

UNIDAD OBRERA

Edita: Secretaría de Información y Publicaciones de la USM

POLITICA

SINDICAL

**(PONENCIA APROBADA EN EL
III CONGRESO DE LA
UNION SINDICAL DE MADRID-REGION
de CC.OO.)**

Madrid, diciembre 1983

Separata 2

SUMARIO

PONENCIA DE POLITICA SINDICAL

	<i>Págs.</i>
1. INTRODUCCION	3
2. CRISIS Y POLITICA ECONOMICA DEL GOBIERNO	4
3. PROBLEMAS SOCIOECONOMICOS DEL TERRITORIO	6
3. 1. La estructura industrial de Madrid	6
3. 2. Situación de los parados. Acción y Organización	7
3. 3. La negociación colectiva y los acuerdos generales	8
3. 4. El papel específico de la Unión en la Contratación Colectiva ..	10
3. 5. Cooperativismo - Trabajo Asociado	11
3.5.1. Trabajo de la USMR	12
3.5.2. Cooperativas y Autonomía	12
3. 6. Condiciones de trabajo y territorio	12
3.6.1. Tareas de la USMR en las condiciones de trabajo	13
3. 7. La pequeña y mediana empresa	14
3. 8. Los minusválidos y otros Colectivos marginados	14
3. 9. Acción Sindical hacia los TPC'S	15
3.10. Acción Sindical hacia los jóvenes	16
3.11. Acción Sindical hacia las mujeres trabajadoras	17
3.11.1. Aportaciones del feminismo a la lucha de clases	19
3.11.2. El Sindicalismo actual. Principales problemas	19
3.12. Sobre pensionistas y jubilados	22
3.13. Salud Laboral	23
3.14. Madrid por la Paz y la Solidaridad Internacional	24
4. POLITICA ANTE LAS INSTITUCIONES Y NEGOCIACIONES	24
4.1. La Comunidad Autónoma	24
4.2. Institutos	26
4.3. INEM	26
5. PROPUESTA DE ACTIVIDADES SOBRE EL SINDICATO Y LA CIUDAD	27
5.1. Sentido de la propuesta	27
5.2. Actividades a realizar. Exposición itinerante	28



POLITICA SINDICAL

1. INTRODUCCION

Presentamos aquí una ponencia compuesta de temas muy diversificados, pero que constituye un cuerpo de análisis y de tareas reivindicativas que de él se desprenden ceñidas al papel específico y concreto que una unión territorial como la de Madrid puede protagonizar.

Creemos que la Unión, en el plano reivindicativo tiene un importante papel, delegado por la Confederación, para impulsar la política global de CC.OO. en la región.

La ponencia contempla las posibilidades que se abren para canalizar otras aspiraciones obreras de orden económico y sociopolítico, tras la configuración de Madrid en Comunidad Autónoma. Aún siendo Madrid una autonomía incipiente, el Sindicato debe contribuir a su consolidación para que las instituciones autonómicas recojan y asuman los intereses de los trabajadores que les votaron.

Hemos rehuído la tentación de elaborar unas tesis ideologizadas, de grandes referencias más o menos discutibles, o de repetir una vez más (en un marco inadecuado) los grandes principios de nuestra Confederación. No faltaran momentos para revisar o confirmar la política del II Congreso Confederado.

La política global del Gobierno, el balance de su gestión y en definitiva de su producción legislativa y la opinión que nos pueda merecer la actuación gubernamental en los diferentes campos, nos ha parecido conveniente obviarla en esta ponencia, considerando que es en el Informe General donde vendría tocarla en profundidad.

No obstante, en las materias económicas tratadas en la ponencia y en otros temas, va implícito un rechazo a la forma con que se encara la situación socioeconómica, que está generando actuaciones abiertamente agresivas contra los trabajadores y el movimiento sindical, entre las cuales habría que destacar los propósitos de liberalización general de la contratación temporal, el desmantelamiento industrial, la negativa a la concertación de un progra-

ma de solidaridad y la forma en que se están diluyendo las principales promesas socialistas: jornada de 40 horas, troncada por las instrucciones del Mº de Trabajo, jubilación a los 64 años retrasada indefinidamente, conservación del poder adquisitivo salarial, o creación de los 800.000 puestos de trabajo a los cuales ya se renuncia abiertamente.

Nos ha parecido conveniente, valorar brevemente pero con claridad la forma en que han incidido los acuerdos generales en la negociación colectiva de los últimos años, así como ratificar la función de la USMR en apoyo de este importante aspecto de la lucha sindical, en el que las estructuras de rama son las auténticas protagonistas.

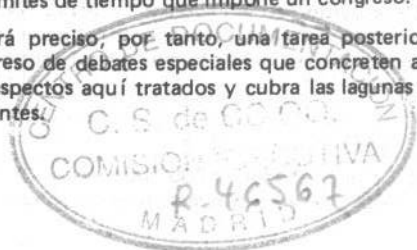
La presente ponencia pone el énfasis en la idea de proyectar el Sindicato hacia afuera, hacerle aparecer ante las instituciones, y ante sectores marginados, o alejados de la vida sindical, como una organización no cerrada, capaz de asumir también nuevos aspectos reivindicativos, sin abandonar lo que ya venimos realizando.

Es ahí en ese campo, que desarrollamos en las páginas siguientes, donde la USMR tiene un papel propio, en el que puede desenvolverse sincronizado con los Sindicatos de rama que la forman.

Se trata por tanto, de un proyecto de trabajo para las diferentes áreas, con especial detenimiento en los temas relacionados con el empleo, un proyecto que no ha surgido de la nada, sino de las experiencias ya incipientes en estos años, y que precisará de ser aprobado, un equipo y unos medios adecuados para no verse reducido a papel mojado.

Otras muchas cuestiones no han podido ser abordadas a pesar de su importancia, bien porque tengamos pocos elementos para desarrollarlas, o bien por temor a engordar excesivamente el texto diluyendo la discusión en una multitud de cosas sobre las que sería difícil que los delegados pudiesen centrarse en los límites de tiempo que impone un congreso.

Será preciso, por tanto, una tarea posterior al congreso de debates especiales que concreten algunos aspectos aquí tratados y cubra las lagunas más evidentes.



2. CRISIS Y POLITICA ECONOMICA DEL GOBIERNO

	1979	1980	1981	1982
Crecimiento del PIB (1) (precios de mercado)	0,2	1,5	0,1	1,1
Id. Inversión (1) (reposición + nuevos proyectos)	-1,1	3,2	-5,2	-0,6
Paro (miles)	1.334	1.620	1.988	2.235
Inflación (dic. s/diciembre)	15,5	15,2	14,5	14,0
Saldo Balance de Pagos (millones dólares) .	+ 1.782,1	-5.152,9	-5.042,2	-4.090,0

(Fuente: Banco de España, Banco Exterior).

- (1) Los porcentajes precedidos del signo "menos" (—) representan un crecimiento negativo, ésto es: una disminución respecto del año anterior.
- (2) El saldo negativo (—) de la balanza de pagos representa un **déficit**; por tanto, la obligación de hacer pagos al extranjero; el saldo positivo (+), un cobro del extranjero.

El cuadro que acompaña este apartado nos ofrece una visión panorámica de lo que ha supuesto la crisis económica en España durante los últimos cuatro años.

1. En primer lugar, tasas de crecimiento de la economía cercana al estancamiento (sobre todo en 1979 y 1981).

2. Inversión negativa casi todos los años.

3. Como consecuencia de los dos anteriores, incremento incansable de la cifra de parados.

4. Inflación que se va reduciendo muy lentamente (1 punto y medio en 3 años), pese a la moderación de los salarios.

5. Déficit Persistente, cercano a 5.000 millones de dólares todos los años, con lo cual la **deuda exterior** de España supera ya la cifra de 30.000 millones de dólares (casi 4 billones y medio de ptas.: la cuarta parte de toda la producción interior durante un año).

Con respecto a todos estos problemas, el gobierno ha adoptado posición:

De acuerdo con el Programa a Medio Plazo, hecho público a finales de verano, los objetivos de política económica del Gobierno hasta 1986 son básicamente dos:

1. Equilibrar la balanza de pagos, eliminando el déficit con el exterior.
2. Crear alrededor de 700.000 puestos de trabajo (800.000 en el supuesto más optimista).

Los dos objetivos señalados corresponden a dos compromisos diferentes del Gobierno. El equilibrio de la balanza de pagos responde a las exigencias de los círculos financieros internacionales (con los que nuestro país tiene contraída una deuda de más de 30.000 millones de dólares). La creación de 800.000 puestos de trabajo es el compromiso electoral del PSOE con sus votantes y con el sentir mayoritario de la población.

La política adoptada por el PSOE señala el equilibrio de la balanza de pagos como objetivo prioritario y condicionante de la creación de nuevos puestos de trabajo, es decir: en opinión del Gobierno, se podría eliminar el déficit con el exterior sin crear empleo, pero no crear empleo sin reducir el déficit exterior.

En cualquier caso, la consecución de ambos objetivos requiere el cumplimiento de un requisito previo, consistente en la recuperación de la economía internacional, a partir del "efecto-locomotora" ejercitado por la economía estadounidense. Según estudios de la OCDE y el Banco de España, dicha recuperación de la situación económica internacional habría empezado a afectar de manera positiva a nuestro país, y como consecuencia de ello la tasa de crecimiento económico durante 1983 estaría superando las previsiones contenidas en el Programa a Medio Plazo del Gobierno. Como contrapartidas negativas, la inflación parece estar disparándose de nuevo y el paro no deja de aumentar. Esto significa que la recientemente iniciada expansión de la economía española se está produciendo

exclusivamente a expensas del crecimiento de la productividad. LA CLAVE DE LA POLITICA ECONOMICA DEL GOBIERNO CONSISTE EN SUPONER QUE EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DARA LUGAR, MAS ADELANTE, A UNA MEJORA DE LOS NIVELES DE INVERSION Y A LA CREACION DE NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO.

Ahora bien, por el momento la inversión se mantiene estancada en nuestro país. ¿Cuáles son los instrumentos con que cuenta el Gobierno para relanzarla? En lo fundamental, dos:

1. Una política anti-inflacionista, concretada en la reducción de los salarios reales y (65% de tope) el déficit presupuestario del sector público, y, por consiguiente, también de la demanda agregada, con el fin de estabilizar el nivel de precios y frenar las importaciones. Esta política se orienta fundamentalmente al objetivo de mejorar la balanza de pagos y la competitividad de las exportaciones españolas, aún a costa de sacrificar el empleo.

2. Una política industrial tendente, en primer término, a la reducción de capacidad en aquellos sectores sobredimensionados por la crisis. Esta política no pasa de ser una mera reestructuración de sectores. Si se llegara a definir de forma menos ambigua una política de renovación tecnológica de la economía española, podría hablarse hasta cierto punto de "reconversión industrial". Pero, en la medida que continúe suponiendo la desaparición de miles de puestos de trabajo, es un verdadero cinismo denominarla —como hace el Gobierno— "política de reindustrialización".

Ambas políticas, anti-inflacionistas y de reestructuración o reconversión industrial, tienen el rasgo en común de **aceptar una reducción de empleo a corto plazo con la esperanza de aumentarlo a plazo medio a través de los incentivos ofrecidos al capital privado:**

- a) incremento del excedente empresarial por medio del descenso de salarios;
- b) nuevas oportunidades de inversión por la privatización de actividades públicas; y
- c) mejora de las exportaciones debida a la disminución del "diferencial inflacionista".

Semejante política, que podemos denominar de **estabilización gradual**, sólo se distingue de la del anterior gobierno de UCD en que se está aplicando más consecuentemente y con menos concesiones a la clase trabajadora.

Aparte del indudable perjuicio que esta política conlleva a corto plazo para los trabajadores (e indirectamente, por el empobrecimiento del sector público, para la mayoría de los ciudadanos), entraña un peligro todavía mayor a medio plazo, si las medidas puestas en práctica por el Gobierno no logran controlar la inflación ni relanzar la inversión priva-

da. Si no se controla la inflación, fracasará el objetivo de estabilizar la balanza de pagos; y si no se relanza la inversión, el paro no dejará de crecer. El Gobierno no dispone de mucho tiempo para alcanzar ambos objetivos: la economía internacional sigue ciclos, y lo que ahora es una onda expansiva puede transformarse en algunos meses en una onda recesiva. Si para el momento que la economía internacional agote su expansión y deje de ejercer efectos positivos sobre la economía española, ésta no ha logrado estabilizar su balanza de pagos, y contando con que, al paso que va, no van a mejorar mucho los niveles de empleo, entonces el Gobierno del PSOE habrá fracasado en el logro de sus dos objetivos fundamentales. Esta situación se podría presentar a lo largo de 1984 o a lo sumo en 1985. En tal caso, el Gobierno se encontrará ante el siguiente dilema:

- * O bien adoptar una **política de solidaridad nacional** que impulse decididamente la reindustrialización.
- * O bien virar todavía más a la derecha y sustituir la política de estabilización gradual por una **política de estabilización radical** (lo que comúnmente se llama un "plan de estabilización").

Cabe, sin embargo, preguntarse: ¿Qué es lo que de novedoso podría añadir, a lo ya puesto en práctica por el Gobierno, una política de estabilización "radical". La respuesta es: una crisis general de liquidez en la economía española provocada deliberadamente.

En realidad, en todo el mundo capitalista se está registrando una falta de liquidez, motivada por la elevada cotización del dólar, causa de una continua evasión de capitales hacia Estados Unidos, capitales que de esta forma se sustraen a la financiación de la economía española y otras economías. Lo que una política de estabilización radical, o "plan de estabilización" propiamente dicho, vendría a sumar a esta evasión de capitales hacia el exterior, es una restricción monetaria interior, deliberadamente provocada por la retirada de una parte del dinero en circulación en nuestro país. ¿Qué se lograría con esto? En pocas palabras: forzar una pérdida ingente de poder adquisitivo de los salarios, no ya por la vía de los decretos y recomendaciones gubernamentales —que quizá podrán ser desbordados—, sino por la mucho más drástica y eficaz de que la totalidad del dinero circulante en el país resulte insuficiente para financiar la masa salarial que perciben los trabajadores en su conjunto; como es fácil suponer, esta vía probablemente provocaría también un brutal incremento del paro a corto plazo. Así pues, un "plan de estabilización" se configura como la medida más reaccionaria, la "solución final" de toda política de estabilización de corte insolidario y favorecedora de los intereses capitalistas. Este peli-

gro es real en España; no para materializarse a corto plazo, pero sí a un plazo medio: justo a partir del momento en que se empiece a perfilar el fracaso del actual Programa del Gobierno —que, desde el punto de vista de la derecha, está poniendo las bases del futuro “plan de estabilización”—. Impedir que se ejecute esta amenaza que pende sobre los trabajadores es un objetivo de la máxima importancia sindical, y de suyo inseparable de la lucha contra los aspectos más antiobreros de la política gubernamental de ahora mismo.

En este contexto es básica la unidad de acción de los sindicatos, tarea nada fácil en estos momentos debido a una cierta gubernamentalización de UGT, y sobre todo es imprescindible convertir la negociación en un gran debate en el sindicato y entre la clase trabajadora acompañado de las movilizaciones necesarias.

