

**IV JORNADAS
CONFEDERALES
de
ACCION SINDICAL
de
COMISIONES
OBRERAS**

ON

Madrid, 23 y 24 de octubre 1981

IV JORNADAS
CONFEDERALES
de
ACCION SINDICAL
de
COMISIONES
OBRERAS

Edita: Información y Publicaciones de la C.S. de CC.OO.
Imprime: Edissa.

les, y la incertidumbre de sus resultados; la posible agudización del fenómeno y del golpismo (juicio 23-F); y la creciente debilidad del sistema político de la CEE.

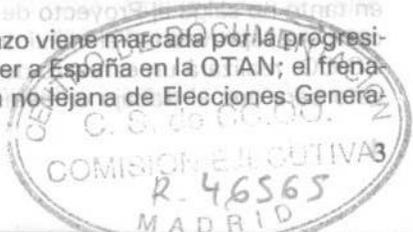
4. Haciendo balance de la acción sindical en 1981, el acontecimiento más importante ha sido la firma del ANE. Este acuerdo, que el sindicato valoró inicialmente como positivo, contiene, junto a notables ganancias salariales, importantes responsabilidades en materia de empleo, cobertura de desempleo y de conciliación sindical, y ha supuesto una mejora de relaciones con UGT. El ANE sirvió como el primer intento para empezar a afrontar el problema del paro-empleo de manera conjunta entre las fuerzas políticas y el Gobierno. Si bien se trata de una acción sindical de CC.OO. que, en cuanto a los convenios colectivos, la negociación en 1981, no está también en marcha, ha sido un hito que no se discute a nivel de sector o zona, y que abre una perspectiva clara para el futuro.

IV JORNADAS CONFEDERALES DE ACCION SINDICAL DE CC.OO.

5. En el terreno de las relaciones con UGT, ha habido una importante mejora, especialmente en los temas de empleo y de participación institucional. La reciente declaración conjunta de ambas entidades haciendo frente a la actividad de CEE sobre el ANE y anunciando una campaña de defensa del mismo, abre el camino hacia la sistematización de movilizaciones de carácter colectivo.

I. INTRODUCCION

1. El presente documento recoge las discusiones de las Jornadas de Acción Sindical, trazando las líneas de trabajo a corto y medio plazo, sobre la base del desarrollo del Acuerdo Nacional sobre el Empleo (ANE) y la tesis sobre Acción Sindical aprobada en el II Congreso Confederado.
2. La situación en nuestro país viene enmarcada por un panorama internacional caracterizado por la actual evolución de la crisis económica y por el aumento de las tensiones militares entre los bloques. A nivel económico se está produciendo una fuerte lucha por la redistribución de los mercados internacionales y por el control de las fuentes de energía y materias primas. Una nueva división internacional del trabajo se abre camino, asignando a nuestro país el desarrollo de ciertos sectores industriales y no otros. La nueva política económica y monetaria de la Administración Reagan va a agudizar las tensiones y desigualdades entre los distintos países. En el terreno político-militar se produce una escalada en la política de bloques, en el clima de guerra fría y en la carrera de armamentos.
3. La situación política española a medio plazo viene marcada por la progresiva derechización de UCD con su intento de meter a España en la OTAN; el freno al proceso de las autonomías, la perspectiva no lejana de Elecciones Genera-



les, y la incertidumbre de sus resultados; la posible agudización del terrorismo y del golpismo (juicio 23-F); y la creciente beligerancia directamente política de la CEOE.

4. Haciendo balance de la acción sindical en 1981, el acontecimiento más importante ha sido la firma del ANE. Este acuerdo, que el sindicato valora globalmente como positivo, contiene, junto a notables sacrificios salariales, importantes contrapartidas en materia de empleo, cobertura de desempleo y de consolidación sindical y ha supuesto una mejora de relaciones con UGT. El ANE significa el primer intento para empezar a afrontar el problema del paro-empleo de manera conjunta entre las fuerzas sociales y el Gobierno. Significa también resituarse la acción sindical de CC.OO. en la línea trazada por el Plan de Solidaridad.

5. En cuanto a los convenios colectivos, la negociación en 1981 ha estado también sesgada por el AMI, pero en un clima de menor tensión que en 1980. No ha sido posible realizar un análisis pormenorizado de los resultados de la negociación ya que no se dispone de balances a nivel de sector o zona, aunque aparece clara una pérdida de poder adquisitivo. Los datos disponibles globales pueden verse en el anexo 1.

6. El marco legal viene determinado por las dos sentencias del Tribunal Constitucional (sobre el RDL 4 de marzo 1977 y sobre los servicios mínimos en las huelgas de servicios públicos) que mejoran algunos elementos en cuanto al derecho de huelga y eliminan el laudo de obligado cumplimiento (ver ANEXO 2).

7. En el terreno de las relaciones con UGT, ha habido una importante mejoría, especialmente en los temas de empleo y de participación institucional. La reciente declaración conjunta de ambas ejecutivas haciendo frente a la actitud de CEOE sobre el ANE y anunciando una campaña de defensa del mismo, abre el camino hacia la sistematización de movilizaciones que pueden y deben extenderse al terreno de la negociación colectiva.

A pesar de ello no hay que descartar que surjan algunos problemas en el campo internacional y en el de la negociación colectiva, producto de las diferencias que se derivan de nuestro modelo de sindicalismo.

8. Finalmente, sobre las reestructuraciones sectoriales y planes de viabilidad caben destacar como más importantes los acuerdos de la Siderurgia Integral (incumplidos parcialmente por el Gobierno), HUNOSA, FEMSA-Robert Bosch, el Decreto y las medidas pactadas en el Textil y los de la Construcción Naval. Están en proceso de negociación varios subsectores y grandes empresas del metal así como en el calzado. El balance es dispar, dejándose notar en los resultados el nivel de organización sindical, la capacidad de movilización, el tipo de capital, tamaño de las empresas, etc. El Decreto Ley de 5 de junio establece un nuevo marco legal para las reconversiones que no es definitivo ya que ha sido transformado en Proyecto de Ley que será debatido en el parlamento a corto plazo, por lo que habrá que establecer los mecanismos necesarios para que desde el Sindicato se apoyen las propuestas de la izquierda para su modificación. No obstante, y como en tanto no salga el Proyecto de Ley definitivo, el decreto mantiene su vigencia, conviene aprovechar al máximo la vía de intervención sindical que permite. CC.OO. realizará un esfuerzo de información y difusión en el conjunto del sindicato para que el trabajo en estas materias se incremente y resulte más eficaz.

