Textos y resúmenes del debate
de las

I JORNADAS DE ORGANIZACION DE LA C.S. DE CC.OO.

celebradas el 21 y 22 de marzo de 1980

Edita: SECRETARIA DE INFORMACION Y PUBLICACIONES DE LA C.S. DE CC.OO.

FICHA DE DESEMPLEADO

N.º Carnet de paro ..... Cobra Seguro Desempleo SI □ NO □

Fecha comienzo percepciones ..... Oficina de Registro de ..... Unión de .....

APELLIDOS .....

NOMBRE ..... SEXO .....

DOMICILIO ..... N.º ..... PISO ..... D.P. .....

FECHA DE NACIMIENTO ..... D.N.I. .....

FECHA DE AFILIACION ..... CATEGORIA PROFESIONAL .....

ULTIMA EMPRESA EN LA QUE TRABAJO .....

..... RAMA ..... DOMICILIO DE LA EMPRESA .....

CD - 14244

PRESENTACION

Los documentos que aquí presentamos fueron debatidos, previo conocimiento de la Comisión Ejecutiva de la C.S. de CC.OO., en las Jornadas de Organización celebradas durante los días 21, 22 de marzo de 1980. Su contenido forma un todo único; pretende contribuir tanto a un mejor desarrollo de los acuerdos que en materia de Organización se adoptaron en el I Congreso de la Confederación y en diversas reuniones de la Comisión Ejecutiva y Consejo Confederal, como a una correcta aplicación de dichos acuerdos. No obstante, se introducen en algún caso una serie de aportaciones, en particular en los capítulos dedicados a las Federaciones de Industrias y Organos de Dirección, que deben considerarse, en parte, como elementos para el debate que sobre el tema ha de preceder al II Congreso y a los Congresos de las distintas organizaciones que forman nuestra Confederación.

El debate habido en las Jornadas ha servido no sólo para una mayor atención hacia las cuestiones organizativas y para concretar las tareas que debemos realizar, sino, también, para un enriquecimiento y profundización del contenido de los textos iniciales. Si bien aquí se reproducen en su versión original —salvo ligeras correcciones que mejoran su redacción y comprensión— es conveniente que el conjunto de CC.OO. conozca algunas de las principales aportaciones que en dichas Jornadas se han efectuado, por lo que puedan servir para una más amplia visión de nuestras insuficiencias en materia organizativa.

Aunque, como ya hemos señalado, las ponencias forman un todo, creemos aconsejable que el resumen de los aspectos más destacados del debate habido en torno a cada una de ellas figure al final de los respectivos apartados que forman este documento.

CENTRO DE DOCUMENTACION
C. S. de CC.OO.
COMISION EJECUTIVA
R 46564
MADRID

I. SECCIONES SINDICALES

1. ¿QUE ES LA SECCION SINDICAL DE CC.OO.?

La Sección Sindical es la base en que se asienta y desde la que se proyecta al conjunto de los trabajadores el carácter de clase del sindicalismo de CC.OO., entre otras razones porque su marco de actuación, el centro de trabajo, es el lugar donde las contradicciones capital/trabajo se manifiestan con mayor claridad y agudeza. Consecuentemente con ello, debe ser la base de la organización de la C.S. de CC.OO.

La Sección Sindical la forman el conjunto de los afiliados que CC.OO., tiene en un centro de trabajo determinado. Quiere decirse que debemos distinguir entre Sección Sindical y órganos de dirección de la misma, —Consejo Sindical, Comisión Ejecutiva, etc.—

A diferencia del Comité de empresa, que es un órgano de *representación* de todos los trabajadores, la Sección Sindical es la *organización* del sindicato en la empresa.

No está de más insistir en que la *naturaleza* del Comité es distinta de la que corresponde a la Sección Sindical. El Comité es un órgano elegido por todos los trabajadores —estén o no afiliados a un Sindicato— para que les represente ante el empresario. Su ámbito de actuación es el centro de trabajo y/o la empresa. Si no existieran Sindicatos, los Comités serían hoy "islas" de representación de grupos de trabajadores, capaces de actuar sobre *parte* de los *efectos* de la explotación, pero incapaces de actuar sobre las *causas* de la misma, ni tampoco sobre el conjunto de problemas que a los trabajadores nos afectan en tanto que *clase única*.

Es en base a lo anterior por lo que decimos que sin Sindicatos de clase implantados en las empresas la tendencia objetiva de los Comités sería el economicismo.

Por el contrario, la Sección Sindical, concebida como el brazo del Sindicato en la empresa y, por tanto, como expresión en la base de la organización de la clase a nivel de todo el Estado, está en condiciones de inscribir las reivindicaciones y alternativas concretas a los problemas concretos de los trabajadores en su centro de trabajo, con las reivindicaciones y alternativas de toda la clase frente al Sistema capitalista.

De ahí que la primera dificultad para la creación, desarrollo y fortalecimiento de las Secciones Sindicales venga de la oposición del empresariado a que los Sindicatos de clase se organicen *dentro* de los centros de trabajo. No es, pues, el que no quieran *dos* representaciones en un mismo lugar. Es que saben que existiendo Secciones Sindicales legalizadas y con prerrogativas, la eficacia del Comité se multiplica. Porque, en suma, el contenido de clase de los Comités es proporcional al nivel de presencia y organización de los Sindicatos en el centro de trabajo.

De lo expuesto se desprende otro hecho. La Sección Sindical debe estar bien articulada con el Sindicato correspondiente a su rama y éste con su Unión y Federación. Es precisamente por esa falta de articulación por lo que bastantes Secciones Sindicales de las que se han creado languidecen e incluso se disuelven.

1.1. La sección de Técnicos y Cuadros

En las grandes y algunas medianas empresas, así como en todas aquellas en las que exista un número apreciable de trabajadores T. y C., la Sección Sindical debe crear, *en su seno,* la sección de T. y C.

Esta sección debe encuadrar a los afiliados T. y C., y tendrá como funciones principales:

a) Garantizar una actividad sindical específica de la sección sindical hacia los T. y C.

b) Recoger las reivindicaciones de estos trabajadores y generalizarla al conjunto de la empresa.

Su vinculación con el resto de la Sección Sindical se hará por medio de la Asamblea de afiliados y por la Comisión Ejecutiva.

La sección de T. y C., debe ser el instrumento de la S.S. para conseguir un acercamiento del conjunto de los trabajadores de estas categorías a las posiciones sindicales, profesionales y sociopolíticas de CC.OO., acercamiento, que, de otra forma, será muy difícil de conseguir dada la composición social de este colectivo, el papel que juegan en la producción y los continuos intentos que hacen las empresas para apartarlos del movimiento obrero.

2. LOS ORGANOS DE DIRECCION Y REPRESENTACION DE LA SECCION SINDICAL

Dada la diversidad en cuanto a tamaño y estructura de las empresas, así como los índices de afiliación en ellas, no puede establecerse para todos los casos el mismo esquema en cuanto a órganos de dirección y representación de las Secciones Sindicales.

Es también necesario señalar una cifra de referencia a partir de la cual debe estructurarse, como tal, la Sección Sindical.

En este sentido se considera que en todos los centros de trabajo o empresa con más de TREINTA AFILIADOS debe formarse la Sección Sindical y elegir los órganos de dirección que correspondan.

En principio todas las Secciones Sindicales, sin excepción han de tener estos dos órganos:

- Asamblea.
- Comisión Ejecutiva.

2.1. La Asamblea

La reunión de los afiliados de CC.OO. de un centro de trabajo o empresa constituye la Asamblea de la Sección Sindical.

La Asamblea de la Sección Sindical es el órgano fundamental del sindicalismo de base de CC.OO. Es el órgano máximo de decisión en su ámbito.

En las Asambleas de CC.OO. deben participar todos los afiliados.

La Asamblea de la Sección Sindical debe reunirse periódicamente, convocada previamente por la Comisión Ejecutiva, quien deberá fijar fecha, lugar, hora y propuesta de orden del día.

La periodicidad no puede ser idéntica para todos los casos.

No es lo mismo hacer la Asamblea donde hay unas cuantas decenas de afiliados que donde son varios cientos o incluso miles. Sin embargo, por la importancia que en nuestra concepción sindical tiene la Asamblea, tanto de Sección Sindical como general de todos los trabajadores, es imprescindible que al menos SEIS veces al año se hagan Asambleas ordinarias de la Sección Sindical.

Es primordial que la Asamblea se trate de realizar en el centro de trabajo, tanto por lo que puede facilitar la participación, como por lo que de conquista sindical representa.

En las empresas con varios centros de trabajo distantes entre sí, es

evidente que la dificultad para una sola Asamblea de todos los afiliados aumenta, haciéndose prácticamente imposible si las distancias son grandes. También aparecen otra serie de inconvenientes cuando el censo de afiliados es muy alto, pues entre otras cosas, queda muy reducida la posibilidad de participación en los debates que puedan surgir. Si bien estos casos son pocos, conviene tenerlos en cuenta para, si procede, hacer Asambleas por talleres, plantas u otros ámbitos de la empresa. La idea a retener es conseguir que las condiciones de la Asamblea permitan una efectiva participación de los afiliados.

No debe confundirse ni contraponerse la Asamblea de la Sección Sindical con la Asamblea de todos los trabajadores. En la primera se expresa la democracia sindical de nuestra Central, en tanto que en la segunda se manifiesta la democracia obrera, que CC.OO. defiende y propugna.

Sin menoscabar la iniciativa que tengan los Comités para la convocatoria de Asambleas de todos los trabajadores, la SSE, en momentos determinados, ponderando la situación concreta, puede convocar Asamblea de todos los trabajadores.

Los acuerdos adoptados en la Asamblea de la Sección Sindical son vinculantes para los afiliados. Cuando dichos acuerdos hayan de expresarse en la Asamblea de todos los trabajadores deberán defenderse colectivamente.

2.2. La Comisión Ejecutiva

La Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical es el órgano de dirección de la misma, dependiente de la Asamblea.

El número de miembros de la Comisión Ejecutiva debe determinarse de acuerdo con la siguiente *recomendación:*

- De 30 a 100 afiliados ..... entre 4 y 8 miembros.
- De 101 a 500 afiliados ..... entre 8 y 12 miembros.
- De 501 a 2.000 afiliados ..... entre 12 y 16 miembros.
- Más de 2.000 afiliados ..... entre 16 y 22 miembros.

Se subraya el carácter de recomendación de estas cifras, que pueden flexibilizarse en casos concretos y por razones específicas.

Como criterio general, la Comisión Ejecutiva debe reunirse regularmente una vez por semana. La Comisión Ejecutiva elige de entre sus miembros a los responsables de las distintas Secretarías de trabajo.

Para los casos de empresas con varios centros de trabajo, de acuerdo con lo aprobado en el I Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO., se tendrá en cuenta lo siguiente:

Primer caso

Que los centros de trabajo estén próximos

Si el número de afiliados de un centro de trabajo fuera reducido se elegirá un *Delegado* de Sección Sindical de dicho centro de trabajo.

La Sección Sindical *de cada centro de trabajo* tendrá una Comisión Ejecutiva. Tendrá también un Secretario General.

La Sección Sindical *de la empresa* tendrá una Comisión Ejecutiva central, que es el órgano colectivo de todos los centros de trabajo, con representantes de todos los centros, incluidos los que no han formado S.S. por tener pocos afiliados.

La S.S. *de la empresa* tendrá también un Secretariado del conjunto de los centros y su permanencia estará en el centro más fuerte en número de afiliados, salvo que la mayoría de los afiliados decida otra cosa.

La Sección Sindical *de empresa* tendrá un Secretario General.

Segundo caso

Que los centros de trabajo no estén próximos.

Teniendo en cuenta lo indicado para el primer caso, se creará una Coordinadora formada por representantes de todas las Secciones Sindicales y los Delegados de los distintos centros de trabajo.

Cuando la estructura o las características de la empresa lo hagan necesario, esta Coordinadora elegirá los órganos de coordinación o dirección que se considere oportuno.

Por la entidad de este tipo de empresas y, por la necesidad de unificar criterios, en ambos supuestos se actuará estrechamente ligados con el Sindicato Provincial y la Federación correspondiente, a quienes corresponde entender y aprobar estos específicos casos de organización.

2.3. El Secretario General

Toda Sección Sindical debe elegir un Secretario General. El Secretario General de la Sección Sindical es el representante de los afiliados ante la dirección de la empresa y ante cualquier organismo. Es el máximo cargo de responsabilidad ante los afiliados y ante su Sindicato.

El Secretario General ha de garantizar el desarrollo y coordinación de las tareas que corresponden a la Sección Sindical, el funcionamiento de los órganos de dirección y representación de la misma, así como de las

distintas Secretarías de trabajo. Es el que preside y resume las Asambleas y demás reuniones de los órganos de la Sección Sindical.

Como los demás miembros de los órganos de dirección, actúa colegiadamente.

2.4. Casos particulares

En algunas empresas puede ser necesaria la existencia, además, de un Consejo Sindical. En otras, la Comisión Ejecutiva puede necesitar un Secretariado.

2.4.1. El Consejo Sindical

En las grandes empresas con mil o más afiliados (cifra indicativa) es conveniente elegir un Consejo Sindical, *en el que estén representados los núcleos de afiliados de las distintas secciones, talleres, naves, oficinas, etc.* Este criterio también debe ponderarse para la composición de las Comisiones Ejecutivas.

El número de miembros del Consejo Sindical vendrá determinado en función del número de afiliados, de la necesaria representación de los núcleos anteriormente apuntados, teniendo también en cuenta la operatividad en su funcionamiento. Aunque no pueden aplicarse mecánicamente cifras, dada la representación que el Consejo requiere, debe hacerse una distribución tal que, globalmente considerada, arroje una media de *un* miembro del Consejo como máximo por cada *veinticinco* afiliados, sin que en ningún caso sobrepase la cifra de *setenta y cinco.*

Como por lo general las empresas que poseen plantilla suficiente como para hacer necesaria la existencia del Consejo Sindical, suelen tener varios centros de trabajo y en diferentes provincias, conviene puntualizar que salvo los casos donde esos centros de trabajo estén muy cercanos, no es recomendable formar Consejo de ámbito interprovincial.

El Consejo Sindical debe reunirse regularmente, como mínimo, una vez cada dos meses. Donde sea posible, una vez al mes.

La convocatoria del Consejo y demás requisitos de la misma son responsabilidad de la Comisión Ejecutiva. A petición de 1/3 de sus componentes podrá convocarse el Consejo con carácter extraordinario.

El Consejo Sindical es el que elige de entre sus miembros la Comisión Ejecutiva.

2.4.2. El Secretariado

Aunque la recomendación hecha en cuanto al número de miembros y

a la periodicidad semanal de las reuniones de la Comisión Ejecutiva, hacen en principio innecesaria la existencia de un Secretariado a nivel de Sección Sindical, pueden darse casos particulares en los que la propia Comisión Ejecutiva estime necesaria su formación.

En este supuesto debe entenderse que el Secretariado de la Sección Sindical no es órgano de dirección y que sus funciones se limitan a la ejecución de las tareas que le encomiende la Comisión Ejecutiva.

Por su carácter funcional deberá estar compuesto por un reducido número de miembros, elegidos entre aquellos más idóneos para asegurar la mayor eficacia en la puesta en práctica de dichas tareas.

3. CONSTITUCION Y ELECCION DE LOS ORGANOS DE LA SECCION SINDICAL

Hemos definido la Sección Sindical como la organización del Sindicato en la empresa. Quiere ello decir que la suma de las Secciones Sindicales son lo fundamental de la estructura del Sindicato. De este hecho se desprende que la constitución, funcionamiento, desarrollo, relación y, en definitiva, atención del Sindicato a las Secciones Sindicales, es lo esencial de sus tareas organizativas. Al insitir en este punto tratamos de señalar que un fenómeno muy frecuente es que los Sindicatos *esperen* a la creación espontánea de sus Secciones Sindicales.

Por lo expuesto, la constitución de las Secciones Sindicales ha de ser un acto protagonizado por los afiliados de la empresa en cuestión, que el Sindicato debe promover y, subsidiariamente, organizar. En la toma de conciencia de los afiliados respecto a la necesidad de organizarse en Secciones Sindicales, el Sindicato debe jugar un papel de primer orden.

Es evidente que por diversas razones el desarrollo organizativo de los propios sindicatos resulta muy precario en buena parte de las Uniones existentes. Se ha insistido en que de ello se derivan bastantes de las deficiencias en relación a la situación de las Secciones Sindicales. De cualquier forma, independientemente de que Uniones y Federaciones han de dar prioridad organizativa a la constitución, desarrollo y fortalecimiento de los sindicatos, también deben prestar atención, ayudar y facilitar al máximo el que los sindicatos cumplan su papel respecto de las Secciones Sindicales.

Asumida por los afiliados la necesidad de constituir la Sección Sindical, es necesario que se tengan en cuenta algunos aspectos concretos. A título orientativo conviene retener:

1.º) Que algunos afiliados, bien por propia iniciativa, por recomenda-

ción de los compañeros o por el propio sindicato se responsabilice de realizar esta constitución de la Sección Sindical.

2.º) Estos compañeros teniendo en cuenta las recomendaciones señaladas en el apartado 2.2. y la situación afiliativa y organizativa de la empresa —departamentos, líneas, secciones, etc.— convocarán la Asamblea de filiados, harán *propuestas* de Orden del Día, número de miembros de la Comisión Ejecutiva y, en general, organizarán dicha Asamblea.

3.º) En la Asamblea, aparte de la explicación oportuna respecto del motivo de la misma, se expondrán los nombres de los candidatos y el puesto a cubrir: Comisión Ejecutiva y Secretario General. En este sentido debe retenerse que, de acuerdo con los Estatutos de la Confederación, la elección de la Comisión Ejecutiva debe estar presidida por criterios de unidad, a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas. En los casos que se presente más de una lista, se seguirá el sistema proporcional, sin repetición de nombres.

Las votaciones, salvo que unánimemente se considere innecesario, serán secretas, mediante urna y con el escrutinio presenciado por cuantos afiliados lo deseen.

El resultado de las elecciones se hará público a todos los trabajadores de la empresa, enviando copia del acta al Sindicato correspondiente, firmada por los miembros elegidos.

Cuando el órgano a elegir sea el Consejo Sindical se procederá de forma similar a la descrita.

Todo cuanto llevamos dicho corresponde a la fase de *constitución.* Cuando se trate de *renovación* de órganos por término de mandato se tendrán en cuenta algunos otros requisitos, propios de procesos precongresuales de los Sindicatos, Federaciones, etc., u otros que estén establecidos o puedan establecerse.

4. ¿QUIEN DEBE FORMAR PARTE DE LOS ORGANOS DE LA SECCION SINDICAL?

Sobre quiénes deben estar en los órganos de dirección de las Secciones Sindicales existen diversos puntos de vista. Unos consideran necesario que estén en dichos órganos los miembros de CC.OO. elegidos para los Comités; otros defienden que no debe darse duplicidad de cargos.