3. PROBLEMAS SOCIOECONOMICOS DEL TERRITORIO

3.1. La estructura industrial de Madrid

3.1.1. La cifra real de parados se sitúa por encima de la contemplada en las estadísticas oficiales, este checho, unido a la baja tasa de cobertura, hace que la segmentación y degradación del mercado de trabajo sea, en estos momentos, un hecho incuestionable.

El ejército de reserva de los parados, al igual que en todas las crisis del capitalismo, tendrá como luego desarrollaremos, un papel principal en la estrategia de reorganización productiva diseñada por el capital.

3.1.2. La expulsión del mercado de trabajo ha tenido lugar a través de tres fuentes diferenciadas: el ordenamiento jurídico, la estrategia de la patronal y la política gubernamental.

En el primer caso, hay que señalar que existen dos cauces legales que pueden funcionar complementaria o sustitutivamente: El denostado Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Suspensiones de Pagos, ésta última aunque teóricamente no debería tener efectos sobre la estabilidad del empleo, en la práctica, se ha visto que no solamente es sustitutiva del Estatuto sino que tiene efectos más fulminantes.

Cuando con tanta insistencia se postula la necesidad de flexibilizar la economía es un contrasentido mantener un código de conducta para las empresas —Leyes mercantiles y Suspensión de Pagos— y que como hemos visto tienen incidencia sobre el empleo los cuales recogen la filosofía de un capitalismo trasnochado y prusiano, ajeno a cualquier idea de flexibilización.

A la postre, debemos pensar, que el objetivo que hay detrás de la campaña para flexibilizar la econo-

mía, se reduce a flexibilizar el mercado de trabajo.

La estrategia de las grandes empresas se decanta en una doble dirección: invertir en tecnología sustitutiva de mano de obra y la descentralización productiva. Los excedentes de plantilla que se generan a consecuencia de dicha estrategia son resueltos mediante acuerdos individuales en el IMAC —los expedientes de extinción de empleo son inexistentes en las grandes empresas si excluimos los producidos por la reconversión industrial y sin embargo la mayoría de éstas han reducido sus plantillas en los últimos años.

La ayuda del Estado a los grupos de presión se ha materializado en la reconversión industrial que hasta ahora se ha reducido a una transferencia de fondos hacia las grandes empresas así como el establecer cauces para la reducción automática de las plantillas.

3.1.3. La estructura industrial de Madrid, a grandes rasgos, puede quedar definida de la siguiente forma: Básicamente se centra en la producción de bienes intermedios y finales, su dimensión aunque ligeramente más grande que la media estatal todavía está a gran distancia de la existente en los países europeos, es dual al coexistir sectores con alta productividad y con un importante capital fijo con otros con baja productividad y poco capital fijo invertido y, por último, tanto el capital multinacional —USA principalmente— el financiero y el sector público dominan la totalidad de la gran empresa madrileña.

3.1.4. Si se compara la estructura industrial con un iceberg sólo su parte visible —que es a la vez su parte más pequeña— representa la estructura industrial competitiva formada fundamentalmente por multinacionales con capacidad de introducir su tecnología. En la línea de flotación estaría el capital nacional más competitivo con posibilidades ya más limitadas para introducir o conocer nuevas tecnologías y, debajo suyo, está sumergida la mayor parte de la estructura industrial basada su existencia en unos menores costes laborales. Conforme se va descendiendo los procesos de acumulación son extensivos, llegándose, en última instancia, a la economía subterránea en la que la razón de su supervivencia no es otra que la ruptura a la baja de los estándares legales.

3.1.5. La descentralización productiva en las grandes empresas no tiene otro sentido que transferir a otros centros productivos de menor tamaño tanto los riesgos de las fluctuaciones del mercado —la capacidad de la estructura productiva de estas empresas sería inferior a la demanda, subcontratando la diferencia que es la que estará sujeta a las fluctuaciones del mercado— como aquellas partes del proceso productivo extensivos en mano de obra —evitándose los comparativamente altos costes sa-

lariales de las grandes empresas— así como, por último, aquellas partes del proceso productivo de muy difícil control —servicios de asistencia técnica, distribución, montaje, etc.—

3.1.6. La segmentación y degradación del mercado de trabajo tienen como consecuencia que en el proceso descrito anteriormente, los pequeños centros productivos a los que se transfiere parte de la producción se caractericen no por su eficiencia técnica sino por su estructura salarial menos costosa.

Se está dando un proceso de debilitamiento industrial que se traduce en un empleo escaso, precario, sobreexplotado y desindicalizado.

3.1.7. Cualquier política económica que tenga por objetivo crear empleo basándose en las alternativas de las grandes empresas, no solamente incumplirá dicho objetivo sino, que además, reproducirá, y ampliará los esquemas de degradación industrial y del mercado de trabajo ya señalados.

3.1.8. La ruptura del esquema anterior dentro de una política territorial, en estos momentos, solo es posible mediante la transferencia de tecnología que en la mayoría de los casos no va a ser más que una adaptación de la ya existente a las especificidades socioeconómicas del marco geográfico.

Las líneas definitorias tienen que ir encaminadas a:

- Desarrollar una alternativa en la que la tecnología no tenga por objetivo el concentrar el poder social en sus poseedores sino, precisamente lo contrario; difundirla.
- Que no sea impuesta y ajena a las características socioeconómicas del entorno, sino que nazcan precisamente de él.
- Que sea socialmente progresista.
- Que los beneficios de su aplicación recaigan en los trabajadores bajo la forma de reducción de jornada.

La creación de empleo estable sólo será posible con una política tecnológica como la descrita al ser uno de sus objetivos la fabricación de productos técnicamente competitivos, y por consiguiente, exportables.

3.1.9. Evidentemente es un plan ambicioso que exige una amplia concertación para su realización, sin embargo, con ser necesario, no es suficiente.

Los efectos sobre la creación de empleo no van a ser inmediatos y si bien es cierto que va a tener una incidencia en la degradación del mercado de trabajo originado por la descentralización productiva, no es menos cierto, que el nivel actual del paro y su cobertura, exigen medidas específicas e inmediatas siguiendo la línea desarrolladora en el

plan de solidaridad que, a la postre, es la única salida progresista de la crisis.

3.2. Situación de los parados Acción y Organización

El aumento del paro en Madrid, con los datos que más arriba se indican, exige abordar con la mayor seriedad un análisis que nos permita sacar las características más relevantes, así como sus consecuencias, para dar las alternativas más coherentes, eficaces y concretas a tan grave problema.

Según veíamos en las II Jornadas de Empleo de Madrid, los rastros más destacados del paro en nuestra Región son:

- Aumento importante del paro juvenil y femenino.
- Alargamiento del periodo de búsqueda de empleo (el 60% lleva más de un año buscando trabajo) habiendo superado el periodo de prestaciones por desempleo en la mayoría de los casos.
- Cada vez hay más trabajadores sin ningún tipo de protección (la cobertura ha bajado del 60% al 28% en los últimos años) a partir de la promulgación de la Ley Básica de Empleo.
- No se confía en las Oficinas de Colocación como un medio eficaz en la búsqueda de trabajo.
- A medida que pasa el tiempo en que se está parado, se rebajan las exigencias para conseguir un puesto de trabajo, es decir, un 80% (según datos FIES 79) aceptarían un trabajo de menor cualificación que la que tenían anteriormente, así como un salario más bajo.
- Indiferencia y alejamiento de las Centrales Sindicales, a medida que aumenta el tiempo en paro, incluso los que han estado afiliados anteriormente.

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

El gran problema que se está produciendo el aumento del paro, es la **desarticulación y disgregación del mercado de trabajo**, en el que coexisten trabajadores de primera, con empleo, de segunda empleados no sujetos a la regulación legal de sus condicionantes de trabajo y de tercera; los parados.

Podemos por lo tanto asegurar, que esta situación contribuye a la división de la clase obrera en general y en los centros de trabajo en particular y que este parcelamiento de los trabajadores en base a situaciones laborales claramente diferenciadas y la degradación de las condiciones de trabajo de forma desigual, no sólo es patente, sino que tiende a agudizarse al empeorar la situación de paro.

Todo lo expuesto es suficientemente ilustrativo para que el Sindicato nos planteemos con el mayor rigor posible, esta situación, CC.OO., tiene que dar una respuesta concreta, realista y viable, dando un mayor impulso a la atención de los trabajadores en paro. Esta respuesta debe ser a la ofensiva, demostrando que los parados tienen un sitio en CC.OO. dedicando un mayor esfuerzo en este frente que lo que hasta ahora hemos hecho.

Es necesario ofrecer una Plataforma Reivindicativa concreta que pueda ser asimilada y defendida por la USMR y por los propios trabajadores en paro y que fue elaborada en las Jornadas de Empleo, que pasa por la reforma de la Ley Básica de Empleo, el reparto del trabajo existente, programas de inversión pública, Empleo Comunitario Industrial, etc. (estos dos últimos puntos a negociar urgentemente con el Gobierno Autonómico).

Los ramos deben apoyar la actividad sindical contra el paro en un terreno complementario al núcleo de esa actividad que debe ser la organización territorial de los parados, ligada al sindicato, organizaciones de barrio o de pueblo, abiertas y unitarias con compañeros y compañeras paradas y no paradas.

El ramo debe crear las secretarías de empleo donde no las haya y reforzar las existentes para cumplir sus tareas fundamentales:

- Seguir el paro en el ramo, elaborando censos, seguimiento de compañeros.

- Hacer un trabajo preventivo en el tema de cierres y expedientes para evitarlos, buscando la coordinación de las empresas que están en esa situación.

- Analizar y presentar los elementos centrales de la lucha contra el paro en la negociación colectiva.

- Crear y potenciar las agrupaciones de parados.

La situación actual tiene dificultades para conseguir movilizaciones generales en este terreno, pero debemos ir a lograr acciones pequeñas pero continuas y, sobre todo, buscarles salida dando la explicación de que el sindicato es un instrumento de movilización y lucha y que es el parado quien debe comprometerse, sin grandes expectativas a cambio, de forma inmediata.

Para demostrar la utilidad del sindicato para estas acciones es necesario coordinar en el sindicato la contratación de trabajadores y las relaciones con los Comités de Empresa.

3.3. La Negociación Colectiva y Los acuerdos Generales

En los últimos 4 años la negociación de los convenios colectivos ha estado directamente condicionada a diversos acuerdos globales de ámbito nacio-

nal entre las confederaciones sindicales y patronales.

El agravamiento progresivo de la crisis económica que ponía en primer plano la situación de los parados, relegando las cuestiones salariales, ha sido el factor decisivo en la búsqueda por parte de CC.OO. de pactos globales sin excluir otras motivaciones, como el fortalecimiento del papel negociador de los propios Sindicatos, CC.OO. ha tratado de formar con UGT un frente común en estas negociaciones, supeditando en ocasiones algunas reivindicaciones en aras de la unidad de acción.

El primero de estos pactos, el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI-80/81), fue firmado por la UGT y la CEOE, y no así por nuestra Central, que lo consideró regresivo en algunos aspectos que por primera vez se aceptaron por presión de la patronal, sin que en cambio se abordaran los problemas del empleo.

Sin intención de hacer aquí un análisis del AMI y de algunos errores que ya analizamos en el II Congreso de la Unión, tenemos que resaltar que la grave división entre las dos Centrales mayoritarias con enfrentamientos, convenio a convenio, sobre todo en los más importantes, debilitaron la credibilidad de ambos Sindicatos ante los trabajadores, que se inhibieron en las movilizaciones a las que CC.OO. en solitario les convocaba.

Esta situación puso también de relieve de necesidad de que los pactos por la cúspide sean siempre precedidos de un debate a todos los niveles en la estructura del Sindicato y entre el conjunto de los trabajadores.

CC.OO. reaccionó, concretando su estrategia de negociación en el Plan de Solidaridad Nacional contra el paro y la crisis y debatiendo ampliamente en el Sindicato, lo que facilitó una comprensión mayor cuando la Confederación suscribió el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE julio 81/diciembre 82).

El ANE, aún con algunos de los aspectos negativos del AMI, y con una banda salarial (9-11%) dos puntos por debajo del IPC previsto, respondía más a la estrategia de CC.OO. diseñada en el PSNPC, y a pesar de ser un sucedáneo de éste, fue bien acogido por los trabajadores y tuvo algunos efectos positivos evidentes y así lo consideró el Consejo de nuestra Unión mayoritariamente.

Se implica al Gobierno en el acuerdo, siendo uno de los firmantes y se le comprometía a la creación de 300.000 puestos de trabajo y otras medidas de fomento del empleo y de protección a los parados, a la vez que se avanzaba en la participación institucional de los Sindicatos y se firmó un acuerdo paralelo de subvención estatal a las Centrales.

Sólo la urgencia por recuperar imagen para su recién formado Gobierno, llevó a la UCD de Calvo Sotelo a la aceptación de este acuerdo, obligando también a la CEOE a la firma, cuando la gran patronal deseaba un nuevo AMI.

No había, por tanto, muchas garantías de cumplimiento, y ahí precisamente estaba el reto del movimiento obrero.

Primero fue la CEOE quien aminorando la etapa AMI, en la que su único interlocutor fue UGT, trató en numerosos convenios de marginar de nuevo a CC.OO., provocando numerosas huelgas que esta vez fueron llevadas en general unitariamente.

Este clima de unidad de acción favoreció la participación obrera en los procesos de negociación y movilización, siendo habitual la celebración de asambleas masivas de delegados y de trabajadores de los diferentes sectores.

La negociación colectiva se saldó en general positivamente, los salarios se situaron cerca de la parte alta de la banda salarial y fueron complementados por la revisión salarial.

CC.OO. recuperó espacio negociador (en Madrid sólo en Metal-Sidero y en Hostelería no firmamos) y en muchos convenios se puso el acento por primera vez en el control o supresión de horas extraordinarias, control de contratos, garantías de empleo, creación de puestos de trabajo, etc.

El Gobierno incumplió su compromiso de creación de empleo, que por el contrario fue deteriorándose, y por tanto el ANE fue una gran oportunidad frustrada. Los Sindicatos no fuimos capaces de hacer un seguimiento efectivo del calendario del ANE, y la Comisión de Seguimiento fue boicoteada a veces por el Gobierno y otras por la CEOE.

Esto debe ser analizado y tener en cuenta en posibles acuerdos que en el futuro se puedan plantear.

Coincidimos con la Confederación, que en su informe balance del ANE, decía: "El hecho mismo de que la aspiración máxima fuera mantener la misma cifra de población asalariada ocupada entre el momento de la firma y diciembre de 1982, expresa mejor que ninguna otra cosa la conciencia que unos y otros teníamos de que el ANE resultaba sólo un primer paso en la línea de una política de mayor alcance frente al paro y la crisis. Quiere ello decir que el ANE no es ni ha podido ser, pese a los deseos y propósitos de CC.OO. el marco para una política de empleo. Semejante objetivo ha de pasar por una reindustrialización del país, por la incorporación de nuevas tecnologías en un marco más general de reconversión de nuestra economía, en el que la utilización racional de nuestros recursos, el control del sistema financiero, la reducción de jornada, etc. y en definitiva una visión progresista de superación de la crisis, hecha desde principios de

solidaridad nacional y participación de los trabajadores y el movimiento obrero, tienen que ser contemplados, creando instrumentos de negociación y acuerdo para hacerlos realidad.