II. OFENSIVA PATRONAL

9. La creciente politización de la CEOE y las formas arrogantes que está adoptando en sus más recientes actuaciones van encaminadas a conseguir diversos objetivos en varios niveles. En el terreno estrictamente político la CEOE está tratando de influir más directamente en la política del Gobierno, de decantar hacia una posición más derechista el equilibrio de fuerzas en el interior de UCD, y de impedir una eventual victoria electoral del PSOE.

10. En el terreno económico-laboral hay que contar entre los objetivos a corto y medio plazo de la CEOE la privatización de las áreas más rentables de la Seguridad Social, como son las cajas de pensiones (ver ANEXO 3); el recorte de la presencia institucional y social de los sindicatos; el endurecimiento de posiciones ante situaciones de huelga y conflicto colectivo; y la adaptación de los marcos de negociación colectiva a su propia estructura y objetivos.

11. El poco interés por la presencia institucional de los sindicatos se refleja de una manera o de otra en las trabas o reticencias al desarrollo provincial de los institutos tripartitos, a la implantación de los Tribunales Arbitrales Laborales o a los 800 millones de pesetas a los sindicatos como adelanto del Patrimonio Sindical. La retirada de la comisión de seguimiento del ANE se inscribe en esta misma línea.

12. Pero más claramente se manifiesta esta postura en la ofensiva contra los derechos sindicales contenidos en los convenios colectivos, intentando recortarlos y, por supuesto, oponiéndose a toda ampliación por encima de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

13. Desaparecido el Laudo a raíz de la Sentencia del Tribunal Constitucional (ver ANEXO 2), empieza a ser frecuente la oposición patronal a someterse al procedimiento de arbitraje voluntario, como en los casos de los convenios colectivos de Estaciones de Servicio, de Cordelerías Mar (Vigo) o Marroquinería de Valencia. En esta línea de exasperar y dejar que se pudran situaciones de impasse y de conflicto colectivo hay que contabilizar el reciente documento de Confemetal referente a la actitud a tomar ante las huelgas.

14. Respecto a los marcos de negociación colectiva la CEOE está intentando adaptarles a su propia estructura, es decir que los convenios colectivos tengan el ámbito exclusivo de las empresas afiliadas a la patronal firmante. Esta fue la postura el año pasado de la patronal de Publicidad, pero es el caso también, por ejemplo de la Química, donde dos patronales afiliadas ambas a la CEOE han forzado la existencia de dos convenios colectivos de contenidos prácticamente iguales. El problema puede verse agravado por la existencia de patronales independientes de la pequeña y mediana empresa, como la COPYME o la recientemente creada UNYPIME. Está claro que CC.OO. no está en contra de la negociación colectiva con patronales no afiliadas a CEOE, pero al igual que ésta, habrá que exigirles suficiente representatividad en cada ámbito y compromiso de eficacia general, en el sentido de no limitar la aplicación a las empresas asociadas a dichas patronales.

15. Los derechos sindicales pueden ser defendidos y ampliados en la nego-

ciación colectiva sólo si existe un apoyo claro de los trabajadores. Esto significa que habrá que marcar prioridades, poniendo por delante los que de manera más directa mejoran la situación de aquellos (derechos de información, control contratos, etcétera). De igual manera serán más defendibles los derechos sindicales que hayan sido más extensamente practicados y sentidos por los trabajadores. Paralelamente hay que exigir, y denunciar si no se hace así, la inclusión en todos los convenios colectivos de los derechos sindicales recogidos en el ANE (ver ANEXO 3).

16. Respecto a las situaciones de impasse que puedan darse en los convenios colectivos nuestra postura debe ser la de someterse al mecanismo del arbitraje voluntario, superando la tendencia a designar como árbitro a la autoridad laboral correspondiente y buscando personas independientes. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo planea desarrollar de forma inmediata el art. 92.2 del E. T. y su disposición adicional 1.ª, que puede no ser sino resucitar el laudo bajo una forma nueva. No puede descartarse, aunque sea difícil de conseguir, un acuerdo general con la CEOE para instar mecanismos de mediación y arbitraje aceptables para ambas partes. No obstante, el arbitraje voluntario debe entenderse como un último recurso en aquellos convenios donde nuestra debilidad lo haga inevitable, y siendo conscientes de que el arbitraje no es una buena solución ya que coloca a los trabajadores y al sindicato al margen de un proceso que ellos debieran comenzar y finalizar, y cuyos resultados son además imprevisibles.

17. Nuestra postura sigue siendo la de dar eficacia general a los convenios colectivos. En este punto hay que exigir que se cumplan los términos del Estatuto de los Trabajadores, tanto en lo que concierne a la representatividad de las partes como a la creación de la comisión consultiva a que se hace referencia en la Disposición Final 2.ª.

18. En la presente situación sindical se hace de mayor actualidad e importancia el código de autorregulación de la huelga (ver ANEXO 2), entendido no como un sustitutivo de una Ley de Huelga (poco probable a corto plazo) sino como una guía para hacer de la huelga un instrumento eficaz, asumido por los trabajadores y sin repercusiones negativas en la opinión pública.

III. LUCHA CONTRA EL PARO

(Ver ANEXO 4)

20. La patronal está utilizando el paro como factor de ajuste de la crisis a sus expectativas de ganancia, aumentando la productividad, disminuyendo costes (al convertir el factor trabajo en un factor variable y no fijo) a la vez que refuerza el poder empresarial. Para CC.OO., como dice su II Congreso, «el paro constituye no sólo un problema humano de primer orden, sino el más importante problema social y sindical al que se enfrenta. La resolución de la crisis pasa necesariamente por resolver el problema del empleo y del desempleo. El eje de la acción de CC.OO. debe ser la lucha contra el paro y sus consecuencias y contra la

disminución de la población activa, por la plena ocupación, en la perspectiva de la salida de la crisis».