Sin entrar en la pormenorización de los argumentos que apoyan ambas opciones, lo que conviene tener en cuenta es que nuestra política de defensa de los Comités, de la que se desprende el hecho de favorecer la formación de candidaturas con los compañeros más representativos y

de mayor prestigio y experiencia, implica, de entrada, que nuestros afiliados más cualificados estén, por lo general, en el Comité de Empresa.

Esa política debe mantenerse, pues de ella no sólo depende nuestra defensa efectiva de los Comités sino incluso nuestros mejores resultados en las elecciones. Teniendo siempre presente no abandonar las tareas propias de la Sección Sindical y llevando a cabo una cuidadosa política de reparto de funciones entre Comités y Secciones Sindicales de Empresa, ya que únicamente existiendo Secciones Sindicales fuertes podremos mantener Comités eficaces.

En otro sentido, el papel de dirección que debe ejercer la Sección Sindical se resentirá si al frente de sus órganos no estuvieran presentes esos compañeros experimentados y capaces. En el mejor de los casos, dada la necesaria participación de los miembros de CC.OO. en los Comités, en las reuniones de los órganos de dirección de las Secciones Sindicales, se produciría una contradicción entre los dirigentes *formales* y los *reales.*

Tampoco puede soslayarse el hecho real de que el desenvolvimiento dentro y fuera de la empresa, la disponibilidad de tiempo sindical y las garantías para la actuación, las tienen legalmente los miembros de los Comités. Recordemos también que son las Centrales Sindicales las principales protagonistas en la presentación de candidaturas a las elecciones para Comités de empresa y Delegados de Personal. Esto significa que ha de ser la Sección Sindical la que elabore y apruebe la lista de CC.OO., previa propuesta de la Comisión Ejecutiva. Sería negativo que los elegidos por los afiliados no pudieran ser elegidos por los demás trabajadores.

Digamos, por último, que no pueden establecerse fórmulas únicas o excluyentes, pues el número de *militantes* varía de unas empresas a otras; varía también la composición de los Comités —en unos estamos en mayoría y en otros a la par o en minoría— y es amplia la diversidad numérica de afiliados en las empresas.

Por todo lo expuesto, queda claro que a nivel de empresa no pueden establecerse incompatibilidades, en base a la tendencia a evitar duplicidad de cargos o a criterios funcionales.

Lo que sí debe cuidarse es que a la hora de distribuir las tareas concretas se tenga presente el no sobrecargar a unos en tanto otros carecen de cometidos definidos. El problema consiste en saber repartir entre el máximo posible de compañeros los trabajos a realizar.

En resumen, sin que sea obligatorio, conviene que en los Comités estén presentes los compañeros más caracterizados de la Sección Sindical, los cuales deberán siempre tener presente que es la Sección

Sindical quien promueve su candidatura y la que asume la responsabilidad de una correcta *dirección* sindical en la empresa.

Otro aspecto que debemos contemplar a la hora de elegir los órganos de la Sección Sindical es la política de la Confederación favorable a la participación en nuestra Central de los Técnicos y Cuadros (ver apartado 2.1.) mujeres y jóvenes; sectores que, como todos sabemos, tienen reivindicaciones específicas y proporcionalmente a su número participan menos en nuestro sindicalismo.

Es relativamente frecuente el caso de Comités que en su totalidad o en su inmensa mayoría son miembros de CC.OO. Consecuencia de ello es que muchos afiliados consideran innecesaria la constitución de la Sección Sindical. Si a esto se añade lo aquí planteado sobre que no deben darse incompatibilidades entre ser miembro de la dirección de la Sección Sindical y del Comité. inmediatamente surge la idea de que "van a ser los mismos" y que en la práctica no va a haber diferencias y, por tanto, caso de constituirse, sería algo burocrático, formal e inútil.

Este planteamiento es erróneo. En primer lugar porque tal como se ha expuesto, el Comité y la Sección Sindical son dos cosas distintas por su propia naturaleza. En segundo lugar porque el Comité lo *renuevan* todos los trabajadores y la S.S.E. sólo los afiliados. Es decir, que los trabajadores pueden variar la *composición sindical* del Comité cosa que nunca puede ocurrir con la S.S.E., pues lo único que puede variarse es la *composición personal.*

Sin agotar todas las razones que lo justifican, es preciso que también en estos casos se forme la Sección Sindical, como tal. Lo que sí conviene es buscar en la práctica las formas de distribución de tareas, incluida la utilización del tiempo sindical de algunos compañeros para dedicarlo a su sindicato, Federación o Unión, que permitan desarrollar el cometido del Comité y el de la Sección Sindical.

5. SOBRE LAS SECRETARIAS DE LA COMISION EJECUTIVA DE LA S.S.E.

Es conocido de todos que para facilitar las tareas de los órganos de dirección existen distintas Secretarías: Organización, Finanzas, Información y Publicaciones, etc.

En primer lugar conviene insistir que esas Secretarías *dependen* de la Comisión Ejecutiva y que es responsabilidad de la Comisión Ejecutiva el controlar y dirigir su funcionamiento.

En segundo lugar hay que señalar como incorrecta la tendencia observada en muchas empresas —también en otros órganos de rama y territorio— a reproducir mecánicamente la formación de las mismas Secretarías que existen a nivel Confederal. Puede haber Secretarías necesarias a nivel de empresa e innecesarias a otros niveles, y viceversa.

La experiencia demuestra que este mimetismo suele producir dos efectos. Uno de ellos es la compartimentación, esto es, el que cada responsable vaya "a su aire", sin la necesaria coordinación de todas las tareas. El otro efecto es una descompensación notoria en la carga de tareas de cada Secretaría.

Habrá que ponderar en cada situación concreta qué Secretarías deben formarse. El principio general es pormenorizar al máximo las tareas que debe efectuar la Sección Sindical y distribuirlas racionalmente. Después se procederá a la formación de las Secretarías correspondientes, arbitrándose los procedimientos para evitar la descoordinación.

A título de recomendación señalamos algunos criterios que deben contemplarse.

Las Secretarías de Organización y de Finanzas son siempre necesarias a todos los niveles.

La formación de cuadros sindicales, entendida como la función que posibilite la preparación de militantes para garantizar la mejor realización de las tareas y los fines de nuestra Central, requiere la creación de la correspondiente Secretaría: Formación.

Existe a nivel de empresa un conjunto de cuestiones que suelen canalizarse a través de los Comités, sobre los cuales es preciso que la Sección Sindical tenga conocimiento y ofrezca sus alternativa. Son problemas como, por ejemplo, seguridad e higiene, comedores, clasificación y promoción profesional, organización del trabajo, salarios, seguimiento de los acuerdos de los convenios colectivos, elaboración de plataformas reivindicativas, etc.

Para este área de temas debe existir, a nivel de empresa, una Secretaría de Coordinación de Acción Sindical.

La información a los afiliados, la distribución de las publicaciones de Sindicatos, Uniones, Federaciones y Confederación, la propaganda, es otro aspecto que debe cubrirse a través de la correspondiente Secretaría: Información y Publicaciones.

Hay sectores de trabajadores con problemática específica. Es, como tantas veces hemos dicho, el caso de los técnicos y cuadros, la mujer, la juventud. Para todos ellos es conveniente que se forme la correspondiente Secretaría, siempre, claro es, que la empresa tenga trabajadores

pertenecientes a estos sectores y su número justifique la necesidad de formarlas.

En las empresas transnacionales es conveniente establecer el máximo de relación entre sus trabajadores. Es evidente que por su misma importancia, la Federación de rama ha de seguir muy de cerca esta relación. En lo que concierne a la SSE, corresponde al Secretario General la responsabilidad de este tipo de asuntos.

También es competencia del Secretario General de la Sección Sindical mantener la relación entre las Secciones Sindicales de otras Centrales que puedan existir dentro de la empresa.

En las grandes empresas conviene dedicar una atención específica al área de la cultura y el ocio —biblioteca, deportes, viajes, etc.— La Secretaría correspondiente será la de Cultura.

Hasta aquí hemos descrito, de forma deliberadamente esquemática, algunas sugerencias que pueden servir de orientación a las Comisiones Ejecutivas de las Secciones Sindicales, cuando se planteen la formación de Secretarías.

No obstante debemos abordar otras cuestiones ligadas al tema. La primera es que en las Secciones Sindicales pequeñas e incluso medianas, puede ser difícil e incluso innecesaria la formación de alguna de las Secretarías descritas. *Lo que es absolutamente necesario es que en todas las Secciones Sindicales, por pequeñas que sean, haya alguien que se responsabilice de la organización, del cobro de las cuotas y de la información.*

Otros supuestos son los de las empresas con muchos cientos e incluso miles de afiliados en un mismo centro de trabajo. En estos casos es preciso que en algunas Secretarías haya varios miembros de la Comisión Ejecutiva e incluso del Consejo Sindical, si bien es conveniente que uno de ellos sea el responsable del funcionamiento del equipo que deben formar.

Recomendamos que a nivel de empresa todos los miembros de la Comisión Ejecutiva estén adscritos a alguna Secretaría y que la distribución se haga ponderando las tareas de cada una de ellas. Habrá casos donde con el titular será suficiente, mientras otros pueden necesitar cuatro o seis miembros.

En las empresas con Consejo Sindical debe procurarse que sus miembros formen parte de *Comisiones de trabajo* tanto a partir de las Secretarías existentes, como para cuestiones concretas como Seguridad e Higiene, Comedores, etc.

En las empresas con varios centros de trabajo cercanos, que tengan una Comisión Ejecutiva central, aparte las correspondientes a cada

centro, las Comisiones de trabajo de la Comisión Ejecutiva central tendrán entre sus miembros a los responsables de las correspondientes Secretarías de cada centro de trabajo.

Estas Comisiones de trabajo se reunirán periódicamente para examinar la marcha de las tareas de la Secretaría en cuestión y para elaborar las propuestas que procedan.

Las Comisiones de trabajo no tienen potestad para hacer ejecutivos sus acuerdos. Reiteramos que son los órganos de dirección los únicos que poseen dicha prerrogativa.

6. TAREAS DE LA SECCION SINDICAL

El hecho de que las Secciones Sindicales carezcan, por ahora, de reconocimiento legal, unido a su naturaleza de ser la organización del Sindicato en la empresa, determina que, para muchos trabajadores, el Sindicato aparezca como algo *externo.*

Por ser el Comité el que tiene más prerrogativas para la acción sindical dentro de la empresa y aparecer como el portavoz de las demandas de los trabajadores ante el empresario, implica a su vez que esos sectores de trabajadores no vean clara la necesidad del Sindicato.

Es evidente que en este problema subyacen tanto incomprensiones respecto de lo que es y, sobre todo, de lo que pueda hacer un Sindicato de clase en una sociedad capitalista que, además, vive una crisis profunda, como incomprensiones respecto de la imposibilidad de resolver los problemas más graves que directa o indirectamente sufren los trabajadores en la empresa si no se les aborda globalmente con alternativas que sólo una Central puede ofrecer.

Dicho de otra forma, una parte de las dificultades para los Sindicatos viene dada por la mayor extensión entre los trabajadores de la conciencia de estar explotado por un patrón individual que por un sistema —el capitalista—. Es decir, es mayor el número de trabajadores conscientes de ser sujetos de explotación que el de aquellos que son conscientes de ser miembros de una clase, con intereses distintos y contradictorios a los de la clase dominante.

De ahí que a la hora de definir las tareas de las Secciones Sindicales sea necesario insistir en que lo primero, aunque no lo único, es dar respuesta a los problemas concretos que los trabajadores sienten en el lugar donde están; esto es, la empresa. La diferencia respecto de los Comités es que esa respuesta contemple la perspectiva general que emana de la Central.

El quid de la cuestión, lo que pondrá en evidencia la mayor o menor

inteligencia de la dirección de la Sección Sindical, reside en unir dialécticamente las alternativas a los problemas concretos con las alternativas u orientaciones generales. De no hacerse bien ocurrirá que la Sección Sindical aparecerá para muchos como un ente que trae "problemas de fuera".

La Sección Sindical de CC.OO. tiene como tarea eje ser el elemento dinamizador y la dirección de la acción sindical en la empresa. Ese papel de dirección lo tiene que proyectar tanto a los afiliados como al conjunto de los trabajadores. Por supuesto, ha de proyectarlo hacia el Comité.

Dado el marco plural del sindicalismo en España, es obvio que al existir otros Sindicatos con planteamientos a veces diferentes y que también luchan por ejercer el papel dirigente, se produzcan contradicciones dentro del Comité y entre los propios trabajadores. La única salida democrática a esas contradicciones no superables dentro del Comité es la *Asamblea de todos los trabajadores.*

Dicho esto, destacamos que, además de ese papel fundamental de dirección, la Sección Sindical debe desarrollar entre otras, las siguientes tareas:

a) *Conocer la situación general de la empresa, en lo económico sindical, social y laboral.*

Es muy importante que en todo momento se tenga información sobre beneficios; situación de la producción; perspectivas de mercado; conexiones con otras empresas, bancos, etc.; así como otras cuestiones relativas a la evolución del empleo, organización del trabajo, seguridad e higiene, seguridad social, clasificación del personal, y cuantos otros elementos que puedan servir de base a la hora de elaborar alternativas ante los problemas existentes o que puedan surgir.

b) *Aplicar a la empresa las orientaciones de los órganos de la Confederación.* —Sindicato, Unión, Federación, etc.— estableciendo los medios para la información y participación de los afiliados en la discusión de dichas orientaciones y, en su caso, elevando al Sindicato de su rama las opiniones y sugerencias oportunas.

Es preciso retener que las tareas de la Sección Sindical, por cuanto es, como hemos dicho, el brazo del Sindicato en la empresa, no son independientes de las del Sindicato, sino ligadas a las de éste.

c) *Reunirse periódicamente en Asamblea.* Es precisamente la Asamblea de afiliados el mejor medio para la participación en la vida sindical. En estas Asambleas deben abordarse tanto los problemas concretos de los trabajadores de la empresa como los generales de nuestra clase.

Recordemos la recomendación de nuestra Central de que siempre que hayan de tomarse decisiones importantes en las Asambleas generales de

todos los trabajadores, es conveniente realizar previamente una Asamblea de nuestros afiliados que permita la máxima profundización en los temas a tratar y en la homogeneización de criterios.

El papel de la Sección Sindical no comprende exclusivamente a nuestros afiliados. Quiere decirse que sus posiciones debe defenderlas ante el Comité y ante el conjunto de los trabajadores, respetando siempre la voluntad democrática de éstos.

d) *Asumir la responsabilidad de orientar correctamente la actividad del Comité de empresa,* entendiendo que esta orientación no es la resultante de las intervenciones individualizadas y espontáneas de cada uno de los miembros de CC.OO. en el Comité. En este punto se hace imprescindible tener claro que si bien el Comité, en conjunto, representa a todos los trabajadores, el delegado de un Sindicato en el Comité representa, sobre todo, a los afiliados y a su Sindicato. Ello no quiere decir que en sus opiniones no haya de tener presente al resto de los trabajadores, parte de los cuales también le han elegido, aún sin estar afiliados a CC.OO.

Se trata de comprender que *la orientación del Comité debe darla la Sección Sindical.* De ahí la importancia de que los delegados de CC.OO., en el Comité, participen activamente en la Sección Sindical y en los órganos de la misma, independientemente de que sean o no miembros de dichos órganos de dirección de la Sección Sindical.

e) *Canalizar la acción reivindicativa cotidiana.* En el seno de las empresas se producen diariamente reclamaciones, sugerencias y demandas informativas por parte de los trabajadores, generalmente a través de los delegados del Comité de empresa —primas, liquidaciones, cuestiones de seguridad e higiene, sanciones, etc.—. La Sección Sindical, a través de sus órganos y portavoces, debe orientar y dar alternativas concretas a todos esos problemas, canalizándolos cuando proceda a través del Comité.

En todo caso debe siempre tenerse muy presente que nuestra política no es de vaciar de contenido y atribuciones al Comité, sino, por el contrario, potenciar su personalidad en la empresa.

f) *Articular la negociación de convenios de ámbito superior al de la empresa.* Es evidente que en los convenios de ámbito superior a la empresa, cuya negociación corresponde a los Sindicatos o Federaciones, es la Sección Sindical el vehículo por el que los trabajadores conocen y participan en tales convenios.

El caso más frecuente es que los citados convenios sean negociados por dos o más Centrales y que en bastantes ocasiones dichas Centrales estén representadas en el Comité de Empresa. De ahí que la articulación deba hacerse hacia los trabajadores y hacia el Comité. Se trata de

combinar la necesaria identidad del Sindicato con la potenciación del Comité, el cual también, como tal Comité, debe participar en todo lo relacionado con el convenio.

g) *Participar en la elaboración y en la negociación de las plataformas reivindicativas de los convenios de empresa.* A través de la presencia de los componentes de la Sección Sindical en el Comité, existe una participación de CC.OO., en los convenios de empresa.

La cuestión está en diferenciar el *contenido* del convenio de la *Comisión Negociadora.*

El papel de dirección de la Sección Sindical se expresa en este aspecto mediante la *iniciativa* en la elaboración, de acuerdo con las orientaciones del Sindicato, del anteproyecto del convenio; en la propuesta de las formas y el momento en que, en caso necesario, deban ejercerse presiones para vencer las resistencias patronales; en los planes para garantizar la información y participación de los trabajadores, etc.

Todo ello, tal como se viene señalando, a través del Comité, y en su caso, directamente ante los trabajadores, previo debate y aprobación de los afiliados.

h) *Desarrollar y fortalecer el Sindicato de CC.OO.* Mediante una permanente campaña de afiliación, cobro de cuotas —negociando con el empresario el descuento en nómina— difusión de nuestra propaganda y publicaciones, explicación de lo que es y representa una Central como CC.OO., y cuantas iniciativas puedan servir a la máxima implantación de CC.OO.

i) *Propiciar la unidad de acción en la base,* no sólo defendiendo nuestra política respecto de los Comités, sino manteniendo relaciones con las Secciones Sindicales de otras Centrales que tengan implantación dentro de la empresa.

j) *Prestar una atención especial a los afiliados,* de forma que, sin olvidar que la acción de nuestro sindicalismo es para todos los trabajadores, el afiliado compruebe en lo concreto que el hecho de su afiliación le da una diferenciación a su favor —asesoramiento, información, formación, participación, etc.— respecto del no afiliado.

k) *Controlar las tareas de los órganos de dirección de la Sección Sindical, renovarlos y elegirlos,* conociendo y en su caso, aprobando las propuestas de candidatos de CC.OO., para las elecciones sindicales y para la presencia de representantes de CC.OO., en los distintos órganos, comisiones, etc., en los que dentro de la empresa participemos.

l) *Mantener una relación orgánica regular con su Sindicato;* informándole de las cuestiones más importantes surgidas en la empresa y consultando previamente en temas de gran repercusión sobre los trabajadores —convenios, huelgas, etc.—

7. EL DELEGADO DEL SINDICATO EN LA EMPRESA

Reiteradamente se ha expuesto la necesidad de que en las empresas donde su reducido número de trabajadores o baja afiliación hicieran difícil la creación de la Sección Sindical, con sus órganos de dirección correspondientes, se eligiera un DELEGADO del Sindicato en dichas empresas. Si bien es cierto que la propia constitución de Secciones Sindicales va retrasada en función de nuestras necesidades organizativas y, por tanto, es prioritaria la atención a este frente, también es evidente que una de las principales causas de la desproporción entre afiliados y cotizantes, así como otras insuficiencias para la extensión y penetración de nuestro sindicalismo, para la participación en él de más amplias masas de trabajadores, es precisamente la deficiente atención que se presta en este terreno a las pequeñas y medianas empresas (PYMES).

