su dura--- ción, que debe ser siempre pluriannual, teniendo en cuenta que:

- En una primera fase se debe analizar la situación de la Empresa, los problemas que- padece y sus posibles causas.

En segundo lugar se debe proceder a fijar, con caracter amplio y no restrictivo los objetivos que se quieren y las ayudas que en consecuencia deben aportarse. Se deben analizar las hipótesis macroeconómicas y sectoriales que sirvan de base al acuerdo y que definan el entorno económico en que la empresa desarrolla su actividad. Asimismo se deben explicitar los mecanismos de revisión de objetivos y de hipótesis en caso de producirse cambios.

- Se deben fijar con la mayor rigurosidad los objetivos de producción, productividad, rentabilidad de las inversiones, política de personal, generación de empleo etc, así como cualquier otra magnitud que se considere de interés.
- El plan de inversiones desagregado por programas y fechas de ejecución.
- Las medidas de control y mejora de la gestión.

Se debe dejar claro que el incumplimiento del contrato-programa implica la exigencia de justificar las causas que la hubieran provocado o de asumir las responsabilidades que correspondan por dicho incumplimiento.

Para terminar, hay que señalar que el contrato-programa debe estar presidido, tanto durante su negociación como durante su ejecución por criterios de transparencia y claridad sociales. En función de estos criterios se deben proveer los medios para la participación en dichos procesos de las fuerzas sociales. Teniendo en cuenta la importancia de los trabajadores en la correcta ejecución del contrato-programa se debe fijar la participación sindical desde el inicio del proceso del contrato-programa, es decir, desde la fase de análisis de los problemas de la empresa y sus causas asumiendo los sindicatos tanto los objetivos y las subvenciones que se fijen como el seguimiento y control de su cumplimiento, a fin de asegurar la máxima satisfacción de las demandas sociales hacia las que se dirige el servicio de la empresa en cuestión.

PASA POR MAYORIA:
TRANSPORTE

TRANSP. Pasajero
HISTORIA
Sumida Apokucari. 50
8

Pág. 31, 2.4 Introducir al comienzo

Desde los albores del Movimiento Sindical Organizado se da, en su seno, un debate aún no resuelto, sobre si se debe aceptar o no la introducción en el modo de producción de innovaciones tecnológicas o no, sobre si estas afectan al empleo o no, sobre que políticas sindical hay que desarrollar respecto a ellos, sobre si, -- son un instrumento de avance o no del sindicalismo, sobre, en fin, si son una forma de acentuar la intensidad de la explotación de la fuerza o son todo lo contrario.

Que el asunto no es baladí, lo demuestra el hecho de que el propio Marx lo tratase en los Grundrisse (1), desde el único punto de vista en que, en nuestra opinión puede y debe ser tratado, es decir, desde el punto de vista que muestra la interrelación dialéctica entre la tendencia del capital a introducir los avances tecnológicos y la necesaria tendencia de las masas obreras a que esa introducción produzca efectos ventajosos en el empleo y la jornada.

La oposición primitivista a la introducción de las primeras máquinas, con sus sucesos de quema o destrucción de máquinas. en nuestros días considerada, desde cualquiera de las diversas posiciones que se dan en el Movimiento Sindical como una anécdota, se manifiesta no obstante con fuerza desde idénticos postulados -- que movieron a la destrucción de las máquinas aunque expresados con "lenguajes" diferentes, que plantean desde teorías de oposición sindical a ultranza contra la introducción de nuevas tecnologías hasta otras, mas elaboradas que desde una postura pesimista sobre los resultados sobre el empleo, que por otra parte conectan, con lo más lúcido de los teorizadores de la imposibilidad de la emancipación socialista de la humanidad debido a la disminución constante de la clase llamada a protagonizar dicha emancipación, es decir, el "proletariado", o para decirlo en términos más actuales, la de los trabajadores asalariados.

Y sin embargo las experiencias históricas demuestran que las innovaciones tecnológicas han sido acompañados o han sido el prelude de importantes desarrollos de las fuerzas productivas. El Maquinismo, la primera revolución industrial han sido elementos fundamentales no sólo para el desarrollo de dichas fuerzas, sino también para el de sus organizaciones, sindicales y políticas. La 2ª Revolución Industrial, supuso otro salto adelante en este sentido. Tomemos un ejemplo en Estados Unidos en 1.946, después de la ola generalizada de huelgas, consecuencia de la cual fue la introducción en sectores fundamentales de las máquinas-herramientas de control numérico, el temor, de los obreros a perder su puesto de trabajo como consecuencia de esta introducción y la posición vacilante de los Sindicatos que no supieron ni comprender el asunto ni orientar, en consecuencia a los trabajadores, -- fue suficiente para infligir una grave derrota al Movimiento Sindical cuyo poder fue quebrado. Sin embargo hoy en día no llega al 1% el porcentaje, en la industria americana, de las máquinas de control numérico, respecto del total de máquinas-herramienta.

Porque el análisis de la experiencia histórica demuestra que cada avance de la ciencia corresponde un salto adelante del desarrollo (cualitativo y cuantitativo) de las fuerzas productivas. En ningún caso la sustitución del trabajo vivo por el trabajo muerto (las máquinas, los robots) pueda conducir a una reducción masiva y absoluta de la clase obrera, porque en ese caso no sería solo su porvenir como clase el que estaría amenazado, sino la propia supervivencia de la economía capitalista de mercado.

Es evidente que el desarrollo absoluto de la tecnología no puede ser llevado a cabo en el actual sistema económico, porque en este el crecimiento económico, las inversiones, el propio desarrollo tecnológico, permanecen subordinados al objetivo fundamental: la acumulación del capital; es decir a la producción y realización de la plusvalía. En el sistema capitalista la automatización absoluta es imposible pues implicaría la desaparición de la economía de mercado, -- del dinero, del capital y del beneficio. Esta automatización, en teoría, solo sería posible bajo el socialismo. Es más, su desarrollo sería condición necesaria para llegar a la sociedad sin clases. El comunismo.

PASA MAYORIA : TRANSPORTE

ENMIENDA: NUEVAS TECNOLOGÍAS, POLÍTICA INDUSTRIAL, PRODUCTIVIDAD

Sustituye al capítulo 2.4 (pág. 31, 32, 33, 34, 35)

La irrupción de las llamadas nuevas tecnologías en el proceso de producción y en la vida cotidiana es una de las características más sobresalientes de la actual crisis económica. Las nuevas tecnologías constituyen un sistema interdependiente en los que los avances en un campo favorecen los progresos en otros, en una evolución en espiral de los descubrimientos científicos, en los que algunos creen ver el inicio de una nueva revolución tecnológica capaz de sacar al capitalismo de la crisis en la que se encuentra.

Nuestra confederación no puede dejarse encandilar con estos avances tecnológicos ni debe confundirse con su pretendido carácter neutral. En manos de la clase obrera, las nuevas tecnologías pueden suponer un avance sustancial para la humanidad, pues significan la posibilidad de una reducción drástica de la jornada laboral y, con ella, un avance cultural considerable y unas posibilidades de desarrollo del individuo humano como especie sin precedentes. Pero, en manos del capital, las nuevas tecnologías tienen repercusiones desastrosas que nuestra confederación no puede olvidar.

a) No suponen una salida de la crisis económica

La aceleración tecnológica que se está produciendo tiene su fundamento en el hecho de que el capitalismo tardío ha convertido a la investigación científica y técnica en un negocio más del que obtener un beneficio. Pero para que los nuevos avances técnicos se incorporen a la producción de las empresas se requieren inversiones y para que las inversiones se realicen es necesario que sean rentables. Por lo tanto, no son las nuevas tecnologías las que provocarán un aumento de los beneficios de los capitalistas, sino el aumento de éstos últimos el que permitirá las inversiones que incorporen las nuevas tecnologías. Además, para salir de la crisis, el capital necesitaría que se produjera una verdadera revolución: científica, esto es, que inversiones masivas incorporaran a la producción las nuevas tecnologías, también de una forma masiva. Estas inversiones masivas no se realizarán mientras que el capital en su conjunto no haya conseguido elevar la tasa de beneficio, esto es, mientras que no haya logrado aumentar sustancialmente la explotación de los trabajadores, lo que requiere derrotar previamente a la clase obrera.

En consecuencia, aunque la tecnología avanzada está ya a disposición de los capitalistas, no les puede sacar de la crisis porque no puede ser masivamente implantada mientras que no se reanuden de forma masiva las inversiones. Por lo tanto, independientemente de los efectos que puedan tener, las nuevas tecnologías llevan aparejadas un hecho fundamental que nuestra confederación no puede olvidar: su implantación generalizada exige una intensificación de la explotación de los trabajadores, medio fundamental para que se recupere la tasa de beneficio y se reanuden las inversiones masivas. El problema previo no es, pues, el de "negociar un reparto equitativo de los costes y beneficios de las nuevas tecnologías", sino oponerse al aumento de la explotación que las hacen posible. Las nuevas tecnologías se sitúan pues en el núcleo mismo de la lucha de clases.

b) Se están traduciendo en inversiones en racionalización que ahorran empleo

Las nuevas tecnologías no se están traduciendo en la producción masiva de nuevos productos, esto es, en nuevas plantas industriales para producir, por ejemplo, nuevos materiales que vengán a sustituir a los antiguos, como ocurrió después de la II Guerra Mundial con las fibras sintéticas, los plásticos o las nuevas fuentes de energía. Incluso, los nuevos productos de la llamada microelectrónica de consumo no se están produciendo en nuevas factorías, porque no suponen un cambio tan radical como parece respecto a las existentes. Se están traduciendo en inversiones en racionalización para ahorrar empleo mediante la sustitución de trabajadores o trabajadoras por máquinas. Se trata de pequeñas mejoras en los métodos de producción, más que de innovaciones radicales en los productos o en los procesos, de la implantación de métodos seguros y a corto plazo, más que de proyectos de largo alcance, de la reducción radical de los costes de producción, más que del aumento de las ventas. Son inversiones, por lo tanto, que buscan elevar los beneficios de los capitalistas por la vía de aumentar la productividad, no au-

mentando la producción total, sino disminuyendo el empleo. Las nuevas tecnologías implican, pues, un fuerte aumento de la explotación de los trabajadores y son uno de los factores fundamentales que explica el enorme descenso del empleo que se ha producido y la necesidad ineludible con la que se ha presentado a la reconversión industrial. En consecuencia, las nuevas tecnologías podrían suponer una reducción drástica de la jornada de trabajo, pero en manos del capital significan más paro.

c) Implican un cambio negativo en la organización del trabajo

En primer lugar, las nuevas tecnologías, implican una reorganización del trabajo que va mucho más allá de los sectores en los que se están implantando. La introducción de la automatización, la informática o la microelectrónica solo es posible en ciertas industrias (química, alimentación, automovil, etc) y servicios (banca, etc). Pero en otros muchos sectores (como en la industria naval, en la de producción de grandes transformadores industriales, o, en general en todos los denominados servicios personales, como enseñanza, sanidad, etc.), dicha automatización es más difícil. En los primeros, como ocurre con la banca o el automovil, sectores "piloto" del capitalismo, en lo que se refiere a la introducción de las nuevas tecnologías, el cambio en la organización del trabajo, basado en la movilidad funcional y geográfica, la polivalencia de puestos de trabajo, la reclasificación de categorías, los cambios en la jornada laboral, etc, es presentado por la patronal como ineludible. Pero esta cambio supone un aumento de la explotación que sería también aplicable al resto de la economía. Por eso, la patronal pretende extender a todos los trabajadores los avances en el cambio de la organización del trabajo que consiga en estos sectores punta.

En segundo lugar, las nuevas tecnologías suponen una gran sofisticación de los procesos de producción que se traduce en una mayor separación de los trabajadores del proceso de ideación, que pasa a ser desempeñado por un número muy reducido de técnicos que diseñan una ejecución muy simplificada y parcelada para la mayoría. Con esta simplificación, la mayoría de las tareas que se realizan en una empresa, ya sea industrial o de servicios, pueden ser realizadas por la mayoría de los trabajadores de la misma, sin más que una pequeña formación, lo que supone una aceleración del proceso de descualificación de la clase obrera (con las nuevas tecnologías, el capital necesita una mano de obra menos cualificada y con más formación general y una minoría de dirigentes altamente cualificados).

Finalmente, relacionado con lo anterior, la simplificación y parcelación de los procesos productivos afecta a las clasificaciones por categorías y a las definiciones de los puestos de trabajo, permite la extensión de la movilidad funcional y geográfica, lleva aparejado un mayor control del gasto de la fuerza del trabajo pro parte del capital (cada tarea específica es simplificada y parcelada al extremo, controlada la cantidad de trabajo que requiere, etc) y permiten una descentralización de la producción y un empleo más flexible y precario.

Frente a la introducción de las nuevas tecnologías y sus consecuencias hay dos líneas sindicales alternativas

Está, por un lado, la línea que tan nefastos resultados ha tenido para el movimiento obrero en general y nuestra confederación en particular: la que se basa en la solidaridad nacional, en la filosofía de los sacrificios compartidos y en la subordinación continua de los intereses de los trabajadores a los del capital. Se trata ahora de "implicar a los trabajadores en la introducción de las nuevas tecnologías", de "hacerlos participar en los proyectos empresariales", de "negociar un reparto equitativo de los costes y beneficios económicos y sociales de las nuevas tecnologías", so pretexto de "no hacer una intervención sindical a posteriori", de la "búsqueda de nuevos campos de actividad sindical" o de que "una vez introducido el sistema tecnológico, normalmente no pueden intercalarse grandes cambios, sin costes notables". Se trata, incluso de crear un "Instituto de Desarrollo Tecnológico", que no puede ser más que un organismo de pacto social permanente, al servicio de los intereses del capital en temas tan vitales como estos, como si la salida de la crisis económica, y por lo tanto las nuevas tecnologías, fueran negociables. En lugar de preparar a los trabajadores para que impidan la introducción de las nuevas tecnologías que supongan un descenso del empleo o un deterioro de las condiciones laborales y luchen contra sus consecuencias, esta línea sindical trata de prepararlos para que las acepten, intentando corregir a lo sumo, sus aristas más agudas.

Frente a esta línea de claudicación hay otra basada en la resistencia. Una línea que parte de que no es posible una salida compartida de la crisis y, por lo tanto, no es posible un reparto equitativo de los costes y beneficios de las nuevas tecnologías, por la sencilla razón de que estas son un instrumento estratégico del capital para hacer que la crisis se supere a su favor y en contra de los trabajadores. Una línea, cuyos ejes fundamentales son los siguientes:

En primer lugar, los trabajadores no nos oponemos a las nuevas tecnologías en abstracto, sino por las consecuencias que estas tienen. En manos del capital, las nuevas tecnologías pueden tener efectos perniciosos para los trabajadores. Por eso, la primera forma de defenderse de sus consecuencias es el derecho de veto ante la introducción de todas aquellas que reduzcan el empleo, descualifiquen la fuerza de trabajo, supongan un deterioro en las condiciones laborales, sean perjudiciales para la salud, etc.

En segundo lugar, las nuevas tecnologías suponen una reducción del empleo por la vía de inversiones que sustituyen a hombres y mujeres por máquinas. Ante esto, nuestra acción sindical debe ir dirigida a la reducción radical de la jornada de trabajo, sin reducción de salarios, y la exigencia de mantenimiento del empleo.

En tercer lugar, las nuevas tecnologías han puesto a la orden del día el cambio en la organización del trabajo y el deterioro en las condiciones laborales. En consecuencia, nuestra acción sindical debe partir de una oposición radical a los cambios en las categorías profesionales que sean lesivos para los trabajadores, a la movilidad funcional y geográfica, a las polivalencias de los puestos de trabajo, a las flexibilizaciones en el cómputo de la jornada con criterios de la patronal, a las negociaciones de la productividad, que no envuelven más que un deterioro de las condiciones laborales, y a todas las formas de empleo flexible.

Finalmente, las nuevas tecnologías suponen una descualificación de la clase obrera, que no puede ser abordada con los criterios de la patronal. Nuestra confederación tendrá un esquisito cuidado y se negará a la realización de cursos y cursillos sobre las nuevas tecnologías que se realicen con una filosofía de la patronal. Se trata de preparar a los trabajadores para que hagan frente al reto de las nuevas tecnologías desde un punto de vista de clase, no de hacer que sean más productivos para el capital.

Pasan por minoría:

- Textil - TRANSPORTE
- P. Valencia
- COOW
- Banca
- Madril
- Seguros
- Sanidad

Mayoría: Galicia

9) Pag. 32; A; línea 4.

"Nuevas tecnologías y flexibilidad laboral.

A principio de los años 60, la crisis económica era considerada en Europa, por los poderes públicos y empresarios como localizada, transitoria y fácil de resolver con ligeras políticas de ajuste.

Se puede decir que de manera generalizada, las distintas administraciones apoyan el mantenimiento del empleo, conjugándolo con reactivaciones de tipo keynesiano (1.975)

A partir de 1.977, estos mismos agentes políticos y sociales, permutan su opinión considerando preocupante la crisis y sin perspectivas de solución a corto plazo, con una fuerte inflación y dificultades para restablecer los equilibrios exteriores.

Abandonan la teoría existente, en el último período, sobre el paro, en la que señalaban, que éste era la causa de una reducción en la demanda, en comparación con la producción de empleo generalizado y retoman la trasnochada opinión en la que el paro es la causa de unos elevados gastos sociales respecto de la productividad.

Por todo lo anterior, se adoptan como objetivos básicos, la reducción de la inflación y el incremento de las inversiones y emplean para ello un ajuste salarial y un incremento en el beneficio de las empresas. En principio estas orientaciones se piensan aplicar a corto plazo, para posteriormente consolidarse en el tiempo.

En consecuencia, puede decirse que los distintos gobiernos y empresarios europeos, creen encontrarse ante una crisis muy larga y estructural y que para superarla son precisos cambios profundos en la producción, en la gestión pública, en la política monetaria y en la relación salarial, con una política claramente antiinflacionista, presionando sobre los sindicatos que tienen menor poder a causa del paro, cambiando los sistemas de producción teyloriana y fordista que son considerados muy rígidos por la saturación de los mercados y la resistencia obrera a los cambios con un fomento de las pymes, búsqueda de una cada vez mayor flexibilidad, aún sin perfilar que pretenden con ello (en unos casos despido más fácil o más barato, en otros, sistemas de producción con subcontratas, etc).

Cambio en la estructura del mundo de trabajo con pérdida de peso del sector industrial en favor de los servicios, esfuerzo por romper la dinámica salarios-precios, frenar el crecimiento de las transferencias sociales.

Todo ello desemboca en dos conclusiones:

- 1.- La existencia de cierta coincidencia-coordinación de las distintas políticas europeas, preservando las características de cada territorio.
- 2.- La búsqueda en la flexibilidad, por parte de administraciones y empresarios, de las soluciones a la crisis.

No obstante, cada vez con mayor insistencia, se comienza a oír, que Europa y en

consecuencia España, debe buscar su propia alternativa. Se puede decir ya, que la vía hasta ahora puesta en marcha no nos está sacando a flote, incluso puede afirmarse, que el margen de la reducción en el consumo que producen estas medidas, una aplicación sistemática y fácil de medidas flexibilizadoras sobre salarios, empleo, etc (caso de USA) permite a los empresarios tal relajación que abandonan la incorporación de nuevos métodos de producción (posible punto débil de la política de Reagan).

Dada esta situación, los poderes públicos europeos, parecen querer tener una alternativa propia, que en principio preserve las características de cada país y además desarrolle técnicas más eficaces, que hagan menos intenso el peso del salario, desarrollando una importante demanda interna, ampliando el sector servicios, con cierto apoyo en el sector público, ajustando los horarios y salarios y desarrollando cierta cobertura al desempleo.

Quizá los elementos novedosos a incluir en esta reflexión serían tres:

- 1.- apoyo económico a los proyectos de renovación tecnológica (eureka, esprit, etc)
- 2.- Formación y recalificación de los trabajadores para desarrollar lo que denominan la flexibilidad ofensiva.
- 3.- la búsqueda de un equilibrio europeo entre la cooperación y la competitividad.

Reflexiones sindicales

Hoy, el movimiento obrero, precisamos de un cambio en la estrategia, dirigiendo nuestro esfuerzo hacia el control en el método de producción, que como hemos visto, es el eje sobre el que rota la crisis dejando en un plano posterior, y no por ello poco importante, el tema económico.

Es muy evidente y está escrito en toda su primera parte, que o tomamos nosotros la iniciativa o el capital lo hará por nosotros, por lo que partiendo de la base de la necesidad de la reconversión y la reindustrialización y siendo conscientes del límite que supone a cualquier iniciativa económica la existencia de multinacionales, nos planteamos como compromiso inaplazable la creación de planes sectoriales e interrelacionados, precisos para la reconversión y la reindustrialización, en los que tras valorar las alternativas del capital y la administración, nos planteamos:

- 1.- El tipo de empresa que puede llegar a surgir ya en el sector servicios y a casos como el de la empresa italiana de confección de Benetton, en la que en producción trabajan 11.500 y de éstos tan sólo forman parte de la plantilla 1.500, el resto son subcontrataciones con pequeñas fábricas de entre 30 y 50 trabajadores, teniendo en cuenta que con este método se controla la producción, el diseño y la comercialización, crearía enormes problemas de economía sumergida, disgregación de trabajadores, para reducir su capacidad sindical, disminución del riesgo empresarial, etc.
- 2.- Coincidencias con los distintos agentes como en materia de formación, (poniendo nuestra objeción en el intento flexibilizador que pueda dañar al trabajador) o en el desarrollo de una tecnología propia y alejada de las cortapisas militares, que conlleva fenómenos como el Cocom.
- 3.- Las discrepancias existentes con nuestras alternativas, ejemplo: en el sector comercial, en el que son generalmente las grandes superficies, casi siempre de capital extranjero, quienes aplican los métodos de control inmediato de stocks en detrimento

de la tienda familiar, a quienes de aplicarlo podrían mejorar sensiblemente la calidad de los alimentos, por ejemplo.

También discreparemos en el método de reducción de jornada laboral, que en muchos casos, se nos planteará con una reducción salarial equivalente, coincidiendo posiblemente en la necesidad de mantener una alta demanda, ampliando el seguro de desempleo.

En resumen, planteémonos seriamente, que fenómenos se están produciendo con la flexibilidad laboral y los nuevos métodos de producción, hagamos un análisis desde las perspectivas de la clase y pragmático, alejado de conclusiones preconcebidas, en caso contrario los empresarios continuarán llevando la iniciativa y los trabajadores seguiremos respondiendo, sólo respondiendo, a sus medidas".

Pasa por mayúsculas en :

- COMERCIO

COMERCIO.

3) Pag. 32; B; línea 35

Añadir: " Las Nuevas Tecnologías están apostando por unos sectores en detrimento de otros tradicionalmente más fuertes. Ante esto hemos de estar muy atentos para incidir sobre el empleo. Así pues, Las N.T. están potenciando: - las industrias de alta tecnología

+ los servicios. Va a incrementar su demanda y bajará su coste relativo, lo que en un plazo medio debe hacer aumentar su fuerza laboral.

- aumentará el porcentaje de sectores profesionales.

- será menor el empleo en la industria y bajarán los empleados en la producción directa.

4) Pag. 32; B; línea 56.

Añadir: " La sociedad en general debe adquirir un protagonismo propio para dirigir el cambio tecnológico en función de las necesidades y demandas de la población por lo que es necesario: - planificar las Nuevas Tecnologías.

- control social de

las mismas

- inscribirlas en el

desarrollo armónico del conjunto de la sociedad.

- seguridad de esas

N. T.

5) Pag. 33; A; línea 3

Añadir: "Igualmente hemos de partir de algunas consideraciones generales a la hora de incidir en la negociación sindical de las Nuevas

Pasa por minuscu: *cu*:

- COMERCIO

Pag. 33 2.4.1.2. Para la participación.

b) línea 30:

choca con las estrecheces del marco legal e institucional. Sin embargo habría de participarse al máximo en organismos tales como los Consejos Escolares (C.E.) a todos los niveles para decidir sobre la reconversión de la formación. Este proceso en curso no se debe dejar en manos de la patronal y Gobierno.

Pasa por mayoría: P. VALENCIA

6) Pag. 33; A; línea 9

Añadir: " asegurando que cualquier cambio tecnológico se aviasará al menos con 1 año de antelación para negociar sus consecuencias".

7) Pag. 34; B; línea 45

Añadir los siguientes puntos: " - aumento de la aportación del Estado a la Seguridad Social, gravando los impuestos no sobre los trabajadores contratados sino sobre beneficios, tecnologías sustitutivas de mano de obra, etc, para que pueda mantenerse y aumentarse el estado de bienestar.