21. CC.OO. tiene como primer objetivo para 1982 el cumplimiento íntegro del ANE. Entendiendo el cumplimiento en sentido amplio: puesta legal en marcha de las medidas, aprovechamiento máximo de ellas por los afectados y capitalización y fortalecimiento del sindicato. Para ello, había que instrumentar las campañas necesarias de explicación, desarrollo y ejecución de las medidas contenidas en el ANE.

22. Especial importancia tiene el punto de mantenimiento del nivel de la población ocupada, que si bien la responsabilidad «literal» recae en el Gobierno, el sindicato es responsable también de que este objetivo sea un hecho real y no un incumplimiento a denunciar. La batalla por unos Presupuestos Generales del Estado en consonancia con esta meta, es la tarea más urgente para el sindicato.

23. Evidentemente con el ANE no acaba la política de empleo de CC.OO., sino que más bien empieza. La política de empleo y solidaridad reafirmada por el II Congreso Confederado con el Plan de Solidaridad Contra el Paro, es la perspectiva de trabajo en la que debe moverse el conjunto de la Confederación, desde ahora mismo. No es incompatible la lucha por el cumplimiento del ANE y la puesta en marcha de líneas de trabajo de avance hacia el PSCP.

24. Con las formas de contratación previstas en los Decretos L. que desarrollan el Estatuto de los Trabajadores y con la aplicación de la Ley Básica de Empleo, estamos asistiendo a una fuerte disgregación del mercado de trabajo. Es un objetivo de CC.OO. la reunificación del mercado de trabajo, superando los efectos negativos de la disgregación y las diferencias de intereses inmediatos entre los diferentes grupos de trabajadores. Esto pasa por enfrentarse con decisión a las diferentes formas de trabajo negro, evitar la proliferación del trabajo precario y garantizar los derechos laborales y sindicales y de negociación colectiva de estos trabajadores. El trabajo institucional (INEM, S. Social y la acción sindical de los sindicatos, de las SSE y de los comités de empresa en los convenios colectivos y fuera de ellos, son fundamentales para el conocimiento de la situación, para el control y la lucha eficaz contra los efectos de la disgregación del mercado de trabajo y por su reunificación. (Ver ANEXO 5.)

Una mención especial merecen los contratos en prácticas, cuya repercusión en los sectores técnicos y profesionales recién titulados puede, a pesar de ser positiva, tener efectos restrictivos dentro del mercado para el conjunto del sector, contra los que habrá que combatir.

25. Otra de estas líneas de trabajo inmediata es: la organización de los parados y de los trabajadores precarios. Estamos ante una oportunidad sin igual para lograr incidir en estos colectivos, a través del aumento de la protección económica y sanitario-farmacéutica del ANE. La organización de los parados y trabajadores precarios, debe ser una estructura estable del sindicato vinculada a través de las Secretarías de Empleo a todos los niveles, especialmente en los ámbitos territoriales. Para la puesta en marcha de un movimiento amplio de parados, se deben establecer plataformas reivindicativas concretas y realistas, un fuerte trabajo de divulgación y de contacto con los parados a través, sobre todo, de las oficinas de colocación, y de articulación de estas luchas con los Planes de Urgencia en las zonas más afectadas por el paro. Para llevar adelante este trabajo, hace falta destinar recursos materiales y humanos. Debemos replantearnos a nivel organizativo

la afiliación de los «autónomos» que están proliferando en sectores como: transporte, construcción, alimentación, etcétera y fortalecer o poner en funcionamiento secretarías como las de Empleo, Mujer y Juventud.

26. Otro eje de avance son los Planes Zonales y Sectoriales de Urgencia y la política de empleo hacia las bolsas de paro. Hay, por tanto, que continuar con la elaboración de propuestas concretas de empleo, protección al desempleo y reindustrialización para aquellas zonas y sectores donde las tasas de paro son más elevadas, con el fin de orientar recursos e inversiones públicas y privadas de choque. En este sentido es importante que la Confederación establezca criterios generales, de utilización del «Fondo de Compensación Interterritorial» en la línea del Plan de Solidaridad, de los Planes de Urgencia y bolsas de paro, con el fin de que el sindicato haga propuestas que se concretaran en cada nacionalidad y región buscando que la utilización de este fondo, esté en función fundamentalmente de contener y crear empleo. En esta tarea es fundamental conseguir concitar en torno a estas iniciativas a las fuerzas sociales, políticas e institucionales de cada zona.

Asimismo, es necesario potenciar una política de empleo dirigida a los colectivos peor situados en el mercado de trabajo. La elaboración sindical de un *Plan de Fomento de empleo femenino* es un objetivo esencial en este sentido.

27. El trabajo institucional en relación al empleo es de una gran importancia y éste pasa por el INEM y el INSS y las oficinas de colocación. En el INEM y el INSS, una vez descentralizado provincialmente, hay que garantizar la coordinación de nuestros representantes en él, así como establecer una relación entre los problemas y propuestas que se presenten y la movilización de los parados y de conjunto de los trabajadores en apoyo a dicha actuación. La actuación del sindicato en las oficinas de colocación, debe servir para ayudar a resolver los problemas de los desempleados, para controlar las tasas de paro y los tipos de contratación para un contacto estrecho con los parados.

28. En la línea de avanzar hacia mejores condiciones de trabajo y la creación de empleo es especialmente importante la introducción en los convenios colectivos de medidas de reparto del trabajo tales como: la reducción de jornada, de horas extras, de la edad de jubilación. (Ver ANEXO 6.)

29. De cara a garantizar el empleo existente en las empresas y sectores y a controlar la situación de éste, es de gran importancia intentar introducir en los convenios colectivos, cláusulas que garanticen el volumen de plantilla, para relacionar en la práctica y de manera clara para los trabajadores en activo el sacrificio salarial que se va a realizar con el empleo tal y como establece el punto II-2-1.ª del ANE. Cláusulas que obliguen al empresario a negociar previamente a la presentación de un expediente de crisis, un nuevo sistema de organización del trabajo o la introducción de nuevas tecnologías. En el control de los contratos de trabajo, boletines de cotización a la Seguridad Social, etcétera, tienen un gran papel los comités de empresa con la utilización de los derechos sindicales que establece el Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos.

