

CONFEDERACION SINDICAL DE

CCOO

1º CONGRESO



Ponencia sobre:

**LA ACCION SINDICAL DE LA
CONFEDERACION
SINDICAL DE CC. OO.**

junio 78

CONFEDERACION SINDICAL DE



1º CONGRESO

Presenta a

LA ACCION SINDICAL DE LA

CONFEDERACION

SINDICAL DE CC. OO.

junio 78

Ponencia sobre :

LA ACCION SINDICAL DE LA CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO.

Introducción.

La acción sindical de la Confederación Sindical de CC.OO., en este período final de la transición en que nos encontramos, se desarrolla en un marco económico, político y social determinado que contribuye a modificar pero que al mismo tiempo la condicionan.

Hasta hace muy poco la actuación de los sindicatos en España ha estado presidida por la falta total de libertades y por la "abolición" dictatorial, por decreto, de la lucha de clases. La inexistencia legal de los sindicatos democráticos y la imposición del "sindicato" único corporativo viciaban y reprimían de tal forma las relaciones laborales y la propia acción sindical que éstas adquirían características diferentes a las normales en los países democráticos e industrialmente avanzados. El Estado fascista intervenía de una manera total en la fijación de las condiciones de trabajo -por medio de las reglamentaciones nacionales- y a partir de la puesta en marcha de los convenios colectivos, a través de los laudos y normas de obligado cumplimiento. Por medio de los instrumentos represivos del aparato del Estado perseguía cualquier actividad sindical democrática, intentando restringir al máximo la acción y organización autónoma de los trabajadores. Este sistema corporativo, de intervención y represión por parte del Estado conducía a que la acción de los trabajadores, animada y dirigida esencialmente por CC.OO., tuviera como objetivo no solamente mejorar sus condiciones de vida y trabajo, sino también acabar con la dictadura y conquistar las libertades políticas y sindicales. Es indudable que las constantes movilizaciones de los trabajadores, sobre todo en los últimos años de la dictadura, han sido un factor determinante para impedir la continuidad de ésta, bajo otras formas y abrir el período de transición de la dictadura a la democracia.

No obstante, desde CC.OO. hemos dicho muchas veces que la configuración sindical de nuestro país, los problemas de la unidad y las formas de la propia acción sindical iban a estar determinadas, en buena medida, por la manera como se saliera de la dictadura, por el papel que en el proceso jugara la clase obrera, en una palabra por las relaciones de fuerza que se fueran estableciendo a nivel general y al propio peso de CC.OO. dentro de los trabajadores. Y en realidad este proceso, que aún dura, se está dando de manera diferente a la de otros países -Alemania, Italia o Portugal- sin una ruptura neta o fulminante con el pasado, por medio de intervenciones militares de fuera o de dentro, sino a través de una sucesión de cambios, modificaciones o reformas provocadas por la presión de masas que en su acumulación

está suponiendo, en lo fundamental, una ruptura política con la dictadura pero bajo la hegemonía de fuerzas burguesas que retrasan y recortan el alcance de las transformaciones en curso. En el tema sindical esto se ha visto con una gran claridad. En la actualidad se han conquistado buena parte de las libertades democráticas básicas, se ha conseguido la legalización de las Centrales obreras, se han realizado las elecciones sindicales, con miles de delegados y comités funcionando, y en los hechos hay una mayor fluidez en la contratación colectiva y en la acción sindical en su conjunto.

De tal suerte que el marco laboral y sindical de la dictadura ha quedado en muchos aspectos liquidado aunque en otros aún subsista -legislación sobre negociación, huelga, etc.- y en determinadas áreas no ha surgido la nueva legalidad que cubra el vacío dejado por la anterior.

Pero por otra parte, la libertad sindical no ha sido plenamente conquistada. Las propias limitaciones que se pretendieron introducir en la Constitución en cuanto al derecho de huelga y de sindicación, positivamente corregidas en el texto de la comisión, indican las intenciones de importantes sectores del poder. En este sentido la mejora de la ley básica de la democracia tiene gran trascendencia, pues va a imponer el marco fundamental -legal- para el posterior desarrollo de la acción sindical de los trabajadores. Peor suerte, de momento ha corrido la "ley de acción sindical". Los recortes en las atribuciones de los comités, aunque conservan el importante poder de contratación colectiva; la grave restricción del reconocimiento de las secciones sindicales a las empresas de más de mil trabajadores, y otras limitaciones contenidas en el texto de la ley, confirman lo que veníamos diciendo.