Para la negociación de los convenios de 1983, CC.OO. reiteró la conveniencia de enmarcarlos en un acuerdo, en el que se contemplarán no sólo las condiciones de los trabajadores con empleo, sino también la reindustrialización y la protección a los parados.

No obstante, considerando que en los últimos años la clase obrera había perdido progresivamente poder adquisitivo, CC.OO. proponía una banda salarial en torno al IPC.

Con la llegada del PSOE al Gobierno, saludada positivamente por CC.OO., se acercaban en teoría las condiciones para poner en marcha un programa de solidaridad nacional en línea con nuestro Plan Confederal.

Sin embargo, ni Gobierno, ni UGT, ni claro está, la CEOE, quisieron una negociación global y sólo quisieron hablar de salarios, y jornada. El Gobierno prometió una concertación económica y social a realizar en 1983.

Para no reabrir una etapa de división sindical CC.OO. firmó el acuerdo a pesar de sus limitaciones. Antes de la aprobación por el Consejo Confederal, éste decidió una amplia consulta sin precedentes entre todas sus organizaciones, y también en asambleas de delegados. El Consejo de la Unión de Madrid se pronunció a favor por amplia mayoría.

El AI estableció una banda salarial del 9,5% al 12,5% con una previsión de IPC del 12%, y una revisión salarial, si el 30 de septiembre los precios subieron por encima del 9%. La jornada quedó fijada en 1826 horas anuales, con independencia de la inminente ley de las 40 horas que luego no fue tan inminente ni "tan 40 horas" como comentamos en el apartado sobre la política del Gobierno socialista.

La negociación colectiva en el 83 no abarcó plenamente a la mayoría de los convenios, que se habían firmado en el 82 por dos años. De cualquier forma la fluidez en la negociación colectiva no impidió amplias movilizaciones en sectores como, Construcción, Metal, Banca, Sanidad, Administración y otros.

Se realizaron numerosas consultas a los trabajadores antes de la firma del convenio, siendo la más importante por su magnitud, el referéndum de Banca, donde CC.OO. en período parcialmente vacacional recogió la opinión del 64% del censo bancario de España.

Las negociaciones han sido más tensas en los sectores de reconversión, y en general en aquellos de

pendientes de la Administración, como Sanidad, funcionarios públicos (que negociaron por primera vez sus salarios) y otras empresas públicas, en muchos de estos casos UGT no se sumó a las huelgas, por ser la patronal en estos casos, el propio Gobierno.

Si bien la represión sobre los piquetes de huelga, ha sido menor que en años anteriores, en las que se les hacía detener masivamente, hay que señalar el abuso del Gobierno en la fijación de servicios mínimos de a veces el 50% en la plantilla o más (caso de Limpiezas) que también se encaminaban al mismo objetivo de abortar las huelgas.

En este sentido o somos capaces de modificar el porcentaje en cuanto a la fijación de Servicios mínimos, o las Huelgas no servirán para conseguir los objetivos que en ellas se plantean.

El AI, ha puesto de relieve la necesidad de esa gran concertación social que haga más viable la negociación articulada, en sus distintos niveles y sitúe al sindicato en condiciones de hacer frente a dos objetivos complementarios: mejorar las condiciones de trabajo de los asalariados y evitar el fraccionamiento creciente en trabajadores con empleo y sin él.

El Plan de Solidaridad contra el paro se ha convertido en el principal instrumento de estrategia sindical de la Confederación, sin embargo, y a la vista de su escasa concreción en los distintos acuerdos generales con la patronal y el Gobierno, entendemos que es precisa su revisión en profundidad para establecer condiciones más precisas que lo dinamicen sobre todo con poner de relieve mecanismos que contengan y reflejen los sectores económicos que se han "sumergido". La batalla sindical frente a la "Economía sumergida" constituye un elemento de gran importancia para la clase obrera en nuestro país.

3.4. El papel específico de la Unión en la Contratación Colectiva

En los últimos años, el papel de los Sindicatos de rama, así como de sus Federaciones de Industria o Servicios, ha ido consolidándose, en el seno de nuestra Confederación, no solo en sentido estructural, sino también en la plena asunción de la dirección de la acción sindical en los sectores respectivos.

Lógicamente en el plano de la negociación colectiva es donde más se ha reflejado. Han ido adquiriendo mayor entidad los convenios sectoriales, ampliando su ámbito, que progresivamente será nacional en casi todos ellos respondiendo a una ya vieja orientación de CC.OO. que se ha visto reflejada en el AI, donde se marca igual tendencia para 1984 y años posteriores.

Todo ello hace que el papel de las Uniones, sea cada vez más complementario del de las ramas, ya que son éstas desde sus órganos federales las que trazan la estrategia a seguir en los convenios.

No obstante, ello no debe suponer una automarginación de las Uniones, y sobre todo de la regional, de un aspecto tan vital como éste en la vida sindical y laboral.

Con independencia de lo dicho anteriormente, los órganos territoriales, tienen una serie de responsabilidades estatutarias y sobre todo algunos instrumentos organizativos que deben ponerse al servicio de los trabajadores durante la negociación colectiva.

Así, podemos señalar que las grandes líneas reivindicativas que define la Confederación en sus Congresos, y las orientaciones más concretas que decide anualmente el Consejo Confederal o unas Jornadas específicas, no sólo debe garantizarse su cumplimiento desde la estructura vertical, sino también por los órganos de la Unión correspondiente.

Debemos aquí todos hacernos una autocrítica, pues en cada Contratación Colectiva se ha partido de orientaciones y criterios diferentes.

En muchas ocasiones se demanda una mayor coordinación de acciones de lucha pero es preciso decir que muchos Sindicatos conciben la coordinación, como una forma de apoyarse en otros sectores cuando la fuerza del suyo declina, es decir cuando una determinada huelga se prolonga.

Se minusvalora de hecho, las posibilidades de una eficaz coordinación territorial de las movilizaciones, que a veces pueden afectar a un número importante de sectores. Sin embargo ésta es posible y en ciertos momentos se ha comprobado. Pero es preciso que los Sindicatos cuenten con las Uniones desde el principio del proceso. La no asistencia de una rama a una reunión de la Unión "por que tenemos una huelga" es un ejemplo gráfico de la concepción negativa.

Por otra parte aún existen Sindicatos débiles, en nuestra Unión, que precisan del apoyo y la colaboración de la Unión en sus negociaciones y así lo requieren. Para ello es necesario reforzar la secretaría de Acción Sindical durante el periodo álgido de contratación.

La transmisión de informaciones a otras ramas o al pueblo en general, a través de nuestros propios medios o de la prensa, la cobertura técnica, la gestión ante autoridades, la preparación y celebración de asambleas o manifestaciones, y las mismas huelgas son cuestiones importantes en las cuales la unión territorial debe prestar su apoyo a los sectores afectados.

Y aún, repitiendo, que el papel decisivo, en lo que se refiere a las plataformas reivindicativas y su

negociación concreta, compete a las Federaciones y Sindicatos, creemos que las Uniones pueden enriquecer progresivamente el contenido reivindicativo de los convenios, si asumen plenamente y transfieren a las ramas, experiencias y problemas que siendo plenamente sindicales exceden el marco de un sector concreto.

Así, las discriminaciones por razón de sexo, la integración laboral de marginados, las deficiencias de equipamientos sociales, el fomento de la cultura no alienante, la salud laboral, y un largo etc., ante los cuales los movimientos sindicales progresistas no pueden inhibirse sin renunciar a un cambio sustancial en las condiciones de vida y de trabajo, dentro y fuera de la empresa, siendo los convenios un cauce más para canalizar estas demandas.

3.5. Cooperativismo — Trabajo Asociado

Aún se conserva dentro y fuera del Sindicato la imagen de la cooperativa durante la dictadura, como organización corporativa dirigida por intereses caciquiles, unidos éstos en muchas ocasiones a fraudes o estafas. Posteriormente la demagogia de los gobiernos en la democracia ha llevado a crear puestos de trabajo sin futuro, transformando empresas capitalistas abandonadas por sus propietarios por falta de viabilidad, en cooperativas. Esto unido a que se seguía manteniendo la idea de que el cooperativista pasaba a tener intereses de clase contrarios a los de los trabajadores llevó a un abandono y rechazo por parte de nuestro Sindicato de esta forma de trabajo, desanimando, cuando no enjuiciando negativamente a los trabajadores, delegados y cuadros del Sindicato que solicitaban asesoramiento sindical.

Recientemente, la realidad del movimiento cooperativo, la importancia en número que va tomando esta forma de trabajo y las experiencias positivas obtenidas han ejercido una cierta influencia en la estructura del Sindicato y del rechazo se ha pasado a una duda sistemática adornada de mucha cautela. "No sabemos mucho sobre cooperativismo". "Sí, pero..., atención". Aunque esto ya ha supuesto, por lo menos, el asesorar y potenciar una serie de cooperativas, si bien en número reducido, con resultados positivos.

En nuestro país, como en países europeos de economía de mercado el movimiento cooperativo y de trabajo asociado no cumple un papel residual, las cifras dan buena prueba de ello (por ejemplo en Italia en 1980 existían 4.494 cooperativas de producción, con 209.000 trabajadores y una cifra de negocios de 3.804 millones de dólares y donde los sindicatos de clase han participado activamente en su potenciación).

Pensamos que esta ponencia debe tener como objetivo el marcar unos criterios claros y reales de

cuál es nuestra participación en el fomento y potenciación del movimiento cooperativo.

En primer lugar, consideramos el cooperativismo y el trabajo asociado como un movimiento que debe tener por horizonte la lucha antimonopolista y antioligárquica que dote de elementos nuevos y progresistas no sólo a los cooperativistas, sino a los trabajadores y ciudadanos en general. Por ejemplo, en el caso de las cooperativas de viviendas la introducción de criterios urbanos que tiendan a racionalizar la producción inmobiliaria o en el caso de cooperativas de consumo el que se desee consumir y como se desean, tomando conciencia de los derechos como consumidor y como forma de frenar la acción comercial y de Marketing que fuerzan y orientan a un tipo de consumo.

En la cooperativa industrial, o de trabajo asociado es quizá donde más contradicciones nos hemos venido planteando, cabe aquí distinguir dos formas, entre otras, de gestación de este tipo de cooperativa.

La primera relacionada directa y exclusivamente con el empleo y la crisis. En el caso de la creación de cooperativas a partir de empresas en crisis —de las que la iniciativa privada se ha retirado por su falta de viabilidad—, y en las que se plantea su continuidad como única posibilidad de mantener el empleo. En estas situaciones debemos considerar que nuestro Sindicato está por la defensa real del empleo pero evitando el ser demagógicos. Por ello:

1. No podemos aceptar las cooperativas industriales como medio de reconversión de empresas en quiebra y sin viabilidad, ya que no tardando mucho irían al fracaso y supondría entender las cooperativas como una alternativa coyuntural a la crisis, concepción opuesta a lo que como luego veremos entendemos por cooperativismo.

2. Las cooperativas no deben ser exclusivamente una posibilidad de empleo, evitando cooperativas "fantasmas" encubridoras de empleo y/o de expedientes de regulación de empleo.

3. Si se constituye una cooperativa a partir de empresa en crisis, y aún viendo la viabilidad de la cooperativa, los trabajadores no deben renunciar nunca a su acción reivindicativa frente al empresario.

4. Analizar detenidamente las causas de la crisis. En muchos casos, ésta viene provocada por el absentismo del empresario en la gestión de la empresa; si en esta situación se ve que superada esta mala gestión la empresa puede ser viable desde el punto de vista del producto, proceso productivo y cualificación de la mano de obra, se hace necesario que el riesgo asumido por los trabajadores sea respaldado por las necesarias ayudas de la Administración; y

aquí el Sindicato tiene un papel que jugar, actuando ante la Administración para apoyar la consecución de dichas ayudas.

La segunda comprendería las cooperativas que se constituyen no tanto como posibilidad de empleo sino:

1. Como forma avanzada y nueva de trabajo y de producción.

2. Como escuela de formación democrática y responsabilidad colectiva, donde los trabajadores demuestran la viabilidad de una gestión nueva y progresista en sus diversos factores de producción, transformación, financiación y comercialización.

Y ésto va íntimamente ligado a que la constitución de toda cooperativa debe partir de la viabilidad tanto organizativa, como financiera y de mercado, considerando todo el ciclo de producción.

Por lo tanto, la cooperativa es la conjunción de dos elementos, uno mercantil que le permita mantenerse en el mercado con una organización económica eficaz y el otro social desarrollando nuevas relaciones de trabajo en su seno, y en las que los trabajadores participen activamente.

3.5.1. Trabajo de la U.S.M.R.

Quizá es Madrid una de las zonas en que nuestro Sindicato ha prestado menos atención a las cooperativas (Cataluña, País Vasco, País Valenciano cuentan con mayores experiencias sindicales en este campo).

1. La U.S.M.R. debe dotarse de una estructura sindical dedicada exclusivamente a este tema. (Responsable con dedicación sindical exclusiva) que coordine una Comisión específica.

2. Debe agilizarse la formación de técnicos del sindicato en este tema.

3. Dos tipos de organización deben tenerse en cuenta. El primero por ramas ya que es donde se tienen posibilidades de cerrarse y acotarse ciclos productivos, el segundo territorial en el que se potencia y promueve cooperativas de consumo, de viviendas dignas sin especulación, cooperativas de crédito y ahorro para promocionar cooperativas industriales...

Asimismo debe existir una coordinación territorial que tenga por objetivo no sólo la organización y seguimiento sindical de las cooperativas fomentadas por nuestro sindicato, sino que consiga de ellas el modelo democrático de gestión y participación de los trabajadores y socios.

4. Formación sindical concreta para los trabajadores de cooperativas, donde se potencie el papel de los delegados y de la Sección Sindical como elementos dinamizadores.

3.5.2. Cooperativas y Autonomía

En el marco autonómico, las cooperativas deben cumplir un papel dinamizador de la economía, potenciando la intercooperación. Debe limitarse al máximo las competencias del ente autonómico.

1. Disponer de fondos públicos a nivel autonómico.

2. Concertación de préstamos con intereses subvencionados.

3. Líneas de crédito para inmovilizado y circulante.

4. Estudios de viabilidad costeados por fondos públicos y en función de éstos que se den los créditos necesarios.

5. Constitución de un departamento de asesoramiento tecnológico; comercial; de financiación.

6. Se costeen cursos de formación profesional a nivel autonómico.

7. Vigilancia del contenido de los estatutos de la cooperativa, en cuanto a división orgánico-funcional de los trabajadores, potenciando y regulando su participación activa en las decisiones organizativas, productivas, comerciales, financieras... (La modificación de la Ley debería incluir elementos que lo apoyaran).

8. Aumentar la eficacia de la Inspección para conseguir un seguimiento constante de las condiciones socio-económicas de las cooperativas.