Hemos de retener que la estructura empresarial de España tiene un claro carácter de minifundismo. Que la mayoría de los trabajadores están adscritos a las PYMES. Que CC.OO. mantiene una especial atención respecto de las PYMES en su política sindical, por su enorme incidencia en la economía del país y muy especial por su capacidad potencial de favorecer la disminución del paro, así como por las coincidencias objetivas en su lucha contra la política de los grandes monopolios industriales y financieros.

Por otra parte, aunque parezca contradictorio con nuestras deficiencias organizativas en las PYMES, nuestra representatividad entre los trabajadores de estas empresas es muy superior a la existente entre las grandes. Baste decir que si la media estimada de miembros de Comités en las grandes empresas se sitúa en torno al 35 por 100, este porcentaje —entre miembros de Comités Delegados de Personal— se eleva a casi el 60 por 100 en las PYMES.

Por lo expuesto cabe deducir la importancia que hemos de dar a nuestra organización en las PYMES, so pena de arriesgarnos no sólo a perder parte de esa incidencia actual sino las grandes posibilidades que tenemos de aumentarla.

Una vez más habremos de decir que sin Sindicatos constituidos y bien organizados no será posible hacer frente con eficacia a esta cuestión. Organizativamente, las Uniones, en especial en los grandes núcleos de concentración industrial y de servicios, no pueden hacer mucho más que atender a los afiliados que vayan por propia iniciativa a los locales o a las Asambleas y mítines que se puedan convocar.

Aunque como referencia se ha fijado un número de TREINTA afiliados para constituir Secciones Sindicales, conviene recordar que *la Sección Sindical la forman el conjunto de los afiliados que CC.OO. tiene en un*

centro de trabajo y que, tal como se ha señalado en el capítulo 2, debemos distinguir entre Sección Sindical y órganos de dirección de la misma. Quiere ello decir que donde haya *menos* de treinta afiliados existe también, objetivamente, Sección Sindical. La diferencia es que, por lo general, no tendrá Comisión Ejecutiva, aunque ello no significa que no puedan tenerla. Basta con que haya tres o cuatro militantes dispuestos a asumir esa responsabilidad para que, de acuerdo con el resto, la formen, aunque el total de afiliados sea inferior a treinta.

En todo caso, haya que garantizar que en *todas* las empresas donde haya afiliados, por muy pocos que sean, debe existir un DELEGADO de CC.OO., que orgánicamente se vinculará con su correspondiente Sindicato.

Corresponde al Sindicato favorecer la elección de este Delegado que, si es aconsejable, debe ser uno de los Delegados de Personal o miembro del Comité, para que su tiempo sindical facilite la relación con el Sindicato.

Sus tareas serán, dentro de las limitaciones propias del caso, las fundamentales de las indicadas para las Secciones Sindicales.

El Sindicato debe tener una relación nominal de todas las empresas de la rama en que haya afiliados, en la que figuren las señas del Delegado, al cual, mediante reuniones, convocatorias específicas, transmisión de información y documentos, etc., dedicará la atención necesaria tanto para la participación en la vida sindical como para la extensión de esa participación a todos los trabajadores de las PYMES. Independientemente de lo que, colectivamente, los órganos de dirección del Sindicato deben asumir respecto de los afiliados y trabajadores de las PYMES, debe estudiarse la conveniencia de que uno de los miembros de la dirección del Sindicato se dedique específicamente al frente de trabajo de las PYMES. En los casos que sea posible este dirigente del Sindicato deberá rodearse de un equipo de compañeros que facilite la realización de esta importante tarea.

Dada la amplitud del sector PYMES, debe estudiarse por el Sindicato la conveniencia de subdividir por zonas, polígonos, barrios, etc., el trabajo cara a estos Delegados del Sindicato en las empresas, así como potenciar la coordinación de los delegados sindicales en estas zonas y la distribución de tareas comunes al conjunto de empresas coordinadas.

Resumen del debate

Entre los aspectos más destacables surgidos en la discusión de esta ponencia hay que señalar que al ser los Comités de Empresa los legalmente reconocidos y quienes llevan el peso fundamental de la acción sindical en la empresa, el desarrollo de la S.S.E. se hace difícil y

complejo. Las relaciones Sección Sindical-Comité son en la práctica poco claras, resultando por lo general desfavorable para la S.S.E. Si a ello se une el que la existencia y protagonismo de los Comités es anterior en la mayoría de los casos a la creación de S.S.E. y que su liderazgo aparece indiscutido tanto por los trabajadores como por los propios empresarios, se comprenden mejor los obstáculos para encontrar un espacio real de actuación para la S.S.E., que les den la identidad e importancia que el sindicalismo de clase necesita. Es frecuente que los miembros de CC.OO. en el Comité actúen al margen y hasta en alguna ocasión en contradicción con la S.S.E. Se toman posiciones individuales en el Comité sin contar con el criterio de los afiliados y órganos de la S.S.E. a la que pertenecen nuestros delegados.

Hubo unanimidad en plantear a los órganos de dirección de la Confederación la necesidad de examinar más a fondo el problema del papel y la relación S.S.E.-Comité y la conveniencia de introducirlo como elemento para el debate congresual.

Por otra parte, existe coincidencia en que por falta de vinculación sistemática con sus sindicatos —orgánica y asistencial— las S.S.E. que ya están creadas funcionan más como *sindicato de empresa* que como *sindicato de rama en la empresa.* De ahí que el objetivo de potenciar las S.S.E. de CC.OO. haya necesariamente de contemplarse bajo la idea de que el conjunto de las S.S.E. sean las que permitan dar al sindicato de su rama una entidad y funcionamiento correcto.

También ha habido coincidencia en considerar que el tratamiento dado a los problemas de encuadramiento y organización de los Técnicos y Cuadros en la empresa, es insuficiente. Se ha estimado que en tanto no se modifique determinada práctica sindical hacia estos sectores de trabajadores, asumiendo realmente su problemática y sus reivindicaciones, será difícil evitar su marginación de CC.OO., sin que puedan evitarlo formas especiales de organización como las recomendadas en el texto. Es preciso conseguir mejor imagen entre ellos y que ellos mismos sean los protagonistas en la definición de las formas orgánicas de relación con las estructuras de CC.OO. También aquí se ha considerado necesario que el tema sea debatido en profundidad en las organizaciones de la Confederación, con sentido autocrítico, esforzándonos en hallar una vía realista de incorporación de estos sectores a CC.OO.

Han surgido un conjunto de sugerencias en torno al carnet de afiliación a CC.OO.; a la renovación anual, que se considera necesario reexaminar la forma en que se viene haciendo; a la búsqueda de formas originales y eficaces en cuanto a la organización y relación con los delegados del sindicato en la empresa, etc. Todo ello debería ser tenido en consideración tanto en lo que pueda interesar para el propio debate congresual, como para la puesta en marcha de los planes de fortalecimiento organizativo en las empresas.

II. UNIONES Y SINDICATOS

1. Problemas Actuales

Hay una serie de problemas en la situación organizativa de las Uniones provinciales de los que se pueden resaltar, a título de ejemplo, los siguientes:

a) Gran número de Uniones provinciales siguen haciendo el papel de Sindicato general o de oficios varios.

b) La generalidad de los Sindicatos provinciales no asumen debidamente su papel, tanto a nivel organizativo: constitución y desarrollo de las Secciones Sindicales, cobro de cuotas en el centro de trabajo, etc.; como a nivel sindical: negociación de sus convenios, dar vida sindical a los afiliados a través de las Secciones Sindicales o del Delegado del Sindicato en el centro de trabajo, etc.

c) En los casos donde los Sindicatos están organizados y tienen autonomía financiera, se da el fenómeno de que la Unión mantiene, por lo general, su anterior infraestructura de personal, servicios, etc., a la par que los Sindicatos han o van montando la suya. El efecto es una inflación de personal, con el agravante de estar compuesto en su mayoría por compañeros dedicados a tareas de administración y servicios.

d) Los Delegados de CC.OO., elegidos en las pasadas elecciones sindicales, están siendo utilizados para suplir la falta de estructura organizativa de Sindicatos provinciales, Secciones Sindicales y Delegados del Sindicato en la empresa. Sin tener la necesaria información y debate previo, por lo general se les convoca a reuniones amplias —mítines— donde no hay posibilidad de profundizar en los temas.

e) Hay escasez de cuadros que asuman responsabilidades fuera de la empresa, dedicando parte de su tiempo libre a tareas propias del Sindicato.

f) Consecuencia de todo lo anterior son las deficiencias cuando no auténticos vacíos, existentes entre las estructuras de dirección sindical y la base afiliada.

Ante los puntos expuestos y otros muchos que no se explicitan, es necesario dar respuestas y salidas que supongan una superación de ellos.

La idea a tener presente para avanzar es que mientras no se constituyan y consoliden los Sindicatos y en tanto la Unión no sea la fiel expresión del conjunto de todos ellos, el problema seguirá en pie.

2. LA UNION PROVINCIAL

La Unión provincial *es el conjunto de los Sindicatos,* en los cuales se encuadran y afilian los trabajadores. Se debe retener la idea de que son los Sindicatos los que conforman la Unión y no al revés.

Tal como se ha señalado, la realidad es que la Unión, en la mayoría de los casos, constituye un conglomerado de afiliados procedentes de distintas ramas; es decir, lo que se ha denominado Sindicato general o de oficios varios.

En la actualidad, se observa lo siguiente:

- La negociación colectiva provincial, de la mayoría de las ramas y empresas, recae sobre la Unión, que aun en el caso de que tenga un equipo de dirigentes a plena dedicación, resultan siempre insuficientes para poder llevarla a cabo satisfactoriamente. Esto supone, entre otras cosas, un problema de incapacidad para conseguir la participación sindical de los afiliados y trabajadores.

- Los recursos humanos y financieros están destinados fundamentalmente a recoger y resolver los problemas laborales que los afiliados individual o colectivamente demandan en los locales de la Unión, consecuencia de no tener una adecuada estructura organizativa en la empresa y rama, que permita abordarlos y solucionarlos. Es bastante frecuente que estos problemas se resuelvan por la vía técnica, lo cual obliga a desarrollar y mantener un aparato permanente en el que los sindicalistas son minoría.

- Un alto número de cuotas se cobran en los locales de la Unión. Esto determina que muchos afiliados, al no tener ningún problema concreto que resolver tarden varios meses en ir a pagar, con el consiguiente problema de desafiliación práctica.

Como conclusión se puede resumir que la Unión, dada la gran cantidad, complejidad y dificultad de los problemas que han ido emer-

giendo, los tiene que salvar según aparecen. Se va *detrás* de los problemas, observándose una falta de planificación adecuada, lo que comporta lagunas y deficiencias importantes.

Concebida la Unión como conjunto de Sindicatos, es obvio que su tarea fundamental es dar alternativas y soluciones a los problemas que afectan a todos los trabajadores, globalmente, encuadrados en dichos Sindicatos y también a aquellos otros que, aún sin estar afiliados, están comprendidos en la acción del sindicalismo de CC.OO. De ahí la importancia de las Uniones en el área sociopolítica, así como la necesidad de comprender que las actuaciones concretas en dicha área son, también, tareas fundamentales de los Sindicatos.

La dirección de la Unión debe sintetizar y expresar política y sindicalmente las aspiraciones de los Sindicatos, lo cual exige un permanente contacto con los órganos de dirección de éstos. De este modo, se producirá un trasvase fluido de información imprescindible para una buena dirección de la vida sindical, que a su vez enriquecerá las asambleas y reuniones intermedias, favoreciendo el aumento del nivel de los militantes.

En materia de organización y finanzas, la Unión debe formar comisiones de trabajo, con miembros de los órganos de dirección de los Sindicatos, cara a desarrollar la organización de éstos. Ello no debe significar que la ejecución la lleve a cabo la Unión, pero sí el que siga el proceso.

En materia de negociación colectiva y cuestiones reivindicativas, económicas y laborales, la Unión, teniendo en cuenta la orientación de las Federaciones y de la Confederación, debe jugar un papel de homogeneización y coordinación en su ámbito cara a los Sindicatos.

La Unión debe asumir, en ciertos casos, un papel subsidiario de los Sindicatos cuando éstos, bien por falta de cuadros o por falta de tiempo de esos cuadros, así como por el poco número de afiliados, tengan dificultades para llevar adelante tareas de negociación colectiva, organización de las Secciones Sindicales, etc. Pero ha de tener como meta la constitución y fortalecimiento de los Sindicatos para que ellos puedan asumir el papel que les corresponde.

Este papel subsidiario no debe ser un pretexto para que la Unión abandone sus tareas específicas.

La Unión debe tener presente que los problemas concretos de cada rama deben ser resueltos por éstas, interviniendo en el caso de que surgieran contradicciones entre ciertas ramas o si lo acordado por éstas entrara en contradicción abierta con las orientaciones dadas por los órganos de responsabilidad o ámbito superior.

Un tema a profundizar, es la necesidad de devolver y restar el menor número posible de cuadros sindicales a las ramas. El hecho de que la mayoría de los cuadros sindicales tengan una tarea concreta en los órganos territoriales, está impidiendo que se desarrollen las ramas y que asuman su papel.

Dado el desigual desarrollo del movimiento sindical, así como la diferente distribución de los trabajadores en todo el Estado Español, sucede que existen localidades y hasta empresas donde hay más trabajadores y afiliados que en alguna provincia; por esta razón, es conveniente diferenciar los tipos de Uniones de la Confederación, a fin de que la aplicación de las medidas organizativas ponderen esta desigualdad de situaciones.

La tendencia general es que en todas partes se constituyan los Sindicatos, aunque en la mayoría de ellos el número de afiliados sea reducido y estén dispersos por el territorio que abarca la provincia. No obstante, en las Uniones sin gran afiliación, habrá Sindicatos que por su debilidad exigirán de la Unión un papel de subsidiariedad, conjuntamente con las Federaciones estatales, pues es difícil que las tareas que tienen que cumplir los Sindicatos las puedan asumir. Pero debe quedar asegurado que estos Sindicatos tengan un equipo, aunque sea reducido, que sea el órgano dirigente. La Unión dedicará una especial atención a esos órganos de dirección, siguiendo de cerca su evolución y desarrollo y prestándoles la ayuda necesaria.

Los Sindicatos con mayor número de afiliados deben asumir sus tareas y responsabilidades.

2.1. Uniones locales o comarcales

En una serie de provincias se ha realizado o se está estudiando la conveniencia de comarcalizarse. Este hecho tiene una raíz histórica en Catalunya y País Valenciá, pero en otros lugares sirve para descentralizar funcionalmente la organización en la provincia.

El establecimiento de cabeceras de comarca es una forma de descentralización, que sirve a la Unión y a los Sindicatos provinciales para concentrar distintos tipos de recursos humanos y materiales, reducir locales, racionalizar servicios para los afiliados, economizar gastos y facilitar la relación con los afiliados.

La comarcalización implica que dentro de un área geográfica existan distintas localidades, una de las cuales es precisamente la que aparece como cabecera de las demás.

Debe quedar bien claro que todas las localidades y las organizaciones existentes en cada una de ellas, es decir, sus Sindicatos y el órgano de

dirección de la localidad, dependen, respectivamente, de forma *directa,* de los Sindicatos provinciales y de la Unión provincial. Es, pués, a los órganos provinciales a quienes corresponde determinar los contenidos y las materias que deben descentralizarse en favor de las localidades que sirvan de cabecera de comarca. Todo ello de acuerdo con los órganos de dirección regionales o de nacionalidad.

Una segunda cuestión es retener que el nombre de *Unión de Sindicatos* debe darse a las localidades que tengan al menos un Sindicato constituido y afiliados a otras ramas de la producción. En donde no se dé este requisito lo que existirá es una Unión de afiliados.

La constitución de Sindicatos locales o comarcales deberá ser una decisión conjunta del respectivo Sindicato provincial y la Unión provincial.

Dentro de las Uniones locales y/o comarcales también se puede hablar de distintos tipos:

a) *Uniones locales y/o comarcales con baja afiliación.*

Los Sindicatos que tengan alrededor de *cien* o más afiliados deben estar constituidos y, donde por su reducido número no sea posible, elegido un Delegado de rama del Sindicato provincial respectivo.

El órgano de representación y gobierno de la Unión no debe ser una cosa aparte de los Sindicatos, sino un equipo en el que cada uno de sus miembros (quizá haya que exceptuar el caso del Secretario General de la Unión) debe tener una responsabilidad en su Sindicato.

b) *Uniones locales y/o comarcales con alta afiliación.*

Igual que en las anteriores, deben estar constituidos todos los Sindicatos que tengan alrededor de *cien* o más afiliados en la localidad o comarca.

El órgano de representación y gobierno de la Unión no debe estar formado sólo por compañeros que compartan esta responsabilidad con otra en su Sindicato, aunque sí es necesario que sean poco numerosos, pues se trata de restar los menos cuadros posibles a las ramas y Secciones Sindicales.

2.2. Uniones locales o comarcales sin estructurar por ramas

Si lo que hubiera en una localidad o comarca fuera un número no elevado de afiliados a distintas ramas, sin posibilidad de organizarse por Sindicatos, y teniendo algún que otro Delegado de rama en la localidad o comarca, esto sería una *Unión de afiliados local o comarcal,* que tendría un pequeño equipo, formado fundamentalmente por esos Delegados de

rama, responsables de llevar adelante las tareas sindicales. No sería una Unión de Sindicatos.

El equipo debe encargarse: de que cada rama tenga un Delegado al frente de ella y conjuntamente con estos Delegados constituir las Secciones Sindicales o Delegados del Sindicato en los centros de trabajo; del cobro de la cuota, procurando que se haga en los centros de trabajo; de informar y dar vida sindical a los afiliados a través de las Secciones Sindicales o de los Delegados de los Sindicatos en los centros de trabajo.

En el caso de que la Unión de afiliados sea comarcal, es necesario que en cada localidad donde haya afiliados exista al menos un Delegado local.