Esto explica el cierto grado de confusión que se observa durante este período de transición en el que conviven entremezclados elementos viejos y nuevos, democráticos y autoritarios.

Igual ocurre con la normativa sobre negociación colectiva y huelga. Siguen vigentes las leyes y decretos de la época anterior, que en parte no se aplican pero en otras sí, lo que contribuye a la confusión y al mismo endurecimiento de los conflictos. Las ideas del Gobierno acerca de los interlocutores de la negociación, negándose a reconocer la clara hegemonía de CC.OO. y U.G.T. surgida de las últimas elecciones, pretendiendo introducir fórmulas como las de coaliciones de sindicatos, coaliciones de comités o sindicatos que sólo han obtenido un 3 % de delegados; a la hora de negociar convenios fuera de la empresa, son igualmente elementos distorsionadores de la acción sindical que debemos tener en cuenta para combatirlos con eficacia. Cuestiones que se están planteando hoy, de tanta importancia, como el retraso en la homologación de los convenios por parte del Gobierno,

el no reconocimiento por parte de sectores empresariales de los laudos o la negativa a entrar en una negociación articulada, son aspectos que inciden igualmente en la acción sindical de las Centrales democráticas. Por último, la no devolución del patrimonio sindical o las maniobras tendentes a discriminar a unos sindicatos u otros, es un elemento profundamente negativo que está restringiendo la capacidad de actuación de los sindicatos, limitando gravemente su posibilidad de ofrecer servicios asistenciales a los afiliados y de afrontar con medios los problemas de los trabajadores.

El Gobierno de U.C.D., aliado con otros partidos de la derecha es el responsable de esta situación, con su política de debilitar y desgastar a los sindicatos de clase y propiciar el nacimiento de sindicatos amarillos.

Veamos pues como la situación política derivada de la forma como estamos pasando de la dictadura a la democracia y los reflejos que ello tiene en el terreno legal influyen en la acción sindical y cómo a su vez la fuerza y organización cada vez mayor de ésta incide en todo el proceso, contribuye a cambiar la relación de fuerzas y logra conquistas importantes para los trabajadores, impensables en la época de la dictadura. Porque para CC.OO. está claro que a pesar de las limitaciones que aún encontramos en nuestra acción, hemos logrado un avance enorme con respecto a la época dictatorial y los objetivos que conquistamos en esta fase son cualitativamente superiores a los que en el papel pudieran estar recogidos en la legislación para los sindicatos verticales.

En este sentido, la C.S. de CC.OO. como fuerza consustancialmente democrática que ha contribuido con su lucha constante a terminar con la dictadura y traer la libertad, sitúa su acción sindical desde su propia autonomía como organización de trabajadores, en el respeto escrupuloso y defensa enérgica de la legalidad democrática reconocida en la Constitución del Estado. Por eso mismo, una pieza fundamental de su acción sindical será en todo momento el lograr normas laborales o sindicales que consoliden y profundicen esa democracia en un sentido cada vez más democrático y social, fundamento de la solidez y permanencia ~~de la propia democracia~~ ^{Lograr la ampliación} de los derechos de delegados, comités y secciones sindicales dentro de la empresa; la participación creciente de los sindicatos en ^{el} área económica y social a todos los niveles; conseguir una normativa de negociación colectiva moderna y democrática; un derecho de huelga acorde con un país democrático, utilizado responsablemente; la devolución del patrimonio sindical para todos los trabajadores como medio para realizar una acción sindical eficaz; la promulgación de un código de derechos de los trabajadores, son objetivos inmediatos en la acción sindical de la Confederación en el camino de lograr una libertad sindical plena que contribuya a consolidar la democracia y a tener instrumentos idóneos para defender los intereses de los trabajadores y salir de la crisis económica.

Es evidente que la acción sindical de CC.OO. no está determinada solamente, en este período de transición, por la situación política y legal, sino también y de forma decisiva por la aguda crisis económica por la que atraviesa nuestro país. No es objeto de una ponencia de acción sindical explicar las causas de esta crisis, que hemos analizado en múltiples ocasiones dentro de la Confederación y que es tratada ampliamente en el informe que en nombre del Consejo Confederal ha presentado el Secretario General saliente. La cuestión aquí es tomar conciencia y analizar cómo los efectos de esta crisis afecta a la acción de los sindicatos y cómo la actuación de las Centrales debe incidir a que la solución de ésta beneficie al máximo a los trabajadores y al país en su conjunto.