Una consideración aparte merecen las PYMES, en lo que se refiere a expedientes, empleo y negociación colectiva, que habrá que profundizar, a partir de experiencias concretas, en la línea de una mayor información y control por parte del sindicato, puesto que no es coherente, que congestionemos las crisis de los

mismos y no tengamos ninguna capacidad de enderezar e intervenir en las empresas a tiempo.

Hay que plantearse también el control por parte de los comités de empresa de las *bajas voluntarias indemnizables*, para impedir todo tipo de presión clara o sutil sobre trabajadores individualizados (fundamentalmente mujeres) para forzarles a solicitar dichas bajas.

IV. EVOLUCION DE LA CRISIS ECONOMICA

29. Junto al aumento constante del desempleo, asistimos en nuestro país a transformaciones importantes de completos sectores económicos y de las empresas. Poco a poco se va delimitando con mayor nitidez el papel de nuestro país en la división internacional del trabajo. Junto al «redimensionamiento» de ciertos sectores económicos, las multinacionales intensifican su actividad en España, sin que el Gobierno ejerza un control real sobre sus condiciones de instalación ni sobre sus repercusiones en el resto de la industria.

30. Las «reconversiones industriales» en la siderurgia, textil, construcción naval y otros sectores en perspectiva, junto a los «planes de viabilidad» en empresas concretas, alcanzan cada vez a un mayor número de trabajadores. A nivel de rama se trata de auténticos convenios colectivos «marco», con una vigencia temporal superior e inclusión de temas como inversiones, movilidad de plantillas, productividad, salarios, jornada de trabajo, reducción de plantillas, etcétera. Los «planes de viabilidad» a nivel de empresa tienen características similares. (Ver ANEXO 7.)

Las innovaciones tecnológicas que a veces acompañan a las reconversiones sectoriales exigen que se tenga en cuenta, como reivindicación sindical importante, la formación profesional. La adquisición de los nuevos conocimientos necesarios es un punto básico para todos los trabajadores y específicamente para los sectores técnicos y profesionales cuya mayor complejidad así lo determina. Se trata de que el empleo se vea no sólo desde el punto de vista cuantitativo, sino desde el de sus repercusiones cualitativas.

31. Pero de forma más silenciosa y no negociada las transformaciones en curso alcanzan de una manera o de otra a la práctica totalidad de ramas de la producción y los servicios. Estos procesos incluyen varios elementos: a) mayor flexibilidad en la utilización de la mano de obra; b) cambios profundos en la organización del trabajo, y c) introducción de nuevas tecnologías.

32. Los decretos que desarrollan diversas formas de contratación, derivados del E.T. se comentan en el anexo 5. Si bien C.C.OO. ha conseguido introducir importantes mejoras, la redacción final permite la proliferación de contratos a tiempo parcial, temporales, etcétera. Es fundamental aplicar los controles que en los propios decretos se establecen, ampliándolos en la línea del contenido de dicho anexo n.º 5, a través de la negociación colectiva.

Junto a ello, surgen graves problemas derivados de la ausencia de control

sobre los trabajos a domicilio y a la proliferación de contratos a trabajadores autónomos que, incluso en determinados sectores (calzado, textil, etcétera) no son tales, sino mecanismos utilizados por la patronal para ahorrar costes y flexibilizar el mercado de trabajo. Aparte de las consecuencias organizativas que de ello se derivan, es básico que los comités de las empresas que contratan de esta forma, asuman su responsabilidad de control, junto a nuestros representantes en el INEM, como única forma de cubrir este campo de acción sindical.

33. Los cambios en la organización del trabajo se están realizando por varias vías: a) introducción del 4.º y 5.º turno de trabajo; b) implantación de «polivalencias» y modificación de los sistemas de categorías profesionales; c) intensificación de los ritmos de producción y recorte de primas. En algunos casos esto se ha hecho a través de los convenios colectivos firmados en 1980 entre CEOE y UGT. En otros, las empresas consiguen fácilmente la aprobación de las modificaciones a introducir por parte de la Delegación de Trabajo correspondiente. Las repercusiones para los trabajadores van desde la reducción del salario percibido hasta la posibilidad de sanciones por no adaptarse a la nueva situación pasando por unas peores condiciones de trabajo y un reforzamiento del autoritarismo patronal. (Ver ANEXO 8.)

No obstante, hay que resaltar que la introducción del 4.º y 5.º turno viene siendo reivindicada por CC.OO., en determinadas condiciones, y en la medida en que garantice el empleo o incluso contribuya a incrementarlo, junto con importantes reducciones de jornada.

34. Mención aparte merece la introducción de nuevas tecnologías, basadas en la microelectrónica y en los sistemas computarizados. Su aplicación masiva en España está empezando a producirse, con repercusiones importantes en los niveles de empleo, la organización del trabajo, la cualificación profesional y la salud de los trabajadores. (Ver ANEXO 9.) En la práctica totalidad de los casos (existe alguna excepción que confirma la regla) las empresas introducen unilateralmente estos nuevos sistemas sin la menor participación de los trabajadores.

En este sentido, es necesario dejar claro que nuestra posición no es contraria a las innovaciones tecnológicas, debiendo dirigir nuestro esfuerzo a garantizar nuestra participación en los procesos.

35. Los elementos antes señalados repercuten muy negativamente en las condiciones ambientales de trabajo y en la salud laboral. Empieza a ser frecuente, además, la facilidad que encuentran las empresas ante las Delegaciones de Trabajo para declarar como no tóxicos, ni penosos, ni peligrosos puestos de trabajo hasta entonces considerados como tales, con el consiguiente ahorro de la prima correspondiente. El miedo a perder el puesto de trabajo inhibe a muchos trabajadores de luchar por mejores condiciones de seguridad e higiene. Tampoco es ajeno a ello la insuficiente atención por parte del sindicato (ver ANEXO 10). La presión sobre los trabajadores se ha incrementado a través de las medidas contra el absentismo contenidas en el E.T. art. 52 d y el AMI, e introducidas en algunos convenios colectivos firmados entre CEOE y UGT en 1980.