- aumento de los servicios postventa, transportes y servicio a domicilio.

- aumento y negociación de una formación rigurosa. Facilidades para efectuar estudios

- promover las mismas oportunidades de empleo y de formación profesional tanto para los hombres como para las mujeres cualquiera que sea su estado civil.

- calcular cuidadosamente la duración de las negociaciones sobre N.T. y crear procedimientos efectivos para sus discusiones.

Pasa por minoría en :
- COMERCIO

Por otro lado, las tareas que han venido asumiendo las Federaciones de Industria y los gastos que dichas tareas suponen no tienen su correspondencia en el actual sistema de reparto de la cuota entre organizaciones de rama y territoriales. Hoy ya no resulta funcional el reparto al 50% entre rama y el territorio, ni que las Federaciones Estatales reciban, cuando lo reciben, un muy escaso 10% de la cuota.

Resulta necesario incrementar el porcentaje de la cuota que revierte a la rama, elevándolo del actual 50% teórico a un 70% efectivo y dejar que la rama decida qué porcentaje de ese 70% de la cuota corresponde a cada una de sus organizaciones.

Conscientes que el actual 10% para la Federación Estatal es claramente insuficiente para que la Federación pueda asumir realmente los compromisos que sus organizaciones y afiliados le exigen, proponemos que la Federación Estatal reciba el 25% del porcentaje que proponemos para la rama en su conjunto, lo que supondría un 17,5% del total de la cuota, y que el 75% restante, es decir el 52,5% de la cuota, se distribuyera, entre la Federación de Nacionalidad o Región, Sindicato Provincial, Comarcal y Local de acuerdo con la estructura y la realidad organizativa que en cada ámbito se da y de acuerdo con un programa que amplie y mejore nuestra organización. La decisión sobre esta redistribución correspondería adoptarla a cada Consejo Nacional, Regional o Provincial. Previo a esa decisión se requeriría informe no vinculante de la Comisión Ejecutiva Federal.

Territorio 30 %
Cuota
100%

	Fed. Estatal	17,5%
Rama 70%	Fed. Nac. o Regional	
	Sind. Prov. o Comarcal	52,5%
	Sindicato Local	

Este planteamiento exigiría que cada organización de rama asumiera sus obligaciones económicas con respecto a las organizaciones territoriales en su ámbito (locales, consumos, servicios comunes, etc) lo que permitiría definitivamente que las secretarías de finanzas de cada Sindicato cumplieran con su verdadero papel.

En todo caso la distribución de costes y gastos comunes deberá basarse en la utilización que realmente realice el Sindicato de esos locales, consumos y servicios y nunca en base a otros criterios que graven la afiliación.

, Consideramos que esta manera mejoramos y adecuamos los ingresos de la rama en su conjunto y que en cada ámbito la rama se organice, con autonomía y responsabilidad, de acuerdo con sus auténticas necesidades y realidad organizativa.

De no producirse a la mayor brevedad un giro en el sentido de asegurar el funcionamiento de la rama y la consolidación de su organización, desde el Sindicato Local a la Federación Estatal, nos encontramos ante la triste realidad de que las organizaciones de industria no pueden, por más equilibrios económicos que realicen, asumir sus responsabilidades sindicales.

Lo que aquí proponemos debe ser ratificado por el IV Congreso de la Confederación para que pueda ponerse en práctica. La delegación de nuestra Federación en el Congreso Confederal defenderá esta posición.

El objetivo no es otro que garantizar la independencia económica del conjunto de nuestra Federación, mejorando su capacidad de funcionamiento y el que la cotización pueda ser, como es de desear, la base efectiva de nuestras finanzas.

Pasa por minoría :
- CATALUNYA

4. Acción Sindical Area Pública, Sector público

En los últimos años se viene planteando en CC.OO. la necesidad de abordar la Acción Sindical en lo que hemos caracterizado como Area Pública, de manera que se garantice la acción conjunta de todos los sectores que la componen (Administración Pública, Sanidad, Enseñanza...).

Esta necesidad nació de la evidencia de que teníamos que dar respuesta común a los Presupuestos Generales del Estado, y se ha puesto más de manifiesto a medida que la acción legislativa del Gobierno PSOE ha iniciado la línea reformadora de la Administración, sobre todo desde la aparición del proyecto de ley de Representación Sindical de los funcionarios.

Caracterización del Sector

Estamos asistiendo a una profunda recomposición de las fuerzas productivas y por tanto, del mercado de trabajo, con la proliferación del empleo inestable y de la economía sumergida. En estas condiciones la Administración Pública aparece como el sector con más futuro tanto en lo que se refiere a capacidad de creación de empleo, como en la absorción de mano de obra cualificada.

Hoy están en nómina del Estado 1.690.000 funcionarios entre la Administración Central (1.491.000), Administración Local (232.000), y Administración de la Seguridad Social (53.000) y alrededor de 130.000 contratos laborales, sin contar los contratos administrativos y eventuales. (España cuenta con 12,1 funcionarios por cada 100 trabajadores, frente a países como Italia, Francia, Bélgica y Alemania, consideradas «modelo» que cuentan con 15,6 % de funcionarios respecto a su población activa.

~~En Catalunya existen alrededor de 9.000 funcionarios y unos 7.000 contratos laborales.~~ La importancia que tiene la Administración Pública socialmente, va más allá del volumen de trabajadores que agrupa y radica en su doble carácter de servicio público y de aparato del Estado. Como servicio público su valor radica en el papel que puede jugar para elevar la calidad de vida de los ciudadanos, y que este sector tiene que ser la base sobre la cual construir unos servicios públicos plenamente democráticos en el marco de una sociedad más justa.

Como aparato del Estado su importancia estriba en el peso político que ejercen en el conjunto de la sociedad, y en su valor estratégico a la hora de caracterizar el modelo y estructura de poder del Estado.

Estos rasgos definitorios sitúan claramente la importancia de profundizar el trabajo sindical en este sector, para una organización que como CC.OO. se plantea la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y más allá, la transformación de la sociedad.

Campo para la Acción Sindical en el Area Pública

Los cambios más significativos se han producido a partir de la acción del Gobierno del PSOE, de su programa incumplido y de las reformas aplicadas.

opinión pública y a los propios trabajadores que al ser los Presupuestos una competencia exclusiva de las Cortes, cualquier negociación que se haga debe estar subordinada a los límites de los Presupuestos, o bien que no tiene sentido dicha negociación porque vulneraría la soberanía del Parlamento. Nosotros no compartimos dicho planteamiento, y consideramos que para compatibilizar la soberanía del Parlamento y lo que establece la Constitución sobre el derecho a la negociación colectiva, los distintos gobiernos deben aceptar antes de que se aprueben los Presupuestos de forma regular y obligada, la negociación con los sindicatos representativos, para establecer los incrementos salariales y demás aspectos recogidos en dichos Presupuestos, incluyendo en éstos los acuerdos a los cuales se llegue. De no ser así, la libertad sindical será papel mojado en la práctica para más de un millón de trabajadores.

Pero esta situación es más grave y discriminatoria, si cabe aún, para el personal laboral que trabaja para la Administración y para aquellos trabajadores de sectores semipúblicos, o incluso privados, que reciben sus salarios de la Administración, que teniendo el mismo «status» legal que los trabajadores privados, se les niega dicho derecho de negociación colectiva, por la vía de imponer los topes salariales. Así nos encontramos que parte de este personal laboral se encuentra ante un Acuerdo Marco que en materia de retribuciones le remite a lo que fijen los Presupuestos: Aun más los trabajadores de los centros concertados de enseñanza, en la mesa del Convenio, ven cómo la patronal margina los salarios, argumentando que éstos los deberá fijar el Gobierno en los Presupuestos, según establece la LODE.

Por otra parte el Gobierno ve en los trabajadores públicos por su número y mayores dificultades de respuesta sindical, un sector donde le es más fácil imponer su política económica y laboral. Así mientras la moderación salarial se ha visto corregida en algunos casos en el sector privado a través de incrementos superiores a los previstos por el Gobierno en los convenios, a los trabajadores públicos y sector público se les ha impuesto a rajatabla la política de topes salariales. Habiéndose perdido del 80 al 86, 15,1 puntos del poder adquisitivo. Lo mismo que ha utilizado a la empresa pública como ariete de la reconversión industrial y la ofensiva flexibilizadora.

Por eso es imprescindible una política reivindicativa, un acuerdo estratégico de todos los sindicatos del Área Pública para conquistar el derecho a la negociación colectiva en la práctica, y hacer de los Presupuestos Generales del Estado el gran convenio colectivo para mejorar las condiciones de vida y de trabajo, igual que el resto de los trabajadores.

Además de esta lucha particular propia insustituible de los trabajadores públicos en relación con los Presupuestos Generales, que ha de tener su propia dinámica, es necesario articular el máximo de acciones, por los distintos sectores afectados en relación con las distintas materias que en éstos son reguladas. También es necesario un proceso de debate y concienciación de todos los trabajadores del país con la importancia que los Presupuestos tienen sobre temas importantes como la educación, la vivienda, o la seguridad social, que representan una parte decisiva e importante de las condiciones de vida de todos los trabaja-

dores. Proceso de debate y concienciación imprescindible para poder plantearse con objetividad la posibilidad de acciones solidarias y concertadas de todos los trabajadores en relación con los Presupuestos.

PASA POR
MAYORIA :
- ENSEÑANZA

Enmienda parcial (Nuevas tecnologías): página 35, columna A; línea 32.-

AÑADIDO

(20) pág 35. línea 32/A parcial (33)
F. - 16
C. - 5
A. - 1



Oposición y resistencia a la reconversión pendiente

Queda claro que la reconversión no es algo del pasado, sino presente y futuro por un tiempo considerable. No podemos bajar la guardia. La legitimidad de las reivindicaciones obreras opuestas a la reconversión siguen de plena actualidad. La orientación que CC.OO. asume es:

1.- Denuncia permanente y frontal de la filosofía en que se asienta la reconversión, de racionalización del sistema productivo desde el punto de vista capitalista a costa del salario, la salud y el empleo de los trabajadores.

2.- Oposición radical a la misma, considerando que la cuestión no es negociar los sacrificios obreros sino impedir en la medida de nuestras fuerzas esos sacrificios.

3.- La línea de resistencia que asumimos se concreta en:

- Oposición a las amortizaciones de empleo. No podemos tener una línea complaciente, y menos de colaboración, con las jubilaciones anticipadas (a no ser de que vayan acompañadas de contratos de relevo), ni con las bajas indemnizadas. Tampoco podemos seguir en una vía de aceptación de las regulaciones de empleo y de jornada según los intereses de las empresas. Todas estas medidas han demostrado ser un camino para agresiones superiores. Otra cosa es que la patronal consiga metérselos, pero no es lo mismo que lo haga con nuestro rechazo que con nuestra resignación y colaboración.

- Oposición a los Fondos de Promoción de Empleo. La experiencia ha demostrado que su único fin es lograr el despido que por otros caminos resultaba imposible dada la resistencia obrera. Los FPE son bolsás de paro, un seguro de desempleo más largo para los despedidos de la reconversión. Las CC.OO. se opuso en su día a estos FPE sobre la base de una amplia argumentación, pero en los hechos muchas veces no se ha sido nada consecuente con dicha oposición, sino que se ha entrado de lleno en la aceptación de los Fondos, o en reclamarlos para sectores determinados, porque con ellos las condiciones de despido en que se quedarían los reconvertidos serían menos malas. Esto es un grave error, porque la cuestión no está en vender algo más caro los despidos sino en oponerse a ellos y porque la lucha por el mantenimiento del empleo contra la reconversión pierde toda credibilidad si no parte de la oposición a todo tipo de despido.

- Oposición a aceptar la limitación de los crecimientos salariales perdiendo poder adquisitivo, por muy negociado que sea. La experiencia también ha demostrado que tal línea nos debilita y es totalmente injusta para los trabajadores.

- Oposición a aceptar aquellas modificaciones de las condiciones de trabajo que suelen incorporar los planes de viabilidad: sistemas de rendimientos, turnicidad, movilidad funcional y geográfica, etc... porque tales medidas tienden a deteriorar las condiciones laborales y a aumentar el poder y el despotismo empresarial.

4.- La lucha sigue siendo la línea más rentable. Nuestra tarea es organizarla siguiendo las experiencias del pasado, para asimilar lo bueno y corregir la falta de decisión y solidaridad. Es decir, se trata de organizar luchas prolongadas, duras, radicales... que consigan impacto social y de organizar seriamente la solidaridad con las empresas en lucha contra la reconversión prosiguiendo e incrementando los ejemplos de Huelgas Generales que hemos conocido en el pasado.

(*) 1
(1/2)

Para como minoría:
- COAN

Ad. P.

Enmiendas a las ponencias

Mayoritarias Parciales

E/7
17/13
26

MADRID

pag 35

Dentro del apartado 2.5.1.4 se incluye el párrafo comprendido entre las líneas 44 a 53 y se sustituye el comprendido entre las líneas 54 a 60 por el siguiente:

"Tras la celebración del IV Congreso Confederado, en un plazo no superior a 6 meses, se celebrará una Conferencia de Técnicos y Profesionales de CC. OO. donde se decidirá la política sindical a desarrollar sobre este colectivo específico, así como su organización".

ENMIENDA DE SUSTITUCION

pag 36

Desaparece el epígrafe 2.5.1.5 (página 36 de las Ponencias)

"Hacia la organización específica de los TPCS".

PASAN POR MAYORIA :

(VOTACION : **ADMON PUBLICA**)

votos a favor: 59
votos en contra: 0
abst.: 18

En el apartado 2.5.1.5 sustituir "una organización específica de los TPCs" por "comisiones y secretarías de los TPCs".

Pasa por mayoría en EXTREMADURA

ENMIENDA: MUJER Y SINDICALISMO

Sustituye al capítulo 2.5.2.2 (pág. 36)

Años atrás, aún antes de ser legalizadas CC.OO., desde un grupo de mujeres sindicalistas se reflexionó sobre la situación de opresión de las mujeres y se decidió emprender un trabajo feminista en el Sindicato. Ya entonces se era consciente de la envergadura del problema y de que la lucha no iba a ser un camino de rosas.

Y cuando hoy hacemos un pequeño balance, vemos que así ha sido. Junto a algunos avances, continúan pendientes no sólo el conjunto de las reivindicaciones sino incluso cosas más básicas, como es la comprensión y asunción por parte del sindicato, incluyendo a sus cuadros dirigentes, de la lucha por la liberación de la mujer.

Hemos conseguido cosas. Que se aceptara las secretarías de la Mujer y se recogieran una serie de reivindicaciones laborales de las mujeres, que se abra un cierto debate sobre el tema, que no se vivan tan lejos muchos problemas que afectan a las mujeres. Que muchas mujeres fueran conscientes de su situación, cambiando su conciencia y generando voluntad de lucha por cambiar las cosas.

No obstante, las tareas de la Secretaría de la mujer ha tenido grandes limitaciones en la práctica: boicot, dificultades, supeditaciones a los órganos del sindicato e incluso un amago por parte de estos de eliminarlas en el último congreso.

Muchas de las reivindicaciones que en su momento se han puesto en las plataformas reivindicativas de los convenios han tenido un carácter puramente formal, de cubrir las apariencias, siendo abandonadas al principio de la negociación. Eso, en las épocas que aún figuraban, ya que hoy en día, con la dinámica existente en la negociación de convenios, ni siquiera aparecen, o lo que es peor, se firman puntos negativos y retrógrados. Y también hay que señalar como negativas actitudes del sindicato, como por ejemplo, ante el conflicto por la incorporación de mujeres mineras a Hunosa, donde fue la firmeza de esas compañeras, de la Secretaría de la mujer y del movimiento feminista quien hizo girar, en cierto grado, la actitud inicial de pasividad e inhibición del sindicato. O el caso de Seat donde CC.OO. además de firmar un convenio y unos acuerdos sobre productividad y horas extras absolutamente rechazables, acepta y se hace cómplice de la discriminación de las jóvenes en la contratación temporal (de 700 solo 20 son mujeres.)...

La acentuación de la crisis económica, los pactos sociales, unos con la firma de CC.OO. y otros sin ella, han supuesto un retroceso para las reivindicaciones de las mujeres y un empeoramiento de su situación.

Hay que cambiar de actitud. Para conseguir que nuestro Sindicato asuma el papel transformador que tienen la lucha por la liberación de la mujer, es necesario la batalla en dos frentes: en el de la concepción "masculinizada" del sindicalismo y en el de la propia táctica sindical.

Afirmar hoy que el sindicalismo sigue siendo "cosa de hombres" y que la visión masculina de la sociedad predomina en él de forma abrumadora no es nada falso, para muchos incluso es normal. Porque para estos es normal:

- Que los órganos de dirección del sindicato continúen formados abrumadoramente por hombres.

- Que las mujeres no participen en la vida sindical y que las que sí lo hacen tengan unas características especiales (la mayoría sin hijos....)

- Que las mujeres delegadas no lleguen ni al 17 por ciento (a pesar del positivo avance en las últimas elecciones sindicales).

- Que sólo trabaje de forma asalariada un 28 por ciento de mujeres, ocupando los puestos peor cualificados y engrosando mayoritariamente las filas del trabajo marginal y la economía sumergida.

- Que el paro afecte más a las mujeres que a los hombres, que sobre ellas recaigan todo tipo de presiones para que dejen los puestos de trabajo y que posteriormente se justifique diciendo que son "despidos voluntarios".

- Que las mujeres continúen realizando en exclusiva el trabajo doméstico.

Y tantas otras cosas, que la situación de opresión llega a parecer tan normal, que bien poco se hace para cambiarla.

De poco sirven los llamamientos genéricos para que la mujer participe en la actividad si no se tiene en cuenta lo específico que rodea la vida de la mujer. Porque si no se tiene en cuenta que la mujer no puede participar de la misma forma que el hombre, si no se lucha a la vez por ir cambiando su situación material (trabajo doméstico en exclusiva, cuidado de hijos...) y las ideas dominantes existentes en la sociedad, y también en el seno de la clase obrera, no se avanzará.

Si las mujeres no ven tratado los problemas que por ser mujeres y asalariadas soportan, si se trata a las mujeres como si su situación fuera exacta a la de los hombres, el resultado es la exclusión para la gran mayoría de ellas de la vida sindical.

Por ellos, cuando aún hoy dentro del Sindicato hay planteamientos de que nuestro papel es defender exclusivamente los problemas laborales de las mujeres, no se entiende que una buena parte de ellos tienen origen en el papel que las mujeres tienen asignado en la familia y en la sociedad.

Y por tanto hay que cuestionar el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, hay que luchar por guarderías y servicios colectivos, por el derecho a una sexualidad no opresiva por el aborto libre y gratuito, hay que luchar contra las agresiones, malos tratos... hay que luchar contra el machismo cotidiano de la calle, del trabajo, dentro y fuera de la familia. Y dentro del sindicato mismo. La pasividad o conciliación ante actitudes machistas en las propias filas tanto en las relaciones sindicales como en las de los militantes de CC.OO. en la calle y en su casa es tan frecuente como inaceptable.

No agitar ideas en este sentido, no tener voluntad de poner las bases que vayan cambiando esta situación, de poco sirve para cambiar la situación real de las mujeres.

Todo esto hace mención a una parte del problema. Resulta obligado, también, referirse a la práctica sindical que ha venido desarrollándose en los últimos años, práctica que muestra una situación sindical poco halagüeña para las mujeres.

Por parte de la dirección del Sindicato, en sus propuestas fundamentales de medidas contra el paro, se defiende como criterio válido el de las responsabilidades familiares y como consecuencia de ello, el concepto de salario familiar. Y se califican de utópicas ideas como exigir el derecho al puesto de trabajo de todas las personas (hombres, mujeres, jóvenes) o el derecho al subsidio de paro indefinido para toda persona.

Si bien es cierto que la práctica en los últimos tiempos no ha sido la firma de acuerdos generales, y que ha habido momentos de oposición a los planes del gobierno (huelga del 20-J) las propuestas de acción sindical, las medidas contra el paro de CC.OO. y la práctica llevada ante los continuos planes de reconversión sectorial van en ese sentido.

Y a la vez que podemos afirmar que esta política no sirve al conjunto de la clase obrera y que su situación ha empeorado material e ideológicamente, podemos decir también que este tipo de táctica sindical implica, en sí misma, el olvido sistemático de los derechos de las mujeres.

Porque reivindicar el pleno empleo para las mujeres, el subsidio de paro indefinido para todos y todas las paradas, estar activamente en contra de todo tipo de despidos, incluidos los llamados "voluntarios", de la concepción del salario familiar, luchar activamente contra la flexibilización del mercado de trabajo y el incremento del empleo marginal implica un enfrentamiento grande con la patronal, con los planes del gobierno... y todo ello es absolutamente incompatible con una estrategia sindical cuyo eje fundamental pasa por la dejación de muchas reivindicaciones de la clase obrera en aras a defender la salida compartida a la crisis.

Así hay que oponerse a la concepción "masculinizada" del sindicalismo, a la vez que hay que oponerse a la táctica y estrategia sindical reformista que conlleva la dejación de las reivindicaciones de las mujeres.

También hay que tener presente que es imprescindible que exista un movimiento feminista autónomo que sea el motor de la lucha por la liberación de la mujer y que dentro de nuestro Sindicato se refuercen las secretarías, que aumenten en su organización e implantación, como condición básica para que avance el sindicato en su conjunto. A pesar de las dificultades, han habido avances tanto en la conciencia de las mujeres como en su organización, que no hubieran sido posibles sin el trabajo continuo de las Secretarías.

El camino no es fácil. La mayor ventaja que podemos tener es saber apoyarnos en las mujeres que, de una u otra forma, luchan por defender sus derechos.

Muchas mujeres no quieren ya el silencio y la subordinación, y de ello hay muestras todos los días. Pese a que la rebeldía de las mujeres brota aún dispersa y en diferentes frentes, se va configurando una conciencia nueva que reclama libertad e ideas propias. Aquí y allá surgen luchas en defensa de los puestos de trabajo, como en TABACALERA, reivindicaciones en los barrios, protestas ante el machismo de compañeros y maridos exigen cambios de actitud, reclaman trato igualitario ante el empleo, como en CLAUSOR, HUNOSA, SEAT... exigen el derecho al placer sexual hasta ahora considerado incompatible con los sagrados deberes asimilados a las mujeres, luchan por el derecho efectivo al aborto libre y gratuito (lucha que ha dado lugar a una de las movilizaciones de mayor trascendencia política de los últimos tiempos, protagonizada por el movimiento feminista).

El movimiento sindical, nuestro sindicato de CC.OO., no puede pasar por alto el enorme potencial que supone la lucha de las mujeres, cerrar los ojos a su opresión, no atender un fenómeno social de tan importantes repercusiones. Nuestro sindicato no debe continuar en la herencia histórica de ruptura entre movimiento feminista y movimiento sindical. De su receptividad y capacidad de rectificación depende en buena medida que sea posible la lucha solidaria de hombres y mujeres contra un presente de opresión y explotación. Por ello es especialmente negativa la actitud que ante el 8 de Marzo ha tenido CC.OO. en muchos sitios de no apoyar los actos del Movimiento Feminista haciendo convocatorias alternativas a los mismos.

Es necesario impulsar una acción reivindicativa que recoja un conjunto de medidas que a la vez que transforman la situación social y material de las mujeres asalariadas, sirvan para rectificar en los prejuicios machistas existentes.

De forma esquemática en ese camino, se plantean los siguientes puntos:

- Cambio de política sindical por parte de las CC.OO. Abandono definitivo de la política de pactos y pasar a la oposición y resistencia a los planes del gobierno y patronal.
- Integrar en el programa y defender de forma consecuente los puntos reivindicativos que afecten especialmente a las mujeres, tanto en lo referente al empleo, como condiciones de trabajo...
- Facilitar por todos los medios el desarrollo y consolidación de la secretarías de la mujer existentes. Crearlas en todos los órganos de dirección que no las tengan, con interés de que funcionen y no burocráticamente, nombrando para ellas a compañeras con interés y experiencia sindical y feminista. Extender y asumir sus propuestas, a la vez que se acepta la autonomía organizativa de las mismas.
- Combatir en el sindicato y entre la clase obrera ideas y actitudes que de forma activa o pasiva son opresivas para las mujeres, no convirtiéndose en cómplices de las mismas.
- CC.OO. debe reconocer al movimiento feminista autónomo su carácter de movimiento político, su papel protagonista y de motor de la lucha por la liberación de la mujer, respetando su autonomía, apoyando sus campañas y su carácter unitario y combativo.