Hemos señalado desde la Confederación con ^{anterioridad} que la fase de transición política ha venido a coincidir con una crisis económica profunda cuyos signos más relevantes son el alto grado de inflación y la gravedad extrema del paro, con consecuencias dramáticas para los trabajadores y la situación de las empresas, que inciden en las relaciones laborales en su conjunto, en la acción sindical, en la situación política, poniendo en peligro la propia evolución democrática del país. Es claro que la responsabilidad de la crisis no es de los trabajadores; que hay que enmarcarla en las repercusiones de un fenómeno de alcance internacional, en la desastrosa herencia de la época dictatorial, en la falta de una voluntad política por parte de las fuerzas económicas y políticas en el poder para tomar las medidas oportunas; pero sería suicida que los sindicatos concluyéramos que como ellos son los responsables de la crisis "que la resuelvan ellos", como se afirma a veces demagógicamente. Las consecuencias las padecemos los trabajadores y si la "resuelven ellos" sin nuestra intervención no habrá solución a la crisis o si la hay será únicamente en su beneficio. Por ello la acción de los sindicatos debe de ir encaminada, desde su propia independencia de clase, a incidir, a condicionar, a dar alternativas a la crisis, de tal forma que el proceso de solución se vaya saldando con resultados concretos para los trabajadores, con una ampliación de sus posibilidades de participación y control a diferentes niveles. Sobre todo cuando partimos de la idea de que esta crisis no es coyuntural sino que tiene causas estructurales y permanentes y que lo más previsible es que no tenga una salida a corto plazo sino que se prolongue durante un período lo suficientemente amplio como para que nuestra acción sindical esté condicionada por ella todavía un tiempo más o menos largo. En cualquier caso, conviene precisar que si los sindicatos -y CC.OO. lo está haciendo todos los días- pueden y deben intervenir con su acción a resolver la crisis, no está en manos de las Centrales la solución inmediata de los problemas que ésta crea a los trabajadores. Los sindicatos pueden y deben presionar y negociar a todos los niveles, con la Administración y la patronal, de tal forma que los efectos de la crisis dañen lo menos posible a los trabajadores, pero no tienen en su mano directamente, ni los instrumentos económicos ni políticos para terminar con el paro, acelerar la inversión

o resolver un expediente de crisis. Lo que aparece evidente es que si los trabajadores no contaran con la acción de los sindicatos de clase estarían inermes ante la crisis y sus consecuencias serían devastadoras.

La crisis está ahí y es real, no se la inventa nadie aunque algunos grandes empresarios se aprovechen de ella para especular o llevarse el dinero a los bancos extranjeros. Y la consecuencia más grave de la crisis es el paro, la falta de empleo para cientos de miles de trabajadores del campo y de la industria, de jóvenes y mujeres; los cierres de empresas, los expedientes de crisis que echan a la calle a nuevos trabajadores. Ante una situación así, que se agrava cada vez más, un sindicato de clase, responsable, tiene que atemperar su política reivindicativa y su acción sindical a un objetivo esencial: mantener el empleo de los que aún trabajan, conseguir puestos de trabajo y un seguro de desempleo suficiente para quien no lo tiene. Y esto deben de hacerlo en un sistema económico capitalista y con una determinada relación de fuerzas políticas. Consciente de que el sistema de "economía social de mercado" en situaciones de crisis, de paro masivo que hoy es casi permanente, crea una contradicción objetiva entre los trabajadores que tienen empleo y los que no lo tienen, es decir los que van engrosando no ya sólo el famoso "ejército de reserva", sino las masas de marginados de la producción y de otras muchas cosas que de ahí se derivan. Por eso en CC.OO. hemos analizado hace algún tiempo el peligro de división que esto supone para el movimiento obrero y la necesidad de resolver, en la unidad de clase la contradicción existente entre política salarial y de empleo en estas situaciones. Y hemos llegado a la conclusión de que al margen de nuestra crítica y oposición justificada a la sucesión de congelaciones salariales de la época dictatorial, ~~o a otras que vengan impuestas unilateralmente~~ es necesario plantearse seriamente en ciertas situaciones una política de autolimitación consciente de los crecimientos salariales, desde la propia independencia sindical, y ligada a una solución enérgica del paro y de la crisis con elementos crecientes de control y participación de los trabajadores y los sindicatos en la política económica del país. No hacerlo así podría conducir a una pendiente de "economicismo" sindical, a propiciar el beneficio de ciertas categorías de trabajadores en perjuicio del conjunto ~~de la clase~~ e incluso a desarrollar una acción sindical que desestabilizara la democracia en vez de consolidarla en la unidad de clase. En este marco hay que situar, entre otras cosas, nuestra posición ante los "pactos de la Moncloa" suscrito por todas las fuerzas políticas parlamentarias. Es conocida esta posición. Conscientes de la importancia de los acuerdos suscritos para la consolidación de la democracia y la salida de la crisis, la C.S. de CC.OO. consideró que era necesario exigir que se cumplieran por contener aspectos positivos para los trabajadores, y que las reivindicaciones salariales debían ajustarse en lo esencial a lo establecido en dicho acuerdo, logrando que la distribución de los aumentos de la masa salarial se repartiera de tal forma que se beneficiaran las categorías de salarios más bajos.