36. Las dificultades que encuentra el sindicato para afrontar los problemas antes enumerados vienen dadas por: a) la insuficiente formación de los cuadros sindicales sobre estos temas; b) la propia novedad y complejidad de los mismos; c) la casi inexistencia de información sistemática de lo que está ocurriendo en las

empresas en este campo, y d) la situación de la crisis económica y reflujo sindical. Parece conveniente organizar, como complemento a estas Jornadas de Acción Sindical, una reunión específica sobre estas cuestiones que profundice y amplíe los niveles de información, estudio y discusión que existen actualmente en el sindicato. La propuesta concreta (temas, fechas, asistentes, estructura, etcétera) debería formar parte de las conclusiones de estas Jornadas. De cualquier forma, algunas pautas de actuación pueden ser ya definidas.

38. Hay que ser conscientes de una vez por todas que la inclusión de determinadas reivindicaciones sobre estas cuestiones en las plataformas de los convenios colectivos es un esfuerzo baldío si no van acompañadas de un trabajo riguroso previo y una presión de los trabajadores. La experiencia de 1980 muestra claramente que la mera oposición nuestra en la mesa de negociación a ciertas cláusulas de productividad o de contrataciones precarias no fue suficiente para evitar que CEOE y UGT las firmaran. Nuestro esfuerzo en estos aspectos debe dirigirse a garantizar que se cumplan las condiciones y controles estipulados por el ANE y evitar que la patronal trate de hacer interpretaciones unilaterales y contrarias a los trabajadores. Conviene resaltar que la actual situación es reactivamente más favorable, ante la posibilidad de unidad de criterios entre CC.OO. y UGT.

39. El trabajo previo exige conocer de forma sistemática la situación en el conjunto de las empresas incluidas en cada convenio colectivo: sistemas de organización del trabajo implantados o con visos de implantarse; trabajadores afectados, etc.

40. Los derechos del comité de empresa sobre estos temas, incluidos en el Estatuto de los Trabajadores, han sido hasta ahora muy escasamente utilizados. A excepción de en algunas grandes empresas, los derechos de información sobre la situación económica de la empresa y sus transformaciones están todavía prácticamente inéditos. La mera transcripción de estos derechos en el texto del convenio colectivo no ha significado hasta ahora una mejora práctica.

41. Es necesario contar previamente y discutir con los directamente afectados las reivindicaciones tanto en materia de organización del trabajo como de las formas precarias de contratación. Esto implica un trabajo a desarrollar durante todo el año y no sólo durante las escasas semanas de negociación del convenio colectivo.

42. Paralelamente hay que desarrollar una presión sobre las Delegaciones de Trabajo que evite la facilidad en que éstas aprueban las modificaciones que les presentan las empresas en materias como: cambios en los sistemas de tiempos y primas; horarios de trabajo; determinación de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, etcétera. Los sindicatos provinciales deben jugar aquí un papel fundamental.

En este sentido, es necesario forzar el cumplimiento de los artículos 41 y 62 del E.T. como se ha hecho en Madrid.

43. Los principales puntos reivindicativos tanto en lo referente a la organización del trabajo como a las contrataciones precarias, las nuevas tecnologías y a la salud laboral se encuentran en los ANEXOS correspondiente.

44. Finalmente, queda la cuestión de las cláusulas sobre productividad y absentismo introducidas en los convenios colectivos entre CEOE y UGT de 1980. En su inmensa mayoría estas cláusulas no tienen sino una lejana y vaga relación

con lo estipulado en el AMI, sin que por otra parte se hayan puesto en práctica las posibilidades de participación, aunque ambiguas y débiles, que el propio AMI señala. La eliminación pura y simple de estas cláusulas va a presentar dificultades si no hay una presión estructurada de los trabajadores, una movilización de los afectados y un conocimiento del sindicato del grado y las formas de su aplicación en la práctica. En lo referente a las cláusulas relacionadas con el absentismo, nuestro objetivo sigue siendo la extensión del 100 por 100 de la percepción en caso de ILT. Hay que tener en cuenta que muchas de estas cláusulas han tenido hasta ahora una aplicación reducida ya que son «reivindicaciones estratégicas» de la patronal, que mantiene en reserva hasta que llegue el momento oportuno de implantación. En todo caso, habrá que introducir en el convenio colectivo las condiciones de que restrinjan la aplicación de dichas cláusulas, introduciendo elementos de participación de los trabajadores a nivel de empresa. Es necesario clarificar, sin embargo, que cláusulas de este estilo ya introducidas en convenios no deben impedir nuestra firma en estos momentos.

V. OTRAS MATERIAS DE NEGOCIACION COLECTIVA

45. La política salarial viene marcada por lo contenido en el ANE. CC.OO. debe plantear en los convenios el luchar por el incremento máximo de la banda salarial, es decir el 11 por 100. Este incremento no tiene por qué ir ligado a la introducción de cláusulas de productividad o absentismo. En cuanto a la revisión salarial semestral hay que introducirla en todos los convenios, según lo estipulado en el ANE. Asimismo, es importante seguir avanzando en la racionalización de la estructura salarial, sobre todo allí donde se negocie en base a la MSB. Respecto a los funcionarios y las empresas públicas las subidas salariales vienen determinadas en el ANE.

46. Debemos conseguir que el descuelgue de empresas en crisis o con pérdidas sea el mínimo posible. Para ello, respetando el compromiso asumido en el ANE, y si el problema se plantea en la mesa de negociación, se trata de introducir cláusulas de salvaguardia como las siguientes (Ver ANEXO 11):

- fijación de un plazo máximo de petición que descuelgue.
- garantías de mantenimiento del empleo en las empresas afectadas.
- fijación de una banda especial de negociación salarial (por ej. 6-8 por 100).
- limitación de la vigencia temporal de los descuelgues.
- exigencia de información exhaustiva sobre la situación de las empresas: planes de producción, ventas, inversiones, etcétera; utilización de censores jurados de cuentas.
- incremento progresivo de salarios, para asegurar la incorporación de estas empresas a las tablas de convenio al cabo del año.

47. Nuestra postura general y de entrada es que los convenios colectivos tengan un año de duración, para que coincidan con la vigencia del ANE. Esta cuestión, sin embargo, no debe ser motivo de ruptura del convenio. En este sen-

tido deben distinguirse las materias susceptibles de negociación anual y las que pueden tener una vigencia mayor. A título orientativo, pueden tener una vigencia superior al año las cuestiones relativas al régimen interior, categorías profesionales, permisos, turnos, etcétera. Podría fijarse de antemano una jornada laboral del primer y del segundo año de vigencia del convenio. Tanto los temas salariales como los de las modificaciones en la organización y condiciones de trabajo deberían ser renegociables al cabo del año o cuando se produzcan cambios, que han de preverse en el propio texto del convenio.