Pasa como minoritaria en :

- ALIMENTACION
- ENSEÑANZA
- COAN
- AD. DIVERSAS
- MADRID
- CANTABRIA
- TEXTIL

Asumió como
mayoría

Pag 36

MAYORIA

PROPUESTAS DE LA SECRETARIA DE LA MUJER
DEL SINDICATO TEXTIL-PIEL AL
IV CONGRESO DE LA C.S. DE CC.OO.

14

Hay que seguir reforzando las Secretarías de la Mujer en el conjunto de la Confederación, y potenciar la coordinación con el Movimiento Feminista. Desde la constatación que hacemos en las Jornadas sobre Economía Sumergida celebradas en el año 86, entre otras cosas se denunciaba, que el paro afectaba de una manera especial en el Textil-Piel, sobre todo a las mujeres, por la división sexista del trabajo, el papel asignado a la mujer en esta sociedad, en la consideración su trabajo como auxiliar o de ayuda, estas son las bases ideológicas y económicas que sitúan a la mujer en inferioridad de condiciones en estas circunstancias, se nos expulsa del mercado de trabajo y se nos condena a una gran mayoría, que las únicas perspectivas de trabajo son la economía sumergida. Las consecuencias que esto conlleva para las mujeres es una mayor sobreexplotación, un aumento de la dependencia económica, un reforzamiento de la familia patriarcal y un incremento del trabajo doméstico.

La extensión de las Secretarías de la Mujer por toda la estructura del sindicato y la consolidación de las ya existentes, sigue siendo un objetivo, no del todo asumido por los órganos de dirección y en consecuencia por los afiliados de CC.OO.

La experiencia de nuestro sindicato debe permitir sin embargo, facilitar la comprensión de este objetivo, situando la constitución de las secretarías de la mujer como un hecho incuestionable si se quiere avanzar en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y más concretamente en la superación de las trabas laborales vejatorias para las mujeres e injustificables en una sociedad democrática.

Debemos seguir insistiendo que estas secretarías tienen que estar dotadas con los medios suficientes, para que puedan desarrollar toda la actividad requerida, que cada día es mayor. Los datos que aportan la celebración de las últimas EE.SS., nos ponen de manifiesto que la incorporación de las mujeres a la vida sindical es cada día mayor y por ello planteamos lo siguiente:

- Presupuestos donde se contemple financiación para que esta secretaria pueda desarrollar trabajos específicos dirigidos a las mujeres.

- Constitución de las Secretarías de la Mujer en todos los sindicatos constituidos.

- Representación proporcional en base a la realidad de nuestros sectores, teniendo en cuenta la composición del sector, la representación en las EE.SS. y la afiliación.

En el conjunto de la Confederación debe haber un reparto de recursos económicos con partidas específicas que permitan la formación de las mujeres, haciendo esfuerzos para que las compañeras puedan participar, de esta manera estaríamos en mejores condiciones para que estos temas no queden al margen en nuestro sindicato.

La incorporación de la mujer en nuestro sindicato tiene que hacerse de una manera natural, como lo demuestran los resultados y participación de las mujeres en los sectores donde han salido elegidas delegadas sindicales.

MUJER Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En los últimos años, las secretarías de la mujer, aún modestamente han sido un instrumento útil para los trabajadores, desde la difusión constante de las reivindicaciones femeninas, su presión y sensibilización hacia dentro y fuera del sindicato, y la vinculación a la lucha reivindicativa en el movimiento sindical, con el movimiento feminista a través de aquellas demandas sociales y políticas que han exigido la participación y lucha de las mujeres, tanto asalariadas como no, con resultados desiguales y en cualquier caso insuficientes.

Ha sido con claridad el aborto, la demanda social que ha polarizado la lucha de las mujeres, sin que esto quiera decir que otras situaciones como la agresión sexual o la aplicación práctica del divorcio... no preocupen a las mujeres.

La obsesión del Gobierno del PSOE, por no quebrar en exceso la mentalidad anacrónica de la derecha conservadora, le ha llevado a meter repetidamente la pata, cuando ha regulado la práctica del aborto, su posición tímida y claudicante ha merecido el rechazo de la inmensa mayoría de los sectores sociales progresistas, mientras tampoco ha servido para lograr la colaboración de la derecha reaccionaria.

Así, hemos visto como se impedía el ejercicio de un derecho de las mujeres como es el derecho al aborto, dentro de los límites aprobados por el Gobierno, mujeres y médicos detenidos, historiales de pacientes secuestrados y clínicas precintadas, son lamentablemente algunas de las victorias conseguidas por este Gobierno en cuanto al aborto se refiere.

No nos cansaremos de repetir que este país necesita una ley que facilite la libre decisión de las mujeres, aborto libre y gratuito, en la Red Sanitaria Pública, como única vía para satisfacer las demandas de las mujeres.

También la homologación progresiva de las condiciones salariales va conociendo avances considerables, aunque hemos de reconocer que este objetivo tiene su origen en una cultura machista y discriminatoria que sigue marginando a la mujer en ciertas categorías profesionales y puestos de responsabilidad en la gestión de las empresas.

Tanto a nivel central, como en los convenios de empresa, las secretarías de la mujer han jugado un papel netamente positivo a la hora de hacer avanzar la conciencia reivindicativa de las mujeres trabajadoras. No obstante, hemos de ser conscientes de lo mucho que queda por conseguir y por ello hacemos las siguientes propuestas en el sentido de continuar nuestro empeño en fortalecer y reforzar la secretaría de la mujer en el marco de nuestra Confederación.

- Como decíamos anteriormente en la Negociación Colectiva se han ido incorporando aspectos que han mejorado y favorecido que las mujeres puedan seguir trabajando, después de tener hijos, y en ese sentido planteamos seguir avanzando en los siguientes:

- Cambio de puesto de trabajo durante el embarazo, sin ninguna traba (ya sabemos lo que significa lo de "si las razones organizativas lo permiten").

- Avanzar en el segundo reconocimiento médico, que hay que exigirlo, para que se haga en base a las necesidades reales.

Reconocimiento ginecológico y de traumatología.

- Aumento de las horas retribuidas para la asistencia a los médicos.

- Eliminación de toda clausula discriminatoria en los convenios en función del sexo.

Si bien es cierto que no hay categorías que discriminen a la mujer no se les paga lo mismo que a los hombres, aunque estas desarrollen la misma función- Todo esto exige una Acción Sindical permanente para que en la practica no se de discriminación encubierta.

Nuestra confederación tiene que tener una vigilancia permanente y conocimiento de cual y como es la organización de las empresas, para poder denunciar todas las discriminaciones, tener un control mas exhaustivo de los centros de trabajo, donde esa practica es habitual, y poder demostrarlo t denunciarlo para llegar a su eliminación real.

SECRETARIAS DE LA MUJER Y MOVIMIENTO FEMINISTA

En estos ultimos años, hemos asistido a una intensa movilización social en defensa de reivindicaciones de las mujeres. En la lucha por este objetivo han confluído mujeres procedentes del movimiento obrero y de otros sectores sociales, poniendo sobre la mesa la necesidad de encontrar marcos de actuación conjuntos, entre el sindicalismo de clase y el movimiento feminista, si de verdad se pretende avanzar en las reivindicaciones de las mujeres.

Desde CC.OO. hemos tratado y habrá que insistir en ello, de mantener una concepción feminista a partir de la experiencia propia de las mujeres en su centro de trabajo. Estamos convencidas de que la liberación de la mujer constituye una opción integral, con vocación popular, unitaria y de masas, en la que CC.OO. puede y debe jugar un papel fundamental.

CC.OO. y de forma singular, las Sias. de la Mujer desde el sindicalismo sociopolítico que defendemos, debe consolidar su presencia en el movimiento feminista. Unicamente desde estas premisas podremos profundizar en el establecimiento de unos cauces de participación comunes. salvaguardando siempre la identidad y concepción de cada una de las organizaciones que componen el movimiento feminista.

Nos pronunciamos claramente por el fortalecimiento de este movimiento, porque somos conscientes de su necesidad en las defensa de las reivindicaciones de las mujeres.

Pasa por mayoría

Documento de la Secretaría de la Mujer para el IV Congreso

PAG-36

Texto presentado por Teresa Nevado a la Comisión Ejecutiva Confederal

PASA POR MAYORÍA

Resumen

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

Situación laboral de la mujer en nuestro país.

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

La tasa de actividad femenina es en nuestro país del 28%, sensiblemente más baja que en la mayoría de los países europeos (35%), y el porcentaje de paro es del orden de 6 puntos más elevado que el masculino (26% paro femenino, 20% paro masculino).

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

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

Análisis de la discriminación laboral femenina.

Si nos quedáramos sólo en un relato de las evidentes características que delimitan la discriminación femenina, si lo dejáramos como una reflexión estrictamente sindical, estaríamos tan sólo rozando la epidermis del problema y, lo que es más grave, no tendríamos elementos de fondo para enfrentarnos al mismo.

Porque el problema de la mujer viene del papel social que les es asignado; a las mujeres se les marca como responsabilidad principal las tareas domésticas, el cuidado y mantenimiento del hogar y, como consecuencia de ello, cualquier trabajo asalariado tiene para ella un carácter meramente subsidiario.

No vamos a extendernos en esta consideración. Pero hay que subrayar éste

elemento como determinante de las causas de la discriminación femenina.

En el fondo hay unas razones económicas. La sociedad está estructurada de una manera que asigna a una serie de individuos en función del sexo —las mujeres— la realización de un trabajo absolutamente imprescindible —el doméstico—, al que sin embargo se le niega el valor social productivo y que no se remunera.

A partir de ahí, y en consonancia con ello, se ha generado todo un contexto ideológico y cultural, interiorizado y transmitido a la vez por hombres y mujeres, y que obviamente les concede importancias distintas.

Elementos que inciden en el comportamiento laboral de la mujer

Mientras que entre los solteros hay una diferencia pequeña entre la tasa de actividad (52% mujeres, 62% hombres), en casados la diferencia se dispara hasta el punto de que frente a un 75% de varones activos hay tan sólo un 20% de mujeres activas.

Mientras que con un nivel de estudios primarios las tasas de actividad masculina y femenina varían entre un 80% y un 26%, en estudios superiores esta oscilación es mínima: 81% hombres, 77% mujeres.

Es, pues, evidente que, en la medida que aumenta el nivel cultural, y por consiguiente el educativo, las mujeres toman más conciencia de la necesidad de una independencia personal, lo que exige una independencia económica y un trabajo asalariado.

La sociedad española está cambiando en muchos aspectos a un ritmo muy acelerado en los últimos años.

Hay un dato absolutamente significativo que deja constancia de un cambio cultural y es lo que ha ocurrido con el aborto: que se ha convertido en un problema político de primer orden.

El derecho al aborto ha pasado en un período muy corto de tiempo de ser un tema semitabú, defendido casi en solitario por el movimiento feminista, a convertirse en un tema político de primera entidad, y capaz de crear un problema serio al Gobierno.

Estos hechos indican que las mujeres españolas están adquiriendo cada vez en mayor medida conciencia de sus derechos sociales, políticos y laborales, y exigen ocupar un lugar paritario al del varón a todos los niveles de la sociedad.

El movimiento feminista es el elemento adelantado y motor a la vez de este cambio, y también una consecuencia del mismo.

Situación actual

Pese a numerosos recelos e incompresiones, éste área de trabajo ha avanzado y se ha consolidado de forma clara dentro del sindicato.

En nuestra opinión hay tres aspectos claramente diferenciados:

- Influencias hacia el interior del sindicato
- Imagen e influencias hacia el exterior
- Situación organizativa interna

El logro fundamental de las Secretarías ha sido, en mi opinión, lograr convertirse en un punto de referencia feminista del sindicato, dentro y fuera del mismo, y, como consecuencia de ello, en un grupo de presión de cara a las estructuras de CC.OO. Esta tarea de grupo de presión ha servido para impedir en la acción sindical cotidiana elementos claramente discriminatorios, o para su corrección en el caso de que ya existieran.

Ha servido igualmente para impulsar dentro del sindicato el debate y homogenización sobre cuestiones ideológicas básicas, desde las más estrictamente sindicales (las mujeres tienen iguales derechos laborales que los varones, etc.) hasta otras que tienen más que ver con cuestiones sociológicas o culturales (el reconocimiento del derecho al aborto, la crítica sin contemplaciones a cualquier tipo de agresiones a las mujeres, etcétera).

Un ejemplo claro de esta influencia ha sido el cambio de actitud de CC.OO. con respecto al problema de la incorporación de 14 mujeres a las minas de Hunosa. Aunque el Consejo Confederal estuvo desde el principio a favor, la Federación Minera, la Unión Regional de Asturias, y la Sección Sindical de Hunosa han variado claramente su posición como consecuencia de la existencia y presión de la Secretaría de la Mujer.

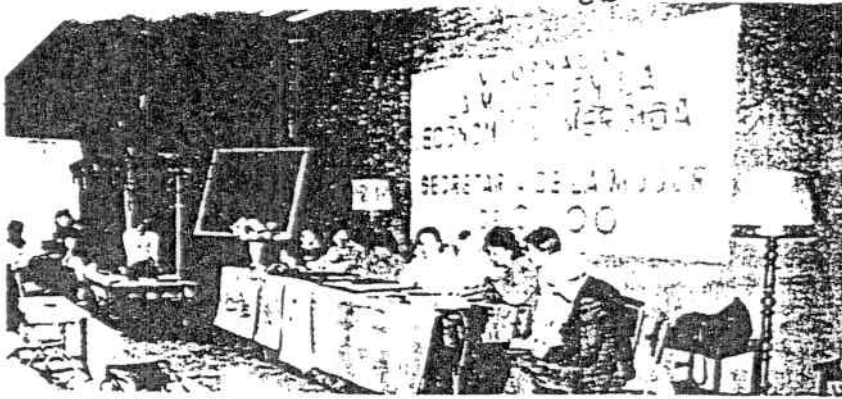
Otro ejemplo claro fue el Convenio Nacional del Calzado, tradicionalmente firmado por todos los sindicatos incluido el nuestro, y que fue finalmente denunciado por discriminación en los salarios gracias a la presión y batalla de las mujeres de CC.OO. del sector, apoyadas por la S. de la Mujer.

En cuanto a la imagen de cara al exterior, cabe señalar que la S. de la Mujer de CC.OO. es hoy un punto de referencia obligado para quienes quieren conocer algo más en profundidad la situación laboral de la mujer, planes realizados hasta ahora y perspectivas.

Todo este esfuerzo se ha llevado a cabo en numerosas ocasiones sólo sobre la débil estructura de las Secretarías. El resto de la organización ha considerado tradicionalmente que se trataba de problemas poco importantes de los que entendían poco y sobre los que procuraban no adoptar posiciones. En algunos casos, aunque han sido los menos, ha existido clara beligerancia en contra.



30



(Viene de pág. 3)

Con todo, el punto más débil actual es no haber logrado el aumento de participación femenina dentro de las estructuras organizativas del sindicato.

Pese a que desgraciadamente no poseemos datos de afiliación segregados por sexos, cabe afirmar que los índices de afiliación femenina no difieren sustancialmente de los masculinos en relación con sus correspondientes tasas de actividad.

Las cifras descienden un poco si nos referimos a las delegadas. Los porcentajes de mujeres sobre el total de delegados de CC.OO. están en torno al 15 ó 18%.

Pero donde claramente podemos afirmar que la situación es pésima en cuanto a participación femenina es en la estructura del sindicato. Bastan los siguientes datos de porcentajes de Federaciones y Uniones

Ejecutivas de Federaciones:

- Artes Gráficas, 9,5%; Químicas, 0%; Seguros, 8,3%; Comercio, 13,3%; Alimentación, 12,5%; Campo, 0%; Banca, 6,2%; Energía, 0%; Hostelería, 0%; Enseñanza, 20%; Admon. Pública, 10,7%; Metal, 3,4%; Textil, 10%; Sanidad, 34,6%; Transportes, 4,1%; Pensionistas, 0%; Espectáculos, 0%; Actividades Diversas, 35%.

Uniones Regionales:

- Andalucía, 0%; Aragón, 13%; Asturias, 0%; Cantabria, 4%; Castilla-León, 12%; Cataluña, 8,8%; Euskadi, 0%; Extremadura, 0%; Galicia, 0%; Baleares, 6,6%; Canarias, 0%; Madrid, 8,5%; Murcia, 10%; P.Valenciano, 6,9%.

Confederación:

- Secretariado, 9,1%; Ejecutiva, 8%; Consejo, 5,1%.

En resumen, ha habido una influencia importante dentro del sindicato de las ideas feministas sustentadas por la S. de la Mujer, lo que se ha traducido en una mayor receptividad del mismo a este problema. Cabe incluso destacar que se ha frenado, aunque no todo lo que sería deseable, el avance de una idea reaccionaria, nacida al calor de la crisis económica, que avalaba la expulsión de las mujeres del mundo laboral como elemento amortiguador de la crisis, y la prioridad en función de indicativos familiares (en el fondo en razón del sexo) para acceder a un empleo.

A cambio de ello, no se ha conseguido integrar a las mujeres en la vida sindical de la organización, manteniéndose una estructura que es casi exclusivamente masculina.

Propuestas de acción sindical

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

- Por una parte intentamos fomentar que haya una incorporación femenina masiva a las Oficinas de Empleo, para colocar las cifras de paro femenino en sus justas dimensiones, y para que las mujeres se conviertan en un colectivo capaz de presión política.
- Por otra parte queremos recoger 100.000 firmas para exigir la eliminación de normas discriminatorias y proteccionistas (OIT, Carta Social Europea) exigiendo al Gobierno que elabore en su lugar una ley que proteja exclusivamente las situaciones que puedan provocar riesgos durante el embarazo.

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

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

Estructura y aumento de participación de mujeres

PASA POR MAYORIA:

- P. VALENCIA
- COAN Y SANIDAD
- EXTREMADURA

MINORIA

- CATALUÑA
- TEXTIL

A la vez hay que asegurar la existencia de la S. de la Mujer en todos los órganos de dirección.

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

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

Pero, además, la S. de la Mujer deberá realizar reuniones más amplias con todas las mujeres sindicalistas, de órganos de dirección, etc., para explicar y conectar los planteamientos, campañas, etc., que se impulsen de cara a las mujeres.

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

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

Cambio de actitudes dentro del Sindicato

Con los dos puntos anteriores no ha terminado lo que debe ser un elemento de preocupación dentro de CC.OO.: contribuir a que la mentalidad de trabajadores y trabajadoras vaya cambiando.

En la actividad cotidiana del sindicato hay normalmente, o debe haber, una preocupación por la formación de delegados y cuadros. Pues bien, el sindicato debe intentar también que sus cuadros, delegados etc., cambien de actitud con respecto a los estereotipos clásicos sexuales.

Los comportamientos de las personas no están divididos, sino que mantienen una coherencia en todos sus aspectos.

Alguien que en el terreno de lo privado no es capaz de respetar a su mujer, difícilmente respetará en el ámbito de lo público a los otros; simplemente se controlará más.

Debe entenderse que hay una obligación por parte del sindicato de que los comportamientos en el terreno privado no sean cosas tan ajenas a la actividad sindical, y que agresiones físicas, violencia sexual, etc., son cosas tan graves como estafar, por ejemplo.

En definitiva hay que pensar que también es necesaria una toma de conciencia, de los valores culturales reaccionarios y deformantes en relación a la vida denominada privada (sexo, relaciones, etcétera) y, por tanto, un intento de formación y cambio de dichos estereotipos.

31

SUSTITUIR EL TEXTO INTEGRO DE 2.5.2, pags.36-37 (ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL TRABAJO DE LA MUJER EN CC.OO.) POR EL TEXTO INTEGRO DE LA SECRETARIA DE LA MUJER PARA EL IV CONGRESO, publicado en TRABAJADORA num.12 p.3 y p.6 (ajustando los porcentajes de representación femenina en los órganos del sindicato a los existentes tras los últimos congresos de federaciones y sindicatos regionales y nacionales).

EXPLICACION DE LA ENMIENDA: Aunque el texto de la ponencia se compone esencialmente de la reproducción de diversos párrafos del documento de la S de la M, este texto, más amplio, resulta más claro, más concreto en sus propuestas, en particular, la referencia al **sindicalismo feminista**, aunque sea polémico, debería mantenerse en los textos congresuales, al menos como recordatorio de las limitaciones de nuestra práctica sindical.

Resultado votación: SI 38 / 8 NO / 17 Abst.

Pasa por mayoría :

- ENSEÑANZA
- EUSKADI

SUSTITUIR "de forma que la presencia de mujeres sea más paritaria a todos los niveles" (37/A/56-58) por:
"PROCURANDO ASEGURAR UN PORCENTAJE MINIMO EN TODOS LOS ORGANOS DE DIRECCION Y POR CONSIGUIENTE EN TODAS LAS CORRESPONDIENTES LISTAS EN CASO DE QUE LA ELECCION SEA POR ESTE SISTEMA. DEBEMOS ASUMIR EL COMPROMISO DE LLEGAR AL PROXIMO CONGRESO CONFEDERAL CON UNA PRESENCIA MINIMA DEL 25% DE MUJERES EN LOS DIVERSOS ORGANOS DE DIRECCION.

Pasa por mayoría :

- ENSEÑANZA

Introducción MADRID

Pasa MAYORIA
TRANSD.

10

PAG. 38

2.5.3.6.

UNA POLITICA PARA LOS AUTONOMOS

Nº 10

Region.

Los trabajadores autónomos, constituyen, en algunas ramas, importantes núcleos desorganizados o, lo que es peor, organizados en asociaciones-patronales totalmente ajenas a sus reivindicaciones y necesidades.

Esta situación es puesta en cuestión cada día por grupos cada vez más numerosos e inquietos que se dirigen a los Sindicato tratando de encontrar una alternativa que les acoja. La concreción de dicha alternativa es una apuesta, que bien planteada puede dar lugar a una potente organización de autónomos ligada al sindicalismo de clase, pero que necesita ser puesta en marcha con urgencia, antes de que esta necesidad organizativa de los autónomos sea desviada a otro tipo de organización - desligada de las Centrales de clase o diluida en el excepticismo individual provocado por la falta de alternativa.

Para abordar esta cuestión hay que definir primero con claridad cual es el sujeto de la alternativa. Bajo el término genérico de autónomos-conviven hoy tres grupos diferenciados, a saber:

- Los que tienen una más o menos disfrazada relación laboral.
- Los autónomos en sentido estricto de la palabra.
- Los que tienen asalariados fija o eventualmente.

Respecto de los primeros el planteamiento debe pasar por conseguir el reconocimiento (solo excepciones muy concretas) de la relación laboral y su integración debe ser puramente sindical.

Los segundos son el sujeto de una organización de autónomos que podría integrarse como una gran Federación diferenciada en el seno de las Centrales de clase. Normalmente estos autónomos son dueños de su propia herramienta de trabajo (esto es claro en el caso de los autónomos del transporte poseedores de su propio camión, autobús ó taxi).

El tercer caso no debe ocuparnos, este tipo de "autónomos patronales" - debe integrarse en organizaciones ligadas a los PYMES.

~~Organizar y coordinar a los~~
~~Para crear una Federación de~~ Autónomos; debe ser una de las tareas - que se definan en este Congreso para el próximo periodo, teniendo en cuenta que esto significa tener que arbitrar unos servicios específicos más costosos que los actualmente ofrecidos por el Sindicato lo cual obligaría a una diferenciación en la cuota. Estos medios deben concretarse en torno a tres áreas, a saber:

- Asesoría Mercantil.
- Asesoría Fiscal y de tramitación impositiva (IVA, etc.)
- Asesoría par a información y tramitación de las documentaciones necesarias para la explotación (vehículos, etc.)

Conseguir este objetivo significaría organizar al lado de la clase obrera una importante fuerza que, sin dudarlo, reequilibraría la relación de fuerzas respecto de la patronal a favor del Sindicalismo de Clase.

Pasa por mayoría: MADRID

 Minoult

ENMIENDA DE SUPRESION: 38/B/45-50 a 39/A/12

Y

ENMIENDA DE ADICION: 38/B/45

No existe ninguna fórmula de organización e intervención sindical que garantice el éxito frente al poder de las multiacionales, los sindicatos debemos reconocer que las fórmulas tradicionales de resistencia de los trabajadores son cada vez menos efectivas frente al capital internacional, en especial cuando nos enfrentamos con los cierres de plantas.