La diferencia entre Unión local o comarcal de Sindicatos y Unión local o comarcal de afiliados es que Unión es el conjunto de Sindicatos, que eligen órganos de dirección para su ámbito, formados por algunos miembros de los órganos de dirección de dichos Sindicatos, en tanto que las Uniones de afiliados tienen un equipo de dirección común a todos los afiliados de dicho ámbito que asume las tareas expuestas anteriormente. Es decir, algo equivalente a lo que se llama Sindicato general.

La Unión de afiliados local o comarcal no es una nueva estructura organizativa; es simplemente dar sentido organizativo a una serie de localidades o comarcas que tardarán mucho tiempo o nunca podrán formar Sindicatos por falta de afiliación suficiente.

En el gráfico A se define la estructura de la Unión provincial.

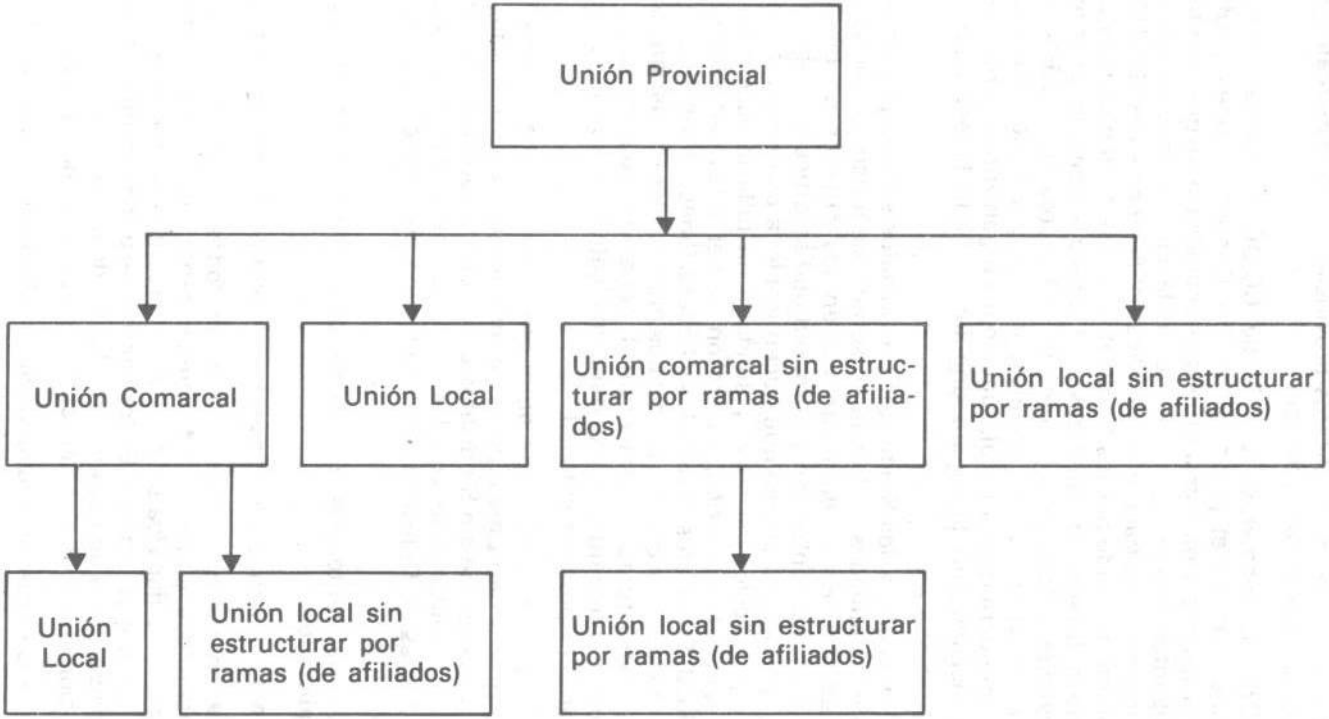
El gráfico señala que la Unión provincial puede en unos casos establecer directamente su relación con las Uniones locales con o sin estructuras de rama (de afiliados). En los casos que esté o decida comarcalizarse, las Uniones provinciales, pueden descentralizar funciones en favor de las Uniones comarcales, para que a éstas se vinculen Uniones locales con o sin estructuras de rama. De igual modo, en el supuesto de Unión comarcal sin estructuras de rama, ésta se vinculará con las Uniones locales sin estructuras de rama.

3. ¿QUE ES EL SINDICATO PROVINCIAL?

El Sindicato provincial es el conjunto de los afiliados a una misma rama, en el ámbito territorial que abarca la provincia, estructurados en Secciones Sindicales de centro de trabajo o empresa.

Esta es una definición que fue aprobada por el I Congreso de la Confederación. No sólo por la necesidad de tener una referencia para la racionalización organizativa, sino por la exigencia de definir más profundamente la propia organización del conjunto que forma la Confederación Sindical de CC.OO., es preciso valorar en toda esta dimensión la

GRAFICO A


Unión Provincial
Unión Comarcal
Unión Local
Unión comarcal sin estructurar por ramas (de afiliados)
Unión local sin estructurar por ramas (de afiliados)
Unión Local
Unión local sin estructurar por ramas (de afiliados)
Unión local sin estructurar por ramas (de afiliados)

importancia de los Sindicatos provinciales —o comarcales en los casos de Catalunya y País Valenciá—.

Organizativamente, la C.S. de CC.OO. la forman dos estructuras compuestas en el presente por 17 Confederaciones y Uniones y 23 Federaciones. Son estructuras diferenciadas, pero que se interrelacionan a distintos niveles. Si se parte de la idea de que la afiliación de los trabajadores se hace a los Sindicatos; si se conciben las Uniones como conjunto formado por los Sindicatos, y si se tienen en cuenta elementos como la división administrativa del Estado, ámbito de un gran número de convenios colectivos, así como otros factores de la más variada índole: económicos, políticos, sociales, laborales y hasta administrativos, se comprenderá que sindical, funcional y organizativamente, los Sindicatos provinciales son la piedra angular de toda la estructura organizada de CC.OO.

Hacia *abajo,* los Sindicatos provinciales son el eje para la proyección sobre los afiliados de lo que en sentido genérico llamamos vida sindical organizada. *Horizontalmente* nutren los órganos de dirección de las Uniones, las conforman y permiten que se articule una práctica sindical sociopolítica, al tiempo que hacen viable la coordinación, homogeneización y dirección de clase y solidaria en toda la acción sindical. *Verticalmente,* hacia arriba, dan razón de ser a las Federaciones de nacionalidad, Sindicatos regionales y Federaciones a nivel de Estado, organismos todos ellos que sin Sindicatos provinciales quedarían convertidos en superestructuras de muy difícil conexión con la base afiliativa y, consiguientemente, con tendencias objetivas a la burocratización o a una incorrecta práctica sindical.

El que circunstancias anteriores hayan hecho necesario primar el esfuerzo organizativo hacia la estructura territorial, no modifica el principio de que sin Sindicatos provinciales potentes, bien organizados y ligados sólidamente con los trabajadores a través de sus Secciones Sindicales y Delegados del Sindicato en las empresas, CC.OO. se debilitará.

Actualmente, los Sindicatos provinciales están en las siguientes condiciones:

- En muchas provincias la mayoría están sin constituir.
- En las provincias que están todos o casi todos los Sindicatos constituidos, y funcionando regularmente, no se ha alcanzado la meta de organizar y dar vida sindical a un porcentaje elevado de los afiliados en sus centros de trabajo. En los centros de trabajo donde está organizado el Sindicato, la vinculación con ellos se da a través de los miembros de la Sección Sindical que van al Sindicato, pero no al revés.

De lo expuesto se deduce que el Sindicato provincial, al no funcionar

todo lo bien que podría hacerlo, dificulta la vinculación regular de sus afiliados.

Es evidente, que la explosión afiliativa que se dio en la segunda mitad de 1977, llevaba consigo el que muchos trabajadores trataran de resolver problemas acumulados durante 40 años de dictadura, que pensaban que las Centrales Sindicales y la democracia eran el medio y el marco idóneo para reivindicar, sin tener clara la necesidad de participar en la acción sindical.

Sin entrar ahora en el análisis del proceso y los problemas que han determinado el estancamiento posterior de la afiliación, está claro que en el presente una de las grandes tareas es consolidar y, a ser posible, incrementar esa afiliación. Esta consolidación se favorecerá consiguiendo una más profunda vinculación del afiliado al Sindicato, lo cual significa facilitar su participación sindical y organizarlo en su centro de trabajo.

El Sindicato provincial tiene otras varias tareas organizativas a desarrollar. La principal es constituir y consolidar las Secciones Sindicales que no es sólo elegir los órganos de dirección de dichas Secciones Sindicales, sino reunirse con ellas periódicamente y contribuir a la elaboración de la línea sindical y específica de la empresa, evitando así el que se dé un aislamiento que podría agudizar las tendencias gremialistas del sindicalismo.

Es indudable que, en la actualidad, en ciertos centros de trabajo o empresas, no se puede constituir la Sección Sindical; esto no es un impedimento para que cada centro de trabajo tenga al menos un Delegado del Sindicato respectivo.

El Sindicato provincial debe procurar que se elijan (o nombrarlos) Delegados del Sindicato en todos los centros de trabajo. Debe reunirlos para informarles y debatir la política sindical de la Confederación, de forma que ese Delegado pueda informar, recoger y en lo posible dar solución a los problemas de los trabajadores en su centro de trabajo.

El Sindicato provincial debe encontrar una fórmula organizativa específica para esos Delegados, reuniéndoles periódicamente por localidades, por polígonos, zonas, etc.

Otra tarea es constituir Sindicatos locales y/o comarcales, allí donde haya número suficiente de afiliados y cuadros que lo permitan. Lo anteriormente expuesto para las Secciones Sindicales en materia de reuniones y relación sistemática sirve también para éstos.

En las localidades o comarcas donde no se pueda constituir Sindicato local o comarcal, el Sindicato provincial debe tener al menos un Delegado del Sindicato en la localidad o comarca. Este Delegado asumirá, conjun-

tamente con el equipo de la Unión, las tareas especificadas en el apartado 2.1.

El Sindicato provincial, conjuntamente con los otros Sindicatos, es corresponsable y partícipe de la política que elabore la Unión. En este sentido cabe decir que respecto a temas sindicales, de organización, de administración, finanzas, etc., los Sindicatos provinciales a través de los órganos de la Unión que ellos conformen, deben ser los principales artífices de la política a seguir en todos y cada uno de estos temas.

Esta participación y corresponsabilidad permitirá tener en cuenta los intereses de cada Sindicato y del conjunto de todos ellos, a la vez que acabará con la idea de que la Unión es un órgano aparte de los Sindicatos.

El Sindicato provincial tiene que tener una política cara a los Delegados elegidos en las elecciones sindicales. Esta política debe recoger:

- Que formen parte de los órganos de dirección de las Secciones Sindicales.

- Que a aquellos que estén en centros de trabajo donde no esté constituida la Sección Sindical, se les pueda convocar por polígonos y zonas, comarcas o localidades, conjuntamente con los Delegados del Sindicato, de rama o de centro de trabajo, para reuniones de trabajo y para la participación en la vida sindical.

Todo ello sin perjuicio de su participación en asambleas de rama a nivel general cuando las circunstancias lo aconsejen.

El Sindicato provincial debe combinar una buena organización de todos sus afiliados con una gran flexibilidad. Es incorrecto que se entienda la organización sólo como un encuadramiento; la organización es el medio que permite llevar a la práctica las directrices y acuerdos del Sindicato, así como la participación de todos en su elaboración. Sindicalmente hablando, la organización es lo contrario a la burocratización; en este sentido es importante tener órganos de dirección formados por dirigentes y cuadros de los centros de trabajo que dediquen parte de su tiempo a las tareas del Sindicato provincial. Es aquí donde deben jugar un gran papel los Delegados elegidos en las elecciones sindicales. Hay que procurar tener un gran plantel de cuadros, que puedan asumir las distintas tareas del Sindicato.

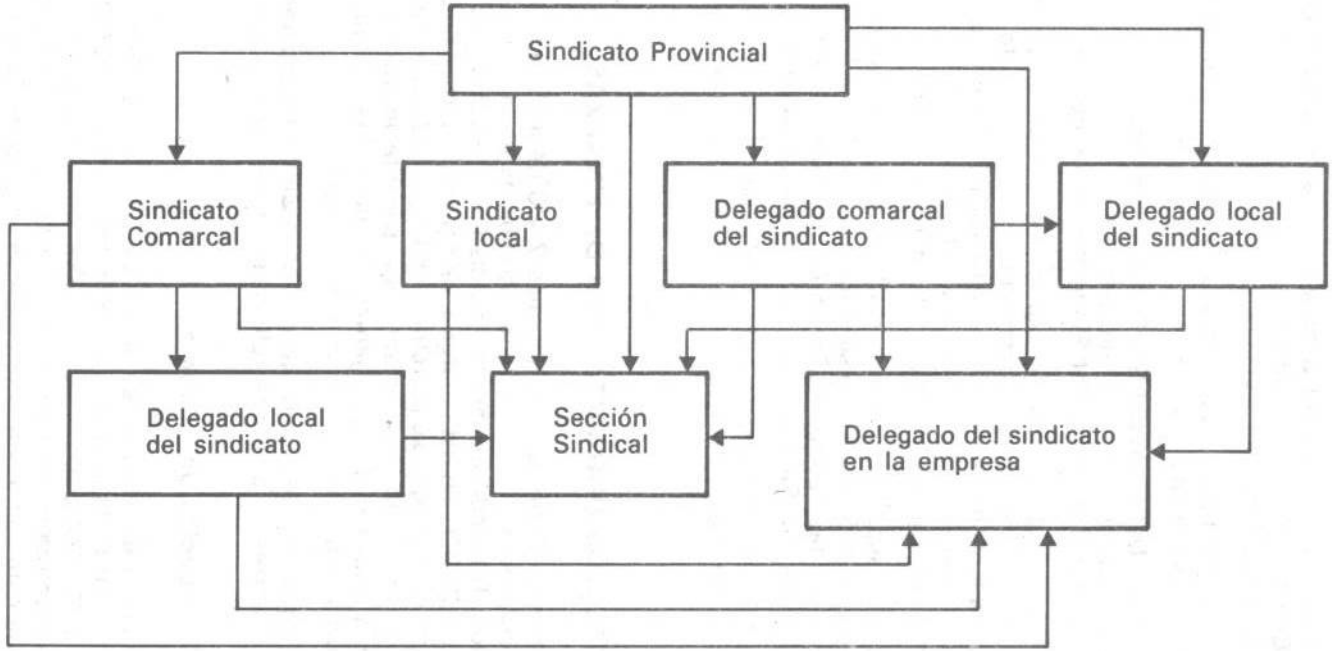
En el gráfico B se define la estructura del Sindicato provincial:

El gráfico señala que pueden darse los siguientes supuestos:

1. Que el Sindicato provincial se vincule directamente:

a) Con su Sindicato local.

GRAFICO B


Sindicato Provincial
Sindicato Comarcal
Sindicato local
Delegado comarcal del sindicato
Delegado local del sindicato
Delegado local del sindicato
Sección Sindical
Delegado del sindicato en la empresa

b) Con el Delegado del Sindicato en la comarca o localidad.
c) Con sus Secciones Sindicales.
d) Con sus Delegados en los centros de trabajo.

2. Que constituya un Sindicato comarcal. En este caso el Sindicato comarcal se vinculará:

a) Con el Delegado del Sindicato en las localidades de la comarca.
b) Con las Secciones Sindicales.
c) Con los Delegados del Sindicato en los centros de trabajo.

Obsérvese que cuando en una localidad haya Sindicato local constituido, éste se vinculará directamente con el Sindicato provincial, aun cuando esa localidad esté en el área geográfica de una comarca. En este caso las Secciones Sindicales y los Delegados del Sindicato en los centros de trabajo se vincularán al Sindicato local.

Para los casos de comarcas sin Sindicatos constituidos, los respectivos Delegados del Sindicato se vincularán con los *Delegados locales del Sindicato,* con las *Secciones Sindicales* de la cabecera de comarca y con los Delegados del Sindicato en los centros de trabajo.

Por último los Delegados locales del Sindicato, se vincularán con las Secciones Sindicales y con los Delegados del Sindicato en los centros de trabajo.

4. ASPECTOS ORGANIZATIVOS DE FINANZAS

El Consejo Confederal de los días 7 y 8 de abril de 1979, aprobó el iniciar un proceso de distribución equilibrada de la cuota entre ramas y territorios. Teniendo en cuenta las distintas experiencias que se están dando en CC.OO., en esta materia, es necesario incidir en que ésta es la tendencia hacia la que se marcha, y en la que cada Unión provincial debe buscar el equilibrio más estable que permita avanzar en la línea de mejorar y desarrollar la organización de todas y cada una de las estructuras, tanto de rama como de territorio.

Este equilibrio debe permitir que cada Sindicato provincial tenga sus propias finanzas para el desarrollo de su organización y tareas sindicales.

4.1. Distribución de la Cuota

Para poder decidir cuál es la posible y mejor distribución de la cuota hay que partir de la idea de que cada estructura de CC.OO. a nivel de la provincia (Sindicato provincial y Unión), tiene que asumir una parte del gasto que se realiza en todo el territorio provincial. La tarea de la Unión, entendida ésta como conjunto de Sindicatos, no es la de buscar y poner

los medios para pagar los gastos que hayan de realizarse. Esta tarea es de todas las estructuras provinciales.

La distribución equilibrada de la cuota se podrá hacer cuando por un lado, se tengan contabilizados todos los gastos necesarios e imprescindibles que hayan de realizarse, a nivel de esa provincia para que CC.OO., como un todo, funcione y lleve a cabo sus tareas, es decir, locales que deben estar abiertos, personal, bienes muebles (mobiliarios, máquinas de escribir, etc.), gastos generales, etc., y por otro lado, cuando se conozcan el número de cotizantes de toda la provincia, distribuidos todos ellos por ramas, y dentro de ellas por localidades.

Con estos datos se elaborará un estudio para la distribución de los gastos entre los Sindicatos y la Unión. Esta distribución tendrá en cuenta el número de cotizantes a cada Sindicato, la superficie que ocupan en los locales abiertos en la provincia, los servicios comunes, etc. Es a partir de este estudio, que contemplará también la creación de un fondo de compensación para aquellos órganos que no puedan ser autosuficientes, como podrá establecerse una racionalidad en la distribución de la cuota que permita cubrir las necesidades generales al tiempo que los Sindicatos tengan sus propias finanzas.

4.2. Presupuestos

Todas las estructuras de CC.OO. a nivel de la provincia deben funcionar financieramente en base a presupuestos.

El presupuesto de cada estructura debe estar presidido por el criterio de la autofinanciación. Ningún presupuesto puede superar los ingresos que le corresponden del porcentaje de la cuota.

En el caso de las Uniones locales o comarcales con porcentaje de cuota, se deberá elaborar un presupuesto de ingresos y gastos, que será aprobado por el Consejo local o comarcal. Los gastos serán distribuidos según los criterios expuestos entre los Sindicatos locales o comarcales y la Unión local o comarcal.