Es evidente que la puesta en marcha de estas medidas va a ser lenta, el sindicato debe realizar un gran esfuerzo, asumiendo la responsabilidad que le confiere para no quedarse marginado de este colectivo de trabajadores.

3.6. Condiciones de trabajo y territorio

Abordar el tema de condiciones de trabajo desde la USMR, supone ante todo delimitar su campo de actuación territorial, por encima de las especificidades de cada rama.

En general las condiciones de trabajo vienen definidas en el territorio por convenios provinciales y ordenanzas laborales respetándose siempre los mínimos que se recogen en la legislación de rango superior (Estatuto de los Trabajadores y ampliaciones).

Entendemos las condiciones de trabajo como la forma en que el trabajador desarrolla su actividad, que engloba desde categorías profesionales, trabajo a turnos, rendimientos y sistema de primas, horario y organización del trabajo (O.T.) en general hasta el tipo de contratación y su legalidad.

Es evidente, y la experiencia nos lo ha demostrado que si estos temas están poco desarrollados por

la legislación de ámbito general, el contenido de convenios y ordenanzas tampoco incide en su clarificación, definición y/o modificación; esto se hace aún mucho más evidente en los convenios de ámbito provincial que fundamentalmente afectan a las pequeñas y medianas empresas, y que se caracterizan por su sistemático incumplimiento.

Aquí la precariedad de las condiciones de trabajo se ha hecho más patente con la crisis. El incumplimiento de los mínimos legales, muchas veces aceptado conscientemente por los trabajadores, ha dejado al descubierto unas relaciones de trabajo donde el deterioro y la pérdida de derechos ya adquiridos es patente. Y quizá ésto no sea todo, el salario pactado en los convenios provinciales, tiene cada vez menor incidencia en este colectivo de trabajadores ya que la modificación de las condiciones de trabajo o la aplicación "sui generis" de las mismas por el empresario (modificación o imposición de los ritmos de trabajo, imposición de trabajos a turnos, encuadramiento aleatorio en categorías laborales, movilidad funcional, etc.), han intervenido directamente en las remuneraciones de los trabajadores; por lo que debemos marcarnos como objetivo el cumplimiento y aplicación de los mínimos además de sus mejoras y modificaciones.

3.6.1. Tareas de la U.S.M.R. en las condiciones de trabajo

En primer lugar decir que no pretendemos entrar a definir criterios de actuación en temas específicos (categorías, valoración de puestos de trabajo (V.P.T.), métodos de control de tiempos, absentismo, O.T., etc.) no sólo porque ya se recogieron ampliamente en nuestro II congreso y siguen siendo válidos sino porque nuestro esfuerzo debe ir encaminado a una actuación territorial general por encima de las especificidades de cada proceso productivo.

En segundo lugar resaltar que las condiciones de trabajo han sufrido bastante del abandono de nuestro sindicato que ha centrado sus tareas en torno al empleo y al salario, olvidando que las condiciones de trabajo inciden directamente en ambos.

Nuestra actuación desde la U.S.M.R. debe ir encaminada a establecer unos mínimos que eviten las desigualdades en el territorio; desigualdades no sólo intersectores sino dentro del mismo sector entre empresas, e inclusive entre zonas geográficas.

La marginalidad y precariedad que los empresarios están imponiendo en una cada vez más amplia capa de trabajadores para conseguir una mayor flexibilidad en la gestión de la fuerza de trabajo —trabajadores de empresas subterráneas, de las PYMES, autónomos, trabajadores de polígonos industriales donde los empresarios ejercen una fuerza casi caciquil, y de muchas grandes empresas— exige una decidida acción sindical territorial, ya que generalmente su situación va unida a la ausencia de presencia sindical en las empresas.

Para el establecimiento de esos mínimos en cuanto a las condiciones de trabajo se abren dos frentes; uno en la negociación colectiva.

a) Interrelación en las plataformas utilizando la comisión de acción sindical para marcar objetivos comunes.

b) Abrir un proceso de vigilancia y control de aplicación de estos mínimos, para ello y partiendo de la Secretaría de Acción Sindical, cada Sindicato deberá dotarse de una estructura (utilización de Delegados de Grandes Empresas, junto con otros de las PYMES que dispongan de los conocimientos necesarios a nivel de Zona o polígono).

b) Desarrollar una actuación conjunta como U.S.M.R., frente a la Dirección provincial de trabajo de Madrid en todo lo concerniente a modificación de las condiciones de trabajo. Para ello se intentará clarificar unos mínimos criterios que ya se recogen en la legislación (Art. 41 del E.T. y art. 1º del R.D. 696/1980) y que han venido estudiándose desde el sindicato estos últimos años, en lo referente a la actuación de la Autoridad Laboral en el cumplimiento de los mínimos legales y más en concreto en lo relacionado con los ritmos de trabajo (ver documento difundido por la Unión en el que se fija la posición de CC.OO. sobre esos criterios).

Otro, frente a la Comunidad Autónoma.

Dentro de las competencias en trabajo e industria y la puesta en marcha de planes industriales y donde además también se preve la renovación tecnológica, la Comunidad de Madrid deberá dotarse de una estructura que tenga en cuenta las condiciones de trabajo y sus modificaciones.

a) Potenciar planes de Formación Profesional específicos por zonas encaminados a conseguir una mayor y mejor cualificación de los trabajadores de la región de Madrid. En casos de renovación tecnológica debe tenerse presente que unida a ésta viene siempre una cualificación mayor del trabajador. Estos mecanismos nuevos de producción suponen conocimientos profesionales nuevos del trabajador que deben ser cualificados.

Para ello, creemos que debería proporcionarse un carnet profesional tomando en cuenta la formación y conocimientos del trabajador.

Se darán facilidades para reconversiones de mano de obra necesaria.

b) Es urgente, realizar un estudio, desde la Comunidad sobre las condiciones de trabajo en Madrid. Además de abrirse la posibilidad de investigar en tecnología y C.T. partiendo del criterio de que la tecnología no es determinista de las C.T. y de vida, sino que lo que es determinista es su actuación y sus objetivos de rentabilidad en el proceso productivo.

c) Inspección en todas aquellas empresas en que se conozca que existe un claro deterioro de las C.T.

Para que los temas de condiciones de trabajo aquí tratados se afronten en la práctica diaria es preciso por una parte su plena asunción por las direcciones de los Sindicatos provinciales y la consolidación en la Unión de una comisión de trabajo, vinculada a las secretarías de acción sindical y empleo y al gabinete técnico y de salud laboral.

3.7. La pequeña y mediana empresa

El modelo industrial desarrollado en nuestro país dió origen a un tipo de empresa pequeña y mediana que se mantuvo más que por su eficacia técnica por el represivo marco laboral de aquellos años.

Posteriormente con la crisis estamos asistiendo a una incontrolada modificación de las estructuras del sistema productivo de la mano de las reestructuraciones sectoriales, en las que la descentralización productiva es el eje en torno al cual la disminución o pérdida del nivel de ocupación y actividad de las grandes empresas viene acompañada de un surgimiento de pequeños centros productivos, donde la presencia sindical no es sólo más costosa sino que la mayoría de las veces es nula.

La manifiesta ilegalidad de un amplio número de estas empresas está consiguiendo imponer una degradación en el mercado de fuerza de trabajo que las permite mantener unos beneficios rápidos y fáciles no sólo a costa de una intensificación en la explotación de la mano de obra sino también de su propio futuro como empresario, ya que en muchas ocasiones éstas no son más que meros subcontratados de la gran empresa que las utiliza como amortiguador de los vaivenes impuestos por la crisis, y la transferencia de parte de los beneficios de la PYME (subterránea o no) a los grandes grupos financieros industriales es notoria.

Por esta caracterización de la PYME, y porque entendemos que puede generar empleo, digno y estable, al requerir volúmenes de inversión menores y quizás más fáciles de realizar por la iniciativa privada y porque creemos que puede ser eficiente técnicamente, nuestro Sindicato apoya una política industrial específica para la PYME —y esto no significa que olvidemos los aspectos de reivindicación laboral de sus asalariados frente al empresario, ya sea pequeño, mediano, subterráneo o no— que exige como “contrapartida” la autonomía política y organizativa de estos empresarios frente al gran capital y los monopolios, y contrapartidas además, de una mayor transparencia en las relaciones de trabajo, que permita la implantación y desarrollo del Sindicato en estas empresas.

La política industrial para la PYME debe tener su marco institucional en las comunidades autónomas ya que su desarrollo está estrechamente unido al territorio, y además porque la descentralización supone una selectividad, control y eficacia de las ayudas.

— Apoyo financiero y técnico a empresas intensivas en mano de obra, siempre que ofrezcan perspectivas de viabilidad, evitando el despilfarro de fondos públicos producido hasta ahora, por lo que será necesario definir claramente criterios político-industriales que seleccionen las ayudas.

— Diversificación en las ayudas que contemplen desde el crédito oficial a las moratorias de pago a la Seguridad Social, bonificaciones a determinadas contrataciones laborales, subvenciones en suelo o infraestructuras urbanísticas, etc.

— Coordinación y seguimiento de las ayudas que permita cuantificar empresa a empresa el total de ayudas. Que asegure el buen fin de las mismas, exigiendo de las empresas el cumplimiento efectivo de la legalidad laboral y fiscal.

Se prestará especial atención a la mejora del nivel técnico del aparato productivo existente, apoyando la renovación técnica de los equipos de las empresas y la recualificación profesional de los trabajadores; así como un justo apoyo financiero que sitúe, al menos, a las PYMES en igualdad de condiciones que a las grandes en cuanto al acceso a todos los mercados financieros. Y la creación de un marco adecuado que permita la actividad exportadora de las PYMES.

Ahora bien, siendo conscientes de la ayuda que debe prestarse al pequeño y mediano empresario también lo somos del sistemático incumplimiento de los mínimos legales por este empresario y de la escasa presencia sindical nuestra en este ámbito, por lo que la política industrial de ayuda a las PYMES que propugnamos, que va encaminada a una mayor racionalidad del tejido industrial debe venir también acompañada de contrapartidas que potencien la implantación y desarrollo del Sindicato en la PYME, esto significa que en los ámbitos de negociación adecuados la USMR debe primar esta estrategia pro encima, a veces, de aspectos salariales, incluyéndola en todas las plataformas reivindicativas y de negociación.

Esto exige también de nuestro Sindicato el esfuerzo en adecuar nuestra estructura, que en muchas ocasiones propicia el sindicalismo en la gran empresa, olvidando que nuestro tejido industrial está formado básicamente de pequeñas empresas y su población laboral es la mayoritaria. Entendemos que de este Congreso debería salir dicha adecuación organizativa.

3.8. Los Minusválidos y otros Colectivos Marginados

Son numerosos los colectivos marginados, en mayor o menor medida, y cuya compenetración con el resto de la sociedad, pasa en primer lugar por el reconocimiento real de los derechos ciudadanos y laborales de las personas diferenciadas ya sea por razones físicas, psíquicas, sensoriales o de otro tipo.

La autoorganización de estos colectivos es la mejor garantía para luchar contra todas las formas de discriminación social, incluida el paternalismo. Desgraciadamente el movimiento asociativo es en este campo muy débil, existiendo al mismo tiempo una gran fragmentación del mismo.

Aparte de la autoorganización es preciso la solidaridad de los sectores progresistas para luchar contra ésto que no es sino una subdivisión, más impuesta por la sociedad capitalista.

Desde CC.OO. se puede y se debe contribuir tanto a la organización de los minusválidos dentro del movimiento sindical, como a la potenciación del movimiento asociativo para fines no estrictamente laborales. Asimismo podemos apoyar las reivindicaciones de estos colectivos a través de nuestra presencia en los diversos Institutos, y nuestra influencia en los diversos niveles de las Administraciones, locales, autonómica y central.

Partimos de un trabajo ya realizado con los disminuidos físicos. La Comisión de Minusválidos de CC.OO. es aún una realidad precaria, pero con unas experiencias interesantes que hay que tratar de desarrollar.

Esta Comisión y de ahí sus limitaciones, no ha pasado de ser un grupo reducido de compañeros que han tratado, hasta ahora sin mucho éxito, de involucrar al conjunto del Sindicato en sus tareas.

Son muchas las empresas que no tienen el 2% mínimo de minusválidos en plantilla que obliga la ley, otras que lo cumplen (y de sobra) pero incluyendo en el porcentaje a sus muchos accidentados. Las discriminaciones en los exámenes, o oposiciones y demás pruebas de acceso a puestos de trabajo, están a la orden del día incluso en empresas públicas. Aparte de las dificultades para obtener un empleo, mayores aún que las de cualquier otro trabajador.

Y una vez dentro de la empresa, el minusválido tiene que enfrentarse al hecho, de que casi siempre, se trata de empresas creadas especialmente para emplear minusválidos, mejor dicho para beneficiarse de las exenciones y bonificaciones estatales.

El nivel de explotación en las "empresas protegidas" es altísimo, ya que se cuenta con la sumisión total del empleado, y en cualquier caso no deja de ser un gueto laboral. No podemos estar, sobre todo en tiempos de crisis, en contra de esta forma de empleo, pero dificulta enormemente la lucha por la integración laboral y sindical del minusválido.

La prevención de las distintas formas de minusvalías, es otra tarea del Sindicato, que se aborda en el apartado de Salud Laboral, no obstante hay que señalar que los disminuidos por accidentes y enfermedades laborales se encuentran a menudo con iguales condiciones de marginación profesional, dentro de las empresas en muchas de las cuales se

les aleja del resto de los compañeros en talleres y departamentos especiales.

Evidentemente existen otros colectivos y grupos de personas marginadas en nuestra región, además de los minusválidos. Quizás hoy, desde la Unión no estemos en condiciones de analizar sus problemas, pero si debemos prestarnos a colaborar contra cualquier tipo de marginación social o laboral.

3.9. Acción Sindical hacia los TPC'S

Hablar de la actividad de o hacia los Técnicos, Profesionales y Cuadros en la Región de Madrid, implica reconocer la escasa por no decir nula planificación de trabajo hacia este colectivo. Si bien es verdad, que la Comisión Ejecutiva de la Unión de Madrid designó un responsable de TPCs durante una determinada etapa y posteriormente dicha responsabilidad quedó incorporada a la Secretaría de Acción Sindical, no es mehos cierto, que en la práctica, el trabajo hacia los técnicos y cuadros realizado desde los órganos de dirección de la Unión Regional de Madrid ha brillado por su ausencia. Únicamente, la presencia formal del entonces responsable en algunas reuniones de la Comisión Confederal y la mayor atención sindical hacia este colectivo en la última etapa, pueden rectificar moderadamente lo afirmado anteriormente.

Comisiones Obreras en el marco de la situación actual, no puede ni debe reducir su actividad sindical a la lucha por la defensa de las reivindicaciones de los trabajadores manuales. Crear las condiciones para una alternativa de progreso en España exige la incorporación de los técnicos y profesionales a este proceso, porque de su protagonismo también depende de éste que pueda llevarse a cabo.