Se requieren nuevas formas de organización y de lucha, no solo modificaciones de las ya conocidas. Junto a un esfuerzo de análisis y comprensión de los cambios que se están produciendo en las estructuras empresariales, en especial la internacionalización de los procesos productivos, es preciso una actuación más importante al nivel empresarial, desde las organizaciones de los trabajadores, sindicatos y comités de empresa: la solidaridad interplanta e internacional no se consigue de forma natural, sino que requiere un trabajo sindical importante frente a la resistencia y actividades divisionistas que practica el capital multinacional contra la organización de los trabajadores. En este sentido, no basta con los meros "contactos" y vagas promesas de colaboración que a veces se establecen entre los sindicatos de una misma empresa en distintos países.

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

1. La superación de la división sindical es un objetivo irrenunciable de nuestro sindicato. Reconociendo que hoy el marco de la unidad de los trabajadores trasciende la fronteras de los Estados nacionales. La superación de la división sindical internacional pasa en primer lugar por aumentar tanto en calidad como en cantidad los intercambios, encuentros, debates, diálogos tanto a nivel de dirección de sindicatos, como entre las representaciones de los trabajadores en empresas multinacionales.

2. Debemos reconocer como un factor de división sindical fundamental la dependencia que en gran medida siguen manteniendo las estructuras organizativas sindicales internacionales respecto a las condiciones de la Guerra Fria. Desde CC.OO. nos proponemos contribuir a superar dicha situación, manteniendo relaciones cada vez más importantes con las diferentes organizaciones sindicales internacionales que demuestran una real autonomía respecto a poderes ajenos al movimiento sindical, trabajando por la superación de la existencia de diversas confederaciones sindicales a nivel internacional, en defensa de una política de mayor unidad, también a nivel orgánico.

3. Ante el ingreso de España en la CEE, mantenemos con mayor firmeza si cabe la petición de entrada en la Confederación Europea de Sindicatos (CES), siendo nuestro ingreso la piedra de toque de la existencia de un marco auténticamente representativo y unitario a nivel europeo occidental. Nuestra participación en la CES podrá contribuir a dotar a ese organismo de mayor operatividad desde el punto de vista de la acción sindical, a la que actualmente está demostrando.

4. En CC.OO. debemos asumir como una tarea sindical de la máxima importancia el control de las inversiones extranjeras en nuestro país, para frenar la libertad de localización y deslocalización que está teniendo el capital en estos momentos, lo cual trae como consecuencia el paro en las zonas abandonadas por las multinacionales y unas condiciones de trabajo y salariales en las zonas de destino peores a las existentes en la zona de origen. El control de los flujos de capital dentro de diferentes países debe ser un objetivo fundamental a planterar en nuestras relaciones internacionales.

5. Colaborar de forma especial con los sindicatos de los países no alineados y del Tercer Mundo es una forma de hacer de la solidaridad internacional una práctica de la actividad sindical de CC.OO. En especial, esta colaboración se concreta en la organización de boicots a aquellas empresas o países que atenten contra los derechos fundamentales de los trabajadores, para ello, junto a la organización de boicots, difusión de problemáticas específicas etc., debemos prestar gran atención a las posibilidades de imponer condiciones en el comercio exterior de la CEE, presionando para la imposición de barreras arancelarias y no arancelarias temporales, e incluso prohibiendo la importación de los productos fabricados en empresas en situación de enfrentamiento sindical con los propios trabajadores, y también exigiendo la consideración de competencia desleal la fabricación de productos, también existentes en la CEE, cuando la existencia de jornadas de trabajo excesivas y salarios ínfimos supongan condiciones de sobreexplotación de los trabajadores en los países del Tercer Mundo.

6. Priorizamos en especial la solidaridad con Chile y Paraguay, y apoyamos a los sindicatos de Nicaragua y Cuba y en general a los objetivos de lucha contra la deuda externa y en exigencia de un Orden Económico Internacional más justo para las producciones originarias de los países del Tercer Mundo.

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

Pasa Miúvia: ENSEÑANZA

RESULTADO VOTACION: 11 SI/32 NO/23 ABS.

En el apartado 2.6.1 (página 38) "El carácter Internacionalista de CC.OO.", eliminar el punto 2 y sustituirlo por:

2. Reafirmar nuestra vocación internacionalista, presentando la petición de entrada en la Federación Sindical Mundial (F.S.M.), siendo nuestro ingreso la piedra de toque del carácter verdaderamente internacionalista de CC.OO.

Pasa por mayoría en: EXTREMADURA



Vº 46

Pg. ~~38~~ col. B, línea 5.8

Dice: "Reafirmar nuestra vocación europea manteniendo ...".

Sustituir por: "Mantener la petición de entrada...
(ripe igual)

PASA POR MAYORIA

Pasa por mayoría en: P. VALENCIA

Página 38-A- Art. 2.5.3.4. (El Problema Juvenil y el Sindicato).
Línea 54.-
Aumentar: - Las Organizaciones de Jóvenes en barrios en Asambleas de Parados".

Pasa por mayoría: ESPECTACULO

Intensificar las buenas relaciones con los Sindicatos de la Federación Sindical Mundial, en la perspectiva de ingresar en la misma en breve, reafirmando de esta forma nuestra vocación internacionalista y continuar trabajando con la misma por la unidad sindical a nivel internacional.

Pasa por mayoría: SEGUROS

ENMIENDAS A LOS DOCUMENTOS DE LA CONFEDERACION

Y FOL. 254772.

Página, 38 2.6

La realidad actual del movimiento sindical internacional es que se encuentra dividido en tres organizaciones: FSM, CIOLS y la CMT.

En los últimos años las CC.OO. hemos participado en varias reuniones auspiciadas por la FSM.

Hemos mantenido nuestra propuesta de afiliación a la CES.

También se ha alimentado la opinión de que dicha propuesta excluía nuestra incorporación a cualquier confederación internacional.

Que no hay contradicción entre la CES (confederación continental en par concretada a los países de la CEE) y la afiliación a una confederación internacional.

Que las CC.OO. deben esforzarse por no permanecer fuera de dichas Confederaciones.

Nuestra inclinación debería ir en el sentido de aquella confederación que mas corresponda a las características de nuestro sindicato.

No es suficiente decir que ampliaremos nuestras relaciones con los sindicatos de la FSM, como dice la ponencia confederal.

Presión que hace la CIOLS sobre la CES y supresión de las uniones de la CES para integrarlas en las de la CIOLS de forma obligatoria.

Sustituye el punto 3

" Comunicar a la FSM y a sus uniones internacionales de rama nuestra intención de estrechar relaciones y voluntad de estabilizarlas. Estas relaciones deben conducir a la adhesión de nuestra confederación a la FSM en un futuro próximo."

Pasa por MINORIA

ENMIENDA N.º 6

MADRID

Sauñadael Uteyora

(N.º 11)

Anuete

2.6.1. El carácter internacionalista de CC.OO.

SUSTITUIR página 39, columna A, líneas 1 a 5; por:

La Secretaría de Relaciones Internacionales debe impulsar definitivamente la Solidaridad Internacional como una parte importante del desarrollo de la propia conciencia sindical.

Debe impulsar y organizar el afán solidario y de colaboración con los pueblos que luchan por su liberación y por los que luchan por conservarlo frente al imperialismo, que no ahorre esfuerzos ni dólares por mantener la situación de prepotencia y dominio.

En este sentido CC.OO., a través de su Secretaría de Relaciones Internacionales trataría de promover en todas las Federaciones actividades encaminadas a despertar o mantener la Solidaridad, priorizando su labor hacia aquellos pueblos que más la necesitan con Chile y Uruguay que detentan dictaduras del más puro estilo fascista, con Nicaragua, ejemplo universal de lucha contra el Imperialismo, tras conquistar su libertad en aquel proceso de Gloria y Sangre que fue la Revolución Sandinista, con El Salvador y Guatemala, en situación "yanquidemocrática" que tratan de disfrutar el genocidio de sus respectivos pueblos celebrando elecciones entre un abanico de partidos que van desde la ultra derecha más reaccionaria, del más puro estilo nazi hasta la democracia cristiana, considerada como la fuerza más izquierdista que se permite, con Perú, Colombia, y Brasil, cuyos pueblos sufren las consecuencias más duras y represivas de las condiciones impuestas por el F.I.L, con los pueblos argentino y uruguayo en situación de quiebra económica debida a las dictaduras militares que durante años detentaron el poder dejando un reguero de sangre y de miseria.

Mención especial merece el pueblo sudafricano en lucha contra la política racista del apartheid.

Esta solidaridad debe manifestarse en una clara y decidida política de apoyo total y efectivo a las campañas que se organizan a nivel internacional como "Nicaragua debe sobrevivir", "Vida al Salvador, localidad pervertida símbolo de la lucha del pueblo por no morir por sobrevivir, premio Nobel de la Paz", "Libertad para Nelson Mandela", etc.; responsabilidad en la consecución de proyectos de apoyo como los pedidos por Nicaragua; campañas constantes por la libertad de presos y aparición con vida de desaparecidos; participación más masiva, firme y decidida en los actos que organice el propio Sindicato o que se organicen en forma conjunta con otras fuerzas progresistas o comités y relación constante y más directa con todas las fuerzas, comités e instituciones nacionales y extranjeras que trabajen por la Solidaridad y los Derechos Humanos.

Para conseguir éste objetivo es necesario que la Secretaría de Relaciones Internacionales se dote de una amplia red de colaboradores con todos los compañeros y compañeras sensibilizados por esta tarea a través de alguna experiencia de participación en Comités de Solidaridad o Brigadas de trabajo, haciendo que la acción solidaria sea más efectiva y U.C.C. puede convertirse de una vez en el centro organizativo y potenciador del trabajo solidario de todos los afiliados.

Al mismo tiempo es necesario que U.C.C. impulse propuestas a través de las relaciones que existe con los organismos internacionales en las que está a nivel de miembro de pleno derecho o a nivel de invitado.

VOTOS : A FAVOR : 42
EN CONTRA : -
ABSTENCIONES: 9

Pasa por mayoría :

- SANIDAD
- MADRID

10) Añadir: pag 38 B,63 **COMERCIO - m**

La Confederación Sindical de CC.OO. nos planteamos la integración en la F.S.M.

Pasa por minoría: COMERCIO

P.V.

Nº 47

~~pag:39~~ Col.A-Líneas 1 y 2

ANADIR:... solidaridad con los pueblos de Chile, de Paraguay, y los que sufren el racismo / en Suráfrica ... así como el apoyo ...

PASA POR MAYORIA

Nº 48

Página 39 apartado A, párrafo 1.

donde pone priorizar la Solidaridad con Chile y Paraguay incluir a los trabajadores sudafricanos.

**PASAN POR MAYORIA
- P. VALENCIA**

A. P.

INTERNACIONAL

Pg. 39; Columna A; línea 14: Añadir a ese apartado el siguiente texto:

Defendemos también el derecho a que existan organizaciones sindicales, independientes del Estado, en los países del Bloque Socialista.

Así mismo solicitamos la libertad de todos los sindicalistas presos en estos países.

Para por minoría: - A. PUBLICA
- ENERGIA

(26.1)

pag. 39. columna A. línea 12.

Añadir a continuación:

Solidarizase con los que luchan en el mundo que luchan contra las tiranías, la dominación colonial y la corrupción en su territorio por tropas militares extranjeras.

Para por mayoría: ENSEÑANZA

(29) Mayouit.

ENMIENDA DE ADICION: 39/B/50

En este sentido, hay que recalcar que las estrategias puestas en marcha para confrontar las dinámicas del capital internacional son deficientes, y que se precisa un replanteamiento fundamental a ese respecto, en particular el establecimiento de un conjunto nuevo de políticas supranacionales a nivel europeo pueden constituir un avance efectivo. El poder de las multinacionales es tan amplio que los sindicatos solo pueden jugar un papel limitado, aunque imprescindible, en la estrategia que se requiere para controlar sus operaciones. Por eso, la necesidad de un programa de reestructuración a nivel europeo se plantea cada vez con mayor urgencia, y nuestra Confederación se plantea lograr su implementación como una tarea para el inmediato período.

En primer lugar, se requiere un control público mucho mayor sobre el sector financiero, que se ha constituido en el principal impulsor y beneficiario de las políticas monetaristas de gestión de la crisis. Se debe forzar a los grandes bancos e instituciones financieras en general a contribuir en la puesta en marcha de una política de promoción de inversiones, y a disminuir su fobia a la inflación.

En segundo lugar, hay que avanzar hacia el establecimiento de un sistema de planificación económica en cada país de la CEE y extenderse de ahí a los niveles locales y comunitario, con el fin de impedir que el poder de fijación de precios y control económico en general de los monopolios y conglomerados transnacionales frustre los objetivos generales de una política social y de reconstrucción del tejido industrial europeo. En particular, se deben establecer mecanismos de limitación de la concentración del poder económico y financiero privado, mediante el favorecimiento de la cooperación industrial y económica dentro del sector público y en apoyo de iniciativas privadas de utilidad social directa.

Hay que lograr que los mecanismos de redistribución de la riqueza hacia los países y las regiones más pobres de la Europa comunitaria se perfeccionen y amplíen. La política redistributiva debe considerarse en sus aspectos sociales y territoriales, y contar con un control social en el cual los sindicatos somos pieza clave.

El desarrollo de políticas industriales y de empleo que desplacen la lógica de la competitividad de mercado debe ser el principal objetivo de cualquier política de superación progresista de la crisis a nivel europeo.

RESULTADO VOTACION: 20 SI/4 NO/21 ABS.

Pasa por mayoría: ENSEÑANZA

MADRID

ENMIENDA: LA LUCHA POR LA PAZ

Añadir nuevo apartado al capítulo 2.7 (pág. 40)

La división del mundo en bloques militares, la particular política agresiva de la administración estadounidense, la carrera armamentista con la consiguiente escalada en el desarrollo y acumulación de armamento nuclear, cuyo exponente más peligroso lo constituye el proyecto norteamericano llamado Iniciativa de Defensa Estratégica (también "Guerra de las Galaxias"), ponen de manifiesto que la humanidad se enfrenta a un peligro real de hecatombe nuclear. Pero también muestra cómo los pueblos ven chantajeadas sus aspiraciones de soberanía y libertad con la amenaza de ese poderío militar, y como, mientras el hambre y la miseria se ensañan en extensas zonas del mundo, son utilizadas grandes sumas de dinero para esa política de guerra.

A ésta dinámica se vincula más el Estado Español, de las manos de los Gobiernos de UCD y PSOE, por medio de la pertenencia a la OTAN, la permanencia de las bases yanquis de nuestro territorio, el costosísimo proceso de rearme en que está involucrado el ejército español, a costa de reducción de gastos sociales, el descarado impulso a la industria de armamento y en definitiva el no haber tocado un ápice del partido militar, que en éste país sigue imponiendo sus criterios.

En éste contexto y reponiendo a los anhelos de paz de la mayoría de la población se ha desarrollado en los últimos años un amplio movimiento por la paz en el Estado Español que venga a sumar sus fuerzas a la de otros movimientos similares en el mundo. La denuncia del peligro nuclear, la lucha contra la pertenencia a la OTAN, contra los gastos militares derivados, entre otras cosas, de ella, contra la presencia militar estadounidense, en definitiva, la lucha por la neutralidad y la desaparición de los bloques viene siendo los ejes de este movimiento, que ha logrado alentar la conciencia de miles y miles de personas, movilizándolo a amplios sectores de la población, llevando a la acción a mucha gente paralizada por el desencanto. En este movimiento ha participado CC.OO., haciendo suyos estos objetivos, movilizándolo sus fuerzas, sumándose al movimiento unitario que representa la CEOP y sus campañas, aunque no siempre con la intensidad y claridad necesarias.

El rechazo a la pertenencia del Estado español a la OTAN ha centrado la atención del movimiento en estos años, de modo especial ante la celebración del Referendum, cuyo resultado, de evidentes consecuencias negativas, no han hecho desaparecer las razones que fundamentaban ese rechazo, incluso pueden desvelarse con más claridad ante los ojos de la gente, al irse concretando sus consecuencias. Hechos como la utilización de armas nucleares en las prácticas del ejército, la posibilidad de fabricación de la bomba atómica y el servicio militar de los jóvenes de éste Estado en los países de la OTAN pueden provocar un nivel de indignación considerable. También, a pesar del aval que puede haberle dado al Gobierno del PSOE el resultado del Referendum para su política exterior y de defensa, hechos como la pretensión de la administración española de participar en el proyecto de la "guerra de las galaxias", o el peligro que demuestran los últimos accidentes nucleares, o la tensión en el Mediterráneo y el uso de las bases en territorio español para la agresión yanqui a Libia, actúan sobre la conciencia de la población y siguen dando argumentos para el rechazo de la pertenencia a la OTAN y para la exigencia del desmantelamiento de las bases americanas.

La existencia de estas bases son un factor de inseguridad, al convertirnos en enemigos de pueblos o gobiernos sobre los que EE.UU. ejerce su política intervencionista y agresiva desde dichas bases, como ya sucede en el Mediterráneo y en el Golfo Pérsico. Y en caso de confrontación entre los dos bloques en Europa nuestro territorio, que alberga esas bases, supone un blanco nuclear indiscutible, se almacenen o no armas nucleares en ellas.

Pero es que además, el tratado bilateral con los EE.UU. deja totalmente la puerta abierta a la instalación de armas nucleares en dichas bases. En primer lugar porque los planes estadounidenses así parecen confirmarlo, siendo imposible controlar el armamento que porten aviones y barcos americanos que acceden al territorio español. En segundo lugar, porque la pertenencia a la OTAN al contrario de lo afirmado por el PSOE, nos obliga a servir de almacén, o lugar de paso, de armas nucleares si fuese necesario.

La pérdida de soberanía que significa la existencia de bases en nuestro suelo, la dependencia de los EE.UU. que supone y los peligros que entraña, hacen de la lucha por la no renovación de éste Tratado, que expira el mayo de 1988, un objetivo por el que seguir uniendo todas las fuerzas que aspiran a la desvinculación del Estado Español de los bloques militares.

CC.OO. pondrá todo su empeño para ayudar a levantar de nuevo una ola de protesta y movilización que obligue al Gobierno a denunciar el Tratado y a iniciar el desmantelamiento de las bases.

Y para ello nada mejor que seguir apostando por el movimiento por la paz, por su unidad. Lo que significa pertenecer a la Coordinadora Estatal de Organizaciones Pacifistas que ha demostrado ser un instrumento necesario para organizar, integrar y unificar la lucha por la paz y la neutralidad, y apoyar decididamente todas las iniciativas que de ellas surjan.

Pero la apuesta que debe hacer CC.OO. de estos objetivos no debe detenerse en la acción por la anulación del Tratado Bilateral. Debemos trabajar por denunciar el desarrollo que se le está dando a la industria de armamento con la excusa de que genera puestos de trabajo y sirve para acceder a las nuevas tecnologías emergentes. Los mismos fondos invertidos en industria civil generarían muchísimos más puestos de trabajo; al mismo tiempo no podemos caer en la trampa que quieren vender de las nuevas tecnologías que vienen de la mano militar como motor de renovación tecnológica, porque tecnología militarista conduce a sociedades militaristas. Exigimos el reconocimiento del derecho a la Objeción laboral para quienes no deseen trabajar en programas militares.

Debemos así mismo luchar por la reconversión de la industria militar (industria de la muerte y la represión que conlleva rearme, militarismo, exportación de armas a regímenes reaccionarios) en industria civil. Debemos combatir posiciones del Sindicato en esas empresas que bajo la consideración de "defensa del puesto de trabajo" entren a valorar y a hacer propuestas sobre el tipo de programa de armas que es más rentable a la empresa.

La pertenencia a la OTAN y el desarrollo de la Industria militar está llevando a una mayor militarización de los trabajadores y trabajadoras de esta industria. Estamos asistiendo a un mayor control ideológico, y ahí está el cuestionario MSI-02 en las empresas de defensa del INI, la militarización de las condiciones de trabajo, represión sindical y una creciente propaganda anticomunista con la excusa de los secretos de Estado.

Otro aspecto que nos incumbe especialmente es de la exportación y tráfico de armas, desde las ventas a países como Chile, Suráfrica, Irán o Irak, hasta a Marruecos en que estas ventas millonarias sirven para masacrar al pueblo saharahui, y que desde CC.OO., de determinados sectores, podemos ayudar a la paralización y denuncia de esos envíos.

Esta es también nuestra contribución específica, junto a que CC.OO. debe continuar apoyando la consolidación del movimiento por la paz y su carácter unitarios, dinámico y combativo. El futuro de la paz depende de ello.

PASA POR MINORIA EN:

- MADRID
- TEXTIL
- COAN
- A. DIVERSAS
- TRANSPORTE

ENMIENDA: DEFENSA Y AMPLIACION DE LAS LIBERTADES

Añadir nuevo apartado al capítulo 2.7 (pág. 40)

En el Estado español vivimos desde hace años un alarmante proceso de deterioro de las libertades democráticas. Proceso que afecta tanto a la limitación y el recorte legal de las mismas como a la acumulación de trabas e impedimentos al ejercicio de aquellas formalmente reconocidas.

Este proceso tiene unas claras repercusiones en el terreno sindical, al cual afecta doblemente: por un lado, los derechos sindicales y laborales sufren merma; por otro, se incrementa la represión de la actividad sindical considerada no grata por los poderes públicos y empresariales.

Los seiscientos procesos abiertos contra jornaleros andaluces —algunos de ellos con penas de cárcel cumplidas, otros con sentencias cuya ejecución está pendiente de los recursos interpuestos— constituye la manifestación más escandalosa del problema existente. Sin embargo, no constituye, ni mucho menos, un caso aislado.

Lo cierto es que las leyes laborales se han ido haciendo progresivamente más restrictivas, incrementando los poderes de los empresarios para sancionar y despedir dentro de las fábricas.

La proliferación de la normativa legal que regula el trabajo en precario, con la consiguiente inseguridad en el empleo, se ha de considerar también como un fenómeno que refuerza lo anterior, al conceder a los empresarios poderes ilimitados para decidir la continuidad o no continuidad de la relación laboral, lo cual contribuye poderosamente a condormar una fuerza laboral sumisa y obediente. En el mismo sentido deben ser consideradas las medidas legales que han conducido a la práctica implantación del despido libre.

Al amparo de esta superprotección legal, el autoritarismo y la arbitrariedad patronal han ido creciendo más y más. Los casos de intimidación, de chantaje, de represión sutil o descarada constituyen el pan nuestro de cada día en los centros de trabajo.

Paralelamente se produce una reducción de los derechos individuales y colectivos: aumentan las trabas para la realización de asambleas en los centros de trabajo, se reducen las competencias de los comités de empresa y la composición de éstos ... El derecho de huelga se recorta mediante la imposición de unos servicios mínimos que la hacen prácticamente imposible, particularmente en los servicios públicos; la anunciada ley de Huelga pretende endurecer aún más las condiciones para su ejercicio.

En este marco, la represión de la actividad sindical experimenta un crecimiento más que preocupante: proliferan los cuadros sindicales que han sido condenados con multas o cárcel por "manifestación ilegal", "huelga ilegal", "reunión ilegal". Ante movilizaciones importantes y amplias —como en el caso de la huelga general del 20 de junio— se amontonan los despidos, los expedientes disciplinarios y hasta los procesamientos.

Esta conjunción de recorte de libertades sindicales e incremento de la represión apunta a unos objetivos bien definidos: el reforzamiento del individualismo y el debilitamiento del espíritu de solidaridad de los trabajadores y las trabajadoras, la generalización de un ambiente de miedo a las represalias por la participación en acciones de defensa de los intereses obreros y, en definitiva, la conformación de un movimiento sindical débil y sumiso a los poderes públicos y a la patronal.

La respuesta que el sindicato ha dado hasta aquí a esta suma de problemas ha sido a todas luces insuficiente. Se ha limitado a la contestación en algunos momentos a casos particularmente graves y aún así tales contestaciones han sido en la mayoría de los casos tímidas y sin continuidad. Este comportamiento ha de corregirse en profundidad. La Confederación ha de llevar a cabo una acción firme y enérgica contra el recorte de los derechos laborales y sindicales, por la recuperación de aquellos que se han recortado y la ampliación de las libertades sindicales y contra la represión patronal, policial y judicial de la actividad sindical. Esta acción ha de encaminarse sin vacilación a la movilización general contra la represión y la reducción de las libertades sindicales.

El sindicato, al mismo tiempo, ha de afirmarse como un agente activo y destacado en la lucha contra la limitación de las libertades democráticas y el proceso de conformación de un "estado policíaco" que se está produciendo a pasos agigantados y con la muy directa responsabilidad del gobierno PSOE.

El derecho a la objeción de conciencia sigue sin ser realmente reconocido, siendo perseguidos, declarados prófugos y encarcelados ciudadanos que hacen uso de esa opción democrática.