En el caso de las Uniones locales o comarcales sin porcentaje de la cuota, la Unión provincial correrá con esos gastos, que distribuirá equitativamente entre los Sindicatos y la Unión provincial.

Los presupuestos de las Uniones locales o comarcales estarán reflejados en el presupuesto global de la Unión provincial.

Los gastos de las Uniones locales o comarcales sin estructuras de rama estarán incluidos en el presupuesto de la Unión provincial y se distribuirán equitativamente entre los Sindicatos y la Unión provincial.

La Unión provincial elaborará una propuesta de presupuesto general

de ingresos y gastos que comprenda los apartados anteriores y será el que apruebe el Consejo provincial de la Unión. Se enviará copia a la Confederación de nacionalidad o Unión regional o en su defecto, a la Confederación Sindical de CC.OO.

Los Sindicatos provinciales con el porcentaje de la cuota que les corresponde, elaborarán, cada uno, su presupuesto, que comprenderá los gastos originados por los Sindicatos locales o comarcales y Delegaciones de rama en la localidad o comarca.

Este presupuesto tendrá que ser aprobado por el Consejo del Sindicato provincial; se enviará copia a la Federación de nacionalidad o Sindicato regional o en su defecto a la Federación estatal y Unión provincial.

Ninguna estructura, a ningún nivel podrá utilizar para sus gastos partes de la cuota que no le corresponda.

4.3. Distribución y liquidación de los Sellos de cotización y carnets

Distribución

En el gráfico C se define el circuito de distribución.

Los sellos de cotización los distribuye la Confederación a las Confederaciones de nacionalidad y Uniones regionales (y a aquellas Uniones provinciales que aún no estén en una estructura de nacionalidad o región).

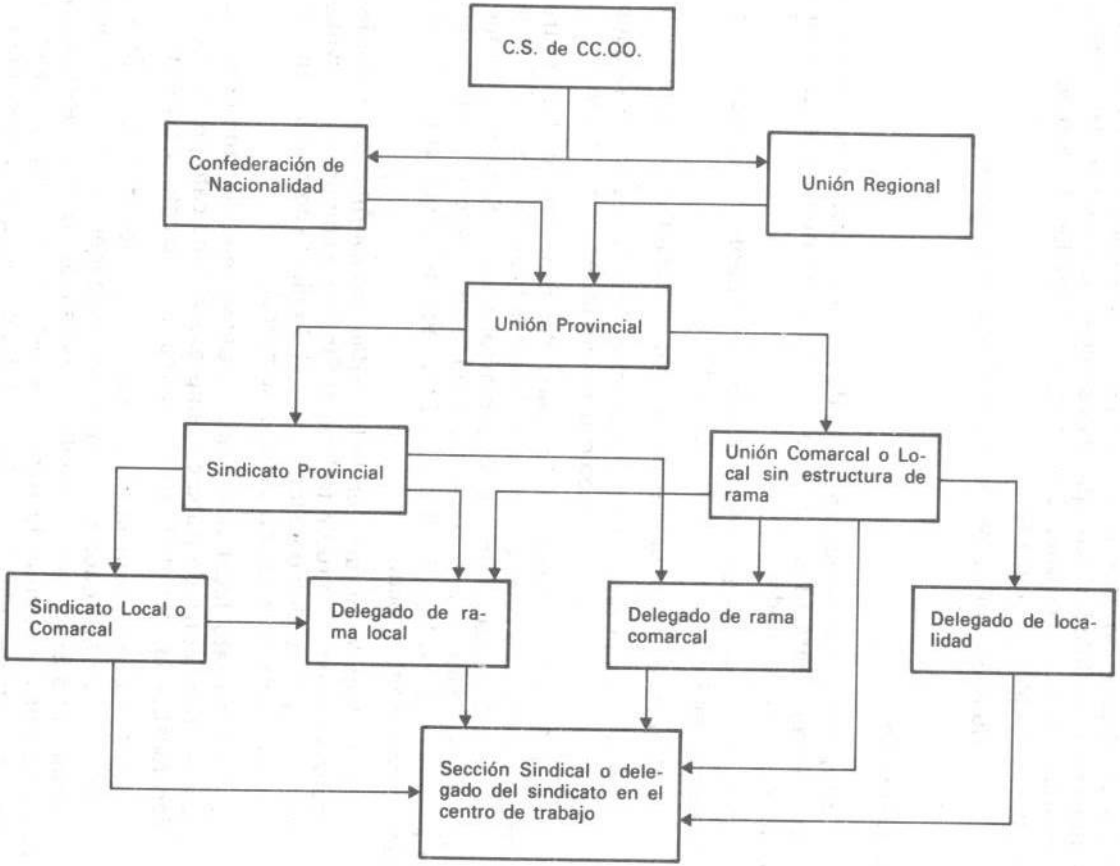
La Confederación de nacionalidad y Uniones regionales los distribuyen a sus Uniones provinciales o Federaciones de nacionalidad (caso de no existir estructura provincial).

Las Uniones provinciales los distribuyen a los Sindicatos provinciales y a aquellas Uniones locales o comarcales, que por no tener estructura de rama, a los Sindicatos provinciales les es imposible hacerlo.

Las Uniones locales o comarcales sin estructuras de rama los distribuyen a las Secciones Sindicales o Delegados del Sindicato en los centros de trabajo.

En el caso de que sea una Unión comarcal sin estructuras de rama, los sellos se distribuirán también al Delegado local que esa Unión comarcal tenga en las distintas localidades donde haya afiliados, para que éstos los distribuyan a la Sección Sindical o Delegados del Sindicato en el centro de trabajo o empresa. Lo fundamental a retener es que el cobro en el local de CC.OO. sea el mínimo imprescindible.

GRAFICO C


C.S. de CC.OO.
Confederación de Nacionalidad
Unión Regional
Unión Provincial
Sindicato Provincial
Unión Comarcal o Local sin estructura de rama
Sindicato Local o Comarcal
Delegado de rama local
Delegado de rama comarcal
Delegado de localidad
Sección Sindical o delegado del sindicato en el centro de trabajo

Los Sindicatos provinciales distribuirán los sellos a las Secciones Sindicales y a los Delegados del Sindicato en el centro de trabajo o empresa que estén directamente vinculados con el Sindicato provicial, y a los Sindicatos locales o comarcales y Delegados de rama en las comarcas o localidades para que éstos hagan lo mismo en la localidad o comarca con sus Secciones Sindicales o Delegados del Sindicato en el centro de trabajo o empresa.

La distribución del carnet seguirá el mismo proceso.

Liquidación

La liquidación de los porcentajes de la cuota correspondiente a cada órgano se efectuará en el momento de recoger los nuevos sellos sobre los anteriormente recibidos.

Cada tres o seis meses se efectuará un recuento y liquidación total de los sellos recibidos durante ese período.

En el gráfico D, se define el circuito de liquidación de las cuotas.

El proceso empezando desde la Sección Sindical o por el Delegado del Sindicato en el centro de trabajo o empresa, es como sigue:

— La Sección Sindical o Delegado del Sindicato en el centro de trabajo pasará una relación nominal de los cotizantes y la totalidad de las cuotas a su Sindicato (provincial, comarcal o local). Si es una comarca o localidad sin Sindicato, lo hará al Delegado del Sindicato en esa comarca o localidad. Si no hay Sindicato ni Delegado del Sindicato, lo hará a la Unión comarcal o local.

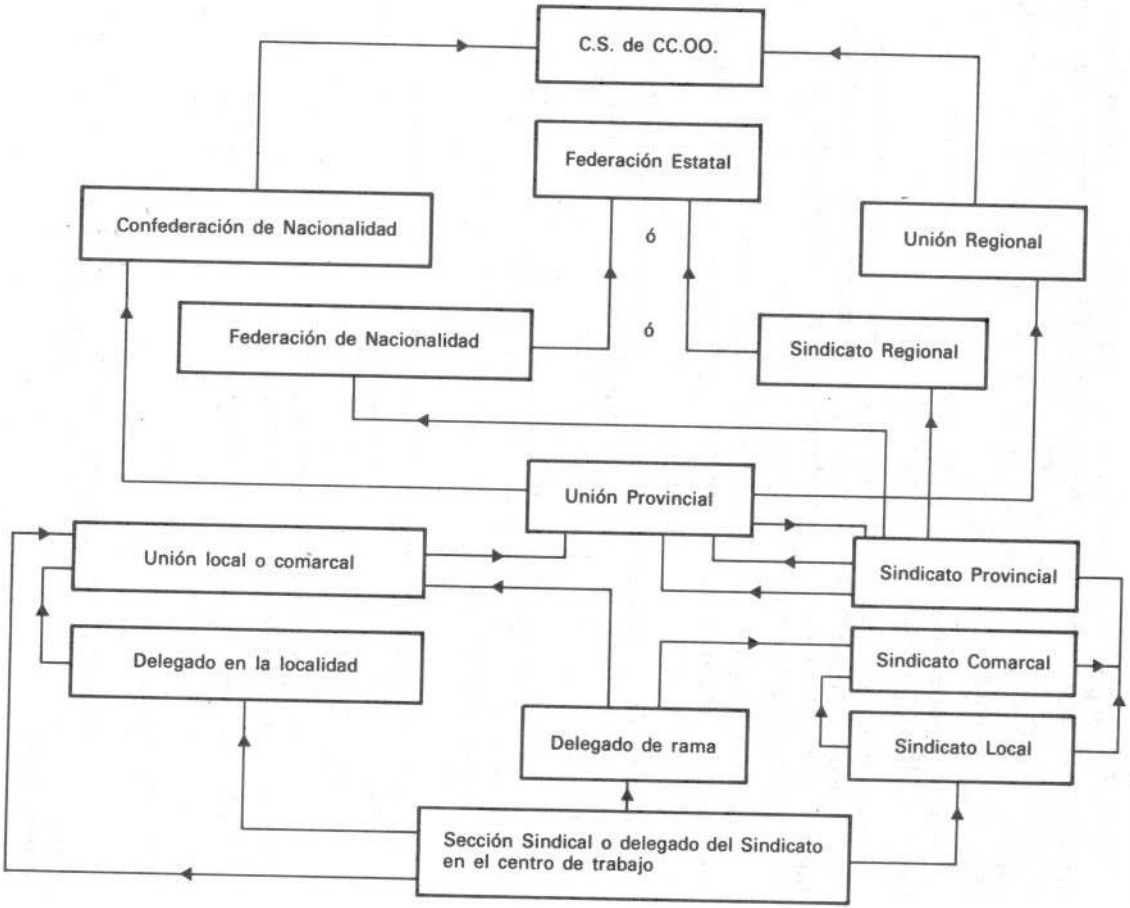
— El Delegado de rama en la localidad pasará relación numérica de los cotizantes por centro de trabajo al Sindicato comarcal o provincial y Unión local y la totalidad de las cuotas al Sindicato comarcal o provincial y en su defecto a la Unión local o comarcal.

— El Sindicato local o comarcal pasará relación numérica de los cotizantes por centro de trabajo o empresa al Sindicato provincial y a la Unión local, y la totalidad de las cuotas al Sindicato provincial.

— El Sindicato provincial pasará relación numérica de cotizantes y los porcentajes de las cuotas que les corresponden a la Federación de nacionalidad o Sindicato regional (en el caso de no existir estructura de nacionalidad o regional, lo hará a la Federación estatal) y a la Unión provincial, incluyendo en el de esta última lo que corresponde a la Confederación de nacionalidad o Unión regional y a la Confederación Sindical de CC.OO.

— Las Federaciones de nacionalidad o Sindicato regional, pasarán

GRAFICO D


C.S. de CC.OO.
Federación Estatal
Confederación de Nacionalidad
ó
Unión Regional
Federación de Nacionalidad
ó
Sindicato Regional
Unión Provincial
Unión local o comarcal
Sindicato Provincial
Delegado en la localidad
Sindicato Comarcal
Delegado de rama
Sindicato Local
Sección Sindical o delegado del Sindicato en el centro de trabajo

relación numérica de los cotizantes por provincias a la Federación estatal y a la Confederación de nacionalidad o Unión regional y el porcentaje de la cuota que le corresponde a la Federación estatal.

— La Unión provincial pasará relación numérica de los cotizantes a la rama respectiva, habidos en las Uniones locales o comarcales sin estructuras de rama y los porcentajes de las cuotas que les corresponden al Sindicato provincial, Federación de nacionalidad o Sindicato regional y Federación estatal.

— Las Uniones locales o comarcales pasarán relación numérica por rama, de los cotizantes de la localidad o comarca.

— La Unión local o comarcal sin estructuras de rama pasará relación numérica de los cotizantes por ramas y centros de trabajo o empresa (por ramas y dentro de éstas por localidades caso de ser Delegación comarcal) y la totalidad de las cuotas a la Unión provincial.

— El Delegado en la localidad de la Unión comarcal, pasará relación numérica de los cotizantes, por ramas y centro de trabajo y la totalidad de las cuotas a la Unión comarcal.

— La Unión provincial pasará (caso de que esté aprobado por el Consejo de la Unión provincial) el porcentaje de las cuotas que les corresponde a las Uniones locales o comarcales.

— La Unión provincial pasará relación numérica por ramas, de los cotizantes y el porcentaje de la cuota que le corresponde a la Confederación de nacionalidad o Unión regional (en su defecto a la C.S. de CC.OO.).

— La Confederación de nacionalidad o Unión regional pasará relación numérica de los cotizantes por ramas y provincias y el porcentaje de cuota que le corresponde a la C.S. de CC.OO.

— En los casos de Catalunya y País Valenciá se adaptan estos criterios a la estructura territorial específica.

La liquidación de los carnets seguirá el mismo proceso.

4.4. Cobro de Cuotas

Las cuotas deben ser cobradas, como norma general, en el centro de trabajo. El cobro se puede realizar a través de una de las siguientes modalidades:

a) Descuento en nómina.

b) Descuento bancario.

c) Directamente.

Si en la empresa existiese descuento en nómina, ésta pasará el montante total de las cuotas a la cuenta bancaria del Sindicato provincial y la relación nominal de los que han cotizado a la Sección Sindical o Delegado del Sindicato en la empresa. La Sección Sindical o Delegado en la empresa tendrá un tampón en el que ponga "descuento en nómina", que estampará sobre los carnets de los cotizantes por nómina. Si algún cotizante se diera de baja (se conocerá el nombre por la relación que envíe la empresa), se hablará con él para cobrarle por una de las otras modalidades, o se le pedirá el carnet en el caso de que desee dejar de ser afiliado.

La Sección Sindical o Delegado, enviará al Sindicato provincial, comarcal o local, una relación numérica de los cotizantes por descuento en nómina de dicha empresa.

Si en las empresas con descuento en nómina existiesen afiliados que manifestasen el deseo de que no se les descuente en nómina, se les cobrará por una de las otras dos modalidades. Teniendo presente que se debe desarrollar una gran campaña y esfuerzo de explicación política de lo que significa de positivo para CC.OO. el descuento en nómina.

Hay muchos centros de trabajo en los que por tener pocos afiliados, no se puede constituir Sección Sindical y aunque debe de haber un Delegado del Sindicato, quizá no lo haya. En este caso, habrá que buscar fórmulas de cobro de cuotas y de organización en general específicas: por calles, polígonos industriales, etc., en donde los Delegados elegidos en las elecciones sindicales deben jugar un papel fundamental.

4.5. Las Cuentas Bancarias

Las Uniones provinciales deben tener una cuenta bancaria abierta. Para ello la Confederación dará el correspondiente poder a las Confederaciones de nacionalidad y Uniones regionales (y a aquellas Uniones provinciales que no estén aún organizadas en las respectivas Uniones regionales).

La Secretaría de Administración y Finanzas de la Confederación elaborará la línea a seguir respecto a las entidades bancarias con las que es conveniente que trabajen los distintos órganos de la Confederación.

Los Sindicatos provinciales deberán tener una cuenta bancaria abierta. Para ello, las Federaciones estatales darán el correspondiente poder notarial a las Federaciones de nacionalidad o Sindicatos regionales y a aquellos Sindicatos provinciales que aún no estén organizados en su respectiva Federación de nacionalidad o Sindicato regional.

Estos poderes se atendrán a la línea marcada por la Confederación en esta materia.

RESUMEN DEL DEBATE

Entre los aspectos más sobresalientes aparecidos en la discusión de esta ponencia podemos señalar el de la dificultad de contemplar en ella la diversidad de experiencias, de niveles de desarrollo del movimiento sindical y de las propias CC.OO., lo cual determina que en lo organizativo seguirá dándose una amplia variedad de situaciones. No obstante, existe coincidencia en cuanto a que lo aquí señalado debe ser la orientación general. En las provincias con poca industrialización y bajo censo de trabajadores, será más necesaria una concentración de recursos materiales y humanos, siendo obligada la búsqueda de formas ágiles que, dentro de las limitaciones impuestas por esa situación, permitan una relación con las diversas localidades en que CC.OO. esté presente.

Respecto a la organización de sectores dentro de cada Sindicato, habrá de contemplarse lo que a nivel de Federaciones se realice, teniendo en cuenta que no puede reproducirse el mismo esquema en todos los Sindicatos, dado que ni en todas las provincias existen los mismos sectores e incluso, aún existiendo, su entidad es poco relevante.

También es preciso insistir en la idea de que Uniones y Sindicatos forman en su ámbito un todo único e inseparable, cuyas funciones están profundamente interrelacionadas. Es decir, hay que asumir que al ser la Unión el conjunto de los Sindicatos, los órganos de dirección de la Unión son su representación y dirección común, teniendo como principal cometido homogeneizar en su sentido más amplio la acción sindical de los Sindicatos, favorecer la solidaridad entre los trabajadores de las distintas ramas de la producción y ser, en suma, el instrumento que permita la conjunción de esfuerzos en la lucha reivindicativa y sociopolítica de CC.OO.

En algunas provincias la organización de las respectivas Uniones y Sindicatos provinciales se hace sobre la base de la existencia de la Unión local y Sindicato local en la misma capital de la provincia. Es decir, en el mismo lugar y a veces en la misma sede hay órganos de dirección provinciales y locales. Estas situaciones producen problemas de "competencia" y en todos los casos significan un mal aprovechamiento de nuestros cuadros sindicales, pues es precisamente en lugares con bajo desarrollo del movimiento obrero donde suelen darse estas situaciones. Hay que evitar este tipo de organización y conseguir que los órganos a nivel provincial asuman la responsabilidad de las tareas que requiere la dirección provincial y de la localidad concreta donde dichos órganos tengan su sede.

Las Uniones y sus Sindicatos tienen un especial papel a desarrollar en lo concerniente a una adecuada política en cuanto a locales, asalariados de CC.OO., servicios asistenciales, etc. Es preciso que dentro del

desarrollo organizativo y su mejora se tengan en cuenta las orientaciones dadas por el Consejo Confederal en este sentido, y sobre todo, a que se mejore la relación entre dichos órganos, en el sentido de no compartimentarlos en exceso; es decir, en conseguir que los miembros de un órgano de dirección participen con mayor frecuencia en las reuniones de otros órganos del ámbito que comprende dicho órgano de dirección, e incluso que en determinados casos se invite a miembros de órganos de ámbito menor a reuniones concretas de los de ámbito mayor.