Por los convenios que se han firmado hasta ahora y teniendo en cuenta el índice de inflación, se puede decir que esta política salarial de la Confederación ha resultado justa y está dando sus frutos.

Una política más agresiva en el terreno de los incrementos salariales habría originado un aumento aún mayor del paro y llevado a la ruina a millares de pequeñas y medianas empresas. Visto hoy incluso se podría decir que ese aumento del 20 - 22 % de la masa salarial ha permitido la firma de convenios francamente satisfactorios en este aspecto. No obstante, los problemas del "Pacto de la Moncloa" derivan de la aplicación unilateral y sin control, de su vaciamiento, por parte del Gobierno. Ello demuestra, una vez más, que no se puede llevar adelante ningún plan de política económica para salir de la crisis o combatir el paro si no está ligado a la voluntad política de aplicarlo en todos sus extremos, es decir, teniendo detrás una alternativa política diferente a la actual de U.C.D. gobernando sólo, que sea capaz de sumar la suficiente fuerza como para hacer cumplir sus propósitos. La acción sindical de CC.OO. tiene que encaminarse, por lo tanto, también, a crear las condiciones que hagan posible una alternativa política capaz de atajar decididamente los problemas de la crisis, porque el techo político que ha alcanzado la actual situación, con su inoperancia e incapacidad de resolver las consecuencias de aquella ^{cierto} están creando un clima de ~~desánimo~~ y frustración entre los trabajadores cuando no de desesperación, con el consiguiente desgaste de la democracia en su conjunto, incluidas las organizaciones políticas y sindicales.

Ahora bien, desde nuestro punto de vista, la acción sindical de CC.OO. en esta dirección no debe limitarse a una actuación global como tal Confederación respecto de la Administración, de la patronal o de las fuerzas parlamentarias, sino que es necesario atacar y dar alternativas a la crisis desde las propias empresas, localidades, comarcas, provincias, regiones o nacionalidades, haciendo jugar un papel a las secciones sindicales, comités, uniones y federaciones; toda la Confederación de arriba abajo y de abajo arriba es la que debe ponerse en tensión con el fin de abordar estos problemas. Para ello, es necesario extender aquellas experiencias concretas que van en esta dirección. Uniones locales o comarcales, que han elaborado planes para sus zonas, han sumado las fuerzas sociales, populares, políticas necesarias para ejercer presión y negociar con la patronal o la Administración; Federaciones de industria que han elaborado alternativas concretas a la reconversión de sectores en crisis y han movilizad~~o~~ a los trabajadores con el fin de incidir en los planes del empresariado o del Gobierno. Se están, pues, haciendo cosas, a diferentes niveles, para influir en la solución de la crisis, pero todavía de manera insuficiente.