El derecho al aborto libre y gratuito continúa negado a las mujeres. La ley aprobada por el gobierno del PSOE es un fiasco que no llega a legalizar ni el 3 por 100 de los abortos que se realizan. Hoy es el día en que cientos de mujeres están siendo llamadas a declarar o siendo procesadas y condenadas por aborto; se cierran clínicas y centros de planificación, se persigue y encarcela a personal médico acusado de participar en abortos o colaborar en ellos.

La Ley Antiterrorista es un instrumento en manos del Ministerio del Interior y de su policía que permite violar impunemente los derechos humanos y ciudadanos. Bajo su imperio cualquier ciudadano pasa a ser considerado por el Estado como un potencial criminal o "terrorista". Su aplicación supone un verdadero estado de excepción que permite a las fuerzas de seguridad del Estado y al poder judicial actuar sin límite alguno.

Las leyes protectoras del detenido, como han puesto en evidencia los casos de Zabalza, el Nani, y otros, no se cumplen. Los malos tratos y las torturas en los cuartelillos y comisarías, especialmente en Euskadi, aún son cosa corriente. Las reiteradas denuncias de Amnistía Internacional y la Comisión contra la Tortura son bien elocuentes. El gobierno, por su parte, trata de echar tierra sobre estos comportamientos, a los que, en definitiva, ampara, cuando no alienta.

So pretexto de la "seguridad ciudadana" se produce una inflación de las fuerzas de seguridad y de su presencia en la sociedad. Su comportamiento, por otra parte, continúa poniendo de manifiesto la continuidad de hábitos y actitudes heredadas de la dictadura franquista, incluso la corrupción y las prácticas de indiscutible tipificación criminal. El control de la población —el electrónico y el realizado por otros medios— alcanza niveles difícilmente conciliables con un Estado de derecho.

La lucha por la defensa de las libertades y por la ampliación de los derechos democráticos adquiere una importancia de primer orden. CC.OO. ha de asumirla como una tarea imprescindible.

PASA POR MINORIA EN:

- MADRID

- TEXTIL

- COAN

- A. DIVERAS

- TRANSPORTE

Añadir nuevo apartado al capítulo 2.7 (pág. 40)

Año tras año, los informes de Amnistía Internacional sobre violación de los derechos humanos en el mundo vienen denunciando una lamentable realidad; aquí se tortura y la Ley Antiterrorista es la protección legal que permite torturar con impunidad.

La tortura sistemática, cotidiana, es aplicada especialmente a ciudadanos y ciudadanas de Euskadi. Según denuncia de diversas organizaciones cristianas y humanitarias, tan sólo en los tres primeros años de aplicación de la Ley Antiterrorista, del 81 al 84, 3.500 vascos habían sufrido la tortura, hoy serán el doble.

Se trata pues de una práctica represiva no casual ni aislada, sistemática y sofisticada (electrodos, golpes en partes vitales que no dejan huella, etc.), dirigida contra un pueblo concreto: el vasco.

Pero la tortura, con ser la forma de represión más inhumana, no es la única violencia ejercida por el Estado contra el pueblo vasco:

- En el país vasco hay una policía por cada cientoveinticinco habitantes.
- Desde 1981 (aprobación de la Ley Antiterrorista) hasta 1985 el número de detenidos vascos por motivos políticos ascendía a 6.678. Al 65 por 100 se le aplicó la Ley Antiterrorista. Pero el 94 por 100 tuvieron que ser puestos en libertad sin cargos.
- El colectivo de presos vascos en las cárceles españolas supera el medio millar y son más de mil los exiliados.
- Los vascos son juzgados en Tribunales Especiales ubicados en Madrid, la Audiencia Nacional.
- Los exiliados y exiliadas están conociendo un acoso policial y para-policial creciente. El GAL, grupo de mercenarios contratados por servicios para-policiales pagados por el Estado español, viene asesinando sistemáticamente a exiliados y sus familiares. Mientras, el gobierno francés, termina con el derecho de asilo y entrega a la policía española a un número cada vez mayor de refugiados.
- La mayor parte de las manifestaciones y movilizaciones convocadas en Euskadi por reivindicaciones políticas son prohibidas o duramente reprimidas por orden de las autoridades gubernativas que dependen del Gobierno central.

Para comprender la magnitud de esta violación de derechos y libertades elementales, es necesario tener en cuenta que Euskadi es una pequeña comunidad de dos millones y medio de habitantes. Si esa represión se diera en la misma proporción en el conjunto del estado nos encontraríamos con la barbaridad de 120.000 detenciones (desde el 81), 49.700 casos de tortura (entre el 81 y el 84), 8.000 presos políticos y unos veinte mil exiliados.

El problema es político

Las Comunidades Cristianas Populares de Euskadi y otras entidades culturales y humanitarias vascas en su conocida "Carta a los pueblos" decían: "Desde nuestro diverso análisis sociológico de la sociedad vasca, y manteniendonos al margen de las diferentes tendencias políticas, a la luz de los derechos humanos y de los pueblos reconocidos por las Naciones Unidas, queremos afirmar con rotundidad que el llamado "problema vasco" sigue siendo hoy, verano de 1984, un verdadero problema político" situando la falta de libertades y el no reconocimiento de los derechos inalienables del pueblo vasco como el fondo de ese problema y alertando de que "en ningún momento se caiga en el error histórico de comparar la lucha de los militantes vascos, compartamos o no su estrategia, con otro tipo de delitos sociales".

Efectivamente, la raíz del conflicto entre el Estado español y Euskadi no es otra que los derechos históricos de los vascos no caben en el régimen político español salido de la reforma política. No es casualidad que la mayoría del pueblo vasco rechazara la Constitución española y que el Estatuto se haya demostrado incapaz de dar satisfacción a los anhelos de soberanía y autodeterminación de la gran mayoría de este pueblo. Si no es imposible comprender por qué persiste la lucha armada y el apoyo popular a la misma. Decir que hay cauces democráticos para conseguir esas aspiraciones es cerrar los ojos a los datos expuestos anteriormente y que expresan lo que cotidianamente se vive en los pueblos y en los barrios de Euskadi.

La solidaridad con Euskadi: un deber de la C.S. de CC.OO.

Ninguna persona sensible a la defensa de los derechos y libertades democráticos puede dar la espalda a este problema. Menos aún un sindicato de clase. La clase obrera somos los más interesados en defender esos derechos y libertades. Es obligación de CC.OO. promover entre los trabajadores la denuncia contra la represión, la defensa de los perseguidos, la solidaridad con su causa justa. O el sindicato se coloca claramente del lado de los oprimidos o acabará por colocarse del lado de los opresores. Hasta la fecha, la posición oficial de nuestro sindicato ha estado impregnada de una gran incomprensión hacia la lucha del pueblo vasco, cuando no se ha colocado abiertamente en contra. A menudo nuestro sindicato ha colaborado abiertamente con las campañas antiterroristas que no han resultado ser más que la cobertura para incrementar la represión en Euskadi, otra cosa es que sólo una pequeña parte de los afiliados y afiliadas del sindicato hayan seguido las orientaciones oficiales. Sin embargo, hemos estado ausentes de la gran mayoría de movilizaciones contra la tortura, contra la Ley Antiterrorista y contra las extradiciones. Esto no puede seguir así.

CC.OO. promoverá a partir de ahora actividades y movilizaciones en favor de:

- La derogación de la Ley Antiterrorista, o de cualquier otra disposición legal de restricción de derechos que la sustituyera, y el fin de la tortura.
- El fin de los juicios a los militantes vascos por parte de la Audiencia Nacional o cualquier otro tipo de tribunal especial.
- La Amnistía para los presos y exiliados políticos.
- El reconocimiento de los derechos lingüísticos, culturales y políticos de los vascos; es decir su derecho a una Euskadi unida (y no separada como actualmente, en Navarra por un lado y la Comunidad Autónoma vasca por otro) y a una Euskadi soberana que pueda ejercer plenamente su derecho inalienable a la Autodeterminación y a gobernarse según los deseos de su pueblo.

La negociación es justa y necesaria

El enfrentamiento entre un sector del pueblo vasco y los cuerpos represivos del Estado seguirá mientras duren las causas que han generado dicho enfrentamiento.

CC.OO. considera que el Estado español debe negociar sin condiciones previas para poner fin a la situación de opresión que sufre el pueblo vasco.

PASA POR MINORIA EN:

- MADRID
- TEXTIL
- COAN
- A. DIVERSAS

Minoría

2). Pág 40. Línea 52. Columna A. Añadir:

BANCA

Sin duda el primer paso de una política solidaria es el levantar una serie de reivindicaciones que sean comunes a todos los trabajadores y que respondan a sus necesidades más inmediatas. Ese es el sentido de los puntos que más adelante proponemos alrededor de los cuales conformar un gran ACUERDO INTERSINDICAL UNITARIO. Pero la solidaridad debe convertirse en nuestra práctica habitual ya.

Unificar las luchas existentes, promoviendo acciones conjuntas, fijando objetivos comunes, promover campañas de apoyo, llevar a los compañeros a todas las fábricas, realizar jornadas de lucha, paros y asambleas explicando la razón de las mismas, la relación entre estas y los trabajadores que trabajan con normalidad, explicar pacientemente lo que todos ganamos o perdemos con esa lucha, debe ser nuestra principal tarea en este período en el que hemos entrado.

El problema de la solidaridad ha quedado reducido a una referencia general.

Pasa por minoría en : BANCA

SOLIDARIDAD

Pag. 40; Columna A línea 52: Sustituir desde esa línea (respetando el resto del apartado) el siguiente texto:

CC.OO. EL SINDICATO DE LA SOLIDARIDAD OBRERA

M

Hace ya más de un siglo que se empezaban a constituir sindicatos en el mundo. Fue ese desarrollo el que permitió el primer gran avance de la clase obrera cuando en 1864 se constituía la Asociación Internacional de los trabajadores.

¿Cual era la razón por la que se constituían esos sindicatos y la primera internacional obrera que existió?. Los trabajadores, sus sectores más conscientes llegaban a una conclusión, solos cada uno por nuestra cuenta estamos abocados a perpetuar este sistema de explotación, estamos condenados a pervivir en la opresión. Se ponía en pie el primer principio de los trabajadores, la razón de ser de su organización: LA SOLIDARIDAD. Se trataba de hacer causa común unos con otros, unirse en las reivindicaciones, apoyarse en las acciones de protesta. Fue ese principio del "hacer causa común entre los trabajadores", lo que llevó a la constitución de sus sindicatos. Necesitaban una organización en la que poder arroparse unos con otros, la UNION hace la FUERZA.

Ese principio de la SOLIDARIDAD constituyó también la razón de ser de las Comisiones obreras. No era una afirmación gratuita ni un principio abstracto, era nuestra bandera de enganche y nuestra práctica habitual.

Todos los trabajadores de CC.OO. hacíamos nuestra la lucha de los mineros asturianos, desde cerca o desde lejos, cada cual poniendo nuestro grano de arena, para que su lucha se ganara. Así obramos en cada huelga.

Contestamos a los procesos de Burgos, al asesinato de Ramuel Marquez en San Adrián del Besos, al de Patiño en Madrid. Recorrimos Universidades y tajos pidiendo apoyo para los obreros de Granada o denunciando la masacre de Vitoria. Los trabajadores no estaban solos ni podían seguir solos, ^{Teófilo} una organización para la lucha, las COMISIONES OBRERAS. Y ante cada lucha daba igual si eramos del metal, de la construcción, del textil o las químicas, eramos de Comisiones obreras y ya está, y cada lucha era de todos. Por encima de las diferencias nos unía el principio de la SOLIDARIDAD. Esa lucha no estuvo exenta de reveses o sin sabores de éxitos y fracasos, pero era nuestra razón de ser, y poco a poco se fue labrando el prestigio y el reconocimiento de millones de trabajadores.

Sin duda muchos de los afiliados y dirigentes de nuestra Confederación comoen esa historia, entre otras razones fueron o fuimos protagonistas de ella, no se trata por tanto de recapitular un tratado histórico. Pero a algunas décadas después y en el momento en que las luchas vuelven a recuperar una enorme dimensión y el protagonismo de los trabajadores se convierten en el elemento más dinámico de este país, se impone necesaria

mente una reflexión en nuestro IVº Congreso. ¿ Sigue siendo ese principio ese principio solidario, lo que caracteriza nuestra actuación en los últimos años?, ¿ Se nos sigue reconociendo como los que nunca dejamos a los a los trabajadores que luchan y ponemos nuestras fuerzas, toda nuestra organización al servicio de que esas luchas se ganen? ¿ Los trabajadores nos reconocen como el Sindicato de la Solidaridad?

Desgraciadamente pensamos que no es así. Hoy hemos hecho práctica habitual el que cada cual salga de su lucha como pueda. Se contempla con la normalidad que da la fuerza de la costumbre, como una fábrica de al lado está en huelga mientras nosotros seguimos nuestro ritmo normal de trabajo, como se asesina a un trabajador como Gonzalo, sin que se produzca una auténtica conmoción en todo el país. A los últimos a las pugnas entre empresas de un mismo sector en reconversión, esperando que se conviertan a la otra para así pueda librarse la nuestra. El principio de la SOLIDARIDAD se remite a una vaga referencia ideológica o a un gesto rutinario.

Es este retroceso en los últimos años el que hace aparecer tendencias y organizaciones corporativistas o amarillistas directamente, el que debilita enormemente la conciencia de clase y el que cuestiona en última instancia la razón de ser de nuestro sindicato.

Esta profunda reflexión autocrítica no debemos encararla con pesimismo, por el contrario, experiencias zonales, nacionales o regionales, demuestran como en los casos de pueblos como Reinos, Sagunto, o Asturias, que aún la SOLIDARIDAD, el apoyo a los que luchan ^{de algunas luchas} es un sentimiento que pervive. Se trata por tanto de que veamos como nuestra Confederación desarrolla esa política, esa conducta. *a nivel Estatal*

Sin duda el primer paso de una política solidaria es el levantar una serie de reivindicaciones que sean comunes a todos los trabajadores y que respondan a sus necesidades más inmediatas. Ese es el sentido de los puntos que ~~nos~~ adelante proponemos alrededor de los cuales conformar un gran ACUERDO INTERSINDICAL UNITARIO. Pero la Solidaridad debe convertirse en nuestra práctica habitual ya.

Unificar las luchas existentes, promoviendo acciones conjuntas, fijando objetivos comunes, promover campañas de apoyo, llevar a los compañeros a todas las fábricas, realizar jornadas de lucha, paros o Asambleas en todos los lugares explicando la razón de esas luchas, la relación entre estas y los trabajadores que trabajan con normalidad, explicar pacientemente lo que todos ganamos o perdemos con esa lucha, debe ser nuestra obsesión y principal tarea en este período en el que hemos entrado.

* Que todo esto ha quedado reducido a una referencia general en los estatutos

Munera

17

27

12

SOLIDARIDAD

Pag. 40; Columna A línea 52: Sustituir desde esa línea (respetando el resto del apartado) el siguiente texto:

CC.OO. EL SINDICATO DE LA SOLIDARIDAD OBRERA

Hace ya más de un siglo que se empezaban a constituir sindicatos en el mundo. Fue ese desarrollo el que permitió el primer gran avance de la clase obrera cuando en 1864 se constituía la Asociación Internacional de los trabajadores.

¿Cuál era la razón por la que se constituían esos sindicatos y la primera internacional obrera que existió? Los trabajadores, sus sectores más conscientes llegaban a una conclusión, solos cada uno por nuestra cuenta estamos abocados a perpetuar este sistema de explotación, estamos condenados a pervivir en la opresión. Se ponía en pie el primer principio de los trabajadores, la razón de ser de su organización: LA SOLIDARIDAD. Se trataba de hacer causa común unos con otros, unirse en las reivindicaciones, apoyarse en las acciones de protesta. Fue ese principio del "hacer causa común entre los trabajadores", lo que llevó a la constitución de sus sindicatos. Necesitaban una organización en la que poder arrojarse unos con otros, la UNION hace la FUERZA.

Ese principio de la SOLIDARIDAD constituyó también la razón de ser de las Comisiones Obreras. No era una afirmación gratuita ni un principio abstracto, era nuestra bandera de enganche y nuestra práctica habitual.

Todos los trabajadores de CCOO hacíamos nuestra la lucha de los mineros asturianos, desde cerca o desde lejos, cada cual poníamos nuestro grano de arena, para que su lucha se ganara. Así obramos en cada huelga.

Contestamos a los procesos de Burgos, al asesinato de Ramuel Marquez en San Adrian del Besos, al de Patiño en Madrid. Recorriamos Universidades y tajos pidiendo apoyo para los obreros de Granada o denunciando la masacre de Vitoria. Los trabajadores no estaban solos ni podían seguir solos, ^{Teudalpa} una organización para la lucha, las COMISIONES OBRERAS. Y ante cada lucha daba igual si eramos del metal, de la construcción, del textil o las químicas, eramos de Comisiones obreras y ya está, y cada lucha era de todos. Por encima de las diferencias nos unía el principio de la SOLIDARIDAD. Esa lucha no estuvo exenta de reveses o sin sabores de existos y fracasos, pero era nuestra razón de ser, y poco a poco se fue labrando el prestigio y el reconocimiento de millones de trabajadores.

Sin duda muchos de los afiliados y dirigentes de nuestra Confederación conocen esa historia, entre otras razones fueron o fuimos protagonistas de ella, no se trata por tanto de recapitular un tratado histórico. Pero a algunas décadas después y en el momento en que las luchas vuelven a recuperar una enorme dimensión y el protagonismo de los trabajadores se convierten en el elemento más dinámico de este país, se impone necesaria

mente una reflexión en nuestro IVº Congreso. ¿ Sigue siendo esa practica ese principio solidario, lo que caracteriza nuestra actuación en los últimos años?, ¿ Se nos sigue reconociendo como los que nunca dejamos solos a los trabajadores que luchan y ponemos nuestras fuerzas, toda nuestra organización al servicio de que esas luchas se ganen? ¿ Los trabajadores nos reconocen como el Sindicato de la Solidaridad?

Desgraciadamente pensamos que no es así. Hoy hemos hecho practica habitual el que cada cual salga de su lucha como pueda. Se contempla con la normalidad que da la fuerza de la costumbre, como una fabrica de al lado está en huelga mientras nosotros seguimos nuestro ritmo normal de trabajo, como se asesina a un trabajador como Gonzalo, sin que se produzca una autentica conmoción en todo el pais. Asistimos a las pugnas entre empresas de un mismo sector en reconversión, esperando que se conviertan a la otra para así pueda librarse la nuestra. El principio de la SOLIDARIDAD se remite a una vaga referencia ideologica o a un gesto rutinario.

Es este retroceso en los ultimos años el que hace aparecer tendencias y organizaciones corporativistas o amarillistas directamente, el que debilita enormemente la conciencia de clase y el que cuestiona en ultima instancia la razón de ser de nuestro sindicato.

Esta profunda reflexión autocritica no debemos encararla con pesimismo, por el contrario, experiencias zonales, nacionales o regionales, demuestran como en los casos de pueblos como Reinosa, Sagunto, o Asturias, que aún la SOLIDARIDAD, el apoyo a los que luchan ^{en el mismo nivel} es un sentimiento que pervive. Se trata por tanto de que veamos como nuestra Confederación de desarrollo esa politica, esa conducta. *¿ univ! Estab?*

Sin duda el primer paso de una politica solidaria es el levantar una serie de reivindicaciones que sean comunes a todos los trabajadores y que respondan a sus necesidades más inmediatas. Ese es el sentido de los puntos que más adelante proponemos ~~alrededor~~ de los cuales conformar un gran ACUERDO INTERSINDICAL UNITARIO. Pero la Solidaridad debe convertirse en nuestra practica habitual ya.

Unificar las luchas existentes, promoviendo acciones conjuntas, fijando objetivos comunes, promover campañas de apoyo, llevar a los compañeros a todas las fabricas, realizar jornadas de lucha, paros o Asambleas en todos los lugares explicando la razón de esas luchas, la relación entre estas y los trabajadores que trabajan con normalidad, explicar pacientemente lo que todos ganamos o perdemos con esa lucha, debe ser nuestra obsesión y principal tarea en este periodo en el que hemos entrado.

* Que todo esto ha quedado reducido a una referencia general en los estatutos

ENERGIA

En definitiva no se trata de que el IVº Congreso de un recetario de tareas de solidaridad, sino que defina claramente que estamos en una disyuntiva, o dejarnos llevar por la rutina y poner como centro de nuestra tareas el amantenimiento de un enorme aparato compartimentado, que funciona de convenio en convenio, y sector a sector o empresa a empresa o convertir a nuestra Confederación, poner como centro de las preocupaciones de sus cuadros, delegados y afiliados, en el principal instrumento de las luchas desarrollando todas las tareas de solidaridad, de apoyo a las diferentes protestas obreras que en los ultimos meses se han generalizado por todo el Estado.

PASA COMO MINORIA : ENERGIA
MAYORIA : ENSEÑANZA

17
27

En definitiva no se trata de que el IVº Congreso de un momento a tareas de solidaridad, sino que defina claramente que estamos en una disyuntiva, o dejamos llevar por la rutina y poner como centro de nuestras tareas el amontonamiento de un enorme aparato compartimentado, que funciona de convenio en convenio, y sector a sector o empresa a empresa o convertir a nuestra Confederación, poner como centro de las preocupaciones de sus cuadros, delegados y afiliados, en el principal instrumento de las luchas desarrollando todas las tareas de solidaridad, de apoyo a las diferentes protestas obreras que en los últimos meses se han generalizado por todo el Estado.

(VOTACION : votos a favor: 17
en contra: 1
abstenc.: 46)

Pasa por minoría :

- ENERGIA
- A. PUBLICO



COMISION OBRERA DE ANDALUCIA

Trajano, 1 - 4.ª Planta

Telex 72666

Teléfonos 21 81 48 - 21 78 73

41002 - SEVILLA



(25) pag. 37. Linea 61/A eliminar

(26) pag. 40. Linea 15-17/A eliminar

(*1/2) — ~~XXXX~~

EL MOVIMIENTO SINDICAL EN EL AMBITO COMUNITARIO.

Eliminación de "Participación sindical en CEE".

Eliminación de "Unidad sindical y proyecto europeo de desarrollo social"

en página 40, columna A; línea 15-17.--

(25) — Sanidad

(26) — Sanidad

F. - 9
C. - 7
A. - 8



Pasado como minoría:

— COAN

LA HUELGA GENERAL COMO INSTRUMENTO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES

Sustituye al apartado de igual título, páginas 40 y 41.

(30) pag 40, 41. línea 62/B texto alternativo

Fd. Ad. P.H.

La Huelga General ha sido históricamente un instrumento de acción sindical utilizado por los trabajadores y las trabajadoras del Estado español, de la misma forma que lo ha hecho la clase obrera del mundo entero. Se han dado múltiples variantes en sus formas de convocatoria y desarrollo, en sus contenidos y objetivos concretos, pero ha supuesto en todos los casos la acción huelguística generalizada, con elevado grado de paralización de los principales centros de producción y de los servicios, del funcionamiento social en definitiva.

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

Sin embargo, la Huelga General estatal ha sido algo inexistente desde los tiempos de la II República hasta precisamente el 20-J. El largo periodo de dictadura franquista, con sus secuelas represivas, tiene mucho que ver con ello. Esta particularidad ha contribuido a que no pocos militantes y cuadros sindicales consideren la huelga general como un recurso altamente excepcional y extremen las cautelas ante la posibilidad de una convocatoria de este tipo. Esas actitudes ponen obstáculos artificiales a la utilización de una forma de movilización que debe contemplarse como algo más normal, menos excepcional.

En primer lugar, parece obligado constatar que cuando hablamos de Huelga General no hablamos de una forma única y preestablecida de acción. En la historia del movimiento obrero ha habido, y seguramente habrá, huelgas generales en apoyo de reivindicaciones de carácter estrictamente económico y laboral, y otras con una dimensión abiertamente política, en ocasiones orientadas al derrocamiento de gobiernos e incluso de regímenes políticos; huelgas generales de desenvolvimiento pacífico y otras de carácter insurreccional o explícitamente vinculadas con procesos revolucionarios armados, los puntos de contacto entre unas y otras no bastan para borrar las obvias diferencias: las condiciones que debe reunir una huelga general orientada a provocar la caída de un gobierno y el grado de unidad política en la clase obrera que requiere, tienen poco que ver, por ejemplo, con los requisitos necesarios para que se desarrolle con éxito una huelga general en favor de determinadas reivindicaciones de tipo económico o laboral.