Toda esta ponencia, en especial sus capítulos 2 y 3, gira en torno a un objetivo fundamental: facilitar la participación de los militantes y afiliados en el sindicalismo de CC.OO.

Este objetivo exige a su vez que el conjunto de la Confederación haga suya la tarea de crear, desarrollar y fortalecer los Sindicatos y las Secciones Sindicales. Si por inercia, inmovilismo o incomprensión no se consigue en un plazo relativamente breve llevar a la práctica esta tarea organizativa, no sólo podrá verse afectada la implantación de CC.OO. entre los trabajadores, sino incluso el tipo de sindicalismo que el movimiento obrero necesita practicar para defender eficazmente las reivindicaciones de los trabajadores y para que la acción sindical global de CC.OO. sea una contribución a la meta de transformación social definida en sus principios.

III. LAS FEDERACIONES

1. LAS FEDERACIONES DE INDUSTRIA

El desarrollo del sistema capitalista, con sus procesos de concentración del capital, unido al propio desarrollo del movimiento obrero, ha determinado en el campo sindical el surgimiento en multitud de países de las llamadas Federaciones de Industria, que con extensión a los otros dos grandes sectores de la producción —Agricultura y Servicios— responden a una concepción moderna del sindicalismo, superadora del gremialismo característico de los viejos sindicatos de oficio, y de la dispersión propia de los múltiples sectores y subsectores en que están divididos los procesos de extracción, transformación y comercialización de bienes. Para CC.OO., responden también a las exigencias de solidaridad entre los trabajadores y a la necesidad —dentro del respeto a la identidad derivada del carácter multinacional del Estado Español— de vertebración de nuestra clase, que independientemente de su origen, residencia o participación concreta en el sistema productivo, es una clase única.

En el I Congreso de la C.S. de CC.OO., se estableció la denominación y las áreas de la producción que debían comprender sus Federaciones. Para ello se tuvo en cuenta, además de la afinidad y consiguiente agrupamiento entre ciertos sectores y subsectores, los hábitos de encuadramiento sindical de los trabajadores, los marcos inexistentes para la negociación colectiva y la necesidad de que pudieran dotarse de unos medios humanos y materiales que permitieran dar respuesta a las reivindicaciones de los trabajadores, dentro de la dimensión sociopolítica del sindicalismo de CC.OO.

En todo caso, al igual que las demás cuestiones organizativas, hemos de cuidar que la organización se ajuste a los fines que a través de ella persigue el sindicalismo, lo cual nos obligará a periódicos ajustes y reestructuraciones. Quiere decirse que en el futuro podrán darse

procesos de fusión entre algunas de las Federaciones actuales, encuadramiento más racional de ciertos sectores, etc.

Expuestos los grandes rasgos de lo que en sentido sindical es una Federación, queda por concretar, también en grandes líneas, qué la define en sentido organizativo. Para ello pueden valer como descripción los siguientes puntos:

a) La afiliación de los trabajadores se hace a los Sindicatos.

b) Los Sindicatos, en sentido *horizontal,* forman las Uniones.

c) Los Sindicatos, en sentido *vertical,* forman las Federaciones.

d) Las Federaciones de nacionalidad o región forman parte de las Federaciones de Industria a nivel estatal y dado el hecho nacional y regional de España, conforman, en sentido horizontal, la Confederación de nacionalidad y Uniones regionales, de las que también son parte fundamental.

De esta descripción se desprende que el eje vertebrador de toda la Confederación son los Sindicatos. De ahí su importancia para una práctica sindical y organizativa correctas.

Es preciso insistir en la idea de que una Federación no la componen sus órganos centrales. Los órganos centrales son exclusivamente su dirección y su representación a nivel estatal. Quienes componen una Federación son los afiliados de la respectiva rama, *organizados en Sindicatos.* Sin Sindicatos organizados; sin Secciones Sindicales de empresa, articuladas con los Sindicatos, los afiliados serían núcleos de trabajadores sin vertebración sindical y los órganos de dirección de las Federaciones una superestructura desligada, como colectivo, de los trabajadores.

Es conocido el proceso singular que, como consecuencia de la estructuración en Central del movimiento de las CC.OO., se ha dado en la organización de las Federaciones. Se partía de una situación en la que los Sindicatos estaban poco consolidados e incluso eran inexistentes en gran parte de España. Es también sabido que en la citada estructuración de nuestra Central, la organización territorial ha primado sobre la de rama.

En los momentos actuales puede afirmarse que las Federaciones continúan siendo, en relación a la estructura territorial de la Confederación, la parte débil de su organización. No se trata de repetir las muchas y variadas causas de esta situación. Lo que sí interesa destacar es que de no corregirse con urgencia este desequilibrio, además de continuar el deterioro en la participación efectiva de trabajadores y afiliados en la acción sindical, entendida en su sentido más amplio, continuarán las deficiencias.

En un país marcado por fuertes desequilibrios en cuanto a desarrollo económico, industrial y social, entre sus nacionalidades y regiones; en un período de profunda crisis económica, cuyas perspectivas de salida están en el largo plazo, es evidente que la debilidad de las Federaciones es un factor muy negativo para CC.OO. y para los trabajadores. Desde el lado mismo de la negociación colectiva, elemento fundamental en la actividad sindical, la debilidad de las Federaciones es francamente grave.

Las Federaciones tienen que ser capaces de conocer y definir alternativas a la compleja problemática de una diversa actividad productiva, a la que habrán de darse respuestas sindicales equilibradas, al mismo tiempo que trazar una política de vigilancia global sobre la evolución económica de cada uno de sus sectores.

Hoy está claro que ante la prolongación de la crisis económica y la próxima entrada en la CEE, muchos sectores necesitarán adaptarse al espacio económico y comercial europeo; pero esta adaptación, que podría gradualizarse y negociarse, el Gobierno de U.C.D. está propiciando que se haga de forma salvaje y unilateral, a base de reestructuraciones que suponen pérdidas de numerosos puestos de trabajo.

Aquí aparece una de las tareas más acuciantes de las Federaciones. Asumir la responsabilidad de trazar programas y acciones de oposición a estos planes, que confirman un tratamiento autoritario de la crisis, con aumento del número de parados.

Pero esta política ante las crisis sectoriales, requiere que las Federaciones se afirmen como organizaciones sólidas, vinculadas de abajo arriba, de las S.S.E. a la Ejecutiva estatal, y todo lo que retrase o dificulte esta ligazón representa un obstáculo a los objetivos sociopolíticos de nuestro Sindicato de luchar por una salida progresista a la crisis.

Otro aspecto importante de las tareas de las Federaciones lo representa la contratación colectiva. En torno a esta cuestión será preciso debatir y plantear las contradicciones que desde el punto de vista organizativo se observan.

La presente ponencia centra su contenido esencial en dos aspectos que se considera necesario profundizar y homogeneizar: el de las Federaciones o Sindicatos de nacionalidad o región y el de las agrupaciones existentes en el interior de la mayoría de las Federaciones.

2. ESTRUCTURA DE LAS FEDERACIONES

- Secciones Sindicales.
- Sindicatos locales.
- Sindicatos comarcales y/o provinciales.

- Federaciones y Sindicatos de nacionalidad o región.
- Federaciones de Industria.

Dado que el caso de las Secciones Sindicales y los Sindicatos locales, comarcales y provinciales se contempla en otras ponencias, examinaremos en ésta, exclusivamente, las Federaciones o Sindicatos de nacionalidad o región y otros aspectos organizativos de las Federaciones de Industria.

3. FEDERACIONES O SINDICATOS DE NACIONALIDAD O REGION

Las Federaciones de nacionalidad o región de CC.OO., constituyen una experiencia organizativa casi única en el movimiento sindical europeo. Su implantación, en general, es aún incipiente en algunos lugares y no permite realizar en estos momentos una valoración global sobre el papel desarrollado por ellas. No obstante, ante el tema de la creación de Federaciones de nacionalidad o región se observan dos tendencias aparentemente contradictorias.

Una: la de los que creen que hay que constituirlas todas y lo más rápidamente posible, argumentando en muchos casos la debilidad política de las Confederaciones de nacionalidad y Uniones regionales si no tienen sus propias Federaciones.

Otra: la de los que opinan que las Federaciones de nacionalidad/región son incompatibles con los Sindicatos provinciales y que su creación es prematura; como consecuencia frenan el proceso de creación de estas Federaciones.

Ambas opiniones pueden conciliarse por cuanto parten de la defensa de dos aspectos conjugables, no antagónicos y perfectamente definidos por nuestra Confederación. Uno es nuestra concepción y asunción del hecho nacional y regional, que al tratar de plasmarlo en nuestras estructuras sindicales nos lleva a la configuración de Confederaciones y Federaciones de nacionalidad y región. Otro es la coherencia organizativa que debe evitarnos la creación de entes artificiales, como lo serían hoy muchas Federaciones, fundamentalmente por la inexistencia o debilidad de unos Sindicatos provinciales que les sirvan de soporte.

3.1. Algunos criterios cara a la creación de Federaciones de nacionalidad o región

En las regiones compuestas por una sola provincia (Asturas, Rioja, Murcia, Islas Baleares, Madrid, León y Cantabria) está claro que es

urgente la creación y consolidación de los Sindicatos de rama, siguiendo los criterios que se marcan para los Sindicatos provinciales.

En Catalunya y País Valenciá, que tienen una estructura territorial peculiar, es también necesario que se creen Federaciones de nacionalidad, sobre la base de Sindicatos sólidos en la mayoría de las comarcas y localidades importantes.

En Andalucía, Euskadi, Galicia, las principales ramas de producción deben tender a crear sus Federaciones.

La base fundamental para el buen funcionamiento de Federaciones en estas zonas es la existencia previa de Sindicatos consolidados en la mayoría de las provincias y que la Federación esté dotada desde el principio del aparato imprescindible para su trabajo, tanto lo que se refiere a medios económicos como a cuadros dedicados a ella.

Como fase intermedia en el camino de creación de Federaciones, y en tanto no se den las condiciones antes apuntadas, las Federaciones estatales convocarían reuniones de coordinación de los Sindicatos provinciales de cada rama, estableciéndose para ello los contactos que estimen necesarios con las Confederaciones o Uniones regionales correspondientes. Estas coordinadoras, además de servir como elemento de transmisión informativa, facilitarían las condiciones para una futura constitución de la Federación.

Aunque sean regiones con más de una provincia, Extremadura, Castilla, Castilla-Mancha, Aragón, Canarias, su nivel organizativo no les permite en esta etapa (salvando la excepción de alguna rama aislada) atender el trabajo que representaría el funcionamiento por Sindicatos regionales. Sin embargo, debería incrementarse la práctica ya iniciada en algunos sitios de regularizar reuniones por ramas a nivel regional.

Tanto en las discusiones para la creación de Federaciones de nacionalidad y región, como en las propias tareas de constitución es necesaria y muy positiva la colaboración entre el órgano territorial y la Federación estatal.

3.2. Sobre las tareas de los órganos de dirección de las Federaciones de nacionalidad o región

En las Federaciones de nacionalidad que ya tienen un mínimo rodaje, uno de los problemas que se han observado es cierta confusión que existe sobre el carácter de sus funciones y su posible encajonamiento entre las Federaciones estatales y los Sindicatos provinciales o comarcales.

Partiendo de la base de que el marco del capital y la estructura de sus

sectores de producción son de carácter estatal, tenemos que oponerle en cada rama una sola Federación de Industria.

El I Congreso Confederal, fijó las grandes tareas de las Federaciones estatales, que delinean claramente el contenido de una Federación de Industria: política reivindicativa, contratación colectiva, alternativas sectoriales, organización de los Sindicatos, etc. Por tanto son los órganos de la Federación estatal (Congreso y Consejo fundamentalmente) quienes establecen la línea de actuación y el papel que desarrolle el conjunto de la Federación.

Las Federaciones de nacionalidad y regiones son parte integrante de las Federaciones estatales y de las respectivas Confederaciones de nacionalidad y regionales. Son partícipes y corresponsables en la elaboración de la línea sindical y acuerdos que los órganos de dirección de la Federación estatal adopten.

Las Federaciones de nacionalidad y región a través de sus órganos dirigen la actuación de los Sindicatos en su ámbito, impulsando su organización, así como la de las Secciones Sindicales.

En el plano de la acción sindical, mientras que a los órganos de dirección de la Federación estatal les corresponde la elaboración de la política general de contratación colectiva para toda la rama, a las Federaciones de nacionalidad o región les corresponde la aplicación en su ámbito de esa política general de la Federación, que concretarán, teniendo en cuenta las condiciones específicas de su ámbito territorial, elaborando las directrices o programa necesarios, para llevar adelante la dirección y acción sindical de la rama en el ámbito.

Lo mismo ocurre con las alternativas a los sectores en crisis y en general con la política sectorial. Esto no significa que las Federaciones de región o nacionalidad deben quedar marginadas de la elaboración de las alternativas y negociaciones sectoriales. Especialmente cuando una zona esté muy afectada por una crisis sectorial, es necesaria la participación, como tal, del órgano regional, sin perjuicio del papel decisorio de la Ejecutiva estatal.

Todo lo expuesto debe conjugarse con el hecho de que las Federaciones de nacionalidad o región, que también conforman la respectiva Confederación o Unión de nacionalidad o región, habrán de asumir su corresponsabilidad en las directrices emanadas de dichos órganos.

3.3. Sobre la composición de los órganos de las Federaciones de nacionalidad o región

En líneas generales, en todos los órganos directivos de CC.OO., existe un número de miembros excesivo. Aunque es difícil decir cuál es el

número de miembros adecuado para todas las ramas y regiones, sin embargo, pueden tomarse estas cifras como índice *flexible:*

	CONSEJO	EJECUTIVA
• Hasta 10.000 afiliados	25 miembros	12 miembros
• Hasta 50.000 afiliados	50 miembros	20 miembros
• Más de 50.000 afiliados	75 miembros	25 miembros

El Secretariado debe formarse en función de diversos factores (número de permanentes sindicales, posibilidad de residencia de todos sus miembros en la misma localidad, situación financiera, etc.). En todo caso debe tenerse en cuenta que el Secretariado es fundamentalmente un órgano de trabajo y que el número de sus componentes ha de ser reducido.

En cuanto a las Secretarías y responsabilidades, es preferible la no proliferación de las mismas, concentrando el equipo de dirección, en pocas Secretarías claves, aunque éstas abarquen áreas de trabajo amplias y puedan componerlas uno o varios compañeros.

4. LA ORGANIZACION INTERNA

Como ya se ha señalado, la mayoría de las Federaciones cuentan con una estructura incipiente y poco apta para abordar las tareas asignadas por la Confederación y por sus propios Congresos. En muchos casos todo el "aparato" federativo se reduce a una secretaria administrativa y un despacho de 10 a 15 m. Motivo de esta penuria, aunque no único, es la escasa cotización de los Sindicatos provinciales.

De aquí al próximo II Congreso Confederal no queda otra fórmula que seguir insistiendo en que se cumplan los acuerdos en materia de canalización y reparto de la cuota, aún obstruidos por muchos órganos territoriales.

Sin embargo, la coherencia con los acuerdos tomados por el Consejo Confederal de abril de 1979, en el sentido de reconvertir el aparato de CC.OO., y de reforzar los Sindicatos de rama, debería concluir en una mayor autonomía administrativa de los Sindicatos provinciales/comarcales, con lo cual estaría más garantizada la llegada de cuotas a las Federaciones.

Como diversos aspectos del funcionamiento están contenidos en otros documentos, es conveniente dedicar aquí la atención al tema de los *sectores* y su estructura vertical, existente en algunas Federaciones, porque condicionan en gran manera la composición y tareas de los órganos directivos federales.

4.1. Sindicatos, Agrupaciones y Coordinadoras de Sector

Es evidente que la amplitud de las Federaciones, hace a éstas perder en homogeneidad parte de lo que ganan en fuerza. Sin embargo, las Federaciones pueden perfectamente dar alternativas y tratamientos diferenciados a las distintas pero similares problemáticas que se plantean en su interior.

La prácticamente inexistente definición en los materiales de CC.OO., de qué son y qué cometidos tienen las Agrupaciones o Sindicatos de sector, ha llevado a cierta anarquía a la hora de constituirlos y a cierta crispación en las relaciones entre dichos sectores y los órganos regulares de algunas Federaciones.

Hasta ahora son pocas las Federaciones que tienen delimitado el ámbito interno de los sectores y que tienen estructuras ya rodadas. Pero digamos que existen varios modelos más o menos extendidos, o aprobados a nivel de proyecto en diversas Federaciones.

a) Organizaciones de sector que con la denominación de Sindicatos o Agrupaciones y con funcionamiento a nivel estatal, tiene órganos de dirección estables, reciben cotizaciones y elaboran y ejecutan su propia política reivindicativa.

b) Organizaciones de sector estables, denominadas generalmente Agrupaciones, con órganos de dirección, que son financiadas por la Federación y elaboran y ejecutan en colaboración con ésta la política reivindicativa del sector.

c) Coordinadoras de sector, no estables, pero dirigidas por un responsable fijo de la Federación, que ayudan a los órganos directivos de la Federación a elaborar las alternativas al sector, ejecutan en él la política general y son financiadas por la Federación.

El modelo primero debe contemplarse como algo excepcional para evitar que la Federación se pueda convertir de hecho en una mera coordinadora de minifederaciones. No obstante, en algunas Federaciones, existen organizaciones de sector, históricamente influyentes en el movimiento sindical mundial, que pueden denominarse Sindicatos de sector, con funcionamiento a nivel estatal y órganos de dirección estables, que serían financiables por la Federación y elaboran y ejecutan, en colaboración con ésta, la política del sector. Quiere ello decir que en algunas Federaciones podrían existir distintos niveles de organización, pudiéndose combinar en ella las organizaciones de sector, agrupaciones o coordinadoras.

El segundo caso es el más extendido, aunque en muchas Federaciones sólo lo tiene "ensayado" un sector. Generalmente es el más indicado para aglutinar a sectores que tienen convenio nacional o

provinciales propios, o que dependen de una sola empresa, o que provienen de una Agrupación con identidad propia en el desaparecido sindicato vertical o con reglamentación laboral específica. En definitiva para aquellas partes de una Federación que tienen una identidad definida ante los trabajadores y requieren un tratamiento reivindicativo permanente y diferenciado.

En cuanto a las coordinadoras de sector, funcionan fundamentalmente en el Metal, donde no tenían mucha tradición diferenciada entre los trabajadores, aunque ahora la aparición de crisis y planes de reconversión les ha dado bastante cohesión. Las coordinadoras de sector no tienen capacidad propia de decisión, pero son una palanca de movilización de los trabajadores.