Hay un evidente y lógico retraso en la Confederación a la hora de captar este ^{nuevo e} elemento ~~importante~~ importantísimo de nuestra acción sindical; pero no sólo porque no se sea a veces consciente de él, sino porque la política laboral y sindical de la oligarquía y del Gobierno, van encaminadas a restarnos los instrumentos de acción sindical necesarios para poder incidir con eficacia en la solución de los problemas. Las mermas sufridas por los comités y secciones sindicales en la ley de acción sindical, el hecho de que no hayan cumplido todavía los puntos contenidos en los Acuerdos de la Moncloa acerca del control por los sindicatos de la Seguridad Social y de la empresa pública, es prueba de lo que decimos. Trato aparte merece, por su importancia, el hecho de que no se hayan celebrado aún las elecciones municipales, que los ayuntamientos sigan en manos de los mismos caciques, alcaldes y concejales de la época del franquismo, con la distorsión política que ello supone y sus efectos desastrosos para la solución de la crisis, como se ha demostrado en el problema del paro y otros. Para el conjunto de nuestra acción sindical, de nuestra incidencia en la crisis a niveles concretos locales, etc., la celebración urgente de elecciones municipales es decisiva y debe ser una reivindicación constante de la C.S. de CC.OO.

Vemos pues, como toda nuestra acción sindical se enmarca dentro de una determinada situación económica, política y social, de un marco legal, que la condiciona pero que a la vez es transformada por nuestra acción y por la de otras fuerzas sociales y políticas. Por lo expuesto podríamos concluir esta parte de la ponencia señalando que los dos ejes de nuestra acción sindical en esta fase deberían ir encaminados, por una parte, a consolidar y desarrollar la democracia a todos los niveles, incluido dentro de las propias empresas, y a incidir crecientemente en la crisis económica con el fin de que vayamos saliendo de ella con mejores condiciones de vida, trabajo para el conjunto de los asalariados, con más elementos de participación y control, con mejores posibilidades de empleo para todos. Ello se resumiría en nuestro slogan de luchar en todo momento por el pan, el trabajo y la libertad.

La Acción Sindical dentro de la Empresa.

Los Delegados.

Todo el mundo sabe que la acción sindical tiene un espacio de presión-negociación a distintos niveles que conviene distinguir aunque en la práctica se den en una dinámica articulada que se interrelaciona continuamente.

Para la C.S. de CC.OO. el punto de partida de esta acción radica en la propia empresa, en los lugares de trabajo, donde los asalariados somos explotados y donde asienta su base, también, el poder del capital. Pero aún cuando hablemos, para entendernos, de la acción sindical dentro de la empresa y analicemos los distintos protagonistas de esta acción, nunca debemos separarla del conjunto de la acción de toda la clase que se da también en ámbito superior a la empresa. La acción sindical tiene, pues, para nosotros un carácter global, dinámico y multifacético que es lo que le da su sello de clase. Dentro de la empresa, a partir de las últimas elecciones sindicales -que han tenido una importancia excepcional para toda la acción sindical- nos encontramos que se han elegido, democráticamente, por parte de los trabajadores, cientos de miles de delegados, que en su gran mayoría pertenecen a Centrales de clase y, especialmente, a la C.S. de CC.OO. -sindicato que ha ganado las elecciones. Estos delegados, por la forma como se han desarrollado las elecciones, reúnen en sí mismos un doble carácter que conviene tener en cuenta, pues es una característica de nuestro proceso sindical : por un lado son representantes de todos los trabajadores, afiliados o no, es decir son una expresión del movimiento y, por otra, como afiliados a un sindicato y elegidos, también, en función de la opción que los trabajadores han hecho hacia determinados sindicatos, representan a éstos y son, por lo tanto, expresión de la organización. Así pues son como una síntesis de los comités y de las secciones sindicales, tienen elementos de ambas y deben servir de nexo de unión.

En nuestra práctica sindical debemos procurar, como hasta ahora, que el número de delegados sea el máximo posible, dentro de ciertos límites, y que sus atribuciones y posibilidades de actuación sean crecientes. En este sentido, una línea clara de acción sindical será la de ir consiguiendo en la negociación colectiva una serie de atribuciones para los delegados, especialmente tiempo sindical, información, participación en cuestiones de empleo, seguridad e higiene, organización del trabajo, etc.

Para ello es esencial que alcancen un alto grado de representatividad, de autoridad, que los trabajadores vean en ellos a los compañeros a los que hay que acudir en primera instancia ante los problemas que se planteen. Igualmente y aunque en esta ocasión las elecciones sindicales se hayan celebrado bajo el método de "todos a todos", en dos colegios, debemos procurar que los delegados afiliados a CC.OO., al tiempo que representan a toda la plantilla, se ligen a grupos homogéneos de trabajadores, alcanzando una representatividad precisa y concreta en las secciones, departamentos, etc., donde trabajan. El delegado tiene que ser un elemento dinámico que debe resolver y plantear problemas, que debe llevar la voz de los trabajadores al comité y viceversa, pues es el primer eslabón de la cadena de instrumentos de acción sindical con que cuentan los trabajadores dentro de la empresa.