Este último tipo de huelga general, en particular, constituye una forma de acción sino habitual al menos si normal en la práctica del movimiento sindical en multitud de países. Ciertamente, por sus particulares dimensiones y por el considerable grado de unidad de acción obrera que supone, requiere una cuidadosa utilización, pero tampoco debe contemplarse como algo extraordinariamente diferente de otro tipo de movilizaciones de alcance más limitado. En particular, deben rechazarse algunos puntos de vista que, al plantear la necesidad de unas condiciones excesivamente rígidas, limitan de forma abusiva las posibilidades de utilización de la huelga general.

Así, se plantea en ocasiones que una huelga general requiere objetivos muy concretos y delimitados para su convocatoria. Este punto de vista resulta extremadamente unilateral. Efectivamente, esta es una posibilidad muy real, pero no puede ser la única. Una Huelga general, puede, y debe ser en ocasiones, el cauce de expresión del malestar social provocado por una política económica o por la acción de un gobierno determinado, y orientarse a la realización de una presión sobre ese gobierno que posibilite ciertos cambios en su gestión, de la mano de negociaciones con los sindicatos o por caminos más indirectos; puede, y también debe ser en ocasiones, la manera de reforzar un movimiento reivindicativo disperso pero con puntos comunes y que tenga como objetivo reforzar ese movimiento y prolongarse a través de él. La Huelga General del 20-J, sin ir más lejos, combinaba elementos de uno y otro tipo y no parece correcto destacar de ella el elemento de protesta contra la Ley de Pensiones por encima del elemento de contestación a la política económica gubernamental, que posiblemente aglutinaba más voluntades que el primero.

En ocasiones se plantea también que la Huelga General, al ser una acción del conjunto de la clase obrera, exige un alto grado de unidad previo en la misma y, en particular, el acuerdo de las diversas organizaciones sindicales. También este punto de vista peca de unilateralidad. Ciertamente, la convocatoria de una huelga general requiere un clima social favorable, esto es, la coincidencia más o menos general en los males contra los que pretende dirigirse la huelga y un estado de movilización suficientemente extendido. Todo ello implica un nivel de unidad de cierta importancia. Pero también hay que entender la propia huelga general como un instrumento generador de unidad, como un recurso con el que la acción de los sectores más decididos de la clase obrera arrastra a los sectores más pasivos y menos movilizados y eleva su nivel de participación en la lucha común nuevamente, la huelga del 20-J constituye un buen ejemplo de esto. El éxito de una huelga general no depende tanto de unos acuerdos previos - que si existen favorecen el desarrollo de la acción, pero que a menudo no son factibles - como de la capacidad de sus convocantes para sintonizar con la sensibilidad colectiva, con los problemas realmente existentes y de su decisión para impulsar el movimiento a cotas mayores de movilización.

Si bien la convocatoria de una Huelga General requiere cuidados especiales y una prudente administración, resulta igualmente cierto lo contrario: exige decisión y no dejar pasar los momentos favorables por temores absurdos, precisamente porque esos momentos no se dan todos los días. Partiendo de un planteamiento prudente y cuidadoso, creemos que el principal esfuerzo sindical que hoy debe realizarse al respecto de esta cuestión se debe orientar precisamente a "normalizar" esta forma de lucha, a remover las concepciones rígidas y timoratas sobre su utilización. Estas concepciones han sido precisamente las que en un momento de movilización social y de contestación popular a la política económica del gobierno del PSOE tan amplia como la existente en la primavera pasada, con unas condiciones tan favorables para la realización de una Huelga General que pudiera incidir positivamente sobre esa política y reforzar el movimiento de lucha obrera, han impedido a CC. OO. convocar la huelga.

Pasa como minoría en:

- COAN
- TEXTIL
- P. VALENCIA

1) Pag. 40; B; línea 65.

A incluir:"

LA HUELGA GENERAL

Las amplias movilizaciones de los trabajadores en estos últimos años han dejado entrever las inquietudes existentes por sus reivindicaciones y derechos así como la necesidad de defendernos frente a una ofensiva contra nuestros intereses, incluso más inmediatos.

En el último año más de un millón de trabajadores de los más diversos sectores hemos estado en lucha. Uno de los motivos ha sido la oposición al indignante tope salarial del 5% y la reaccionaria reestructuración industrial que han querido imponer la CEOE y el Gobierno PSOE. Otros motivos han sido la defensa de las mejoras sociales que los trabajadores a lo largo de años hemos ido consiguiendo, no sin lucha por supuesto, que en la actualidad en muchos casos se pretenden recortar, con el beneplácito de un Gobierno que presta todo su apoyo al capital, y que incluso ahora quiere con la ley de recorte del derecho de huelga evitar la conflictividad y dejarnos más indefensos a los trabajadores.

El rico balance de un año de movilizaciones obreras, en que hemos hecho frente al reaccionario AES, en que numerosos convenios han roto los topes, en que se ha participado entusiasta y combativamente, podría haberse completado con la Huelga General.

Hemos visto como se ha frustrado la convocatoria de una Huelga General, ésta sin duda hubiera ejercido una mayor fuerza y presión contra la patronal y contra el Gobierno, en la medida en que sobre la fuerza de la movilización unitaria y combativa se les emplace a negociar y satisfacer las reivindicaciones.

Si las movilizaciones habidas han supuesto un desgaste importante del Gobierno, PSOE, y una pérdida significativa de votos en las últimas elecciones, la Huelga General, habría representado un avance de las posiciones de los trabajadores, una fuerza para la negociación y una respuesta adecuada a una política antiobrera, a un Gobierno que respalda y defiende a la derecha.

La Huelga General, en efecto, ha sido y es un instrumento en la lucha de la clase obrera y los pueblos, para defender sus intereses y avanzar en sus objetivos. Su éxito, como en buena medida demostró la realidad del 20 de junio de 1.985, depende de que en ella se consiga involucrar al máximo de fuerzas de izquierda, partidos políticos, sindicatos, organizaciones populares y sociales progresistas, etc.

La Unidad de acción partiendo de acuerdos y acciones conjuntas desde la base, la unificación de las reivindicaciones y problemas principales de la mayoría de los trabajadores, orientar nuestra actuación para

financiación que en manos de la iniciativa pública podría destinarse a crear trabajo.

A pesar de las dificultades que existen para articular una acción sindical contra el empleo precario, CC.OO. ha de buscar hacerla, éstas pueden ser:

- a) Lucha contra los proyectos legales dirigidos a ensanchar el empleo precario
- b) exigencia de derogación de la legislación que ampara el empleo precario.
- c) reivindicar en la negociación colectiva la transformación de los empleos precarios en contratos indefinidos en jornada completa.
- d) especial atención a la organización y asistencia sindical a los trabajadores pertenecientes al segundo mercado de trabajo.

5.- La mujer trabajadora es una de las principales víctimas del desempleo y del empleo precario y a tiempo parcial. Se la discrimina considerando su salario como "suplementario" al del marido y se le cargan las tareas domésticas, creando así las condiciones para someterla a ~~la~~ precariedad tan útil al capital. Nuestro sindicato ha de desplegar una especial atención a combatir la discriminación que favorece que sean las mujeres el colectivo más golpeado por el desempleo y el empleo en precario.

6.- La lucha contra la flexibilidad ha de pasar a ser uno de los objetivos más importantes de CC.OO. En este tema nos jugamos no sólo las condiciones laborales de nuestra clase, sino también las condiciones para el desarrollo del sindicalismo y la lucha obrera.

Debemos promover y organizar movilizaciones generales unitarias contra los proyectos del gobierno de ensanchar la flexibilidad de lo que ellos llaman el "mercado del trabajo" y que de implantarse sería un ataque mucho más grave aún de los que hemos venido sufriendo las trabajadoras y trabajadores a lo largo de estos años.

Para por minoría:

- COMERCIO

Pág. 40B , Después tercer párrafo, línea 24, incluir un nuevo apartado: LA PAZ.

Los sindicatos, los trabajadores en el mundo, son los que a través de la historia han protagonizado las mayores luchas por la paz y contra la guerra. Pues la lucha por la transformación social y la conquista de una sociedad más justa, se puede realizar en mejores condiciones, en un clima internacional de distensión y de progresiva reducción de los bloques militares.

El cambio de la política socialista en relación con la OTAN que ha llevado consigo el mantenimiento de España en la Alianza Atlántica a través de un referéndum acompañado de una manipulación televisiva escandalosa , que coloca a nuestro país en la dinámica de bloques y de la carrera armamentista. Por lo que la lucha por la paz cobra, si cabe, mucho más importancia, al ser España un país más comprometido con el bloque militar de la OTAN, con un incremento de riesgo mayor. Por ello consideramos que es una responsabilidad del Gobierno el que como mínimo se cumplan las condiciones del referéndum.

Nosotros debemos saludar cualquier progreso que se dé en la reducción de las armas nucleares, pero no debemos de cejar hasta que se consiga la destrucción total de dichas armas. Es una locura el que hoy la humanidad pueda verse miles de veces destruida y arrasada, y es una vergüenza que se haya permitido, sobre todo, por los pueblos más avanzados y la opinión pública mundial, que se mantenga la actual situación. Son los intereses del complejo militar industrial americano los que alimentan una política agresiva para justificar el -- rearme. Esto es lo que explica el proyecto de militarización del espacio conocido como guerra de las galaxias.

Además del problema de riesgo humano existe el de la injusticia social; sólo con lo que se gasta en un año en la carrera de armamentos se podría acabar con el hambre y la miseria en el mundo. En nuestro país con 8 millones de pobres que ingresan menos de 14.000 pesetas al mes, se gastan casi 2.000 millones de pesetas diarias en defensa, después de los distintos programas de rearme puestos en marcha en los últimos años.

Por eso tiene más sentido que nunca la idea de reducir los gastos militares y destinarlos a gastos sociales, y más en una sociedad

como la nuestra donde la crisis demanda más protección social. Por todo lo expuesto planteamos:

- Desmantelamiento de las bases americanas en territorio español.
- Salida de España en la OTAN.
- Reducción de gastos militares en los Presupuestos e incremento de la protección social.
- Pleno soporte a las propuestas de paz de Mijail Gorbachov sobre la opción cero y super cero (eliminación de todos los misiles en Europa de más de 500 kilómetros de alcance)
- Prohibición de las armas químicas y bacteriológicas. No a la bomba de neutrones.
- Prohibición de la militarización del espacio. No a la guerra de las galaxias.
- Desmantelamiento y destrucción de todas las armas nucleares. Prohibición internacional de su fabricación.
- Disolución simultánea de todos los bloques militares.

Pasa por ~~unanimidad~~ mayoría:

- CATALUÑA

POLICA CULTURAL DE CC.OO.

97

PASA POR MAYORIA

Es evidente, que un sindicato debe actualizar sus postulados y situarlos en cada momento historico concreto, pero esto, no debe ser un freno para recuperar las tradiciones historicas del movimiento obrero que puedan ser importantes en la actualidad.

En concreto, la propuesta seria el recuperar en el terreno socio-politico, la tradicion cultural y formativa que en su dia fueron las " Casas del Pueblo " y los " Ateneos Libertarios ".

En la actualidad nuestro sindicato pendiente de los innumerables problemas que nuestra clase tiene planteados (paro, division de la clase, reconversiones industriales varias . . .) no tiene elaborada una politica cultural autonoma.

Dentro de las diferentes lecturas que un proyecto de estas caracteristicas comportaria estan entre otras las siguientes :

- 1º.- La vieja idea de que una vez tomado las instituciones o el poder politico por parte de una izquierda real, es cuando el proyecto cultural se podria emprender con exito.
- 2º.- Tambien está la postura de que el proyecto de transformacion se presume a largo plazo y que seria necesario el plantearse los cambios cualitativos en el plano cultural desde el presente.

COMO ABORDAR ESTOS CAMBIOS CULTURALES DESDE EL SINDICATO

Seria vanal y primario, el decir, que la problematica cultural y formativa que se puede realizar desde el sindicato es una tarea facil, todo lo contrario, en ningun periodo historico anterior los poderes del aparato del Estado y las clases dominantes han tenido los medios tan poderosos como en la actualidad :

- TELEVISION
- RADIO
- PRENSA

De los tres enunciados, el que en apariencia se aprecia menor influencia en la actualidad " LA PRENSA ", los sindicatos no han podido equipararse a lo que en su momento disponian los sindica-

tos históricos U.G.T. y C.N.T., que disponían en la década de los años 30 de publicaciones locales, provinciales y nacionales y algunos de ellos diarios.

Sería ilusorio el creerse como una tarea fácil el impulsar un proyecto educativo-cultural, con el enorme poder de que disponen los poderes de la clase dominante para consolidar e imponer su proyecto cultural alianante y consumista (pero al mismo tiempo deslumbrador) al conjunto de la población. Pero es evidente que el sindicato de CC.OO. debería diseñar, según sus posibilidades una política cultural alternativa y popular.

COMO DESDE UNA PRESPECTIVA SOCIO-CULTURAL REALIZAR INICIATIVAS

Siendo los Sindicatos de Rama y Federaciones, quienes están y tienen que abordar los problemas específicamente de acción sindical (Negociación Colectiva, seguimiento y cumplimiento de la misma, reconversiones sectoriales etc.. y organización de los trabajadores en sus respectivas ramas de producción), el trabajo de desarrollar una política cultural, debería centrarse en los órganos territoriales del sindicato que deben desarrollar principalmente la acción socio-política.

Sería interesante que en los distintos locales donde se coordinan los trabajadores de distintas ramas de la producción y en un área concreta, se empezaran en la medida de los medios y posibilidades a realizar experiencias culturales varias :

- ARTES PLASTICAS

En los locales donde sus características lo permitan, podrían fomentarse exposiciones de Pintura, escultura, fotografía, cerámica .. etc. asimismo la enseñanza de estas artes.

- MUSICA, DANZA, TEATRO, CINE . . .

En las localidades con tradición musical se podrían fomentar la creación de Coros, Bandas de Música, organización de conciertos de música culta y popular así

como la enseñanza de las misma. Podria servir el intentar potenciar a nivel de Confederaciones de Nacionalidad y Unidnes Provinciales el disponer de Banda de Musica propia, que participara en desfiles conmemorativos como el primero de Mayo, y en fiestas populares de localidades, congresos sindicales etc.

Asi mismo con el resto de actividades enunciadas (Cine Clups, grupos de danzas, de teatro

Seria interesante el conectar para su realización con otros - movimientos de masas o culturales (Asociaciones de vecinos, culturales de caracter progresista etc..)

MEDIOS ECONOMICOS PARA SU REALIZACION PRACTICA .-

Es evidente que se deberian tramitar las ayudas institucionales que fueran posibles conseguir, pero al mismo tiempo el sindicato deberia ayudar a cada iniciativa o proyecto en dos sentidos :

1º.- Aprovechamiento de su organización.

2º.- Dotación de medios económicos dentro de sus posibilidades.

Es menester destacar que la valoración de los costes económicos de las actividades culturales, se deberia analizar y sopesar el prestigio que las mismas podrian reportar al Sindicato y su proyección al conjunto de la Sociedad, que podrian ver al mismo como un instrumento que al mismo tiempo que es una garantia en la defensa de sus intereses económico sociales, es capaz de transformar, crear y sensibilizar al conjunto de la clase.

PASA COMO MINORIA :
- P. VALENCIA

ENMIENDA: DEFENSA Y AMPLIACION DE LAS LIBERTADES

En el Estado español vivimos desde hace años un alarmante proceso de deterioro de las libertades democráticas. Proceso que afecta tanto a la limitación y el recorte legal de las mismas como a la acumulación de trabas e impedimentos al ejercicio de aquellas formalmente reconocidas.

Este proceso tiene unas claras repercusiones en el terreno sindical, al cual afecta doblemente: por un lado, los derechos sindicales y laborales sufren merma; por otro, se incrementa la represión de la actividad sindical considerada no grata por los poderes públicos y empresariales.

Los seiscientos procesos abiertos contra jornaleros andaluces —algunos de ellos con penas de cárcel cumplidas, otros con sentencias cuya ejecución está pendiente de los recursos interpuestos— constituye la manifestación más escandalosa del problema existente. Sin embargo, no constituye, ni mucho menos, un caso aislado.

Lo cierto es que las leyes laborales se han ido haciendo progresivamente más restrictivas, incrementando los poderes de los empresarios para sancionar y despedir dentro de las fábricas.

La proliferación de la normativa legal que regula el trabajo en precario, con la consiguiente inseguridad en el empleo, se ha de considerar también como un fenómeno que refuerza lo anterior, al conceder a los empresarios poderes ilimitados para decidir la continuidad o no continuidad de la relación laboral, lo cual contribuye poderosamente a condormar una fuerza laboral sumisa y obediente. En el mismo sentido deben ser consideradas las medidas legales que han conducido a la práctica implantación del despido libre.

Al amparo de esta superprotección legal, el autoritarismo y la arbitrariedad patronal han ido creciendo más y más. Los casos de intimidación, de chantaje, de represión sutil o descarada constituyen el pan nuestro de cada día en los centros de trabajo.

Paralelamente se produce una reducción de los derechos individuales y colectivos: aumentan las trabas para la realización de asambleas en los centros de trabajo, se reducen las competencias de los comités de empresa y la composición de éstos ... El derecho de huelga se recorta mediante la imposición de unos servicios mínimos que la hacen prácticamente imposible, particularmente en los servicios públicos; la anunciada ley de Huelga pretende endurecer aún más las condiciones para su ejercicio.

En este marco, la represión de la actividad sindical experimenta un crecimiento más que preocupante: proliferan los cuadros sindicales que han sido condenados con multas o cárcel por "manifestación ilegal", "huelga ilegal", "reunión ilegal". Ante movilizaciones importantes y amplias —como en el caso de la huelga general del 20 de junio— se amontonan los despidos, los expedientes disciplinarios y hasta los procesamientos.

Esta conjunción de recorte de libertades sindicales e incremento de la represión apunta a unos objetivos bien definidos: el reforzamiento del individualismo y el debilitamiento del espíritu de solidaridad de los trabajadores y las trabajadoras, la generalización de un ambiente de miedo a las represalias por la participación en acciones de defensa de los intereses obreros y, en definitiva, la conformación de un movimiento sindical débil y sumiso a los poderes públicos y a la patronal.

La respuesta que el sindicato ha dado hasta aquí a esta suma de problemas ha sido a todas luces insuficiente. Se ha limitado a la contestación en algunos momentos a casos particularmente graves y aún así tales contestaciones han sido en la mayoría de los casos tímidas y sin continuidad. Este comportamiento ha de corregirse en profundidad. La Confederación ha de llevar a cabo una acción firme y enérgica contra el recorte de los derechos laborales y sindicales, por la recuperación de aquellos que se han recortado y la ampliación de las libertades sindicales y contra la represión patronal, policial y judicial de la actividad sindical. Esta acción ha de encaminarse sin vacilación a la movilización general contra la represión y la reducción de las libertades sindicales.

El sindicato, al mismo tiempo, ha de afirmarse como un agente activo y destacado en la lucha contra la limitación de las libertades democráticas y el proceso de conformación de un "estado policía" que se está produciendo a pasos agigantados y con la muy directa responsabilidad del gobierno PSOE.

El derecho a la objeción de conciencia sigue sin ser realmente reconocido, siendo perseguidos, declarados prófugos y encarcelados ciudadanos que hacen uso de esa opción democrática.

CC.OO.**FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD**

C/. Fernández de la Hoz, 12 - 28010 MADRID - Teléfono 410 26 38

El derecho al aborto libre y ~~gratuito~~ continúa negado a las mujeres. La ley aprobada por el gobierno del PSOE es un fiasco que no llega a legalizar ni el 3 por 100 de los abortos que se realizan. Hoy es el día en que cientos de mujeres están siendo llamadas a declarar o siendo procesadas y condenadas por aborto; se cierran clínicas y centros de planificación, se persigue y encarcela a personal médico acusado de participar en abortos o colaborar en ellos.

La Ley Antiterrorista es un instrumento en manos del Ministerio del Interior y de su policía que permite violar impunemente los derechos humanos y ciudadanos. Bajo su imperio cualquier ciudadano pasa a ser considerado por el Estado como un potencial criminal o "terrorista". Su aplicación supone un verdadero estado de excepción que permite a las fuerzas de seguridad del Estado y al poder judicial actuar sin límite alguno.

Las leyes protectoras del detenido, como han puesto en evidencia los casos de Zabalza, el Nani, y otros, no se cumplen. Los malos tratos y las torturas en los cuartelillos y comisarías, especialmente en Euskadi, aún son cosa corriente. Las reiteradas denuncias de Amnistía Internacional y la Comisión contra la Tortura son bien elocuentes. El gobierno, por su parte, trata de echar tierra sobre estos comportamientos, a los que, en definitiva, ampara, cuando no alienta.

So pretexto de la "seguridad ciudadana" se produce una inflación de las fuerzas de seguridad y de su presencia en la sociedad. Su comportamiento, por otra parte, continúa poniendo de manifiesto la continuidad de hábitos y actitudes heredadas de la dictadura franquista, incluso la corrupción y las prácticas de indiscutible tipificación criminal. El control de la población —el electrónico y el realizado por otros medios— alcanza niveles difícilmente conciliables con un Estado de derecho.

La lucha por la defensa de las libertades y por la ampliación de los derechos democráticos adquiere una importancia de primer orden. CC.OO. ha de asumirla como una tarea imprescindible.

PASA POR MAYORIA:

- SANIDAD
- COAN
- MADRID
- P. VALENCIA

La solidaridad con Euskadi: un deber de la C.S. de CC.OO.

Ninguna persona sensible a la defensa de los derechos y libertades democráticos puede dar la espalda a este problema. Menos aún un sindicato de clase. La clase obrera somos los más interesados en defender esos derechos y libertades. Es obligación de CC.OO. promover entre los trabajadores la denuncia contra la represión, la defensa de los perseguidos, la solidaridad con su causa justa. O el sindicato se coloca claramente del lado de los oprimidos o acabará por colocarse del lado de los opresores. Hasta la fecha, la posición oficial de nuestro sindicato ha estado impregnada de una gran incompreensión hacia la lucha del pueblo vasco, cuando no se ha colocado abiertamente en contra. A menudo nuestro sindicato ha colaborado abiertamente con las campañas antiterroristas que no han resultado ser más que la cobertura para incrementar la represión en Euskadi, otra cosa es que sólo una pequeña parte de los afiliados y afiliadas del sindicato hayan seguido las orientaciones oficiales. Sin embargo, hemos estado ausentes de la gran mayoría de movilizaciones contra la tortura, contra la Ley Antiterrorista y contra las extradiciones. Esto no puede seguir así.

CC.OO. promoverá a partir de ahora actividades y movilizaciones en favor de:

- La derogación de la Ley Antiterrorista, o de cualquier otra disposición legal de restricción de derechos que la sustituyera, y el fin de la tortura.
- El fin de los juicios a los militantes vascos por parte de la Audiencia Nacional o cualquier otro tipo de tribunal especial.
- La Amnistía para los presos y exiliados políticos.
- El reconocimiento de los derechos lingüísticos, culturales y políticos de los vascos; es decir su derecho a una Euskadi unida (y no separada como actualmente, en Navarra por un lado y la Comunidad Autónoma vasca por otro) y a una Euskadi soberana que pueda ejercer plenamente su derecho inalienable a la Autodeterminación y a gobernarse según los deseos de su pueblo.

La negociación es justa y necesaria

El enfrentamiento entre un sector del pueblo vasco y los cuerpos represivos del Estado seguirá mientras duren las causas que han generado dicho enfrentamiento.

CC.OO. considera que el Estado español debe negociar sin condiciones previas para poner fin a la situación de opresión que sufre el pueblo vasco.

Pasa por minoría:

- LOAW
- ENERGIA
- MADRID

ENMIENDA: SOLIDARIDAD CON EUSKADI

Añadir nuevo apartado al capítulo 2.7 (pág. 40)

(27) cap. 40. *Unos 60/80 añadi*

Año tras año, los informes de Amnistía Internacional sobre violación de los derechos humanos en el mundo vienen denunciando una lamentable realidad; aquí se tortura y la Ley Antiterrorista es la protección legal que permite torturar con impunidad.

La tortura sistemática, cotidiana, es aplicada especialmente a ciudadanos y ciudadanas de Euskadi. Según denuncia de diversas organizaciones cristianas y humanitarias, tan sólo en los tres primeros años de aplicación de la Ley Antiterrorista, del 81 al 84, 3.500 vascos habían sufrido la tortura, hoy serán el doble.

Se trata pues de una práctica represiva no casual ni aislada, sistemática y sofisticada (electrodos, golpes en partes vitales que no dejan huella, etc.), dirigida contra un pueblo concreto: el vasco.