Comentado el primer ejemplo, vamos a detenernos en las otras fórmulas de organización de los sectores, que creemos que son las que podrían aplicarse en las diferentes Federaciones.

4.2. Agrupaciones de Sector

Las Agrupaciones no deben debilitar la unidad organizativa de la rama, es decir, que la recogida y canalización de cuotas, participación en Congresos, y demás aspectos estatutarios, debe bascular sobre las organizaciones "horizontales": S.S.E., Sindicatos, etc. La decisión de crear una Agrupación corresponde al Congreso o Consejo de la Federación que definirá también sus funciones concretas.

La Agrupación contará con un pleno en el que participarán representantes de las S.S.E. del sector, o de las Agrupaciones regionales y provinciales si existieran.

El pleno será convocado por la Ejecutiva Federal y será el encargado de formular, de acuerdo con la Federación, los planes de acción sindical en el sector, así como de aplicar en él la política general de la Federación.

El pleno elegirá una Permanente para agilizar sus trabajos y un Secretariado (lo más lógico es que sea un miembro de la Ejecutiva, o que fuera posteriormente incorporado a ella).

Los gastos fijos de la Agrupación (liberados, propaganda, etc.) deben ser cubiertos por la Federación mediante presupuesto aprobado por ésta.

Hay que huir de crear estructuras sectoriales en todas las Federaciones, puesto que algunas por su homogeneidad no las precisan y tampoco es conveniente que las Agrupaciones de sector existan en todos los ámbitos (estatal, regional, etc.), sino sólo en aquellos en que el sector tenga una especificidad y amplitud evidente.

4.3. · Coordinadoras de Sector

Las Coordinadoras sectoriales las convoca la Ejecutiva Federal, que debe asignar a uno de sus miembros la responsabilidad de su funcionamiento.

Estas Coordinadoras no tienen por qué ser convocadas de manera regular, sino sólo cuando es preciso abordar directamente la problemática del sector.

La coordinadora puede también si se considera preciso elegir una Permanente.

Aunque la mayor parte de las Federaciones necesitarán estructuras sectoriales permanentes y por tanto se acogerán a la fórmula de las Agrupaciones sectoriales, no hay que descartar que una misma Federación tenga constituida Agrupación en algún sector y en otro menos específico convoque simplemente de vez en cuando una Coordinadora de sector.

Nota

En lo que se refiere al funcionamiento de los órganos regulares: Consejo, C. Ejecutiva y Secretariado, se aplicarán las orientaciones de la ponencia específica sobre órganos de dirección, adaptándola a las peculiaridades de cada Federación de Industria.

RESUMEN DEL DEBATE

Aunque en el momento de su elaboración, el propósito era que esta ponencia sirviera para centrar la atención hacia los problemas que se derivan de las dificultades de todo orden que atraviesan nuestras Federaciones, las Jornadas de Organización han contribuido a una mayor sensibilidad y conocimiento del significado profundo que encierra la nueva configuración del Estado, como Estado de las Autonomías.

La nueva forma del Estado es en sí misma un avance democrático y responde a la prolongada lucha de los pueblos de España por la defensa de su propia identidad y contra las consecuencias negativas del centralismo practicado por los sectores dominantes de la gran burguesía. Sin entrar aquí en todas las implicaciones de una cuestión de tan enorme importancia, es evidente la necesidad de que el movimiento obrero y, en concreto, las CC.OO., asuma y protagonice este hecho, para que sirva efectivamente tanto a la democracia política, como a la económica y social; es decir, para dar al proceso de desarrollo de las autonomías un contenido de clase.

En base a este hecho; desde nuestros principios solidarios y en la

conciencia de que dentro de la variedad y especificidad que representa el carácter plurinacional y plurirregional de España, los trabajadores de nuestros pueblos conforman una sola clase, necesitamos adecuar a ello nuestra organización, lo cual, en el caso de las Federaciones de Industria, supone que hemos de conseguir unas Federaciones de nacionalidad/región, capaces de dirigir a los trabajadores y elaborar alternativas para la acción de CC.OO. en su ámbito. Federaciones fuertemente vinculadas a sus respectivas Confederaciones de nacionalidad o región, y que, a su vez, conformen, junto a los Sindicatos de las demás regiones o provincias, las Federaciones de Industria a nivel estatal, corresponsabilizándose unas y otros en su fortalecimiento, funcionamiento y dirección, formando parte de sus órganos y relacionándose directamente con ellos.

Por otra parte, en el proceso congresual de las Federaciones de Industria, se hace necesario precisar de forma más acabada los sectores que comprende cada una, para lo cual deberán establecerse, de acuerdo con los órganos y Secretaría de Organización de la Confederación, los oportunos contactos entre aquellas que pudieran estar afectadas por la inserción concreta de algunos de esos sectores.

IV. LOS ORGANOS DE DIRECCION

1. ANTECEDENTES

Si exceptuamos las Secciones Sindicales, puede afirmarse que las distintas organizaciones en que está estructurada la Confederación, tanto de territorio como de rama, poseen, por lo general, estos tres órganos de dirección y representación:

- Consejo.
- Comisión Ejecutiva.
- Secretariado.

A través de la experiencia acumulada durante el período transcurrido desde el momento en que se constituyó la Confederación se han comprobado las deficiencias en algunos casos y las diferencias de criterios en otros, en cuanto al funcionamiento, composición, relación entre los órganos de un mismo ámbito y de esos órganos con los de otro nivel, amén de otros problemas. Es en base a esta experiencia el que se considere aconsejable una reflexión colectiva en torno a dichos órganos, así como a las Secretarías y Comisiones dependientes de ellos.

Aunque para su exposición se ha recurrido a separar en distintos apartados el análisis y las alternativas organizativas para cada órgano, es preciso subrayar la interrelación existente entre todos ellos y la necesidad de contemplar globalmente cuanto aquí se expone.

Una de las ideas básicas de este documento es que los órganos asuman plenamente las responsabilidades que estatutariamente les corresponden.

Otra, es la búsqueda de una mayor racionalización organizativa y la interconexión dentro de áreas de trabajo amplias, que facilite la necesaria coordinación e incremente la participación individual y colectiva en las tareas de dirección. Se persigue también una mayor corresponsabilidad

de los cuatro dirigentes en la ejecución de los acuerdos, acentuando en ellos el componente *dirección* y reduciendo el de *coordinación* a sus justos y necesarios límites.

El cambio organizativo que aquí se propone, no puede interpretarse como una invalidación de lo hecho hasta el presente. Por el contrario, lo realizado en el período precedente es lo que hoy permite conocer qué se debe mantener y qué se puede mejorar.

En otro sentido, se ha de tener conciencia que cualquier cambio organizativo de cierta profundidad exige ponderar todas y cada una de las situaciones concretas, al fin de conseguir que sea asumido de forma adecuada por todos, huyendo tanto de los saltos en el vacío, como de inercias que a plazo medio agarrotarían nuestras estructuras de dirección.

El objetivo que se ha de perseguir es adecuar los medios a los fines, la organización a una realidad cambiante. Todo ello para incrementar la democracia interna de la Confederación, la combinación de esa mayor democracia con la agilidad que para la toma de decisiones y su ejecución exige una sociedad dinámica y en constante transformación, así como el máximo aprovechamiento de las capacidades de nuestros cuadros y militantes. Se trata, en suma, de equilibrar democracia, representatividad, funcionalidad y eficacia.

Ha de señalarse, que cuanto aquí se propone, con imprescindibles adaptaciones a cada caso, afecta tanto a los órganos centrales de la Confederación, como a los de las organizaciones que la forman: Confederaciones de nacionalidad, Federaciones, Uniones y Sindicatos. Su puesta en práctica corresponde a los órganos estatutariamente establecidos, siendo en algún aspecto los propios Congresos, incluido el de la Confederación Sindical de CC.OO., quienes dan su sanción definitiva.

La perspectiva del II Congreso de la C.S. de CC.OO., y de todos los Congresos y Asambleas Congresuales que deben precederle, son una buena ocasión para aplicar, en lo que corresponda, lo que en esta Ponencia se señala.

2. LOS CONSEJOS

Dentro de lo que se puede denominar nivel de responsabilidad el Consejo es el máximo órgano de dirección entre dos Congresos consecutivos. Así ocurre tanto en el caso del Consejo Confederal, respecto de la Confederación, como de los Consejos Federales, de nacionalidad, provinciales, etc., respecto de sus correspondientes organizaciones. Los Estatutos definen las tareas fundamentales que asumen estos órganos.

La práctica ha puesto en evidencia las variadas limitaciones por las cuales los Consejos encuentran serios obstáculos para cumplir adecuadamente su alto cometido. Dentro de esas dificultades, sin que suponga orden de importancia, hay que señalar en primer lugar el elevado número de sus miembros.

La excesiva amplitud, las obligadas limitaciones de tiempo para la participación en el debate, etc., unido todo a la multiplicidad de cargos que en determinados dirigentes se produce, favorece el conocido fenómeno del absentismo. Es bastante usual que la presencia no sobrepase apenas el 50 por 100 de sus miembros. En este sentido debe generalizarse el control de las presencias, conociendo si las ausencias están o no justificadas.

Puede decirse y se piensa en todo caso que ello es positivo, que en las reuniones de los Consejos lo más importante para la mayoría de sus miembros no es tanto su aportación individual, cuanto la información que reciben, sin que ello minimice el valor de la participación en las decisiones que se adoptan.

Pero, quizá, el problema más grave del excesivo número de sus componentes, es la carencia de reuniones en los Consejos, en buena medida por causa de los altos costes económicos que supone su convocatoria, sin olvidar que, a su vez, la excesiva amplitud de muchas Comisiones Ejecutivas influye en ello, pues más o menos explícitamente se considera innecesaria la reunión del Consejo con la frecuencia requerida.

Por estas razones, exceptuando el caso especial que representa el Consejo Confederal de la C.S. de CC.OO., y algún otro de nacionalidad o región de muy amplia organización, ningún Consejo debiera, al menos hasta que superaran las deficiencias apuntadas, tener más de cien miembros.

Se es consciente de que en la determinación del número de miembros juegan factores de conveniencia política y hasta de tipo personal. Pero hay que entender que es menos perjudicial afrontar estos problemas que desvirtuar la misión que corresponde a los Consejos, restringiendo de hecho parte de sus prerrogativas.

Bien entendido, que esa cifra de cien miembros debe considerarse orientativa y que para gran número de provincias y la mayoría de los Sindicatos y Federaciones puede reducirse sensiblemente.

La reducción de miembros facilitaría un mejor funcionamiento y una mayor frecuencia en sus reuniones.

Otro defecto, de más difícil superación, es el participar en los Consejos como si éstos fueran exclusivamente órganos de *representa-*

ción y *coordinación*. Aunque no puede ocultarse que estos elementos son partes de su naturaleza, lo que debe caracterizarles es ser auténticos órganos de *dirección*.

Una de las consecuencias más visibles de todo ello es la dificultad, no siempre objetiva, para el cumplimiento de ciertos acuerdos tomados en los Consejos y la persistencia del conocido fenómeno del "localismo".

Otra cuestión fundamental es la relativa a la información que las Comisiones Ejecutivas deben sistemáticamente suministrar a los miembros de su respectivo Consejo.

Existen deficiencias notables en este terreno. La tónica general es que el Consejo reciba copia de las resoluciones de las Comisiones Ejecutivas y en una serie de casos de sus Secretariados. Pero son excepción los casos en que se les envía copia extractada de las actas, pues incluso dichas actas ni siquiera se levantan. Tampoco se les envía documentos, publicaciones y datos que son la base de decisiones importantes de las Comisiones Ejecutivas y que es aconsejable conozcan los miembros de los Consejos.

Hay que decir, por último, que es habitual que la convocatoria de los Consejos se haga —en algunos casos ni siquiera eso— mediante el exclusivo envío del orden del día. Sería conveniente que junto al orden del día vaya el informe o al menos un guión del mismo, que permita la formación, con tiempo suficiente, del oportuno criterio.

Se ha apuntado la escasa participación de la mayoría de los miembros de los Consejos en las tareas del ámbito correspondiente a los mismos. Entre reunión y reunión del Consejo, la función de sus componentes se limita a la responsabilidad que se posea en el órgano de procedencia.

Una de las consecuencias de este hecho es que la *participación en la elaboración* de las directrices generales de los órganos —en especial de los propios Consejos— se limita a los miembros de la Comisión Ejecutiva y, en una serie de casos a los Secretariados y las Secretarías de dichas Comisiones Ejecutivas.

En determinadas Comisiones Ejecutivas se han creado Comisiones de Trabajo para las distintas áreas de actividad que definen las Secretarías existentes: Organización, Finanzas, Acción Sindical, etc. Estas Comisiones, bajo la responsabilidad del titular de la correspondiente Secretaría, dependen de la Comisión Ejecutiva.

Aunque, en bastantes casos, las responsabilidades y tareas de los miembros de los Consejos limiten seriamente la disponibilidad de tiempo, es aconsejable que el máximo número de ellos participen en algunas de dichas comisiones.

En el capítulo correspondiente a las Comisiones Ejecutivas se

efectúan algunas consideraciones complementarias en relación a las Comisiones de Trabajo.

Hay que insistir en la idea de que conseguir que los Consejos jueguen el papel que les corresponden es fundamentalmente una cuestión de naturaleza política y hasta de posibilidades económicas. Se considera, no obstante, que con las medidas organizativas aquí expuestas puede contribuirse a mejorar su funcionamiento, la mayor prioridad de sus reuniones y la realización de sus tareas.

3. LAS COMISIONES EJECUTIVAS

Con argumentos similares a los expuestos para el caso de los Consejos, se puede hacer referencia a los problemas de funcionamiento de las Comisiones Ejecutivas.

Quizá, uno de los temas más importantes que debe examinarse es el de si efectivamente las Comisiones Ejecutivas funcionan como tales y si cumplen el cometido que los Estatutos les asignan. Se observa que, posiblemente como consecuencia del excesivo plazo entre reuniones, número de sus componentes, de hábitos adquiridos y otros factores relacionados con el propio criterio de elección de los Secretariados, éstos asumen responsabilidades y decisiones que corresponden a las Comisiones Ejecutivas. Es evidente que la complejidad y amplitud de los problemas derivados de la transición política, de la consecuencia de la crisis económica, del asentamiento, estructuración y organización de los Sindicatos, cuya legalización es relativamente reciente, han impreso una dinámica y creado una multiplicidad de asuntos que exigían de los Secretariados tomas de decisión inmediatas, so pena de renunciar a buena parte de las obligaciones que la Confederación y sus Organizaciones tienen ante los afiliados, los trabajadores y el conjunto mismo de nuestra sociedad. Es posible que aún por mucho tiempo, sigan dándose hechos relevantes que requieran esas tomas de decisión que no pueden posponerse. Pero si se quiere que todos los órganos asuman las funciones que les corresponden, habrá de realizarse un esfuerzo para adaptarlos a la realidad sobre la que deben actuar para que ante ella cumplan todas y cada una de sus responsabilidades específicas.

Como primera medida se considera que las Comisiones Ejecutivas no debieran de tener más de *treinta* miembros, reduciéndolo sensiblemente en función de las posibilidades de poderla convocar con la frecuencia requerida, de las características del ámbito en cuestión, de su composición sectorial del número de trabajadores y afiliados, etc. Aquí vale insistir en el principio de no aplicación lineal, mecánica, ni "organizativa" de los criterios, sino de conseguir que, teórica y prácticamente, las Comisiones Ejecutivas sean auténticos órganos de dirección que, tal

como señalan los Estatutos Confederales, puedan "asegurar la dirección permanente" de las actividades correspondiente a su ámbito. Tampoco sería positiva una excesiva reducción.

Exceptuando el caso de algunas Secciones Sindicales, las Comisiones Ejecutivas no deberían tener menos de doce miembros.

Paralela a la tendencia a la disminución que se indica debe ir una mayor frecuencia en las reuniones. Como norma general deberían reunirse dos veces al mes. Puesto que no se debe producir el "reunirse por reunirse" será responsabilidad del Secretario General determinar, de acuerdo con el Secretariado correspondiente, la conveniencia de reducir en determinados casos la periodicidad que se señala. Pero mejor que eso es que en todas las reuniones de las Comisiones Ejecutivas se procure fijar la fecha de la reunión siguiente y si es factible, el orden del día.

La agilidad que resultaría de una reducción ponderada de componentes, así como la tendencia a reunirse con mayor frecuencia, y demás aspectos que se citan, no pueden por sí solo garantizar el que éste y demás órganos cumplan la función para la que fueron elegidos. Es preciso que en esa asunción de sus propias responsabilidades, las Comisiones Ejecutivas tengan presente que han de rendir cuentas de su gestión ante los Consejos y que la principal función de los Secretariados elegidos por las Comisiones Ejecutivas debe ser llevar a la práctica los acuerdos de éstas. Corresponde a las Comisiones Ejecutivas conocer y ratificar, si procede, todas las decisiones que por su carácter urgente hayan tomado dichos Secretariados.

Una práctica aconsejable es que en las Comisiones Ejecutivas inviten a sus reuniones, en determinados casos, siempre y cuando el tema a tratar lo requiera, a las personas o persona que puedan favorecer, por su conocimiento del asunto, una mejor información para la toma de decisiones.

En lo concerniente a la información, relación con su Consejo, actas y otros aspectos equiparables, valga de orientación el ya citado capítulo referente a Consejos.

3.1. Las Comisiones de Trabajo

En algunas Comisiones Ejecutivas, especialmente de las organizaciones de ámbito amplio o con gran número de afiliados, se han ido configurando, de acuerdo con lo aprobado en el I Congreso sobre Organización, Comisiones de Trabajo comprensivas de las áreas correspondientes a las diferentes Secretarías. Como quiera que el desarrollo de este tema ha quedado al libre criterio de cada órgano, produciéndose una muy desigual experiencia, parece aconsejable concretar algunas normas

generales, examinar las deficiencias observadas y proponer en algún caso las correcciones.

En primer lugar se debe destacar que del funcionamiento correcto de las Comisiones de Trabajo pueden derivarse sensibles facilidades para el cumplimiento de las tareas de las Comisiones Ejecutivas. Si en esas Comisiones de Trabajo se consigue la participación adecuada de miembros del Consejo y, de algunos de la propia Comisión Ejecutiva, podrán, entre otras cosas, simplificarse los debates sobre bastantes asuntos, al tiempo que se cubrirá una más amplia gama de temas a tratar. Junto a ello, se conseguirá esa mayor participación de cuadros en la fase de elaboración.

En principio, y sin perjuicio de las propuestas que se hagan en el capítulo de las Secretarías, debe partirse de la idea que las áreas de cada Comisión de Trabajo son las generales de cada una de las Secretarías.