Su fuerza y capacidad de resolver, de actuar, depende, esencialmente, de la fuerza y organización de las secciones sindicales. Sólo unas secciones sindicales poderosas pueden garantizar la eficacia de los delegados y evitar que caigan en planteamientos corporativos o que puedan convertirse en un juguete en manos de los empresarios.

El Comité de Empresa.

El conjunto de los delegados o una parte de ellos, en empresas de más de 50 trabajadores, forman el comité de empresa, que viene a sustituir a los fenecidos jurados. Estos comités, al igual que los delegados, tienen también un alma doble que no conviene olvidar. Simplificaríamos si dijéramos que son el órgano unitario de representación de los trabajadores en la empresa e igualmente viciaríamos su personalidad si afirmáramos que es la suma ponderada de las Centrales Sindicales, como se dice desde la U.G.T. Un comité formado en su inmensa mayoría por delegados que pertenecen a sindicatos, gozan de ese doble carácter que hemos visto en el delegado, es decir, de un lado como expresión de los trabajadores afiliados y no afiliados, y de otro expresión de las Centrales Sindicales que lo componen en su mayoría. Por eso es conveniente evitar que pierda pie tanto de la sección sindical, lo que conduciría a posiciones corporativas -a pesar de presentarse esta idea bajo forma "izquierdista"- como a que lo pierda del conjunto de los trabajadores, convirtiéndose en pura "suma ponderada", como ocurre en la concepción de la U.G.T. Tanto una como otra rompen la síntesis entre movimiento y organización, entre conjunto de los trabajadores y organización de una parte de ellos (sindicatos), dañando tanto a los sindicatos como a los comités.

El comité al tener el poder de negociación dentro de la empresa -conquista esencial de nuevo sindicalismo que deberemos consolidar- juega un papel importantísimo en la acción sindical, pero sin olvidar que dentro de él y también fuera están presentes, con su propia personalidad y actuación, las secciones sindicales.

El comité negocia pero ello no quiere decir que las Centrales no negocien; negocian también a través de sus delegados en el comité, pues allí llevan sus propuestas, sus iniciativas y alternativas, lo mismo que al conjunto de los trabajadores, a contrastar con otras posiciones de diferentes sindicatos. Por eso no tiene sentido y es confuso pretender introducir la sección sindical como elemento único o alternativo de negociación. El comité por lo tanto a la hora de negociar debe tener en cuenta este doble carácter de su personalidad; de un lado establece una dinámica con las secciones sindicales, de las que recibe iniciativas, orientaciones, apoyos y medios de actuación y, por otra, establece una relación con los trabajadores en su conjunto por medio de los delegados, de las asambleas y de las propias secciones sindicales, de tal forma que del conjunto de todo ello saca los elementos para orientarse en la negociación y en la presión.

Es evidente que al estar formado el comité por afiliados a los sindicatos, los acuerdos o desavenencias de éstos influyen decisivamente en su actuación; de ahí que la unidad de acción entre las secciones sindicales sea decisiva para la buena marcha del comité. No obstante, hay que ser conscientes que no siempre es posible llegar a acuerdos entre los sindicatos y que estas diferencias no tendrían salida si no se pudiera apelar a la voluntad de los propios trabajadores expresada en las asambleas. Pero la función del comité no se agota en la negociación. Su participación tiene que darse en la fase de la prenegociación -colaborando a establecer la plataforma reivindicativa, presidiendo asambleas, recogiendo el sentir de los trabajadores a través de los delegados- y en el control de lo negociado para que se aplique realmente. La vigilancia en la aplicación del convenio y la solución de los problemas que de él derivan es tema que debe abordar el comité.

Al igual que ocurre con los delegados, nuestra acción sindical debe ir encaminada a que tanto en la ley como en la negociación colectiva las atribuciones y posibilidades de actuación de los comités aumenten. Este es uno de los aspectos de la profundización de la democracia. Pero aquí como en otros terrenos debemos ser realistas, no crear falsas ilusiones y plantearse objetivos precisos, conquistables en la actual situación económica y política. Sería ilusorio pretender conseguir en la negociación colectiva todas las atribuciones que el artículo 9 de la ponencia de la ley sobre acción sindical otorgaba a los comités; empeñarse en ello podría conducir a un desgaste serio de los sindicatos en la negociación. Nos parece más positivo partir de conquistas ya logradas en algunos convenios colectivos importantes y extenderlos al máximo. Un ejemplo en este sentido sería el convenio colectivo del metal de Guipuzcoa que recoge importantes atribuciones tanto para los comités como para las secciones sindicales de empresa.