Pero la tortura, con ser la forma de represión más inhumana, no es la única violencia ejercida por el Estado contra el pueblo vasco:

- En el país vasco hay una policía por cada cientoveinticinco habitantes.
- Desde 1981 (aprobación de la Ley Antiterrorista) hasta 1985 el número de detenidos vascos por motivos políticos ascendía a 6.678. Al 65 por 100 se le aplicó la Ley Antiterrorista. Pero el 94 por 100 tuvieron que ser puestos en libertad sin cargos.
- El colectivo de presos vascos en las cárceles españolas supera el medio millar y son más de mil los exiliados.
- Los vascos son juzgados en Tribunales Especiales ubicados en Madrid, la Audiencia Nacional.
- Los exiliados y exiliadas están conociendo un acoso policial y para-policial creciente. El GAL, grupo de mercenarios contratados por servicios para-policiales pagados por el Estado español, viene asesinando sistemáticamente a exiliados y sus familiares. Mientras, el gobierno francés, termina con el derecho de asilo y entrega a la policía española a un número cada vez mayor de refugiados.
- La mayor parte de las manifestaciones y movilizaciones convocadas en Euskadi por reivindicaciones políticas son prohibidas o duramente reprimidas por orden de las autoridades gubernativas que dependen del Gobierno central.

Para comprender la magnitud de esta violación de derechos y libertades elementales, es necesario tener en cuenta que Euskadi es una pequeña comunidad de dos millones y medio de habitantes. Si esa represión se diera en la misma proporción en el conjunto del estado nos encontraríamos con la barbaridad de 120.000 detenciones (desde el 81), 49.700 casos de tortura (entre el 81 y el 84), 84.000 presos políticos y unos veinte mil exiliados.

El problema es político

Las Comunidades Cristianas Populares de Euskadi y otras entidades culturales y humanitarias vascas en su conocida "Carta a los pueblos" decían: "Desde nuestro diverso análisis sociológico de la sociedad vasca, y manteniendonos al margen de las diferentes tendencias políticas, a la luz de los derechos humanos y de los pueblos reconocidos por las Naciones Unidas, queremos afirmar con rotundidad que el llamado "problema vasco" sigue siendo hoy, verano de 1984, un verdadero problema político" situando la falta de libertades y el no reconocimiento de los derechos inalienables del pueblo vasco como el fondo de ese problema y alertando de que "en ningún momento se caiga en el error histórico de comparar la lucha de los militantes vascos, compartamos o no su estrategia, con otro tipo de delitos sociales".

Efectivamente, la raíz del conflicto entre el Estado español y Euskadi no es otra que los derechos históricos de los vascos no caben en el régimen político español salido de la reforma política. No es casualidad que la mayoría del pueblo vasco rechazara la Constitución española y que el Estatuto se haya demostrado incapaz de dar satisfacción a los anhelos de soberanía y autodeterminación de la gran mayoría de este pueblo. Si no es imposible comprender por qué persiste la lucha armada y el apoyo popular a la misma. Decir que hay cauces democráticos para conseguir esas aspiraciones es cerrar los ojos a los datos expuestos anteriormente y que expresan lo que cotidianamente se vive en los pueblos y en los barrios de Euskadi.

Sin embargo, la Huelga General estatal ha sido algo inexistente desde los tiempos de la II República hasta precisamente el 20-J. El largo periodo de dictadura franquista, con sus secuelas represivas, tiene mucho que ver con ello. Esta particularidad ha contribuido a que no pocos militantes y cuadros sindicales consideren la huelga general como un recurso altamente excepcional y extremen las cautelas ante la posibilidad de una convocatoria de este tipo. Esas actitudes ponen obstáculos artificiales a la utilización de una forma de movilización que debe contemplarse como algo más normal, menos excepcional.

En primer lugar, parece obligado constatar que cuando hablamos de Huelga General no hablamos de una forma única y preestablecida de acción. En la historia del movimiento obrero ha habido, y seguramente habrá, huelgas generales en apoyo de reivindicaciones de carácter estrictamente económico y laboral, y otras con una dimensión abiertamente política, en ocasiones orientadas al derrocamiento de gobiernos e incluso de regímenes políticos; huelgas generales de desenvolvimiento pacífico y otras de carácter insurreccional o explícitamente vinculadas con procesos revolucionarios armados, los puntos de contacto entre unas y otras no bastan para borrar las obvias diferencias: las condiciones que debe reunir una huelga general orientada a provocar la caída de un gobierno y el grado de unidad política en la clase obrera que requiere, tienen poco que ver, por ejemplo, con los requisitos necesarios para que se desarrolle con éxito una huelga general en favor de determinadas reivindicaciones de tipo económico o laboral.

Este último tipo de huelga general, en particular, constituye una forma de acción sino habitual al menos si normal en la práctica del movimiento sindical en multitud de países. Ciertamente, por sus particulares dimensiones y por el considerable grado de unidad de acción obrera que supone, requiere una cuidadosa utilización, pero tampoco debe contemplarse como algo extraordinariamente diferente de otro tipo de movilizaciones de alcance más limitado. En particular, deben rechazarse algunos puntos de vista que, al plantear la necesidad de unas condiciones excesivamente rígidas, limitan de forma abusiva las posibilidades de utilización de la huelga general.

Así, se plantea en ocasiones que una huelga general requiere objetivos muy concretos y delimitados para su convocatoria. Este punto de vista resulta extremadamente unilateral. Efectivamente, esta es una posibilidad muy real, pero no puede ser la única. Una Huelga general, puede, y debe ser en ocasiones, el cauce de expresión del malestar social provocado por una política económica o por la acción de un gobierno determinado, y orientarse a la realización de una presión sobre ese gobierno que posibilite ciertos cambios en su gestión, de la mano de negociaciones con los sindicatos o por caminos más indirectos; puede, y también debe ser en ocasiones, la manera de reforzar un movimiento reivindicativo disperso pero con puntos comunes y que tenga como objetivo reforzar ese movimiento y prolongarse a través de él. La Huelga General del 20-J, sin ir más lejos, combinaba elementos de uno y otro tipo y no parece correcto destacar de ella el elemento de protesta contra la Ley de Pensiones por encima del elemento de contestación a la política económica gubernamental, que posiblemente aglutinaba más voluntades que el primero.

En ocasiones se plantea también que la Huelga General, al ser una acción del conjunto de la clase obrera, exige un alto grado de unidad previo en la misma y, en particular, el acuerdo de las diversas organizaciones sindicales. También este punto de vista peca de unilateralidad. Ciertamente, la convocatoria de una huelga general requiere un clima social favorable, esto es, la coincidencia más o menos general en los males contra los que pretende dirigirse la huelga y un estado de movilización suficientemente extendido. Todo ello implica un nivel de unidad de cierta importancia. Pero también hay que entender la propia huelga general como un instrumento generador de unidad, como un recurso con el que la acción de los sectores más decididos de la clase obrera arrastra a los sectores más pasivos y menos movilizados y eleva su nivel de participación en la lucha común nuevamente, la huelga del 20-J constituye un buen ejemplo de esto. El éxito de una huelga general no depende tanto de unos acuerdos previos - que si existen favorecen el desarrollo de la acción, pero que a menudo no son factibles - como de la capacidad de sus convocantes para sintonizar con la sensibilidad colectiva, con los problemas realmente existentes y de su decisión para impulsar el movimiento a cotas mayores de movilización.

Si bien la convocatoria de una Huelga General requiere cuidados especiales y una prudente administración, resulta igualmente cierto lo contrario: exige decisión y no dejar pasar los momentos favorables por temores absurdos, precisamente porque esos momentos no se dan todos los días. Partiendo de un planteamiento prudente y cuidadoso, creemos que el principal esfuerzo sindical que hoy debe realizarse al respecto de esta cuestión se debe orientar precisamente a "normalizar" esta forma de lucha, a remover las concepciones rígidas y timoratas sobre su utilización. Estas concepciones han sido precisamente las que en un momento de movilización social y de contestación popular a la política económica del gobierno del PSOE tan amplia como la existente en la primavera pasada, con unas condiciones tan favorables para la realización de una Huelga General que pudiera incidir positivamente sobre esa política y reforzar el movimiento de lucha obrera, han impedido a CC.OO. convocar la huelga.

Minoría: Eusebio

ciales a una cuenca de vegetación empobrecida y tierras secas provoca inundaciones catastróficas, y una fuerte erosión del suelo que lo empuja aún más.

En el campo de la energía, es donde el debate ecológico ha alcanzado más profundidad y resonancia pública.

Las subidas de los precios del petróleo comprometerían seriamente la rentabilidad de las centrales térmicas convencionales que producen electricidad quemando fuel-oil. En esas circunstancias, varios gobiernos optaron por el desarrollo, más o menos intensivo, de su programa nuclear. Diversos motivos les llevaron a tomar esta decisión. Se trata de una tecnología conocida desde hace tiempo ya, con la que puede hacerse en cualquier país desarrollado. De hecho, la mayor parte tenía ya reactores nucleares funcionando, bien sea con fines puramente militares (Fabricación del Plutonio necesario para la construcción de la bomba atómica) bien sea conectados a la red y produciendo electricidad. Otra ventaja de la opción nuclear reside en su rentabilidad económica. Es cierto que la construcción de una central nuclear supone unas inversiones muy elevadas (hoy en día del orden de 100.000 millones de pesetas para una central de 1.000 MW) sin embargo, el bajo precio del combustible nuclear les permite competir con cualquier otra forma de producir electricidad, y eso, a pesar de que el precio del uranio se haya multiplicado por 5 en los últimos años. Por último, para numerosos países el desarrollo de un programa de aplicaciones civiles era la forma de sentar las bases de un futuro programa militar.

Los proyectos iniciales de numerosos países, particularmente Europa, preveían un desarrollo intensivo del electronuclear. Provocando el surgimiento de importantes movimientos contrarios. Las razones fundamentales son las siguientes:

— Una central nuclear contamina; existe una contaminación radioactiva debida a la emisión de pequeñas cantidades de sustancias radioactivas y una importante contaminación térmica, producto de la utilización de grandes cantidades de agua en el proceso de refrigeración.

— Existe la posibilidad de un accidente que provoque importantes fugas radioactivas.

— Los residuos producidos por la combustión del uranio en el reactor mantienen durante un largo período (varios siglos) un nivel peligroso de radioactividad con todos los problemas de almacenamiento que esto supone.

— El desarrollismo intensivo de las centrales nucleares supone una grave dependencia tecnológica en el caso de países que, como España, debían importar tanto tecnología como el combustible.

El mayor dilema, que se enfrentan el sindicalismo en este punto es

Ecologismo PASA POR MAYORIA P. 6. 40 LINEA 38 B

El reconocimiento creciente de la gravedad y trascendencia de la problemática ECOLÓGICA, tiene que ser compartida por un Sindicato que no cierre los ojos a los diversos aspectos, no estrictamente económicos, de la crisis que atravesamos.

Pero es que, además, las implicaciones económicas de la crisis ecológica son inmediatas y evidentes. No se trata sólo de la contaminación del medio ambiente y sus consecuencias nocivas para la salud y la calidad de vida, sino también y muy especialmente de la creciente escasez de recursos no renovables o renovables sólo a un ritmo inferior al del consumo. Esos datos tienen que ser integrados en todo análisis económico que pretenda rebasar el ámbito estrictamente productivo y el coyunturalismo estrecho.

La estrategia sindical tiene que asumir no sólo la valoración de los costos económicos de una determinada política industrial, agrícola y de servicios del Gobierno, sino también y muy principalmente los costos sociales. En estos últimos se encuentran, sin duda alguna, los costos sanitarios y la disminución de la calidad de la vida que suponen determinadas actividades contaminantes. Y entre los costos económicos, globalmente entendidos habría que contar con los que podríamos llamar los costos naturales, que tarde o temprano acaba convirtiéndose en costos económicos y sociales, por la carestía y privaciones que provocan determinadas parcelas del consumo individual social.

Un ejemplo claro es la deforestación, unida al aprovechamiento excesivo de los recursos hidráulicos apenas sobreviene una sequía prolongada se producen situaciones de desabastecimiento de agua potable tan dramáticas como las que se han producido últimamente.

el de como conciliar las exigencias ecologistas, globales y a largo plazo, con los intereses a corto plazo de los obreros en determinadas ramas industriales, cuya actividad habría de frenar de acuerdo con aquellas exigencias globales. Ello lleva, desde un punto de vista nuevo, a plantearse el viejo dilema de todo sindicalismo con vocación de transformación social: calibrar la medida del interés inmediato e individual debe sacrificarse al interés permanente y general.

Lo único evidente es que para que ese sacrificio pueda pedirse honestamente, es preciso el control de transformación no sea ajeno a los que padecen más directamente; es decir, sólo puede abogarse por transformaciones estructurales que conviertan al trabajador en dueño de sí mismo, no que lo mantengan como apéndice subordinado al capital.

Por otra parte, no es en absoluto cierto que la reducción de determinadas actividades productivas, ecológicamente perniciosas; por el hecho de eliminar puestos de trabajo en un sector, los elimine globalmente. Está comprobado que la sustitución de determinadas tecnologías duras (de gran consumo energético) por otras blandas, en general, redundan en una multiplicación de los puestos de trabajo, al requerir más alto grado de mano de obra.

En cualquier caso, los cálculos estratégicos que la perspectiva ecológica exige el sindicalismo no son simples ni evidentes siempre a simple vista y salvo algunas constataciones obvias, como la del gran número de repoblación forestal masivas y una explotación racional de bosques, al margen de los intereses más inmediatos de la industria papelera, son muchos los factores que hay que tener en cuenta a la hora de elaborar una línea de acción coherente con los intereses de los trabajadores.

Por tanto la destrucción imparabla de la naturaleza a la que lleva el modo de producción capitalista, unido a un crecimiento sin límites, de un desarrollismo industrial que apuesta fuertemente por la energía nuclear, y ante la concepción de que los límites del crecimiento desbordan ampliamente la contraposición antagónica capitalismo-socialismo, ya que afectan por igual a ambos sistemas, desde el punto y hora de que los dos se encuentran insertos —aunque con distintas ópticas— en una misma estructura mundial. Esto ha impulsado un poderoso movimiento ecologista, organizado, que ha trasladado sus preocupaciones a los trabajadores. Ante lo cual nuestro Sindicato debe articularse con él a diversos niveles y propuestas:

- 1.—Que el Sindicato se pronuncie en contra de la energía nuclear.
- Exigimos una moratoria indefinida o la paralización —en su defecto— del aparato nuclear del Plan Energético Nacional, concebido en función de los intereses del sector electro-financiero.

2.—Ante el debate de un crecimiento sin límites, en un mundo de recursos limitados y de proporciones limitadas, profundizar en los problemas ecológicos, en un sistema más amplio sin temor a cuestionar la tradición economicista del crecimiento desarrollista industrial, del consumismo y el bienestar, asumiendo la necesidad de un cambio de objetivos: (AUSTERIDAD EN CONSUMOS SOCIALES).

— La población creciente genera presiones para proseguir en la industrialización, para producir más alimentos y cultivar más tierra. Pero a renglón seguido, esa mayor cantidad de alimentos, bienes materiales y tierra cultivada, tienden a alentar el crecimiento de la población, con la industrialización y la contaminación que comporta. Pero en el curso del tiempo, el crecimiento llega al límite que viene dado por la Naturaleza. La tierra y los recursos naturales pueden llegar a agotarse y la capacidad de contaminación-regeneración de la tierra se sobrecarga definitivamente.

— Las diferencias entre el Mundo Industrializado y el Tercer Mundo, son más amplias cada día. Los excedentes de los países industrializados no reierten en los países pobres. Por tanto la lucha por un nuevo Orden Económico Internacional no nos debe hacer olvidar la solidaridad con estos países y especialmente participar más activamente en las campañas contra el hambre, que deben ser tarea primordial de nuestra Solidaridad Internacional.

3.—El Sindicato por medio de sus organizaciones, en asambleas, cursos debe dar una mejor información y asesoramiento de lo que representa la lucha ecologista contra la destrucción del medio ambiente. Pídele, así como un mejor conocimiento ecológico y teniendo en cuenta que la lucha ecológica coincide con el Movimiento Obrero, en su lucha por una sociedad más justa y más libre, en contra de los intereses capitalistas.

— Participar con nuestra opinión en cada pueblo o ciudad o toda la nacionalidad en los planes generales de urbanismo, diseño de autopistas, autopistas, etc.

— Para ello el Sindicato debe dotarse de una comisión de estudio de estas cuestiones, integrado por expertos en la materia que asesoren desde el punto de vista ecológico.

— En este sentido —y por último— hemos de predisponer a las estructuras del Sindicato a participar en las iniciativas que con fines ecológicos se organicen ofreciendo nuestra Organización.

Para por winova: P. VALENCIA

(30) *mayorit*
Engadir ao capítulo 2.7. (páx. 340):

Galicia

CC.OO. traballará na denuncia do desenvolvemento da industria de armamento combatindo a falacia da creación de postos de traballo que significa e a suposta innovación tecnolóxica do aparato productivo que trae consigo. O sindicato posiciona-se pola reconversión da industria de armamentos en industria civil, o que suporía un acrecentamento notábel dos postos de traballo e unha posición contraria á orientación militarista na renovación tecnolóxica. Do mesmo xeito, denunciaremos a exportación e tráfico de armas que contribúen á represión de moitos procesos de liberación popular, desde Chile e Suráfrica até o do pvo saharauí.

(31) *mayorit*
2. Engadir no capítulo 2.7, páx. 40:

Galicia

As leis laborais son progresivamente máis restrictivas ao acrecentar os poderes da patronal para sancionar e despedir dentro das fábricas. A normativa legal que favorece a precariedade no emprego é algo que potencia o anterior visto que os empresarios dispoñen da capacidade de continuar ou non a relación laboral e elo contribúe a conformar unha forza laboral sumisa e obediente: o mesmo carácter conlevan as medidas legais que conducen á práctica implantación do despido libre.

Paralelamente existe un ataque a dereitos básicos das traballadoras e traballadores: dificulta-se a realización de assembleas nos centros de traballo, reducen-se as competencias e amplitude dos comités, recorta-se profundamente o dereito de folga... a represión da actividade sindical medra: multas e, aínda, cárcere para cuadros sindicais por folgas, manifestacións ou reunións "ilegais"; apilan-se os despedidos, expedientes e procesamentos despois das mobilizacións importantes.

A resposta do sindicato ten que se facer moito máis consecuente, máis firme, enérxica e xeneralizada contra todas e cada unha das manifestacións represivas do que até agora ten sido. Esta represión incide directamente na capacidade de desenvolver a nosa acción sindical e até mesmo na resposta da clase á hora da mobilización, de aí a importancia da nosa contestación.

Paran como mayoritaria

HUELGA GENERAL

Pag. 41; Columna A. Línea 60: Introducir el siguiente texto:

Por lo que consideramos que nuestro Consejo Confederado cometió un error histórico, con consecuencias tanto para toda la clase obrera como para nuestro propio Sindicato. El no haber convocado la Huelga General durante el primer semestre del 87, donde empresas y sectores de todo el Estado estaban en Huelga, había un ambiente general de conflictividad y era una demanda de muchísimos sectores de la organización, dejó abandonadas a su suerte a luchas como la de Reinoso, Hunosa, Puerto Real, etc....

(votación : votos a favor: 22.4
 en contra: 10.-
 abst.: 38.7)

**PASAN COMO MINORIA:
- A. PUBLICA Y ENERGIA
TRANSPORTES**

Pag. 41, columna B línea 6: Añadir el siguiente texto:

El proyecto de Ley de huelga anunciado por el Gobierno, que ahora parece congelado, supone de aplicarse una agrasión del tamaño de la que suposa el Estatuto de los Trabajadores.

El Proyecto pretende dejar en mano de la prfmal y la administración ~~en~~ cómo, y cuando puede ejercerse el derecho de huelga, la definición de los sectores en que se aplicaría esa Ley, así como los mecanismos que establece es sin la más mínima exageración el impedimento absoluto del ejercicio de la Huelga.

Nuestra Confederación rechaza sin paliativos ese proyecto, defendiendo el ejercicio de la huelga como un derecho inalienable de los trabajadores y sostenemos que la huelga es la paralización de las actividades productivas, sin más límites que el que los propios trabajadores estimemos oportunos imponeremos.

Defendemos desde siempre, y ahora más que nunca, que la mejor Ley de huelga es la que no existe.

La Comisión ejecutiva ~~entrante~~, queda mandatada para comenzar a desarrollar una campaña de explicación a los trabajadores del significado de este proyecto, así como para entrar en contacto con el resto de centrales y determinar las acciones en común a llevar a cabo si el Gobierno persiste en ~~Seguir con este adelante~~

La C.S. de CC.OO. consideramos el derecho de huelga como innegociable y defenderemos que se lleven a cabo todo tipo de protestas, manifestaciones y huelgas si el proyecto sigue adelante. En este camino la C.S. propondría al resto de centrales la convocatoria de Huelga general contra el proyecto, si intentan aplicarlo, cuantas veces sea necesario hasta su retirada.

3) Pag 41. Linea 36. Columna B

BANCA

Mayoritaria

Sustituir el texto que va desde aquí hasta la línea 13 de la columna B de la siguiente página, por el siguiente texto:

El Congreso Sindical Constituyente y la unidad orgánica fue y sigue siendo un objetivo de nuestra Confederación. Seguimos convencidos de que los sindicatos, para desempeñar su misión organizadora y reivindicativa necesitan la masividad. Seguimos convencidos de que la división en distintas y múltiples centrales sindicales debilita el carácter de estas y con ello a los trabajadores. Por eso seguiremos defendiendo la necesidad de la Central Unica de los Trabajadores, de clase, independiente, pluralista y en donde la democracia sindical garantice la libre expresión de las distintas corrientes de opinión y el funcionamiento democrático de la Central.

En esta razón seguimos defendiendo la necesidad de realizar un Congreso Sindical Constituyente que concluya con la construcción de esa Central Unica de los Trabajadores.

La tarea no es fácil ni está exenta de dificultades, pero a medida que se vaya desarrollando un proceso de fuertes luchas obreras, esta necesidad estará planteada de forma más inminente. Si somos capaces de explicar esto con claridad a todos los trabajadores, los acontecimientos demostrarán a estos que CC.OO. no hacemos de la UNIDAD una bandera de perpetuación de la división, sino que creemos firmemente en ella y proponemos pasos para su realización.

Pasa por mayoría : BANCA
minoría : ENERGIA
minoría : Comercio

8) Añadir: pag 41 B,5

Por lo que consideramos que nuestro consejo confederal cometió un error histórico, con consecuencias tanto para toda la clase obrera como para nuestro propio sindicato. El no haber convocado la huelga general en el primer semestre del 87, donde empresas y sectores de todo el estado se encontraban en huelga; había un ambiente general de conflictividad y era una demanda de muchísimos sectores de la organización. La no convocatoria de la huelga general dejó abandonadas a su suerte muchas luchas como la de Reinos, Hunosa, Puerto Real, etc.

Pasa por mayoría :
- COMERCIO

Federación Estatal de Seguros de CC. OO.

Fernández de la Hoz, 12 - 28010 MADRID

ENMIENDAS C.S. CC.OO.

6)

PAG. 41 COL. B

ENTRE LAS LINEAS 50 Y 51 AÑADIR UN NUEVO PARRAFO.

ENMIENDA MAYORITARIA

VOTOS A FAVOR 24

VOTOS EN CONTRA 21

ABSTENCIONES 11

La UNIDAD SINDICAL sigue siendo una exigencia y necesidad de la clase obrera. Es en este sentido que CC.OO. vamos a mantener en alto nuestras propuestas hacia los demás Sindicatos y especialmente la UGT, así como hacia el conjunto de trabajadores sobre la importancia de construir un SINDICATO UNITARIO Y DE CLASE donde podamos convivir todos los trabajadores independientemente de nuestra ideología política. Evidentemente que la consecución del mismo ahora no se ve cercana, pero nosotros no podemos dejar de dar la batalla en este sentido, pues al margen de consideraciones globales este es un elemento que muchos trabajadores utilizan de excusa para su no afiliación sindical.

Mayoría: Seguros

ENMIENDAS C.S. CC.OO.

7)

PAG. 42 COL. B

AÑADIR EN LA LINEA 18 UN NUEVO PARRAFO

ASUMIDA POR EL PONENTE DE LA FEDERACION

Aun teniendo presente la importancia que tienen las iniciativas de Unidad de Acción desde las direcciones de los Sindicatos, no podemos olvidar que es también fundamental que esto se traslade a todos los niveles de nuestra Confederación, desde las Secciones Sindicales de Empresa o Centro de trabajo, los Sindicatos locales etc..., y también teniendo claro que la unidad se ha de hacer para fortalecer a la Clase y permitir su avance, por lo que esta no se puede sobreponer a estos objetivos.