Tal como se ha señalado anteriormente, es conveniente que en esas Comisiones participen miembros de los Consejos, sin que necesariamente tengan que ser en *todos los casos,* titulares de las Secretarías a que corresponda la Comisión en cuestión. Es lógico que la tendencia general sea que en las Comisiones participen los responsables de las Secretarías de las principales organizaciones que comprenda su ámbito. Por ejemplo, si es una Federación Estatal, en la Comisión de que se trate deben estar los titulares de las Secretarías de los principales órganos de la Federación a nivel de nacionalidad o región, así como otros compañeros que por su cualificación y experiencia sea aconsejable su presencia y su participación. Pero ello no obsta para que otros dirigentes de los órganos, titulares o no de otras Secretarías, formen parte de las Comisiones. Se ha de tener presente que si bien los acuerdos de las Comisiones de Trabajo sólo pueden hacerlos ejecutivos los órganos estatutarios, sus propuestas se adecuarán mejor a las necesidades de la organización en la medida que contemple punto de vista más diversos.

Dado que el tipo de asuntos que deben abordar son los más generales e importantes, la frecuencia de las reuniones, flexibilizada en función de las necesidades que pueden surgir, puede ser de, aproximadamente, cada dos meses. El número de componentes se adecuará a la disponibilidad de cuadros, ámbito, recursos materiales y otros condicionamientos.

La elección de los miembros corresponde a la Comisión Ejecutiva a propuesta del titular de la Secretaría en cuestión que será el responsable de la dirección y coordinación de la Comisión de Trabajo.

Una vez debatidas y aprobadas las propuestas de las Comisiones de Trabajo por las Comisiones Ejecutivas, independientemente del carácter vinculante que suponga y de la responsabilidad colegiada de los órganos

en cuanto a su ejecución y control, puede determinarse que la propia Comisión de Trabajo asuma la tarea principal de aplicarla y ponerla en práctica. Si bien el paso fundamental de dicha tarea debe llevarlo las Secretarías afectadas, es conveniente que, aparte de la responsabilidad específica de los demás miembros de la Comisión en su ámbito de procedencia, participen también en otros ámbitos y órganos de los comprendidos por la Comisión en su conjunto. Por ejemplo, si la Comisión de trabajo es de una Unión Provincial y en ella hay miembros con responsabilidad específica en determinados Sindicatos Provinciales y Uniones Comarcales, se trata de que como tales miembros de la Comisión puedan llevar las orientaciones y acuerdos a Sindicatos y Uniones distinta de la suya. Teniendo conciencia de las dificultades materiales, tiempo disponible, cargo de trabajo u otras, se procurará que esa dedicación no afecte o afecte el mínimo posible al trabajo cotidiano de dichos miembros.

La creación de Comisiones de Trabajo debe ser estudiada y ponderada en cada caso, pues lo normal es que sólo puedan formarse en los órganos de alta afiliación y ámbito relativamente amplio, sin que tampoco en algunos de ellos pueda extenderse a todos los frentes de trabajo.

4. LOS SECRETARIADOS

Una de las cuestiones que el I Congreso de la Confederación aprobó, además de las responsabilidades básicas de los órganos, fue la nomenclatura de los mismos. Con anterioridad, se denominaba Secretariado a lo que más tarde se llamó Comisión Ejecutiva. A lo que antes se denominaba Secretaría permanente (también se llama Secretariado Permanente) el Congreso le dio el nombre de Secretariado.

Es notorio que para algunos sectores de la Confederación las Comisiones Ejecutivas aparecieron como órganos nuevos, de carácter intermedio entre las antiguas Coordinadoras —hoy Consejos— y los actuales Secretariados, manteniendo éstos una autoridad, prestigio y protagonismo en las cuestiones de dirección equiparables a los existentes cuando con el mismo nombre de Secretariado actuaban como auténticas Comisiones Ejecutivas. Por supuesto, no son las cuestiones terminológicas las causantes de este hecho, sino una determinada práctica de trabajo y el que se ha procurado que en los Secretariados estuvieran los dirigentes con más experiencia, mayor cualificación, autoridad y prestigio ante los trabajadores. Es sintomático que en los Secretariados haya frecuentemente Secretarios Generales de órganos de ámbito menor, aparte de los titulares de las Secretarías.

Al constatar esta realidad conviene subrayar qué tiene de positivo el dar más solvencia y garantía de acierto para los momentos en que es

preciso ofrecer respuesta inmediata a situaciones y problemas que la hacen exigible. Lo negativo es que desvirtúan el papel concreto que deben asumir los Secretariados y, como consecuencia, menoscaban el de las Comisiones Ejecutivas.

No puede ocultarse que los Secretariados, en la mayoría de las organizaciones, tienden, *como colectivo,* más a ejercer funciones de *dirección* que de *ejecución práctica* de las decisiones de sus Comisiones Ejecutivas.

Es cierto que al enumerar sus funciones —Art. 20 de los Estatutos— se dice que debe asegurar la dirección *diaria* y tomar decisiones sobre cuestiones *urgentes.* Pero en el Art. 19, al definir la naturaleza del Secretariado, se especifica claramente que "es el órgano que lleva a la práctica las decisiones de la Comisión Ejecutiva".

Profundizando más en el tema, se observa que la ejecución *práctica* recae fundamentalmente sobre las Secretarías.

Como, por otra parte, la asunción de las tareas de dirección política, dada la complejidad de los problemas que viven los trabajadores y la sociedad, absorbe buena parte del tiempo disponible en las reuniones de los Secretariados, se produce en ocasiones cierta descoordinación entre los trabajos de las distintas Secretarías. Y es justamente esa coordinación una de las principales funciones que deben darse en las reuniones de los Secretariados, aparte de la que personalmente debe realizar el Secretario General.

Digamos por último, que al ser los Secretariados quienes en bastantes casos fijan los órdenes del día de las reuniones de las Comisiones Ejecutivas y establecen previamente un debate y unos acuerdos sobre los temas, el papel de dirección lo ejerce el Secretariado sobre la Comisión Ejecutiva y no al revés.

Este breve análisis adolecería de unilateralidad si no contemplará que las elaboraciones de los Secretariados cara a las reuniones de las Comisiones Ejecutivas tienen siempre carácter de *propuestas* o informes previos y que las decisiones finales las toman las Comisiones Ejecutivas como colectivo. Se debe decir también que sin esa elaboración previa no es posible un funcionamiento racional cualquiera que sea el órgano. El problema de fondo es conseguir que sean sólo las cuestiones realmente urgentes sobre las que decida el Secretariado y que las Comisiones Ejecutivas sean las que fijen los órdenes del día, nombren a los ponentes, determinen las tareas concretas que deben realizar los Secretariados y controlen su ejecución. Las propuestas que se hacen en el capítulo referente a las Comisiones Ejecutivas, en especial las relacionadas con una mayor frecuencia en las reuniones y una disminución ponderada de

sus miembros, buscan precisamente facilitar lo que acabamos de señalar.

Expuesto este problema de fondo, es preciso plantear también para los Secretariados las cuestiones de composición, número y criterios para su elección. También se estima necesario que en su momento se debata la conveniencia de una reorganización de las Secretarías para que, *sin abandonar ninguna de las áreas de actividad actuales,* se facilite la coordinación, la racionalización en el trabajo, la atención a problemas insuficientemente tratados y se corrija la hipertrofia que respecto del número de sus miembros existe en bastantes Secretariados.

En bastantes Secretariados se observa la presencia, como miembros de los mismos, de compañeros que ostentan cargos de responsabilidad en otros órganos, frecuentemente a nivel de Secretario General.

En la idea de que cada órgano cumpla su función, es conveniente modificar esta práctica, procurando hacer incompatibles los cargos de responsabilidad en otros órganos y el de miembro del Secretariado.

De lo dicho se desprende que los Secretariados deben ser reducidos en cuanto al número de sus componentes. Aunque aquí no puede establecerse una cifra, dada la diversidad de situaciones existentes, debe procurarse que se sitúe entre cuatro y ocho miembros, salvo casos muy excepcionales.

Aunque la práctica general es que en el Secretariado están todos los titulares de las Secretarías, lo cual demuestra que es lo que se estima funcionalmente más adecuado, conviene retener que ello no es obligatorio. El señalar este hecho es porque quizá en los futuros Congresos sea necesario contemplar la posibilidad de que a nivel de Confederación e incluso alguna organización de ámbito muy amplio, necesite atender específicamente frentes de trabajos tales como Sector Público de la economía, Seguridad Social u otros, lo que planteará, o bien su atención por alguna de las Secretarías existentes o la creación de alguna nueva.

4.1. Las Secretarías

Los Estatutos de la C.S. de CC.OO. señalan las Secretarías que a nivel estatal han de crearse.

Una primera consideración es que el criterio de formación de Secretarías en las organizaciones de rama y territorio no tiene que reproducir todas las Secretarías que a nivel Confederal el Congreso consideró necesarias. También es conveniente ponderar las posibilidades reales que cada organización tiene en cuanto a medios humanos y materiales, así como la carga de trabajo efectivo, valorando en cada caso

la importancia de cada Secretaría en función de las necesidades concretas.

De la falta de un análisis más profundo de estas cuestiones se ha derivado, *por ejemplo,* que varias organizaciones territoriales han constituido la Secretaría de Relaciones Internacionales en tanto que la casi totalidad de las Federaciones a nivel estatal no sólo no han creado esta Secretaría, sino que han minimizado el papel primordial que este área de trabajo tiene para la aplicación de la política internacional de la Confederación. En rigor esta Secretaría debe existir exclusivamente en la Confederación y en las Federaciones a nivel Estatal. Si alguna Federación por su debilidad o carencia de cuadros, no está en condiciones de dedicar a un compañero en exclusiva para esta tarea, esto no debe impedir que la citada Secretaría se forme aunque su titular haga otros trabajos complementarios.

La cuestión básica que debe ser tenida en cuenta es que las distintas organizaciones que forman la Confederación, a través de las correspondientes Comisiones Ejecutivas, deben realizar previamente a la elección de los titulares y a la creación de las Secretarías, un análisis de las tareas prioritarias a cubrir de la disponibilidad de cuadros dirigentes, de las competencias que corresponden a esa organización y, en suma, de las necesidades y de los medios que se dispongan para cubrir dichas necesidades. También convendrá que se estudie la forma de que, independientemente de la función que compete a los Secretariados en cuando a coordinar el trabajo del conjunto de las Secretarías, algunas de estas Secretarías tengan una estrecha relación entre sí dada la mayor afinidad entre sus tareas. A título de ejemplo, la experiencia viene poniendo de manifiesto que existe esa especial relación entre las Secretarías de Organización y Finanzas. También, en la etapa presente, por la atención que exige la formación de cuadros y su adecuada selección e inserción, la Secretaría de Formación debe coordinarse con la de Organización. De igual modo, existe hoy, objetivamente, una necesidad de colaboración estrecha entre las Secretarías de Coordinación de la Acción Sindical y la de Empleo. Lo mismo cabe decir, a nivel confederal en el caso de las Secretarías de Relaciones Internacionales y Emigración.

En el próximo debate precongresual habrán de examinarse, entre otras cosas, estas cuestiones para conseguir un mejor funcionamiento de los Secretariados y de las Secretarías.

Digamos por último, que debe procurarse que los titulares de las Secretarías resida en la misma localidad en que esté la sede del órgano correspondiente.

RESUMEN DEL DEBATE

Dentro de esta ponencia se ha insistido en que una más adecuada composición y número de miembros de los órganos de dirección, que, en general, habrán de reducirse, debe ir acompañada de una mayor participación del conjunto de la estructura a que corresponda el órgano en cuestión, de manera tal que en la toma de decisiones se tenga el mayor número posible de aportaciones y experiencias. Todo ello pasa por una mejor articulación entre los diferentes órganos de una misma estructura organizativa y, por extensión, del conjunto de la Confederación. La información es una de las piezas claves para conseguirlo.

Por otra parte, es imprescindible considerar en cada caso, en función de las necesidades y disponibilidad de cuadros y militantes —también los recursos materiales— el que haya una adecuación del propio órgano a cada situación concreta. Ni puede, por ejemplo, reproducirse a nivel de un Sindicato el mismo número de Secretarías que a nivel de la Confederación, e incluso tampoco puede ser idéntica entre una Unión con muchas decenas de miles de afiliados y otra con muy pocos millares.

Otro hecho que ha de examinarse es el de la excesiva multiplicación de cargos de responsabilidad en un mismo dirigente. Sin que sea posible establecer una rígida incompatibilidad funcional, habrá de cuidarse este problema en todo proceso congresual y en el momento de la elección de órganos y distribución de responsabilidades específicas. Si bien siempre consideramos inferior el número de cuadros cualificados que el de tareas a realizar, problema ligado a la militancia, también hay que decir que en una serie de casos no facilitamos debidamente la incorporación y, sobre todo, las iniciativas en su trabajo de los nuevos cuadros.

La experiencia adquirida en el último período hace aconsejable que en la Confederación se contemple la institucionalización de la Conferencia como instrumento de elaboración de alternativas respecto de problemas específicos. Sin menoscabar la función estatutaria de dirección que corresponde a los órganos, es evidente que resulta poco eficaz el que, por ejemplo, con anterioridad a la celebración de unas jornadas de Acción Sindical, Organización, etc., los textos a presentar deban ser previamente aprobados por la Comisión Ejecutiva u otro órgano y que, en caso de modificaciones, deba volverse a su discusión.

Habría de concebirse la Conferencia como una reunión del órgano que corresponda, conjuntamente con los cuadros sindicales que la especifidad del tema requiera, para que de ese modo haya mayor operatividad y las conclusiones sirvan como orientaciones y acuerdos del órgano en cuestión.

V. LA ORGANIZACION DE LOS PARADOS

La cifra de parados que registran las deficientes estadísticas de nuestro país, y que alcanzan cotas alarmantes, agravadas por el proceso de crecimiento de los Expedientes de Crisis y regulaciones de empleo, producidos por el ahondamiento de la crisis económica y por la política de reducción y flexibilidad de plantillas que está siguiendo la patronal de cara a remontar la situación de crisis y adecuar sus estructuras de costes a los del resto de Europa, ante la futura entrada de España en el Mercado Común, unido a la política irresponsable, favorecedora de los intereses del gran capital (PEG, Ley de Empleo) que está aplicando el Gobierno de UCD, sitúa el problema del paro, en la actualidad y para los próximos años como uno de los fundamentales del país y por tanto de CC.OO.

Los parados, aparte de la marginación social que su propia situación comporta, se nutren de las ramas importantes y de los jóvenes que buscan empleo por primera vez; se trata de un alto porcentaje de trabajadores con un escaso nivel de experiencia en la lucha, bajo nivel de afiliación y organización y escasa formación sindical. Esto explica, entre otras cosas, las dificultades que tenemos en el Sindicato para abordar el problema.

Otro aspecto importante a resaltar, es la especial situación material en que se encuentra el trabajador en paro, tanto económica como su desvinculación a la producción; por ello, el movimiento de parados tiende a la dispersión, al alejamiento del movimiento sindical al desorden reivindicativo y a la radicalización de los problemas, siendo blanco de demagogias fáciles y oportunismo de extremismo de todo tipo.

Estas condiciones objetivas de partida, nos obligan a medir los pasos que hemos de dar con este colectivo de trabajadores, pero, evidentemente, esta realidad no puede conducirnos a eludir la urgente necesidad de abordar este frente de trabajo sindical, que son los parados.

Dos motivos nos impulsan a ellos:

1. El compromiso de nuestra Confederación en la defensa de los trabajadores, cualquiera que sea su situación.

2. El momento económico que atravesamos y la política antiobrera del Gobierno, de mantenimiento de dos millones de parados permanentemente, como punta de lanza contra los Sindicatos, buscando la división del movimiento obrero y de los trabajadores entre sí.

Partiendo de esta doble situación, de dificultad y de urgencia de que el Sindicato dé una respuesta a la ofensiva demostrando a los parados que tienen un sitio en nuestro Sindicato, hacemos la siguiente propuesta organizativa, siendo conscientes de la falta de experiencias al respecto y que la práctica irá dando nuevas ideas.

A partir de lo anterior, queremos hacer hincapié en los siguientes puntos:

a) Los parados, una vez fuera del puesto de trabajo no pertenecen a una rama en concreto, es decir, dada la movilidad actual en el mercado de trabajo de la mano de obra, que tiende a aumentar, pasan de unos sectores de la producción a otros con gran facilidad, por lo que es difícil su control y organización a través de sindicato de rama.

Por otra parte, la acción reivindicativa en la rama se centra fundamentalmente en los trabajadores con empleo.

b) Existe un alto porcentaje de parados registrados, más del 50%, que no han tenido empleo anterior (jóvenes y mujeres); por tanto, no pertenecen a ninguna rama en concreto.

c) Es necesario desde CC.OO. el ofrecer una plataforma reivindicativa concreta que pueda ser defendida y asimilada por los trabajadores en paro, que van a ser fundamentalmente quienes van a garantizar que se lleve a la práctica. (Existe esta plataforma elaborada a través de la Secretaría de Empleo.)

d) El sindicato debe dirigir la actividad de este sector no dejando que sea algo al margen de sus estructuras.

Por lo tanto el proyecto organizativo de los parados CC.OO. pasaría por los siguientes puntos:

1. Las Uniones, Localidades y barrios, es decir, los territorios, son la base organizativa de los trabajadores en paro, al ser donde tienen su vida normal; en el mismo entorno suele coincidir la Oficina de Empleo. El parado se localiza o donde vive o donde tiene que ir a registrarse, que es la Oficina.

2. Por tanto las organizaciones de parados se crearon a estos niveles, en torno a los locales de CC.OO.

Esto obliga a que las organizaciones territoriales de CC.OO. realicen un gran esfuerzo para dotar a los compañeros parados de los medios asistenciales necesarios para llevar adelante sus reivindicaciones (locales, propaganda, etc.).

3. Para ello es necesario la creación de la Secretaría de Empleo, como dirección de CC.OO. en los parados, y que por lo tanto debe recaer su responsabilidad en un miembro de la dirección del Sindicato, que se encargue con un equipo de parados de coordinar, organizar, repartir hojas, convocar reuniones periódicas, ir a la Oficina de Colocación a informar, etc.

AFILIACION:

1) Los compañeros que estén en paro, que ya estaban afiliados a CC.OO., cuando estaban en activo, conservan su carnet de la rama, pero se les hace una ficha, para que la Organización de parados del sitio correspondiente pueda tenerlos controlados y se les convoque a las acciones que el Sindicato vaya proponiendo.

2) Los que se afilien de nuevo a CC.OO. (bien porque no han trabajado nunca o porque no se habían afiliado cuando trabajaban) se le da un carnet en blanco (sin rama) con el sello de la Secretaría de Empleo, que cambian por el de la rama, inmediatamente que encuentren trabajo.

En cuanto al paro agrario, dada sus particularidades, los Sindicatos del Campo se encargarán de organizar a estos compañeros en los pueblos como hasta ahora lo vienen haciendo.

C.S. DE CC
CENTRO I
DOCUMENTA

SIG.: CD-14