Los TPC sufren también los efectos de un sistema de relaciones laborales caduco e ineficaz. La Unión de Madrid debe asumir un compromiso claro de lucha por las reivindicaciones de los TPC, creando para ello las condiciones organizativas y sindicales que sean precisas.

A diferencia de otros sindicatos, CC.OO. apoya los comités de empresa en cuanto organismos unitarios de los trabajadores en la empresa y a la vez, coordinando a través de los sindicatos presentes en ellos la acción sindical con otras empresas. Cuando decimos que representan a todos los trabajadores hablamos también de los TPC y por lo tanto de sus reivindicaciones y problemas. Sin embargo los TPC se enfrentan a ésta situación con una considerable desventaja: su escasa organización siempre susceptible de proyectos corporativos que hasta la fecha han fracasado estrepitosamente a la hora de defender las reivindicaciones de los TPC.

No vamos a repetir aquí los acuerdos de organización ya tomados en el II Congreso de CC.OO.

sino destacar los aspectos que nos parecen más importantes. En este marco queremos hacer especial referencia a la organización específica de los TPC en CC.OO. porque es una condición esencial para avanzar en la defensa de sus reivindicaciones. No obstante, una parte importante de las reivindicaciones de los TPC son comunes a las de otros trabajadores de oficios y categorías profesionales diferentes. Para conseguir estas reivindicaciones resulta imprescindible alcanzar una solución integradora para todos los casos, consiguiendo el máximo de unidad posible para ser firmes y eficaces durante la negociación.

Hay que impulsar la constitución de Agrupaciones de TPC dentro de CC.OO. a todos los niveles con la autonomía necesaria para desarrollar la acción sindical y las reivindicaciones de los TPC. Debemos estimular la comprensión de los trabajadores manuales y administrativos acerca de la problemática de los TPC., a fin de solventar por la vía de la mútua comprensión las contradicciones secundarias que puedan surgir entre dichos colectivos.

En definitiva realizar un esfuerzo para conectar con los TPC y ofrecerles nuestra organización para la defensa de sus reivindicaciones.

Es importante este esfuerzo y estar atentos a modificar nuestra práctica sindical porque los avances hacia organizaciones corporativas son cada vez mayores como se ve en la reciente constitución de un sindicato de élite que agrupa a pilotos, oficiales de la marina mercante y otros colectivos profesionales así como el sindicato de cuadros.

3.10. Acción Sindical hacia los jóvenes.

Los jóvenes hemos sido tradicionalmente para el sistema capitalista la mano de obra barata de la que se obtenía y regulaba la tasa de desempleo necesaria para imponer las condiciones capitalistas en el mercado de trabajo según la ley de la oferta y la demanda.

La actual crisis económica que padecemos provoca el fenómeno del paro masivo, unos 2.233.000 parados a nivel nacional (1983) y unos 261.000 a nivel regional (datos de 83) afectando de forma directa a miles y miles de jóvenes (1.200.000 en todo el Estado y unos 154.000 en la región de Madrid) comprendidos entre los 16 y 24 años, ello sin tener en cuenta los miles de jóvenes que habiendo abandonado los estudios o por no haber tenido acceso al primer empleo no se contabilizan dentro de ese masivo ejército de parados, impidiendo su incorporación al sistema productivo —cabe destacar que la cobertura de desempleo no llega al 28% de los parados— desprendiéndose de todo ello consecuencias incalculables. Se trata de negarnos el amplio colectivo juvenil unas expectativas sociales, profesiona-

les y culturales de futuro, expectativas que no encuentran una salida positiva inmediata si tenemos en cuenta las medidas del actual gobierno PSOE en cuanto a contratación temporal o flexibilización de plantillas, semejantes a la última oferta de la CEOE sobre contratación de jóvenes. Las consecuencias más inmediatas de la crisis para los jóvenes son inseguridad en el empleo, pérdida de profesionalidad, incumplimiento del derecho constitucional a un puesto de trabajo.

Por otra parte la gran mayoría de los estudiantes son víctimas de la crisis no sólo en su condición de futuros desempleados, sino en su condición de "sufridores" de un sistema educativo divorciado del sistema de producción.

Por todo ello es necesario:

La creación de empleo y la distribución del existente en cada momento de modo que el pleno empleo sea la constante y no una variante supeditada al resto de factores económicos, sobre la base de un proceso de reindustrialización que acabe con los desequilibrios territoriales y de productividad que priorice la conservación del medio ambiente sobre cierto tecnologismo que destruye no sólo la naturaleza sino la naturaleza sino el empleo y el futuro de futuras generaciones.

La transformación del sistema educativo, adecuándolo a las demandas sociales, en correspondencia con nuevas expectativas de empleo y de profesionalidad.

La ubicación de España es una opción neutralista, no atlantista, que, amén de ser nuestra única contribución a la paz, a la lucha contra el armamentismo y la guerra nuclear, es el único posicionamiento internacional que permite a nuestro país la independencia y no subordinación necesarios para acometer las transformaciones sociales y productivas capaces de abrir vías a la incorporación social plena de los jóvenes.

Antes de entrar a analizar como vemos el Congreso de la Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO. es necesario situarnos y para ello tenemos que dejar claro algunas consideraciones respecto a la política llevada a cabo por la Secretaría de Juventud de CC.OO. desde el II Congreso hasta hoy:

1. Nos sorprende que, habiendo contado con una secretaria de la juventud y un responsable al frente de ella no se nos ofrezca en las ponencias el III Congreso un balance —aunque pequeño— de dicha secretaria. Máxime cuando en la ponencias de formación se plantea que "donde hay un secretario debe haber trabajos, y donde hay trabajos debe haber balance de lo realizado para mejorarlo si es que no se ha hecho como quisiéramos, o no ha tenido los resultados esperados por los delegados y los trabajadores".

2. Se nos propone en la nueva estructura orgánica de la USMR una nueva secretaría que abarcaría Formación, cultura y juventud, sin duda producto de una falta de trabajo en el período anterior y que conduciría a diluir el tema juvenil en una secretaría que, con seguridad, dejaría de lado los problemas de los jóvenes.

No se trata de exigir balances o criticar por criticar si no de construir una Unión Sindical de Madrid lo más real posible, lo más pegada posible a las reivindicaciones y necesidades de los trabajadores de la región, y por lo mismo, de los jóvenes madrileños. Para conseguir esto consideramos necesario:

1. La constitución de la secretaría de la juventud de la USMR y su extensión a todas las ramas y uniones, impulsando la participación e integración de los jóvenes trabajadores en los respectivos órganos del sindicato a todos sus niveles.

2. Garantizar que los derechos de los jóvenes trabajadores van a estar presentes en todas y cada una de las movilizaciones del sindicato, más en un momento en el que la lucha por el puesto de trabajo se hace más necesaria que nunca.

3. Nuestro sindicato no puede permanecer al margen de las instituciones y organismos oficiales tales como los consejos de juventud (de Madrid, de distrito, locales...), comité de acción por la paz, etc, superando errores anteriores.

4. Dicha secretaría deberá prestar un mayor servicio a las secretarías ya constituidas, o en proceso de gestación, de uniones locales o ramas, a través de la coordinación y el asesoramiento.

PROGRAMA REIVINDICATIVO

— Erradicación del trabajo clandestino o ilegal de los menores de 16 años (se calcula en unos 80.000 jóvenes los que se encuentran en esta situación).

— Exigimos la aplicación de los derechos juveniles recogidos en el Estatuto del Trabajador, en lo referente a menores de 18 años:

35 días de vacaciones anuales.

Prohibición de trabajos nocturnos, penosos o peligrosos.

Prohibición de realizar horas extraordinarias.

— Mantenimiento del puesto de trabajo para todos los jóvenes que se incorporen al Servicio Militar o al servicio civil sustitutorio y la ocupación de dichos puestos por otros jóvenes parados.

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

— Apoyo a las medidas propuestas por CC.OO. en torno al reparto de empleo:

Jornada laboral de 35 horas semanales.

Jubilación a los 60 años.

Aumento de una semana de vacaciones.

Reducción de horas extras y desaparición del puertempleo.

Escolarización progresiva hasta los 18 años.

Obligación a las empresas de más de 500 trabajadores a suscribir contratos de formación equivalente al 2% de la plantilla.

Estas medidas irían desarrollándose progresivamente hasta 1986.

— Reivindicación de planes de autonómicos y municipales contra el paro, en tres vertientes;

Servicios de información y bolsas de trabajo de empleos temporales y fijos.

Programación de inversiones específicas y de contratación de jóvenes, fomento del cooperativismo.

Fomento y apoyo a la asociación de jóvenes parados y a sus reivindicaciones

3.11 Acción Sindical hacia las mujeres trabajadoras

No nos proponemos desarrollar aquí las reivindicaciones específicas de las mujeres trabajadoras que consideramos fundamentales para que nuestro sindicato pueda ser, con verdad, una organización que defiende la igualdad. Están muy desarrolladas en muchas publicaciones, jornadas, etc. que se han hecho con una cierta frecuencia en los 2 últimos años en la Confederación con una parte muy activa de la USMR.

Para las mujeres continua siendo difícil trabajar en una organización, porque hay poco espacio para sus problemas y hasta para su modo de ver la vida y la política. Tomemos este tema del "modo de hacer" la política en un sindicato: no se hace en abso-

luto a la medida de la mujer. No es casual que ésta quede relegada, no tanto por el condicionamiento recibido de la educación, aquel de cuando niña le decían que no correspondía a las mujeres ocuparse de la política, como porque el modo de trabajar, tanto en ciertas profesiones como en política, sigue siendo tal, que se vuelve tabú, salvo para muy pocas. Este, en efecto, exige un compromiso global que no puede conciliarse con la familia o con los hijos.

En este sentido, el que CC.OO. proporcione un ámbito de organización es muy positivo y nos consta que en la actualidad hay pocas o ninguna organización con un grado de conocimiento de la situación tan profundo como lo tiene nuestro sindicato; incluso en posibilidades de participación.

Las mujeres que tienen una actividad sindical dirigida a impulsar la resolución de los problemas de las trabajadoras, de hecho han intentado conjugar los contenidos de feminismo con el proyecto de transformación de movimiento obrero. Esto supone grandes problemas en el tema de la afiliación en una organización de hombres de cara al movimiento feminista y una enorme desgana e incomunicación en la estructura del sindicato; en este sentido desafiar a las reglas de mercado que premian al fuerte y marginan del ámbito de la producción a los sujetos anómalos, se convierte en un desafío a la organización del sindicato de clase medido sobre la figura de trabajadores hombre, adulto, eficiente y productivo.

La Secretaría de la Mujer de la U.S.M.R. no ha estado presente en las luchas de las mujeres de Madrid solamente porque las mujeres que en ella trabajan son feministas sino porque todavía estamos persuadidos de que en el marco del sindicato es donde de una forma más eficaz se puede impulsar la igualdad laboral entre los sexos.

Desde la Secretaría de la Mujer nos hemos opuesto a los intentos de constituir organizaciones sindicales exclusivamente de mujeres como alternativa a la justa acusación de relegar estos problemas al último lugar a una negociación o ceder a las presiones de la cultura más extendida consistente en dar prioridad al empleo de los hombres sobre el de las mujeres.

Y decimos justa acusación porque en nuestro sindicato se practica la discriminación desde el momento en que se firman esas sospechosas cláusulas "de protección" o "opcionales" en convenios o se contribuye en muchas secciones sindicales a que sean mujeres las primeras en abandonar sus puestos de trabajo en un momento de crisis en la empresa. Pero la causa de la baja afiliación de mujeres no está en esto; el nivel de instrucción y de asunción de

nuestros derechos es todavía muy bajo entre las trabajadoras.

La opción que la Secretaría de la Mujer quiere presentar a las trabajadoras, es su afiliación y participación en el sindicato, no para asumir la globalidad sino para contestarla, pero aquí dentro, en un sindicato de nuestra clase aportando al conjunto la necesidad de un proyecto de transformación de la vida del que son las principales interesadas.

En este momento, los dos ejes organizativos y de acción sindical en los que proponemos movernos, pasan por:

- constitución de secretarías en todas las ramas y uniones impulsando la participación e integración en los órganos de dirección del sindicato. Así mismo todo tipo de coordinadoras, inter-ramas, etc. como expresión coherente de nuestra línea de constituir e impulsar comités de empresa.
- en un momento en que la batalla de los trabajadores se da en el terreno del empleo: igualdad a la hora de ocupar los puestos de trabajo.

De los órganos de dirección, depende el que las trabajadoras no sean útiles más que para votar en unas elecciones, así como el que nuestros afiliados asuman la igualdad como factor de liberación de las mujeres de la clase trabajadora.

No es gratuito hacer un repaso, aunque sea genérico, de la posición histórica del movimiento obrero en el tema de la liberación de la mujer. Sobre todo porque muchos de los rasgos fundamentales (más o menos matizados), continúan influyendo de forma decisiva en las organizaciones sindicales y tienen gran importancia a la hora de plantearnos la lucha por la transformación de las ideas, compartimientos y práctica sindical.

Se hace necesario recordar que al principio de la existencia de las organizaciones sindicales, se negó incluso la afiliación sindical de las mujeres. Eran los momentos de la revolución industrial, cuando miles y miles de mujeres, llenaron fábricas y talleres a pesar de la oposición, resistencia e incluso lucha por parte del movimiento obrero masculino en contra de la incorporación de la mujer al trabajo asalariado. A la mujer se la considera "la adversaria", la que abarata los puestos de trabajo, la competidora de "sus" puestos de trabajo.

A lo largo del tiempo ha existido un divorcio entre el movimiento obrero y la lucha por la liberación de la mujer. Es evidente que la inexistencia de un movimiento feminista fuerte de amplia influencia en la sociedad, ha tenido que ver en esto. Pero dentro del movimiento obrero, la característica fundamental (sea de influencia socialista, comunista o

anarquista) ha sido de continuos recelos, desconfianza y prejuicios hacia el feminismo. No es ajena al sindicalismo la identificación del feminismo con "lujos burgueses" o con "libertinaje", por una carencia sería de análisis de los contenidos del feminismo.

Ello explica que surja constantemente la tendencia a considerar la actividad feminista como un foco de división entre la clase obrera. Rasgo que hoy en día se sigue manifestando en el sindicalismo que "olvida", que en el seno de la clase obrera existe la desigualdad y opresión en función del sexo y que de nada sirve ignorarlo.

Continúan influyendo en el movimiento obrero las herencias culturales e ideológicas basadas en "lo sindical", "lo político", "lo social" son temas de "los" obreros. Parece como si la clase obrera estuviera compuesta exclusivamente por hombres.

Así, los temas considerados de "rango sindical" son los temas grandes, es decir, los de los hombres. Los temas "pequeños", la división del trabajo en función del sexo, los comportamientos machistas, la doble jornada de las mujeres, el aborto, la sexualidad... son temas marginales que corresponden al terreno de lo "secundario" y por lo tanto, susceptibles de ser ignorados o arrinconados.

Las mujeres luchadoras, las activistas sindicales (aparte de ser una minoría) destacan generalmente dejando de lado su "condición femenina", olvidando y ocultando sus problemas específicos, sus problemas domésticos, requisito para poder engrosar las filas de "los sindicalistas".