ENMIENDAS C.S. CC.OO.

8)

AÑADIR AL PUNTO 2.8 UN NUEVO APARTADO 2.8.1

ASUMIDA POR EL PONENTE DE LA FEDERACION

titulo: LA CONFEDERACION DE NUEVOS COLECTIVOS

La tendencia bisindical reflejada en las recientes elecciones sindicales, y la situación en que han quedado a nivel de representatividad diversos sindicatos sectoriales, o de ámbito restringido a un territorio, sector o empresa, así como otros sindicatos de ámbito general con escasa representación nos ha de llevar a hacer una reflexión, en la línea de trabajar para acercarlos a nuestra organización, buscando fórmulas concretas que permitieran la Confederación de los mismos en CC.OO.

Mayoría: Seguros

Pag. 42; Columna A línea 68 (desde el punto y seguido) sustituir el texto que vá desde esa línea hasta la línea 4 de la columna B de esa misma página, por el siguiente texto:

La C.S. de CCOO reitera su plena disposición a impulsar la máxima unidad de acción con todas las centrales sindicales de clase y especialmente con UGT.

El grado de unidad que se ha dado en las distintas luchas habidas en estos meses, entre todos los trabajadores de las distintas empresas, zonas, etc., por encima de su pertenencia a un sindicato u otro, es el mejor reflejo de ese sentimiento unitario. Es ese sentimiento y presión unitaria de los trabajadores, unida a la permanencia del carácter reaccionario de la política del Gobierno lo que provoca el distanciamiento de la dirección de UGT de la política gubernamental. Debemos aprovechar por tanto esa situación para fortalecer los lazos y lanzar propuestas sistematicas y concretas a todos los niveles que fortalezcan la unidad de nuestros sindicatos. La elaboración de plataformas conjuntas, para la negociación colectiva, de propuestas unitarias en relaciones a reconversiones y despidos, etc., debe ser nuestra constante.

Junto a esta orientación de acuerdos unitarios en todos los niveles sindicales y sin contraponer estos a un acuerdo de tipo general entre las centrales, la C.S. de CC.OO. proponemos un ACUERDO UNITARIO INTER SINDICAL contra la política económica del Gobierno.

- Por la jornada de 35 horas
- Por la estabilidad en el empleo contra el trabajo precario
- Por la extensión del subsidio de desempleo
- Por la paralización de todos los procesos de reconversión y la negociación de un Plan que impida más pérdidas de empleo.
- Por la defensa del poder adquisitivo de los salarios
- Contra la Ley de Huelga
- Por la anulación inmediata de todos los procesos ^{judiciales} a sindicalistas
- Apoyo y solidaridad a todas las luchas existentes

La Comisión ejecutiva ^{entrante} comenzará una ronda de reuniones con todas las centrales sindicales con el fin de poner en marcha este ACUERDO y discutir con ellas las formas y mecanismos de presión al Gobierno y la patronal para lograr estos puntos.

(VOTACION : votos a favor: 33 -
 en contra: 2 -
PASAN MINORIA! Art. PUBLICA
 COMERCIO

4) Pap. 42. Línea 59. Columna B

BANCA

Minoría

MADRID

Las asambleas de delegados son en este período un instrumento de gran importancia en nuestra vida sindical y han de ser una herramienta privilegiada de la DEMOCRACIA SINDIAL. Tendremos que especial interés en la preparación de estas asambleas, en potenciar la libre participación de todos los delegados en las mismas y reafirmar el carácter decisorio de estas asambleas, huyendo de dejarlas reducidas a meras reuniones informativas.

En definitiva, CC.OO., reafirmamos los principios que dieron vida a nuestro sindicato cuando tan sobrios éramos en movimiento, nuestro carácter asambleario, democrático, participativo. CC.OO., hemos defendido la necesidad de un sindicalismo de nuevo tipo, capaz de unir a los afiliados y a los no afiliados en una misma práctica sindical. Ese carácter democrático y participativo debemos reafirmarlo más que nunca. Promover consultas, Asambleas y Referendums ante los grandes temas en los momentos puntuales necesarios, sobre todo en la negociación colectiva, antes de iniciarse la plataforma, durante y al final, es una forma clara e imperiosa de democracia sindical, de participación.

La aparición de coordinadoras o comités de huelga son en muchos casos la expresión organizativa de una mayor participación democrática de los trabajadores. Esto crea problemas al sindicalismo de corte burocrático y tradicional, pues ve en esos organismos un competidor, una amenaza para su hegemonía o dominio sindical. Para nosotros que defendemos el carácter asambleario y participativo y democrático de nuestro sindicato no es ni puede ser un problema. Por el contrario guiados por esa concepción de sindicalismo de nuevo tipo y por la defensa de la DEMOCRACIA SINDIAL, buscaremos todas las formas posibles de UNIR en la práctica a todos esos organismos con las estructuras permanentes, como los Ctes. de empresa o las secciones sindicales.

5) Pap. 42. Línea 68. Columna A. Sustituir hasta línea 4 columna B

BANCA MAJORITARIA

La C.S. de CC.OO. reitera su plena disposición a impulsar la máxima unidad de acción con todas las centrales sindicales de clase y especialmente con UGT.

El grado de unidad que se ha dado en las distintas luchas habidas en estos meses, entre todos los trabajadores de las distintas empresas, zonas, etc., por encima de su pertenencia a un sindicato y otro, es el mejor reflejo de ese sentimiento unitario... Es ese sentimiento y presión unitaria de éstos, unida a la permanencia del carácter reaccionario de la política del gobierno lo que provoca el distanciamiento de la dirección de UGT de la política gubernamental. Debemos aprovechar por tanto esa situación para fortalecer los lazos y lanzar propuestas sistemáticas y concretas a todos los niveles, que fortalezcan la unidad de nuestros sindicatos. La elaboración de plataformas conjuntas, para la negociación colectiva, de propuestas unitarias en relación a reconversiones y despidos, etc., debe ser nuestra constante.

La Comisión ejecutiva entrante comenzará una ronda de reuniones con todas las centrales sindicales con el fin de poner en marcha un ACUERDO y discutir con ellas las formas y mecanismos de presión al Gobierno y la patronal para lograrlo.

TRANSPORTES
minoria

sindical para luchar".

18. Correos: **Unidad sindical para luchar.** Sustituye al capítulo 2.8 (páginas 41 y 42).

En un panorama de acusada división sindical como el actual, CC.OO. no somos indiferentes a la cuestión de la unidad sindical.

Cuanto mayor es la unidad de acción por la lucha, más masiva suele ser la respuesta obrera.

La división entre CC.OO. y UGT desde el 82 y aun antes ha estado motivada por un proyecto y una práctica diferentes.

UGT ha intentado convertir en hegemónico un sindicalismo asistencia y de conciliación, enfrentando a toda práctica sindical reivindicativa y de confrontación. La ha intentado apoyándose en el favoritismo gubernamental y patronal frente al resto de sindicatos y en la existencia de importantes sectores moderados en el seno de la clase obrera actual.

UGT ha sostenido la política económica del gobierno, actuando como su principal instrumento dentro del movimiento sindical.

De este contexto, con tal proyecto y comportamiento es, pues, bastante lógico encontrar a UGT enfrentada al resto de sindicatos y generando un clima de división sindical.

En los últimos tiempos UGT se ha visto obligada a remodelar algunos de los aspectos más comprometedores de su táctica. Se ha ido desmarcando del equipo económico del Gobierno intentando dar una imagen de menor dependencia del mismo y ha moderado algunas de sus actitudes más abiertamente hostiles a CC.CC. ¿A qué se debe este cambio? ¿Cuáles son sus límites?

Las causas fundamentales son dos:

UGT ha sufrido también un desgaste. No ha podido apoyar una política tan antiobrera como la del gobierno el PSOE sin pagar el coste de esa dependencia. De ahí su estrepitoso fracaso en las elecciones sindicales en el sector público.

DEMOCRACIA SINDICAL

Sustituye al apartado 2.9, página 42.

El funcionamiento de un sindicato que realmente sea sentido por los trabajadores y las trabajadoras como algo propio, de una organización de amplias masas afiliadas con el objetivo de defender sus intereses económicos, sociales y políticos frente a la explotación capitalista, ha de estar en consonancia con los objetivos que persigue y con la heterogeneidad ideológica y política de sus afiliados y afiliadas.

CC.OO. es una organización en la que participan militantes de diversas ideologías y formaciones políticas, junto con una gran mayoría de afiliados y afiliadas sin adscripción política.

¿Existen problemas organizativos en nuestro sindicato? Es preciso reconocer que sí. Con bastante frecuencia se manifiestan defectos en el funcionamiento democrático del sindicato, defectos que debemos eliminar de nuestra práctica sindical.

Sobre cuestiones de naturaleza conflictiva se toman a menudo decisiones precipitadas, sin apenas debate.

Se suceden actuaciones de dirigentes que, como ha ocurrido en la discusión sobre la convocatoria de la huelga general, respaldan decisiones en abierta contradicción con la opinión mayoritaria existente en su organización.

Se producen desconvocatorias de acciones saltando por encima de acuerdos adoptados en asambleas.

Existen fuertes tendencias que llevan a entender y a practicar las tareas organizativas como un medio de control sobre la estructura del sindicato y no como un instrumento para potenciar la participación.

Son frecuentes también las tendencias a acaparar las responsabilidades de dirección concreta de la acción sindical, marginando de las mismas a quienes no comulgan con las posiciones oficiales.

Se siguen produciendo demasiado a menudo intervenciones de órganos de dirección sobre organismos de ámbito inferior, en nombre de la corrección de supuestas "desviaciones sindicales", llegando incluso a la disolución de organismos elegidos democráticamente por sus afiliados y afiliadas.

A veces se delimitan los ámbitos organizativos no en función de las necesidades de acción sindical sino atendiendo a la conformación artificial de mayorías y minorías dentro del sindicato.

En general es de destacar el escaso espíritu autocrático existente en nuestras organizaciones.

Finalmente, es ya reiterativa la utilización del sindicato como instrumento de apoyo y como plataforma de candidaturas electorales muy concretas, con una abusiva desconsideración de la pluralidad existente en el seno del mismo.

Todos estos defectos son expresión de dos tendencias básicas que deben ser combatidas con firmeza y seriedad: el burocratismo y el sectarismo.

Debemos potenciar una dinámica mucho más democrática que la anterior, partiendo de los siguientes criterios:

- Todas las decisiones de importancia que adopte el sindicato, en unos u otros niveles, deberán ser precedidas de los necesarios debates, con la participación del conjunto de afiliados y afiliadas y sin temor a las discrepancias.

- Dentro de CC.OO. han de tener cabida muchos trabajadores. La existencia de opiniones diversas no debe provocar reticencias; es un error considerar que la no identidad de pensamiento es negativa para el sindicato y que lo debilita. La diversidad de opiniones debe contemplarse como un hecho normal y en absoluto negativo.

- Es necesario potenciar un fuerte espíritu autocrático para corregir los errores que se cometen.

- Se ha de mantener el respeto más escrupuloso a la autonomía de los diferentes organismos del sindicato en sus ámbitos y a las decisiones democráticamente adoptadas por ellos.

- Otro elemento fundamental son las asambleas de afiliados, al nivel de fábrica, de localidad, de sindicato, en las que se aporten los elementos necesarios para adoptar las decisiones oportunas con buen conocimiento de causa. Para ello deben jugar un papel importante la información interna, la documentación...

- Fuera del sindicato también se ha de potenciar la participación de los trabajadores y las trabajadoras, las asambleas son un instrumento de unidad de la clase obrera; en la toma de decisiones colectivas los trabajadores se educan política y sindicalmente. En ellas se forja la unidad de lucha la mayor decisión de unos favorece la confianza de los otros. Por el contrario, hemos de mantener una actitud contraria a los referendums como método de decisión de los trabajadores porque en ellos priva lo individual sobre lo colectivo, no permiten la discusión ni favorecen la unidad de los trabajadores y las trabajadoras.

- Las asambleas de delegados y delegadas no han de tener un carácter puramente consultivo ni deben convertirse en auditorio pasivo de las decisiones de los organismos del sindicato sino que deben adquirir mayor protagonismo en la vida diaria sindical y no solamente al nivel de la empresa sino a todos los niveles; hay que tener en cuenta que constituyen la forma más ágil de expresión de los afiliados y afiliadas dentro del sindicato.

Pasa por minoría en:

- MADRID
- TEXTIL
- COAN
- A. DIVERSAS

38 Sustituye al apartado 2.9, página 42.

nº 8 ~~nota~~
Andalucía mayoritaria

El funcionamiento de un sindicato que realmente sea sentido por los trabajadores y las trabajadoras como algo propio, de una organización de amplias masas afiliadas con el objetivo de defender sus intereses económicos, sociales y políticos frente a la explotación capitalista, ha de estar en consonancia con los objetivos que persigue y con la heterogeneidad ideológica y política de sus afiliados y afiliadas.

CC.OO. es una organización en la que participan militantes de diversas ideologías y formaciones políticas, junto con una gran mayoría de afiliados y afiliadas sin adscripción política.

¿Existen problemas organizativos en nuestro sindicato? Es preciso reconocer que sí. Con bastante frecuencia se manifiestan defectos en el funcionamiento democrático del sindicato, defectos que debemos eliminar de nuestra práctica sindical.

Sobre cuestiones de naturaleza conflictiva se toman a menudo decisiones preceptadas, sin apenas debate.

Se suceden actuaciones de dirigentes que, como ha ocurrido en la discusión sobre la convocatoria de la huelga general, respaldan decisiones en abierta contradicción con la opinión mayoritaria existente en su organización.

Se producen desconvocatorias de acciones saltando por encima de acuerdos adoptados en asambleas.

Existen fuertes tendencias que llevan a entender y a practicar las tareas organizativas como un medio de control sobre la estructura del sindicato y no como un instrumento para potenciar la participación.

Son frecuentes también las tendencias a acaparar las responsabilidades de dirección concreta de la acción sindical, marginando de las mismas a quienes no comulgan con las posiciones oficiales.

Se siguen produciendo demasiado a menudo intervenciones de órganos de dirección sobre organismos de ámbito inferior, en nombre de la corrección de supuestas "desviaciones sindicales", llegando incluso a la disolución de organismos elegidos democráticamente por sus afiliados y afiliadas.

A veces se delimitan los ámbitos organizativos no en función de las necesidades de acción sindical sino atendiendo a la conformación artificial de mayorías y minorías dentro del sindicato.

En general es de destacar el escaso espíritu autocrítico existente en nuestras organizaciones.

Finalmente, es ya reiterativa la utilización del sindicato como instrumento de apoyo y como plataforma de candidaturas electorales muy concretas, con una abusiva desconsideración de la pluralidad existente en el seno del mismo.

Todos estos defectos son expresión de dos tendencias básicas que deben ser combatidas con firmeza y seriedad: el burocratismo y el sectarismo.

Debemos potenciar una dinámica mucho más democrática que la anterior, partiendo de los siguientes criterios:

- Todas las decisiones de importancia que adopte el sindicato, en unos u otros niveles, deberán ser precedidas de los necesarios debates, con la participación del conjunto de afiliados y afiliadas y sin temor a las discrepancias.

- Dentro de CC.OO. han de tener cabida muchos trabajadores. La existencia de opiniones diversas no debe provocar reticencias; es un error considerar que la no identidad de pensamiento es negativa para el sindicato y que lo debilita. La diversidad de opiniones debe contemplarse como un hecho normal y en absoluto negativo.

- Es necesario potenciar un fuerte espíritu autocrítico para corregir los errores que se cometen.

- Se ha de mantener el respeto más escrupuloso a la autonomía de los diferentes organismos del sindicato en sus ámbitos y a las decisiones democráticamente adoptadas por ellos.

- Otro elemento fundamental son las asambleas de afiliados, al nivel de fábrica, de localidad, de sindicato, en las que se aporten los elementos necesarios para adoptar las decisiones oportunas con buen conocimiento de causa. Para ello deben jugar un papel importante la información interna, la documentación...

- Fuera del sindicato también se ha de potenciar la participación de los trabajadores y las trabajadoras, las asambleas son un instrumento de unidad de la clase obrera; en la toma de decisiones colectivas los trabajadores se educan política y sindicalmente. En ellas se forja la unidad de lucha, la mayor decisión de unos favorece la confianza de los otros. Por el contrario, hemos de mantener una actitud contraria a los referendums como método de decisión de los trabajadores porque en ellos priva lo individual sobre lo colectivo, no permiten la discusión ni favorecen la unidad de los trabajadores y las trabajadoras.

4 No podemos abordar las cuestiones de unidad sólo ni fundamentalmente en referencia a UGT. Hay hoy en el Estado español otras fuerzas sindicales que, sin ser reconocidas como "sindicato más representativo" cuentan sin embargo con un interesante arraigo y un importante dinamismo en sus respectivos ámbitos de implantación: el SOC en Andalucía, la CSI en Asturias, LAB y ESK-CUIS en Euskadi, INTG y CXTG en Galicia, la USTEC en Enseñanza, ... Como también están ahí, aunque su implantación sea pequeña, la CNT y diversos colectivos fabriles. Con todos ellos tiene interés desplegar una diversificada iniciativa de unidad de acción. No sólo en ocasiones como el 20-J cuando necesitábamos del máximo de estos apoyos sindicales para dar mayor amplitud a la Huelga General.

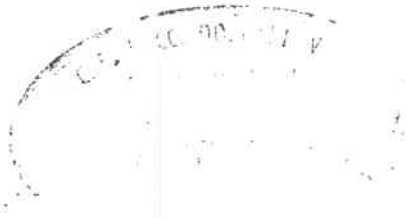
Nuestro interés prioritario en la búsqueda de la unidad de acción ha de ir dirigido a todos aquellos sectores dispuestos a luchar decididamente contra la patronal y a combatir la política económica del Gobierno. Nuestro sindicato necesita un giro profundo en este sentido.

Para minoría:

- COMERCIO
- P. VALENCIA
- TEXTIL
- COAN

Por mayoría:

- GALICIA



Justituye al apartado 2.9, página 42.

107

PASA POR MAYORIA

El funcionamiento de un sindicato que realmente sea sentido por los trabajadores y las trabajadoras como algo propio, de una organización de amplias masas afiliadas con el objetivo de defender sus intereses económicos, sociales y políticos frente a la explotación capitalista, ha de estar en consonancia con los objetivos que persigue y con la heterogeneidad ideológica y política de sus afiliados y afiliadas.

CC.OO. es una organización en la que participan militantes de diversas ideologías y formaciones políticas, junto con una gran mayoría de afiliados y afiliadas sin adscripción política.

¿Existen problemas organizativos en nuestro sindicato? Es preciso reconocer que sí. Con bastante frecuencia se manifiestan defectos en el funcionamiento democrático del sindicato, defectos que debemos eliminar de nuestra práctica sindical.

Sobre cuestiones de naturaleza conflictiva se toman a menudo decisiones preceptadas, sin apenas debate.

Se suceden actuaciones de dirigentes que, como ha ocurrido en la discusión sobre la convocatoria de la huelga general, respaldan decisiones en abierta contradicción con la opinión mayoritaria existente en su organización.

Se producen desconvocatorias de acciones saltando por encima de acuerdos adoptados en asambleas.

Existen fuertes tendencias que llevan a entender y a practicar las tareas organizativas como un medio de control sobre la estructura del sindicato y no como un instrumento para potenciar la participación.

Son frecuentes también las tendencias a acaparar las responsabilidades de dirección concreta de la acción sindical, marginando de las mismas a quienes no comulgan con las posiciones oficiales.

Se siguen produciendo demasiado a menudo intervenciones de órganos de dirección sobre organismos de ámbito inferior, en nombre de la corrección de supuestas "desviaciones sindicales", llegando incluso a la disolución de organismos elegidos democráticamente por sus afiliados y afiliadas.

A veces se delimitan los ámbitos organizativos no en función de las necesidades de acción sindical sino atendiendo a la conformación artificial de mayorías y minorías dentro del sindicato.

En general es de destacar el escaso espíritu autocrítico existente en nuestras organizaciones.

Finalmente, es ya reiterativa la utilización del sindicato como instrumento de apoyo y como plataforma de candidaturas electorales muy concretas, con una abusiva desconsideración de la pluralidad existente en el seno del mismo.

Todos estos defectos son expresión de dos tendencias básicas que deben ser combatidas con firmeza y seriedad: el burocratismo y el sectarismo.

Debemos potenciar una dinámica mucho más democrática que la anterior, partiendo de los siguientes criterios:

- Todas las decisiones de importancia que adopte el sindicato, en unos u otros niveles, deberán ser precedidas de los necesarios debates, con la participación del conjunto de afiliados y afiliadas y sin temor a las discrepancias.

- Dentro de CC.OO. han de tener cabida muchos trabajadores. La existencia de opiniones diversas no debe provocar reticencias; es un error considerar que la no identidad de pensamiento es negativa para el sindicato y que lo debilita. La diversidad de opiniones debe contemplarse como un hecho normal y en absoluto negativo.

- Es necesario potenciar un fuerte espíritu autocrítico para corregir los errores que se cometen.

- Se ha de mantener el respeto más escrupuloso a la autonomía de los diferentes organismos del sindicato en sus ámbitos y a las decisiones democráticamente adoptadas por ellos.

- Otro elemento fundamental son las asambleas de afiliados, al nivel de fábrica, de localidad, de sindicato en las que se aporten los elementos necesarios para adoptar las decisiones oportunas con buen conocimiento de causa. Para ello deben jugar un papel importante la información interna, la participación...

40

DEMOCRACIA SINDICAL.- Enmienda II

3

García

2.9

Pag. 43, añadir al final de la anterior enmienda (pero separada, como enmienda distinta):

"La DEMOCRACIA SINDICAL no es sólo una practica hacia los trabajadores, es y debe ser habito en el interior de nuestro sindicato. Por esta razón, consideramos incompatible con nuestra practica sindical la expulsiones por diferencias sindicales. Consideramos condenable y ajeno a la historia, el espíritu y la practica de nuestro sindicato, las agresiones físicas, amenazas contra compañeros y compañeras que discrepen con las orientaciones de nuestra Confederación.

Mayo: ENSEÑANZA

PAG.43.Columna B,nº 8.(ADICION).- "En este sentido,es tambien importante,incrementar y estimular la participacion de los afiliados;encontrar cauces donde puedan debatir sus problemas especificos, como por ej.: los parados,autonomos, trabajadores de PYMES,etc.;organizar el sindicato en los centros de trabajo; llevar una relacion regular y de seguimiento de acuerdos entre la direccion de cada sindicato y las estructuras en cada centro de trabajo; todo ello redundará en beneficio del estilo democrático y participativo de CC.OO."

En el ponente se pasa a votar ~~la enmienda~~ la enmienda y obtiene mayoria.

ILLES
MAYORIA

PAG.43.Columna B,nº 8.(ADICION).- "En este sentido,es tambien importante,incrementar y estimular la participacion de los afiliados;encontrar cauces donde puedan debatir sus problemas especificos, como por ej.: los parados,autonomos, trabajadores de PYMES,etc.;organizar el sindicato en los centros de trabajo; llevar una relacion regular y de seguimiento de acuerdos entre la direccion de cada sindicato y las estructuras en cada centro de trabajo; todo ello redundará en beneficio del estilo democrático y participativo de CC.OO."

HOSTELERIA
ILLES

- Fuera del sindicato también se ha de potenciar la participación de los trabajadores y las trabajadoras, las asambleas son un instrumento de unidad de la clase obrera; en la toma de decisiones colectivas los trabajadores se educan política y sindicalmente. En ellas se forja la unidad de lucha, la mayor decisión de unos favorece la confianza de los otros. Por el contrario, hemos de mantener una actitud contraria a los referendums como método de decisión de los trabajadores porque en ellos priva lo individual sobre lo colectivo, no permiten la discusión ni favorecen la unidad de los trabajadores y las trabajadoras.

- Las asambleas de delegados y delegadas no han de tener un carácter puramente consultivo ni deben convertirse en auditorio pasivo de las decisiones de los organismos del sindicato sino que deben adquirir mayor protagonismo en la vida diaria sindical y no solamente al nivel de la empresa sino a todos los niveles; hay que tener en cuenta que constituyen la forma más ágil de expresión de los afiliados y afiliadas dentro del sindicato.

Pasa por minoría:

- P. Valenciá
- COAN
- ENSEÑANZA
- TEXTIL

Pasa por mayoría:

- Galicia