48. Respecto a los ámbitos territoriales y funcionales los criterios de CC.OO. siguen siendo la ampliación ordenada y controlada de marcos de negociación teniendo en cuenta que:

- la línea de avance pasa por la negociación articulada y la eficacia general.

- hay que tener muy presente la correlación de fuerzas en cada caso, no intentando compensar una situación de debilidad sindical con una ampliación de ámbitos. Tengamos en cuenta, a este respecto, la estrategia patronal que es bien distinta de la nuestra.

Las ordenanzas laborales hay que empezar a estudiarlas por las Federaciones con objeto de avanzar progresivamente a introducirlas en los convenios colectivos.

En el caso de la negociación articulada hay que estudiar qué materias hay que negociar a cada nivel. Los criterios podrían ser similares a los señalados en el punto anterior.

49. Está pendiente el tema de dar carácter de eficacia general (en base al E.T., art. 83) a las materias del ANE que son de negociación colectiva y que afectan a las partes sociales. CC.OO. entiende que la firma del ANE significa la obligación del sindicato de cumplir la totalidad de éste, sin que haya «escapes» ni por debajo ni por arriba. Es, pues, una consecuencia lógica del ANE el dar carácter de eficacia general a estos temas. No hay que olvidar, sin embargo, que ello podría marcar una cierta tendencia a la centralización de la negociación, automatizando los niveles inferiores, con el riesgo de debilitar la participación de los trabajadores. También puede crear problemas con otras organizaciones firmantes del ANE (ELA-STV, SLMM, UNYPIME, etcétera). El acuerdo que diera eficacia general debería contener, asimismo, medidas que garantizaran cuestiones relativas a criterios de representatividad e interlocutores en los convenios colectivos, de posibles modificaciones en los marcos de negociación y de procedimientos de solución de conflictos (Ver ANEXO 12).

Respecto al tema del canon de convenios (agency shop) la resolución final se tomará en el próximo Consejo Confederal tras el correspondiente debate en la Comisión Ejecutiva y en el conjunto del sindicato, paralizándose mientras tanto su introducción en las plataformas.

VI. SEGURIDAD SOCIAL

50. CC.OO. debe plantearse coger con fuerza el problema de la Seguridad Social, es decir, las cuestiones que afectan al salario indirecto y diferido de los

trabajadores defendiéndolas como parte del salario y garantía de salud y rentas. Ante las dificultades de financiación del sistema de Seguridad Social, la degradación de sus prestaciones económicas, sanitarias y sociales, la ofensiva reprivatizadora de la derecha económica contra el actual sistema (Cajas de Pensiones, sociedades médicas privadas, aumento del porcentaje de camas privadas en la Seguridad Social), es preciso que el sindicato elabore sus alternativas y respuesta sindical.

51. El propio ANE establece en su punto V-2 que en el plazo de unos meses se ha de poner en marcha una comisión de mejora y racionalización del sistema de Seguridad Social donde es previsible que haya importantes diferencias con la Patronal y el Gobierno. Es urgente la puesta en marcha por el sindicato de una Comisión de Seguridad Social que profundice nuestras alternativas, asesore y participe en el trabajo de la comisión del ANE.

52. En resumen: el sindicato debe tomar contacto con la problemática de la Seguridad Social y su acción se debe orientar hacia la defensa, mejora y racionalización del actual sistema, oponiéndose a los intentos de reprivatización, de fraude empresarial, y luchando por la defensa del sistema actual de solidaridad con todos sus regímenes, que respetando las mejoras conseguidas favorezcan a aquellos otros sectores más débiles o dispersos. Esta acción sindical se debe realizar desde nuestra participación en los institutos: INSS, INSALUD, INSER-SO, y en la Tesorería General, etcétera, hasta la negociación colectiva y la lucha diaria del sindicato, secciones sindicales de empresa, comités de empresa, etc (Ver ANEXO 13).

53. Los pensionistas y jubilados son un sector de una gran importancia cuantitativa (casi 5 millones), con una probada capacidad de movilización y que atraviesan una difícil situación por la escasez de las prestaciones y por la ausencia de una Ley de Revalorización de las Pensiones. La primera conclusión es que, la acción sindical ante la problemática de este colectivo, es del conjunto de la Confederación y no sólo de la Federación de Pensionistas. El sindicato debe esforzarse en sensibilizar a los activos que van a ser pensionistas, que los intereses de ambos son comunes, ya que los trabajadores que con cargo a sus salarios están financiando las pensiones, están contribuyendo a perfilar sus propias pensiones futuras. La segunda conclusión debe ser, que partiendo de un conocimiento claro de la estructura de las pensiones, el sindicato debe plantearse una lucha por la defensa global de éstas (Ley de Revalorización) y por su negociación anual con el Gobierno, de forma que se mantengan las pensiones diferenciadas, a la vez que se elevan las mínimas, para evitar que con la uniformidad de las pensiones a través de las Cajas de Pensiones Privadas (Ver ANEXO 14).

54. La C.S. de CC.OO. se propone hacer todos los esfuerzos posibles para conseguir la supresión de los aspectos discriminatorios para con la mujer contenidos en la actual legislación de la Seguridad Social referida a la protección familiar y otras prestaciones económicas.

55. Por último, es importante que el sindicato conozca e incida en la situación y funcionamiento de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, que gestionan una parte importante (del orden del 5 por 100 del Presupuesto de la Seguridad Social) de la cuota de Seguridad Social. Son objetivos para CC.OO. conseguir un mayor grado de control y participación de los trabajadores en la gestión de las mutuas de A.T., como vía para una mejor defensa de las condi-

ciones de trabajo, y la actualización de la legislación sobre enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

VII. ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES

56. Existen cuestiones importantes de la acción sindical que no han sido tratadas en este documento, y que no se han querido introducir para no recargarlo y porque se recogen ya en las tesis aprobadas en el I y II Congresos Confederales y en anteriores Jornadas de Acción Sindical. Por otro lado, se ha concedido un mayor espacio a ciertos temas que, ya sea por su novedad o por su débil elaboración en el seno del sindicato que así lo requerían.