3.11.1. Aportaciones del feminismo a la lucha de clases

El feminismo pone al descubierto el hecho de que, además de las diferentes clases existentes en la sociedad en que vivimos, existen también un conjunto de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres basadas en la distribución del trabajo en función del sexo. Y que las relaciones entre los sexos guardan una relación estrecha con las relaciones que se establecen entre las clases y con las respectivas funciones que clases y sexos desempeñan en la producción. El feminismo nos dice que la división del trabajo en función del sexo atraviesa toda la sociedad, a lo largo de la historia, hasta nuestros días.

Así pues, actualmente, en las sociedades industrializadas, se constata un hecho clarísimo: que la vida está organizada en dos esferas: en la pública (producción social, actividad cultural, política, deportiva...) y la esfera de la vida privada (reproducción, trabajo doméstico, cuidado de los hijos, atención afectiva y sexual, mantenimiento de las condiciones para reponer las fuerzas de trabajo). En este reparto a las mujeres se les asigna la función de madre y esposa y constituirse en el pilar fundamental

de la familia.

Siendo nuestra función fundamental ser madres y esposas cuidadoras de la familia. Así el acceso de las mujeres al trabajo asalariado se canaliza hacia las tareas relacionadas con sus ocupaciones en la familia. La baja cualificación, las categorías bajas, así como los salarios, son características comunes y generales en el mercado de trabajo del feminismo. La dependencia de la mujer hacia la familia (puesto que es su "deber") hace que la mujer abandone el trabajo asalariado con más facilidad que el hombre, lo cual, a su vez, contribuirá a aumentar su dependencia económica hacia el marido. Todo ello hace que el paro femenino sea más fácil de encubrir. El paro masculino se ve como desastre. Casado o no, existe una conciencia social generalizada que considera injustas las situaciones de paro y puede ser al menos un factor de descrédito de las medidas gubernamentales, y de creación de inestabilidad social. El paro femenino es algo más distinto; se puede constatar un empeoramiento de la situación económica —por poco que pudiera ganar— pero al mismo tiempo, tiene carácter de vuelta a su "verdadero puesto" con las ventajas que ello puede suponer al marido y a los hijos si está casada. Y si no lo está, porque la mayoría de los casos efectuará las mismas tareas para el padre y los hermanos.

El sindicalismo pasa por alto un hecho fundamental: que la mujer está profundamente condicionada por el papel que se le asigna en la familia. Los análisis y la práctica política de la izquierda (y también del sindicalismo) han consistido en dar por buena la división entre la esfera pública y la esfera privada, limitando su acción política al marco de lo público, al marco de la lucha de clases. Pero incluso en este marco se ha desarrollado de forma parcial, al no tener en cuenta las indicaciones que tiene la división entre los sexos y las contradicciones que la misma engendra.

EL FEMINISMO PONE SOBRE LA MESA este problema de larga tradición histórica y de grandes repercusiones negativas, también, para el avance del sindicalismo. Porque mientras sólo se vean los efectos y no se ahonde en las causas, no podremos avanzar.

3.11.2. El Sindicalismo actual. Principales problemas.

Afirmar hoy que el sindicalismo sigue siendo "cosa de hombres" y que la visión masculinizada de la sociedad predomina en él de forma abrumadora, no es nada nuevo. Hay quien dice incluso que es normal.

— Que es "normal" que las estructuras del sindicato esté compuesta básicamente por hombres.

— Que es "normal" que las mujeres que participan en la vida sindical y que las que lo hacen, con unas características esenciales, la mayoría solteras

o sin hijos.

— Que es "normal" que solo hay un 15% de mujeres que son delegadas de empresa.

— Que es "normal" que sólo hay un 28% de mujeres que trabajan fuera de casa.

— Que es "normal" que el paro afecte más a las mujeres que a los hombres.

— Que es "normal" que abandone más rápidamente el puesto de trabajo o se las despidan un poco "presionadas" y luego se diga que se han marchado voluntariamente.

— Que es "normal" que la mujer siga realizando dos jornadas dentro y fuera de casa, etc.....

Y ahí está el problema. Que todo llega a parecer "normal" que no se hace nada para cambiar esta situación.

Es más, muchas veces nos encontramos con compañeros que dicen que si las mujeres no participan más en el sindicato es porque ellas no quieren... Que ya se hacen llamamientos para que la mujer se incorpore pero que de hecho, la mujer no lo hace.

La realidad, la práctica sindical cotidiana, es que no se tiene en cuenta que la mujer no puede participar de la misma forma que el hombre en el terreno sindical y político si no se lucha antes por ir cambiando su situación material, (trabajo doméstico, independencia económica, cuidado de los hijos, servicios colectivos, horarios, y etc....) y las ideas dominantes existentes de la sociedad y en el seno mismo de la clase obrera.

Es decir, que para que las mujeres se incorporen al sindicalismo, no sirven los llamamientos genéricos a su incorporación, sino que es necesario conocer antes sus problemas dentro y fuera del ámbito laboral.

Si las mujeres trabajadoras no ven tratados los problemas que por ser mujeres y asalariadas soportan, se les habla de lo mismo como si durante el horario de trabajo fueran hombres es decir, como si tuvieran alguien que les sacara adelante el trabajo doméstico cotidiano. Así pues, la pretensión de dar un tratamiento igual a hombres y mujeres en la lucha sindical tiene como resultado un trato históricamente excluyente. Por que la jornada de trabajo de una mujer asalariada acostumbra a ser la que hace junto a sus compañeros y no se tiene en cuenta la que deberá hacer en su casa.

Por ello creemos que cuando alguna gente dice que dentro del sindicato, nuestra trabajo consiste en defender exclusivamente los problemas laborales de las mujeres, no se entiende que una buena parte del origen de estos problemas, nace del papel que tienen asignado como mujer en la familia y en la sociedad. Y que ello hace necesario que dentro del sindicato se aborden otros problemas como:

—el derecho a la independencia económica—, el derecho a repartir el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, el derecho a guarderías, servicios colectivos, el derecho a la maternidad libremente definida, el derecho al aborto, el derecho a unas relaciones diferentes entre las personas, la necesidad de luchar ante las agresiones, las violaciones, los malos tratos... o de luchar contra el machismo cotidiano dentro y fuera de la familia. Dejar de agitar ideas en este sentido, no tener la voluntad de poner las bases que vayan cambiando esta situación significa de hecho aceptarlo. Y significa que se contribuye a su consolidación.

Pero todo esto hace mención a una parte del problema. Resulta obligado referirse por otro lado a la práctica sindical que se ha venido desarrollando en los últimos años en nuestro país, práctica que indica unas condiciones sindicales dominantes bien poco alagüeñas para las mujeres.

Por parte de los organismos de dirección del sindicato, se defiende abiertamente la idea de que en una situación de crisis como la actual lo que es "ordenado" "posible" y "responsable" es conseguir el derecho a un salario familiar, a un salario por familia, o en su defecto se acepta que, por ejemplo la prorroga del subsidio de paro, sólo tengan derecho a él "los cabezas de familia". Y se califica de absolutamente un "tópico" e "irresponsable" la exigencia de agitar ideas en la defensa del derecho al puesto de trabajo de todas las personas (hombres, mujeres y jóvenes) el derecho a un subsidio de paro indefinido por persona.

Sindicalmente se ha argumentado que por estar en una situación de crisis económica es necesario ser "realista" rebajar planteamientos... buscar una salida compartida a la crisis económica, que por lo tanto es necesario hacer sacrificios por parte de los trabajadores... y dejar una serie de planteamientos para otra época". Así se ha justificado los Pactos de la Moncloa el ANE, el AI, etc...

Independientemente de que estas medidas no han servido para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, y que la situación de la clase obrera ha empeorado material e ideológicamente a seguir esta política... lo que no se puede llegar es que este tipo de estrategia sindical implica así misma el olvido sistemático de los derechos de las mujeres.

Por que reivindicar el pleno empleo para las mujeres, reivindicar el derecho del subsidio de paro para todos los parados, está activamente en contra de los despidos voluntarios, están en contra de la concepción de salario familiar, luchar contra el empleo marginal, el trabajo a domicilio requiere mucha rebeldía. Implica así mismo un enfrentamiento muy grande con la patronal con los poderes estableci-

dos, con la moral dominante, y aún más, implica cambiar, la puesta en cuestión de muchas ideas a compartir en el seno mismo de la clase obrera... y todo ello, es absolutamente incompatible con una estrategia sindical cuyo eje fundamental pasa por la dejación de muchísimas reivindicaciones de la clase obrera, en aras de defender la salida compartida de la crisis.

Así pues, para conseguir que nuestro sindicato asuma el papel transformador que tiene la lucha por la liberación de la mujer, es necesario la batalla en los dos frentes: en el de la concepción "masculinizada" del sindicalismo y en el de la propia táctica y estrategia sindical.

Para ello hay que partir de una premisa: Que es imposible que el movimiento sindical (y otros movimientos sociales) recojan las reivindicaciones de las mujeres si no hay un fuerte movimiento feminista autónomo. Este movimiento es el motor, y dentro del Sindicato el motor son las secretarías de la mujer. Lo hemos comprobado en nuestra experiencia en los últimos años. En la medida que el movimiento feminista va cogiendo fuerzas, sus ideas repercuten en bastantes mujeres del Sindicato y empieza la batalla por ir cambiando el sindicato.

Hemos conseguido cosas. En la época de mayor auge del movimiento sindical hemos conseguido que en las Comisiones Obreras se aceptasen las Secretarías de la Mujer y se recogieran una serie de reivindicaciones laborables de las mujeres, que se abra un cierto debate sobre el tema, que no se vivan tan de lejos muchos problemas que afectan a las mujeres.

No obstante, ésto ha tenido grandes limitaciones a la hora de intentar llevarlo a la práctica, boicot, dificultades, supeditación a los órganos del sindicato e intentos por parte de éstos de eliminar prácticamente las Secretarías de la Mujer en el último congreso.

Aparte de contradicciones y dificultades con la patronal, con la moral dominante, con la jerarquía de la Iglesia, con los hombres y también, claro está, con las propias mujeres.

El nuestro no es un camino de rosas... pero la mayor ventaja que podemos tener es saber apoyarnos en las mujeres que de una forma u otra intentan luchar por defender sus derechos.

Las mujeres ya no quieren el silencio y la subordinación y de ello hay muestras todos los días. Pese a que la rebeldía de las mujeres brota aún dispersa y en diferentes frentes, empieza a configurarse una conciencia nueva que reclama libertad e ideas propias. Aquí y allá surgen luchas en defensa de sus puestos de trabajo, de reivindicaciones en los barrios, protestan ante el machismo de compañeros y maridos y exigen cambios de actitud, reclaman trato igualitario ante el Empleo Comunitario, exigen

el derecho al placer sexual, hasta ahora considerados incompatibles con los sagrados derechos asignados a las mujeres.

El movimiento sindical, nuestro sindicato, no puede pasar por alto el enorme potencial que supone la lucha de las mujeres, ni cerrar los ojos a un fenómeno social de tan importantes repercusiones. De su receptividad y su capacidad de rectificación dependen en buena medida que sea posible la lucha solidaria de hombres y mujeres por un futuro sin opresión ni explotación.

Por eso es necesario impulsar una acción reivindicativa que recoja un conjunto de medidas que a la vez que transformen la situación material y social de la mujer trabajadora, sirva para rectificar los prejuicios machistas existentes en el movimiento obrero.

1. EMPLEO

- Mantenimiento como mínimo del porcentaje existente de mujeres en plantilla.
- Penalización de todo tipo de presiones que reciban las trabajadoras para que abandonen el puesto de trabajo, intentando hacerlos pasar por despidos voluntarios.
- Establecimiento de un porcentaje mínimo obligatorio de mujeres en las contrataciones, en particular en el Sector Público y empleo dependiente de la Administración.
- Control del empleo "clandestino" (protagonizado especialmente por mujeres), pasando este trabajo a tener los mismos derechos en cuanto a salarios, Seguridad Social, Negociación Colectiva y derechos sindicales que el resto de trabajadores de la empresa o sector al que pertenecen.
- Contra las empresas prestamistas de limpieza como forma de subcontratación. Pase de su personal a plantilla fija, especialmente en las empresas públicas.
- Regulación laboral del Servicio Doméstico, con la consiguiente equiparación en derechos de estas trabajadoras al resto.
- Derecho a un subsidio de paro sin ningún tipo de discriminación.

2. TRABAJO ASALARIADO Y CUIDADO DE LOS HIJOS

- Las responsabilidades en cuanto al cuidado de los hijos e hijas deben ser compartidas entre hombres y mujeres y ésto debe reflejarse en todos los textos legales que tendrán que regular en el futuro lo relacionado con el derecho a compatibilizar el trabajo y la maternidad y la paternidad:

* Prohibición de despido durante el embarazo.

- * Reingreso automático tras la excedencia por maternidad o paternidad.
- * Los periodos de excedencia por paternidad o maternidad deberán ser subvencionados por la Hacienda Pública en cuanto a su contabilización para la acumulación de derechos sociales como jubilación, seguro de paro, servicios sanitarios, etc., en el sentido expuesto por el Convenio 156 de la O.I.T. firmado por el Gobierno Español.
- * Permisos retribuidos de hasta 10 días al año, optativos padre y madre, para hijos enfermos, previa justificación del pediatra.
- * No consideración de absentismo cualquier permiso para cuidado de hijos pequeños o enfermos.
- * La baja antes y después del parto para la recuperación de la mujer será bajo la prescripción médica y sobre el criterio de salud de la mujer en función de sus condiciones de trabajo.
- * Separación de la baja por maternidad del cuidado del recién nacido: 3 meses retribuidos para el padre o la madre a partir del nacimiento del hijo a su cuidado.
- * Cambio del concepto de lactancia por el del cuidado del hijo en el primer año de vida: una hora de reducción de jornada, tomada indistintamente al principio o al final de la jornada tanto por el padre como por la madre.

REIVINDICACIONES SOCIALES

- Centro de información sexual, anticoncepción y asistencia ginecológica en todos los barrios, dentro de la red sanitaria de la Seguridad Social. Campañas informativas.
- Legalización del aborto sin restricciones, a decisión de la mujer y a cargo de la Seguridad Social.
- Creación por parte del Estado de servicios a la Colectividad como:
 - * Guarderías dependientes del Ministerio de Educación, con horarios laborales, y siendo una etapa educativa de niños y niñas.
 - * Red de cuidadores/as a domicilio para enfermos, niños y ancianos.
 - * Igualdad prestaciones Seguridad Social. Derecho a causar la mujer pensión de viudedad y horfandad y beneficiario al marido.

3. DISCRIMINACIÓN PROFESIONAL

- Acceso a la mujer a todas las categorías y sectores. Prohibición de indicar como requisito profesional la pertenencia a uno u otro sexo.
- Igualdad salarial.
- Eliminación de las categorías explícita o implícitamente femeninas.

- Modificación de la Educación Básica y Formación Profesional para hacer desaparecer los aspectos que orientan y limitan el futuro laboral femenino a ciertas profesiones y sectores.
- Legislación antisexista en los medios de comunicación y publicidad.
- Penalización de las presiones y chantajes sexuales a los que se ven sometidas las trabajadoras por parte de jefes y encargados.

4. CONDICIONES DE TRABAJO

- Anulación de la legislación prohibitiva sobre trabajos penosos, tóxicos y peligrosos para la mujer, para dar paso a unas leyes que cambien las condiciones en que hombres y mujeres trabajan y que estén basadas en la defensa de la salud.
- En el caso de la embarazada: para prevenir los abortos producidos por las condiciones de trabajo y su propia salud, derecho al cambio de puesto de trabajo desde el primer momento del embarazo, descansos extraordinarios en la jornada de trabajo, horas retribuidas para la preparación del parto.
- Serán nulas todas las cláusulas de convenios que contengan discriminaciones para la mujer.
- Cualquier incumplimiento o transgresión de estas normas, o lo que suponga una discriminación, será penalizada, y la tramitación de la demanda tendrá carácter de urgencia.

TRABAJO NOCTURNO

Mientras no se consiga eliminar el trabajo nocturno para todos, derogación de la ley que prohíbe la contratación de mujeres para este trabajo por la discriminación que supone de cara a nuevos empleos. Para las mujeres que ya están trabajando con horarios normales, una vez derogada la ley prohibitiva no podrán ser obligadas a pasar a trabajo nocturno.

3.12 Sobre pensionistas y Jubilados

Nos parece oportuno plantear al Congreso la problemática de los jubilados para que en su estudio por los delegados saquen las correspondientes conclusiones solidarias en defensa de nuestra integración en la sociedad con toda la dignidad propia de nuestra trayectoria obrera. El principal trabajo que nos hemos trazado es llegar a todos los jubilados con nuestro mensaje sindical de clase, de lucha, evitando la marginación a que quieren someternos. Acciones reivindicativas que por su justeza arrastren a gentes conformistas y desilusionadas por haber puesto todas sus esperanzas en el "cambio".

Hoy, cuando el gobierno se reafirma, sobre todo en lo que se refiere a la actuación de su equipo

económico en continuar una política alejada del compromiso adquirido con la clase obrera, que ignora la existencia de sus representantes y que no quiere concertar con ellos los programas que ayuden a resolver los problemas del país, nos solidarizamos totalmente con la postura que la Confederación de CC.OO. sostiene después de analizada la situación político-social actual que sintetiza en su informe a la Comisión Ejecutiva sobre la solidaridad, problemas humanos y de clase, el paro, la crisis y los peligros de guerra. Las acciones que plantea CC.OO. han de tener la presencia de nuestra organización con nuestros temas como bandera, exigiendo una verdadera revalorización automática en las pensiones, una subida que alcance las 30.000 pesetas a las pensiones mínimas y las correspondientes al I.P.C. al resto; para evitar que el próximo año pueda ser un año en blanco para los pensionistas; para cortar las intenciones del Gobierno de privatizar total o en parte el abono de las pensiones y la Seguridad Social.

Sigue teniendo el mismo valor y razón de realizarlo nuestro trabajo de unidad de acción con otras centrales y con los pensionistas en general; así mismo y en lo que se refiere a relaciones internacionales con otros sindicatos de pensionistas seguir promoviendo y desarrollando las acciones conjuntas que se desprenden de las reuniones que en este aspecto vienen celebrándose. Nuestra colaboración en este sentido ha de tener el doble aspecto de fortalecer a nivel internacional nuestra organización y el de coadyuvar a la distensión bélica entre países, bajo el sencillo razonamiento de que el dinero empleado para armas sea utilizado en beneficio de las necesidades sociales que tenga cada país y de la solidaridad con aquellos que carezcan de medios económicos.

Si cada uno de los nuevos hechos que se produzcan a partir de ahora son estudiados con el mismo espíritu de lucha lograremos conjuntar nuestras acciones con objetivos precisos y concretos para poder conseguir mayores éxitos en nuestras acciones.

3.13 Salud Laboral

En estos momentos en que la crisis económica está incidiendo poderosamente en el deterioro de la calidad de vida y de las condiciones de trabajo, consideramos que es imprescindible seguir profundizando en esta vía, como un elemento nuevo e importante en la acción sindical.

Para ello será preciso que las Secretarías de Acción Sindical y Formación asuman más intensamente estos temas, trabajemos más coordinados con los abogados y economistas y entre todos hagamos un esfuerzo para que en la próxima negociación colectiva este tema figure en las tablas reivindicativas, en la orientación de ir creando una nueva cultura obrera, haciendo propios conceptos y reivindicacio-

nes tales como: calidad de vida, defensa de la salud, del medio ambiente, ecología, etc.

Todo esto se puede ir desarrollando a tres niveles de actuación, fundamentalmente:

1.— Nivel Institucional. Consideramos imprescindible, que una vez constituida la Comunidad Autónoma de Madrid, a la que se están transfiriendo una serie de competencias y organismos del Estado, la Unión de CC.OO. de Madrid, deberá prestar especial atención a la participación y control de estas instituciones. En el marco de la seguridad e higiene, será preciso prestar mayor apoyo y recursos a la participación en el INSALUD (provincial), Gabinete Territorial de Seguridad e Higiene, Inspección de Trabajo-Dirección Provincial de Trabajo, Instituto Nacional de Enfermedades Profesionales, Comisiones Técnicas Calificadoras o Tribunales Médicos, Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, etc.

2.— Nivel legal. Uno de los graves problemas que impiden avanzar en la mejora de la C.T. es la pervivencia de una legislación desfasada, arcaica, mercantilista (pluses) y en contradicción flagrante con los avances de la medicina y de la ciencia. (No olvidemos que la norma que regula la medicina de empresa data de 1959).

De ahí que, simultáneamente la participación institucional con las propuestas de modificación de la normativa existente y la acción sindical en las empresas, sea una de las prioridades de las CC.OO. de Madrid en los próximos años. Estas propuestas de modificación legal han de encaminarse tanto a nivel de Gobierno Central (Cortes), como Gobierno Autónomo de Madrid. En este sentido habrá que modificar y actualizar una nueva normativa sobre seguridad e higiene, sobre prevención de riesgos en el trabajo, sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sobre actividades insalubres, tóxicas, penosas y peligrosas, vertidos industriales, medicina de empresa. Será necesario un mayor seguimiento sobre el grado de cumplimiento de una serie de normas que se vienen olvidando sistemáticamente (sobre todo Convenio de la OIT ratificados por España como el 148 y 155 entre otros).

Otra vía en la que hay que seguir profundizando es la negociación directa con la Dirección Provincial de Trabajo-Inspección-Dirección G.T. de cara a lograr una aplicación e interpretación progresista de la normativa existente.

3.— Nivel de Empresa. La modificación de la norma y la participación y control institucional deben de tener su reflejo en el mundo de la empresa, por lo que debemos emplear todos nuestros medios para ampliar los derechos sindicales en la empresa. En lo que se refiere a la seguridad e higiene habrá que seguir insistiendo, sobre todo en la negociación colectiva, en el derecho a la información, el derecho a la formación, el derecho a penalizar el trabajo en presencia de riesgo, derecho a la entrada de

expertos sindicales en la empresa, derecho a desarrollar investigaciones.

Un tema que figura en la normativa de otros países y que habría que conseguir en el nuestro, sería el de la prohibición de utilizar sistemas de salario por rendimiento si puede afectar a la integridad psicofísica de los trabajadores.

3.14 Madrid por la Paz y la Solidaridad Internacional

En Madrid, por ser la capital del Estado, y concentrarse lo fundamental del poder político, económico, militar, unido a la presencia de embajadas, prensa, etc., la lucha por la paz adquiere una resonancia especial.

La presencia en nuestra región de una base militar norteamericana, incrementa la sensibilización de la opinión pública, y nos obliga a un esfuerzo continuado:

CC.OO., estamos por la paz, que aquí y ahora significa la salida de España de la OTAN, mediante un referéndum rápido y limpio, y el desmantelamiento de las bases militares extranjeras en nuestro país y la ruptura de los acuerdos que posibilitan estas bases.

Y significa también nuestro desacuerdo con la instalación de los llamados euromisiles, y la reiteración de nuestra política de neutralidad para España, de no alineamiento militar con ningún bloque, y de defensa de los derechos humanos y la libertad sindical en el Este y en el Oeste, convencidos de que sólo en este marco es posible la coexistencia pacífica.

La Unión de Madrid, nos hemos pronunciado favorablemente ante cualquier iniciativa pro-paz de las que se han desarrollado en nuestra región, a pesar de las dificultades que entrañaban las diferencias políticas que surgieron en diferentes ocasiones.

Estamos a favor de que estas acciones se incrementen, de que abarquen a las más amplias opciones ideológicas, de que aparezcan nitidamente como acciones contra la derecha belicista y no contra el Gobierno socialista, al cual no obstante debemos recordar el cumplimiento de sus promesas electorales en esta materia.

No debemos caer en ningún tipo de utilización del movimiento pacifista, ni permitir que otros lo hagan, y reclamamos el derecho y el deber de las organizaciones representativas de la clase obrera a asumir dentro del mismo un papel activo y no secundario.

La existencia prolongada de dictaduras fascistas en Latinoamérica, sostenidas exclusivamente por el intervencionismo de EE.UU., agudiza los riesgos de conflicto bélico como ya estamos viendo en la

guerra casi generalizada en Centroamérica.

España por razones históricas y culturales, debe jugar un papel importante en el apoyo a los movimientos que luchan por la democracia y la liberación nacional en Latinoamérica.

La existencia en Madrid de numerosos exiliados políticos de esos países, nos permite un conocimiento directo de la situación.

Se han realizado con participación de CC.OO., y a veces en solitario, acciones puntuales de solidaridad con los trabajadores latinoamericanos. No obstante habría que hacer un trabajo más sistemático. Debería funcionar regularmente una Comisión de Solidaridad con participación de los principales Sindicatos y Uniones.

La respuesta ante peticiones de envíos de escritos, telegramas, delegaciones a Embajadas, suelen ser escasas y lentas. Los comités de las grandes Empresas y las Secciones Sindicales deberían recibir a compañeros exiliados para debatir la situación de sus países.

No hay que olvidar el combate contra la propaganda de la derecha que trata de presentarnos a los exiliados latinoamericanos poco menos que como indeseables y extraños que vienen a quitar el puesto de trabajo a un español.

Recordemos a los trabajadores que América del Sur fue siempre para los españoles una tierra de asilo y de trabajo.

La solidaridad internacional no debe centrarse exclusivamente en Latinoamérica, abarcando también a cuantos pueblos padecen situaciones de opresión.

4. POLÍTICA ANTE LAS INSTITUCIONES Y NEGOCIACIONES

4.1. La Comunidad Autónoma

La Comunidad de Madrid, constituida el día 8-6-1983 puso entre otras el último ladrillo del edificio autonómico del Estado. Posteriormente las elecciones del 8 de Mayo pasado dotaron a la Comunidad de sus órganos legislativo y ejecutivo: El Parlamento con mayoría absoluta PSOE (51 diputado), en el que figuran otros dos Grupos Parlamentarios: AP (34) y PCE (9) y el Gobierno monocolor socialista.

La Comunidad absorbió las funciones de la extinguida Diputación Provincial y comenzó en Julio a recibir las Transferencias previstas en el art. 148 de la Constitución. El ritmo y alcance de éstas y de otras competencias que pueden ser cedidas por el Gobierno Central dependerá de la voluntad autonómica del Gobierno y de las instituciones regionales y del grado de asunción por parte de los madrileños

de la necesidad del autogobierno.

Desde el Sindicato debemos impulsar y difundir entre los trabajadores y ciudadanos en general la conciencia autonómica, destacando entre otros valores, el del acercamiento del poder a los propios administrados.

Por otra parte el Sindicato debe llevar al Parlamento y Gobierno regionales, los problemas fundamentales de la clase obrera madrileña, más aún cuando las máximas responsabilidades las ostenta un partido de izquierdas, alcanzando el conjunto de la izquierda el 63,8% de los votos.

La no existencia a corto plazo de una serie de competencias legislativas no debe ser una excusa para inhibirse de cuestiones, que como la del paro requieren el esfuerzo combinado de todos.

Precisamente las soluciones al paro, han sido la gran propuesta de los partidos que han accedido al Parlamento regional, aunque sólo el PCE, asumió abiertamente en su programa, el Plan de Urgencia contra el Paro que propone nuestra Unión.

Más adelante, junto a otras se detallan las reivindicaciones que en materia de empleo llevaríamos al Gobierno regional, pero antes reproduciremos aquí unos párrafos del discurso programático del Presidente de la Comunidad, Joaquín Leguina, ilustrativos de las dificultades y contradicciones con que se enfoca el problema:

"La lucha contra el paro debería ser, y es, no el primer objetivo, sino la auténtica obsesión de cualquier institución pública. También lo es, estoy seguro, para todos nosotros. Sin embargo, es una obligación de cualquier persona con responsabilidades públicas el ser consciente de las propias limitaciones y, sin duda, la Autonomía de Madrid las tiene grandes. Dicho en otras palabras, el papel que cabe jugar a las Instituciones comunitarias, y muy especialmente al Consejo de Gobierno, es el de "Coadyuvante" e impulsor y, si se quiere, co-protagonista, pero frente al paro, son las propias iniciativas de la sociedad madrileña, la sociedad española, el Gobierno de la nación y el contexto internacional quienes van a determinar esa salida de la crisis. De ahí que parezca prematuro a este candidato que os habla el intentar dibujar en este acto un plan acabado de lucha contra el paro. Ese plan habrá de elaborarse en contacto con las fuerzas sociales presentes en la región y el Gobierno Nacional".

En definitiva que junto a la buena voluntad y compromiso de participación de las fuerzas sociales, se sigue confiando en que "la sociedad", (¿los patrones?) y el relanzamiento económico internacional den la solución.

Las relaciones institucionales de CC.OO. con la Comunidad deben canalizarse hacia el Parlamento, Asamblea y Consejo de Gobierno, y tanto desde los

órganos de la Unión como desde los sindicatos regionales pero con el máximo de coordinación.

1. Parlamento:

- a) En contacto y comunicación continua con los dos grupos parlamentarios de izquierda.
- b) A través de contacto con las comisiones correspondientes, que controlan la actividad de las conserjerías de Gobierno, muy especialmente la de Trabajo, Industria y Comercio, pero también otras que van a tener contenidos sociales como la de Salud y Bienestar Social, Economía y Hacienda, Agricultura, Cultura y Enseñanza y Vivienda.

2. Gobierno: Es preciso continuar e impulsar la relación directa con el Consejo de Gobierno al más alto nivel, es decir el Presidente, así como con los consejeros más implicados en temas laborales.

Esta relación, habría que mantenerla, sin arrogancias, pero haciendo valer siempre nuestra condición de primera central sindical de la región, por encima de las afinidades que otros puedan arguir.

También debemos participar activamente en el Consejo de Trabajo o de Relaciones Laborales, que habrá que constituir en Madrid.