57. Se ha querido huir, asimismo, de confeccionar un «recetario» de medidas cara a la negociación colectiva, que se había revelado como poco eficaz en años anteriores. Por el contrario, se ha tratado de señalar las líneas básicas de la acción sindical sugiriendo distintas formas que ésta puede adoptar, según las circunstancias de cada caso. Ello exige, por tanto, un esfuerzo de reflexión y discusión de cada organización del sindicato, esfuerzo que es en realidad más fructífero.

58. La práctica sindical de este último período indica que en determinados casos no se puede hacer una separación de la negociación colectiva de lo que son otros elementos de la acción sindical. En casos de reestructuraciones sectoriales y planes de viabilidad, se producen maneras diferentes y nuevas de enfocar la negociación colectiva, que se incluyen dentro de las negociaciones más globales de sector o plan de viabilidad de la empresa. Estos nuevos enfoques no restan contenido a la negociación colectiva, sino que introducen en ella elementos diferentes propios de lo que es la actividad global de la industria, manteniendo además los espacios de participación de las diferentes organizaciones sindicales: el comité para dentro de las empresas y los sindicatos para los ámbitos superiores al de la empresa.

Se están produciendo, por tanto, cambios que superan en muchos casos, la concepción tradicional de la negociación colectiva; si bien es cierto que estos cambios vienen forzados por la situación de crisis en estos sectores previsiblemente la patronal se resistiría a introducirlos si la situación económica le resultara favorable.

59. La precariedad de medios materiales y humanos ha impedido que la Secretaría Confederal desarrollara un seguimiento y asesoramiento más directo de la acción sindical. Es posible que en breve plazo esta situación sea un poco más desahogada. Igualmente, cada organización del sindicato debe prever con antelación los recursos necesarios que habrá que poner en juego.

60. Finalmente, es necesario hacer un esfuerzo para enviar a la Secretaría Confederal los datos sobre convenios colectivos u otros acuerdos que se alcance. Para ello se ruega que se envíe, al menos, una fotocopia de los datos que hay que adjuntar al texto de cada convenio colectivo para su registro según dispone el Decreto 1040/81 de 22 de mayo 81 (BOE 6 junio 81).

RESUMEN DE LOS PUNTOS FUNDAMENTALES CARA A LA NEGOCIACION COLECTIVA

I. OBJETIVOS

1. **Cumplimiento íntegro del Acuerdo Nacional de Empleo (ANE).** Este es el objetivo central para la C.S. de CC.OO. en 1982. Se inserta además en la política de salida negociada a la crisis económica y de solidaridad formulada en el II Congreso Confederado a través del Plan de Solidaridad contra el Paro y la Crisis.

2. **Fomento de la participación de los trabajadores en la negociación colectiva.** Tanto para la defensa y cumplimiento del ANE, como para la obtención de buenos convenios que mejoren las condiciones de trabajo, es condición imprescindible la participación activa y movilización decidida de la clase obrera.

3. **Fortalecimiento del sindicato y defensa de los comités de empresa.** La negociación colectiva es un momento decisivo para reforzar al sindicato, en afiliación, en organización y en conquistas de derechos sindicales que aumenten su capacidad de intervención en las relaciones laborales. Los comités de empresa deben mantener la capacidad de negociación colectiva dentro de las empresas.

4. **Construir la unidad de acción de los sindicatos.** Especialmente entre CC.OO. y UGT la mejora de las relaciones entre los sindicatos CC.OO. y UGT, como consecuencia del ANE, debe tener su continuidad en la negociación colectiva, para acabar de poner fin a un período de falta de unidad de acción.

II. CONTENIDO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La negociación de los convenios colectivos de 1982 se inscribe

en el marco del ANE. Por ello, el contenido de la negociación de los convenios colectivos, debe centrarse esencialmente en los siguientes:

MEDIDAS DE MANTENIMIENTO Y CREACION DE EMPLEO

1. **Cláusula de garantía de los puestos de trabajo**, que establezca un volumen mínimo y una estructura determinada de la plantilla durante la vigencia del convenio.

2. **Creación de empleo**, especialmente en las empresas en expansión y en todas aquéllas donde se apliquen medidas de reparto del trabajo: jubilación, horas extras, etc.

3. **Reducción de la jornada laboral en 50 horas anuales**, o una hora a la semana como mínimo. Jornada máxima de 1.880 horas de trabajo efectivo, incluidos los descansos establecidos (bocadillo, etc.).

4. **Jubilación a los 64 años**, según lo contenido en el ANE y en el RDL 14/81 de 20 de agosto de 1981. Para vencer las resistencias patronales como consecuencia de la obligación de éstos de sustituir al trabajador jubilado por otro parado joven, con un contrato de la misma naturaleza, en los convenios colectivos se debe recoger que la jubilación se aplicará siempre que el trabajador voluntariamente lo desee.

5. **Reducción de las horas extraordinarias** al mínimo indispensable. Mientras se llega a la total supresión de las horas extras habituales, garantizar el cumplimiento del recargo adicional del 10 por 100 en la cotización (ANE, RDL 1858/20 de agosto 1981).

Para ello:

a) Negociar y pactar en el C.C. la supresión de horas extras habituales y su sustitución, junto con los estructurales por empleo.

b) Negociar en el C.C. qué horas extras estructurales no se pueden sustituir por empleo y están exentas del recargo de cotización.

c) Control y negociación mensual de las horas extras que se realizan y que se comunican a la Delegación de Trabajo.

6. **Control del pluriempleo y de los contratos de trabajo**, boletines de cotización a la Seguridad Social y trabajos que se sub-

contratan y en qué condiciones. Limitación del cupo de eventuales con medidas que favorezcan la conversión de éstos en fijos.

POLITICA SALARIAL

7. Incremento salarial del 11 por 100 en condiciones homogéneas.

Teniendo en cuenta:

a) Las mejoras de productividad que se puedan pactar o cualquier otra alteración de las condiciones de trabajo que se añada, deben traducirse en creación de empleo y mejoras sociales. Las contrapartidas en retribución serán, en todo caso, aparte de los pactado como incremento salarial.

b) En los sectores en expansión o con beneficios, intentar que una parte de éstos se invierta en la creación de puestos de trabajo.

c) Trabajar preferiblemente con masa salarial bruta, sobre todo, en los convenios de empresa, con el objeto de racionalizar la estructura salarial, trasvasando parte del incremento a las partes fijas del salario.

d) El reparto debe ser proporcional, existiendo la posibilidad de establecer en casos excepcionales fórmulas de reparto diferentes, de cara a: racionalizar los abanicos salariales, mejora de los salarios mínimos garantizados y de la situación de alguna categoría mal situada, etc.

8. Revisión salarial según ANE

9. Descuelgues mínimos de empresas.

Introducir cláusulas de salvaguardia como las siguientes:

- Fijación de un plazo máximo de petición de descuelgue.
- Garantías de mantenimiento de empleo en las empresas afectadas.
- Fijación de una banda especial de negociación salarial (por ejemplo, 6-8 por 100).

— Limitación de la vigencia temporal de los descuelgues.

— Exigencia de información exhaustiva sobre la situación de la empresa: planes de producción, ventas, inversiones, etc.

— Utilización de censores jurados de cuentas.

— Incremento progresivo de salarios, para asegurar la incorporación de estas empresas a las tablas del convenio al cabo de un año.

DERECHOS SINDICALES

10. **Descuento en nómina de la cuota sindical**, intentando superar el tope de empresas de más de 250 trabajadores.

11. **Reconocimiento de la Sección Sindical de Empresa, o del delegado sindical**, al menos en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores y para las centrales sindicales que tengan una afiliación superior al 15 por 100, estableciendo garantías y tiempo sindical, y sus posibilidades de actuación.

12. **Acumulación de horas sindicales** por el comité de empresa, con el fin de poderse dedicar miembros de éste a las tareas sindicales con plena dedicación.

13. **Ampliación de los derechos sindicales de los comités de empresa en materia de información, control e intervención** especialmente sobre el empleo, la organización del trabajo y la salud laboral.

OTRAS MATERIAS DE NEGOCIACION

14. **Organización del trabajo. Productividad y absentismo** (Ver ANEXO).

15. **Nuevas tecnologías** (Ver ANEXO).

16. **Salud laboral** (Ver ANEXO).

III. EFICACIA GENERAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. Las IV Jornadas de Acción Sindical se han pronunciado a favor de dar carácter de eficacia general, para 1982, a los temas de negociación colectiva contenidos en el ANE, así como a la reducción de jornada firmada en el AMI, y en los términos establecidos en el ANEXO n.º 12 de dichas Jornadas.

2. Es fundamental mantener y recuperar la eficacia general de todos los convenios colectivos, tal y como establece el título III del

Estatuto de los Trabajadores, con objeto de evitar el fraccionamiento de los ámbitos de contratación y de asegurar las condiciones de trabajo establecidas en los convenios para todos los trabajadores de dicho ámbito.

IV. AMBITOS DE CONTRATACION

1. CC.OO. está por la ampliación ordenada y controlada de los marcos de contratación, tanto a nivel territorial, como funcional, teniendo en cuenta que:

— La línea de avance hacia ámbitos más amplios, pasa por la negociación articulada y la eficacia general.

— Hay que tener muy presente la correlación de fuerzas en cada caso, no intentando compensar una situación de debilidad sindical con una ampliación de ámbitos. La estrategia patronal suele ir en sentido contrario a la nuestra.

2. Vigencia de un año de los convenios colectivos, en general, y de entrada, para que coincidan con la vigencia del ANE. Esta cuestión, sin embargo, no debe ser motivo de ruptura del convenio. En este sentido, deben distinguirse las materias susceptibles de negociación anual y las que puedan tener una vigencia mayor. A título orientativo, pueden tener una vigencia superior al año las cuestiones relativas a régimen interior, categorías profesionales, permisos, turnos, etcétera. Podría fijarse de antemano la jornada laboral del primer y segundo año de vigencia del convenio. Tanto los temas salariales como los de las modificaciones en la organización y condiciones de trabajo, deberían ser renegociables al cabo del año o cuando se produzcan cambios, que han de preverse en el propio texto del convenio.

V. PLANIFICAR LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. En las Jornadas de Acción Sindical se elaboran las líneas generales para la negociación colectiva. Este debe ser el comienzo de una densa actividad que abarca el conjunto de las CC.OO. y que debe poner en tensión al sindicato, en las discusión, estudio y elaboración de alternativas, a la vez que revitaliza la militancia sindical

como un elemento central para llevar a la práctica los objetivos fijados y desarrollar nuestro sindicalismo.

2. La concreción de la estrategia negociadora y de las plataformas reivindicativas corresponde a cada organización del sindicato en su ámbito correspondiente. De ahí que las Jornadas de Acción Sindical deben de tener su continuación en las reuniones que realicen las federaciones, sindicatos y secciones sindicales de empresa. La discusión debe abarcar desde los órganos de dirección, hasta la estructura del sindicato y los afiliados..

3. La siguiente fase pasa por intentar el acuerdo con los otros sindicatos representativos en cada ámbito de negociación. A nivel confederal CC.OO. propondría a UGT el reunirse para establecer criterios conjuntos para abordar el próximo proceso de negociación colectiva. Estas reuniones se deben realizar a todos los niveles: sectores, zonas, empresas, etc.

4. Por último, la plataforma reivindicativa debe difundirse y discutirse de manera amplia y abierta (asambleas, reuniones, etcétera), entre los comités de empresa, delegados de personal y conjunto de los trabajadores, para su definitiva concreción y ajuste, previa al comienzo de las negociaciones. (Ver: Ponencia Acción Sindical, Tesis V - Formas de Acción Sindical - II Congreso C.S. de CC.OO.)

V. PLANIFICAR LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. En las Jornadas de Acción Sindical se elaboran las líneas de acción para la negociación colectiva. Este debe ser el comienzo de una densa actividad que abarca el conjunto de las CC.OO. y que debe poner en tensión al sindicato, en las discusiones, debates y propuestas de alternativas, a la vez que revitaliza la militancia sindical.

1. 2. 3. 4.

SOLIDARIDAD FRENTE AL PARO

LA SOLUCION JUSTA Y RESPONSABLE

AFILIATE A CC.OO.

**C.S. DE CC
CENTRO D
DOCUMENTA**

SIG.: CD-14