A las instituciones autonómicas, en especial al Gobierno habría que pedirle que en materia de fortalecimiento de los Sindicatos pase de las palabras a los hechos, es decir que la actividad de los sindicatos hacia un sector de los ciudadanos (asistencia jurídica, formación, cultura, ocio, etc.) fuera subvencionada al igual que se hace con otras entidades de menor implantación social.

Al mismo tiempo consideramos que hay que hacer jugar a las instituciones regionales un papel garante de las libertades, que como la de huelga han sido muchas veces burladas por decretos abusivos de servicios mínimos.

En conclusión estas serían algunas de las iniciativas a llevar al Parlamento y/o Gobierno autonómico:

Empleo:

Comenzar negociaciones urgentes con todas las partes implicadas en la política de empleo: Patronales, Sindicatos y Gobierno, en el marco de Madrid, para tratar los siguientes puntos:

1. Elaboración por el Parlamento Regional de un Programa de Inversiones públicas a partir de las transferencias de los Presupuestos Generales, así como elaborar un Plan Especial de Inversiones Extraordinarias para Madrid, como Zona de Urgencia, que estaría dirigido a:

- Satisfacer servicios sociales de la Región, centrándose en las comarcas y pueblos con mayores tasas de desempleo.

- Ayuda a los sectores que generen directamente mayor proporción de puestos de trabajo.
- 2. Programas de apoyo financiero a las pequeñas empresas, por la creación neta de empleo en colaboración con las Cajas de Ahorro, así como por mantenimiento del existente.

3. Establecer el Empleo Comunitario Industrial con traspaso de 5.000 millones de pesetas para obras de infraestructura y situaciones de emergencia.

4. Creación de un Centro Regional de ayuda a las Cooperativas de Trabajo Asociado y de S.A. Laborales.

5. Plan de Industrialización de la Provincia de Madrid, que atienda a los siguientes puntos:

- Evitar que la crisis centrada hasta ahora preferentemente en la Industria, se extienda al sector Servicio, con la consiguiente desaparición de puestos de trabajo.
- Articular medidas efectivas de reconversión para los sectores de PYMES que han quedado al margen de la reestructuración, así como ayuda a la constitución de núcleos de pequeñas empresas no subordinadas al gran capital, en la idea de promocionar un mercado interior en la provincia de Madrid.

Enseñanza:

Creación de un Servicio Público Regional de Educación que cubra las necesidades educativas en todos los niveles con criterios de igualdad. Urgente traspaso de las competencias educativas plenas a la Comunidad Autónoma.

Plan a medio plazo, con participación de todas las fuerzas sociales, que incluya: escolarización gratuita de los 4 a los 16 años, programa de construcciones escolares de centros públicos para atender la demanda en condiciones que mejoren la calidad de la enseñanza, desarrollo de la Educación Permanente de Adultos en todas sus variantes incluyendo la promoción de Universidades Populares, incremento de las plantillas de profesorado con un aumento sustancial del cupo de sustituciones, programa de integración de la Educación Especial, creación de Escuelas Infantiles y Guarderías, democratización y control de los fondos públicos que reciben los centros Privados de Enseñanza así como abrir posibilidades de integración en la red pública a los centros privados que lo deseen, elaboración de un programa de Educación Compensatoria prestando la máxima atención a los sectores más deprimidos de la Comunidad Autónoma, impulso a la política de becas y otras ayudas.

La elaboración y puesta en marcha de este plan reclama la inmediata democratización de todo el sistema a través de: creación del Consejo Regional de Educación, descentralización de la gestión me-

dante la creación de Consejos Escolares a diferentes niveles, potenciación de las APAS, impulso al papel Institucional de los Sindicatos.

Horarios de Comercio:

Que se transfieran urgentemente las competencias sobre horarios comerciales, y que se establezca un mecanismo de diálogo con las partes afectadas por la proliferación de hiper y grandes establecimientos en especial los trabajadores del sector y los pequeños comerciantes.

Nuestro planteamiento es la unificación de los horarios comerciales y la denegación de horarios nocturnos o en días festivos que obligan al cierre de numerosos establecimientos pequeños, que son los que proporcionan realmente empleo en el sector.

4.2. Institutos

Al no existir, en la práctica política institucional, salvo la experiencia en el INEM, e IMAC, es necesario para coordinación de nuestra política respecto al INSS, INSALUD, INSERSO, etc., que se potencie la Secretaría de Relaciones Unitarias e Institucionales, y se cree una Comisión Institucional, que tenga como razón de ser la elaboración de alternativas sectoriales.

Estaría en permanente coordinación con la Secretaría de Relaciones Unitarias e Institucionales de la Confederación Sindical de CC.OO.

4.3. I.N.E.M.

Desde la constitución de la Comisión ejecutiva Provincial del INEM, hace casi dos años, CC.OO. ha tomado parte activa en la misma, intentando incidir en las decisiones y funcionamiento del Instituto, con propuestas, exigencias, etc.

En este momento, está en marcha una negociación entre todas las partes implicadas (Centrales Sindicales, Administración y Patronal) a partir de una propuesta presentada por CC.OO. sobre funcionamiento y objetivos del INEM en Madrid, cuyos puntos más importantes, aprobados en las II Jornadas de Empleo son:

1. Voluntad política de hacer funcionar el INEM, estando al servicio de un mayor nivel y mejor calidad del empleo en Madrid.

2. Potenciación y participación de las fuerzas laborales, creando una comisión regional de empleo en la que estarían integrado el Gobierno autonómico y potenciando las funciones de la comisión, en cuanto a capacidad de control y toma de decisiones, con una eficacia real en el mercado de trabajo.

3. Mejorar la organización y funcionamiento del

Instituto. Poniendo el acento en algunos de los aspectos más abiertamente ignorados hasta ahora por el Gobierno, que son:

- a) Informar de la **política global** del Gobierno en sus repercusiones sobre el empleo.
- b) Prestar la información legal necesaria a los trabajadores registrados en las Oficinas, sobre sus derechos y cómo solicitarlos, así como de sus obligaciones.
- c) Intervenir en todos los procesos de reordenación del empleo.
- d) Intervenir en la orientación profesional hacia los estudiantes.
- e) Aumento de la actividad formativa de los parados y de las empresas. Potenciar los Centros de Orientación Profesional y tener una mayor coordinación con las Oficinas de Empleo para las ofertas de trabajo.

Creando una mesa de Programación de la Formación, en función del mercado de trabajo real y el objetivamente previsible.

- f) Recomendaciones sobre medidas y aspectos de la negociación colectiva que incidan sobre el empleo.
- g) Contribuir al análisis del mercado de trabajo a través de la realización de estudios y la profunda reforma del sistema estadístico — hoy absolutamente obsoleto — en función del mayor conocimiento de la realidad del empleo y desempleo de nuestro país.
- h) **Control de contratos.** Visar la legalidad de los contratos de trabajo que se registren en las Oficinas de Empleo llevando un eficaz control.

A partir de todo lo anterior, es necesario hacer especial hincapié en el carácter de acción sindical que tiene nuestra participación Institucional, es decir su vinculación a los problemas concretos de los trabajadores. Ello no exige avanzar en la formación de las Secretarías de Empleo y Ramas y Uniones, para una mejor coordinación de las propuestas que se llevan al INEM, y poder rentabilizar más de lo que hasta ahora hemos hechos, nuestro trabajo.

5. PROPUESTA DE ACTIVIDADES SOBRE EL SINDICATO Y LA CIUDAD

Para su debate y consideración en el III Congreso de la U.S.M.R. de CC.OO. se presenta esta propuesta de actividades a realizar de cara a potenciar la presencia del sindicato en la sociedad y la acción sindical territorial.

La envergadura de las actividades propuestas, la dedicación y el esfuerzo muy considerable que su realización exigirá, así como la trascendencia que este tipo de actividades pudieran tener para la ma-

yor implantación del sindicato en Madrid, hace conveniente que sea en el marco de un congreso de la Unión donde se discutan estas propuestas.

Un Congreso al que no se le pide simplemente un visto bueno o un mandato formal: El programa de actividades que se propone tiene una envergadura tal que las tareas que su realización exige superan ampliamente las posibilidades de cualquier sindicato de rama o de cualquier órgano regional. Sólo el conjunto de la Unión, trabajando integradamente, puede hacer posible la realización de lo que aquí se propone. Es por ello que el sentido de esta proposición es buscar a través de este Congreso y de la discusión en todos los ámbitos en que se desarrolla el periodo precongresual, la consideración de este proyecto más como la asunción de un compromiso activo de todos los participantes para llevarlo a la práctica que como una aprobación o un mandato a algún órgano para que lo ejecute.

Por ello mismo debe considerarse que todo el conjunto de actividades propuestas constituye un proyecto abierto, susceptible de ser conformado por las iniciativas que de forma descentralizada puedan ir surgiendo. La acumulación de esas iniciativas sobre lo que aquí se propone a modo de armazón para el conjunto, dotaría de riqueza al proyecto, y constituiría el cuerpo real de las actividades a realizar.

5.1. Sentido de la propuesta

Son varios los objetivos que se busca alcanzar con las actividades que se proponen, y son estos objetivos los que deben regir su realización definiendo su contenido y dotándolas así de su sentido sindical.

Profundizar el desarrollo de la dimensión territorial del sindicato en nuestra región es el sentido global de la propuesta. Ello exige ampliar el conocimiento que el sindicato tiene de su territorio y desarrollar más extensamente la labor reivindicativa del sindicato en el ámbito de las cuestiones territoriales.

Se busca también difundir una mejor imagen del sindicato en la sociedad, no ya solo en el mundo laboral, sino en todo el conjunto social, hacer que CC.OO. sea visto como el sindicato de la ciudad, y no solo de sus polígonos industriales.

Así los objetivos pueden concretarse en:

Que el sindicato conozca la ciudad.

Porque se hace necesario conocer más profundamente el territorio madrileño para poder realizar una mejor y más amplia actividad sindical reconocer en la práctica, de forma más extensa, los ámbitos de aquella acción sindical que, concerniente a todos los trabajadores de la región madrileña, debe ser desarrollada a través de las organizaciones específicamente territoriales.

Conocer pues, para actuar; pero conocer también para divulgar y hacer de esa divulgación una acción sindical más. Convertir al sindicato en un instrumento de conocimiento mediante el cual la población de Madrid pueda conocer su territorio y reivindicarlo para sí, conocer su historia y aprender de ella.

Así el sindicato debe descubrir la ciudad en su historia y actualidad, descubrirla para contarla, y contarla para que los trabajadores conociéndola mejor la reivindiquen para sí haciendo de ella una ciudad para los trabajadores.

Que la ciudad conozca el sindicato.

El sistema esconde el trabajo de la ciudad tras los muros de la fábrica; crea una ideología según la cual el trabajador en cuanto que tal, es un ciudadano de segunda clase. Manteniendo al sindicato escondido y relegado al interior de los centros de trabajo, lo esconde y lo relega de la sociedad abierta.

Y esta situación debe ser combatida, y de la misma manera en que queremos llevar al interior de las empresas los derechos democráticos que como ciudadanos tenemos y que como trabajadores tantas veces se nos niegan, así de igual forma debemos sacar al sindicato de las fábricas y darle una proyección sobre la totalidad de la sociedad civil.

Crear un proyecto común, una ilusión colectiva.

Porque las actividades que se proponen son por su naturaleza fácilmente asumibles por todos los que en una u otra medida participan en CC.OO. Porque a pesar de la crisis y de la desmovilización generalizada, éste puede ser un proyecto positivo que puede concluirse con éxito. Porque es un proyecto subceptible de ser realizado a la vez coordinada y descentralizadamente. Por todo ello puede constituir un proyecto común, una ilusión colectiva, que aune las voluntades de los que participan en CC.OO. y los mueva conjuntamente a la acción, poniendo una frontera al menos simbólica al desencanto y la desmovilización. Y que así mismo, sea capaz de transmitir esa ilusión también hacia afuera del sindicato, difundiendo la imagen de un sindicato vivo, reivindicativo, capaz de poner en pie proyectos positivos y creador de una vida social entre los trabajadores de la ciudad: un sindicato que hace ciudad.

5.2. Actividades a realizar

Exposición itinerante

Se trataría de una exposición patrocinada y realizada por la U.S. de Madrid Región y acondicionada en colaboración con los Ayuntamientos de las localidades donde se instale.

Con un buen trabajo previo de elaboración y di-

seño desarrollado por un amplio equipo convenientemente cualificado, y disponiendo de una adecuada presentación material, la exposición tendría varias secciones en que se divulgarían distintos aspectos del trabajo y la vida ciudadana potenciando la presentación de sus entrelazamientos y mostrando en cada caso, bien el ámbito de actuación sindical, su cómo y para qué; bien sus logros o la propia presencia e historia sindical.

A título indicativo las secciones podrían referirse a temas como: el habitat de los trabajadores; historia del trabajo y del movimiento obrero en Madrid; la salud laboral como salud pública; la mujer; y el paro y la marginación social en la ciudad.

Tras el período preparatorio la exposición se exhibiría itinerantemente en los principales pueblos del cinturón industrial de Madrid. Tras ello pasaría a exhibirse en algunos barrios representativos de la capital, terminando en algún lugar central suficientemente destacado, tal como el Centro Cultural de la Villa.

Fiestas sindicales

Con motivo de la inauguración de la exposición en todas las localidades en que se exhiba se haría una fiesta del sindicato como acto ciudadano de participación masiva que popularice más al sindicato y constituya un acto de confraternización de los trabajadores en torno a CC.OO.

Con motivo de la inauguración de la exposición en el lugar central de Madrid, se trataría de hacer una gran fiesta de ámbito provincial que se desarrollase precisamente, en el centro de la ciudad y tenga el valor simbólico de constituir una toma de posesión del centro de la ciudad por los trabajadores.

Jornadas de estudio

Buscando aumentar el conocimiento que el sindicato, tiene de las cuestiones territoriales y debatir con mayor profundidad su cualificación los problemas concernientes a la actividad sindical territorial. Se reuniría a los cuadros sindicales en unas Jornadas de estudio en las que se discutiesen diferentes ponencias elaboradas con el fin de proponer vías de desarrollo a la actividad sindical territorial así como, profundizar el análisis y reconocimiento de los problemas de nuestra región sobre los cuales el sindicato debe intervenir.

A estas Jornadas serían invitados a presentar comunicaciones las organizaciones sindicales con las que mantenemos relaciones en las más significativas ciudades europeas, de forma que las Jornadas adquirieran el carácter de Encuentro Internacional que a la vez que puede reportarnos valiosas experiencias, puedan también estrechar nuestras relaciones con las organizaciones regionales de otros sindicatos europeos.

Fin de semana de puertas abiertas en la industria

Introducción de este tema en la negociación colectiva, o a través de específicos pactos de empresa se trataría de llegar a acuerdos con las empresas que permitiesen, durante un fin de semana, la entrada libre a los recintos de las mismas de todas las

personas que quisieran visitarlas. Guiados los visitantes por los propios trabajadores de la empresa, bajo la responsabilidad de Comités y Secciones sindicales, la jornada podría constituir un acto festivo, y a la vez, una toma simbólica de las fábricas por trabajadores y ciudadanos.

C.S. DE CO
CENTRO
DOCUMENTA

SIG.: CD-14