La Sección Sindical.

En última instancia, para que el comité funcione con eficacia tienen que darse una serie de condiciones que no solamente dependen de las mayores atribuciones que tenga por ley o convenio, sino también de la fuerza y organización que haya logrado la sección sindical en la empresa, y del apoyo que reciba por parte del conjunto de los trabajadores. En nuestra concepción la sección sindical de empresa (Comisión Obrera de empresa) es el conjunto de los afiliados a la C.S. de CC.OO. y no solamente sus órganos de dirección. Compuesta por los elementos más conscientes de los trabajadores en el plano sindical, tiene un papel decisivo en la acción sindical y es el brazo del sindicato dentro de la empresa. Elemento motor y dirigente de la acción sindical de los trabajadores, garantiza la orientación de clase del movimiento obrero, de los delegados y del comité, así como la relación entre la lucha en la empresa con la del movimiento obrero en su conjunto.

Hay que aclarar de entrada que aunque en la famosa ley de acción sindical se reconoce a las secciones sindicales solamente en las empresas de más de 1.000 trabajadores, ello no quiere decir que en las demás no puedan crearse o sean ilegales; secciones sindicales hay que organizarlas en todas las empresas, lo que ocurre es que en aquellas que no haya acuerdo en convenio no será reconocido por el empresario y no gozará de los derechos que le da la ley.

Las secciones sindicales, que participan en la negociación a través de los comités, deben desarrollar en la empresa la política sindical de la Confederación; expresar sus propias posiciones y alternativas en todas las fases de la negociación y de la presión, así como ante todos los problemas que afecten a los trabajadores, estableciendo una dinámica autónoma con los trabajadores, los delegados, los comités y las otras secciones sindicales. La sección sindical no debe diluirse en el comité, sino aparecer con su propia personalidad, en las asambleas, ante el empresario, ante las autoridades laborales, etc. Sus funciones son pues tanto hacia fuera, hacia los trabajadores, el comité, etc., tal y como hemos expresado, como hacia dentro de la propia organización sindical. Garantiza la ligazón con el sindicato local, con la unión, pues la sección sindical, como célula básica de la Confederación es tanto un órgano territorial cuanto sectorial o vertical. Tareas como el cobro de las cuotas, información sindical, formación de militantes, afiliación, unidad de acción y otras -que se detallan en la ponencia de organización-, son tareas que debe garantizar toda sección sindical. Una función eminente de las mismas es, como decíamos antes, garantizar el buen funcionamiento de los delegados y los comités, organizar bien las asambleas, consiguiendo que todos los instrumentos de la acción sindical jueguen su papel armónicamente, con eficacia. El reconocimiento en todas las empresas y sectores de la producción de las secciones sindicales debe ser un objetivo esencial de la acción sindical de CC.OO. para el próximo período. El que estas secciones sindicales se creen y funcionen con eficacia en las empresas debe convertirse en la tarea prioritaria de toda la estructura de la Confederación desde el punto de vista organizativo.

Es lógico, sobre todo en la actual fase de iniciación a una vida sindical mínimamente normal, que aparezcan entre los militantes e incluso en la realidad de las empresas una cierta tensión entre el papel del comité y de la S.S., que sus relaciones mutuas puedan aparecer como conflictivas. En unos casos infravalorando el papel de la sección sindical, en otros el del comité, aunque en estos momentos abunde más lo primero.

En realidad, como hemos señalado muchas veces, comité y sección sindical son elementos complementarios, y la fuerza y buen funcionamiento del uno depende de la del otro.

Cuando los grandes empresarios afirman que están dispuestos a reconocer o al comité o a la sección sindical, pero que se niegan a que funcionen los dos, saben bien lo que se dicen. Conocen igual que nosotros esa gran verdad del sindicalismo auténtico y renovador que supone la unidad del movimiento y de la organización, de los afiliados y los no afiliados, de la parte consciente con la más atrasada y todo su empeño ha sido siempre romper esta dialéctica, con limitaciones legales o con la represión llegado el caso. Por eso es un serio error caer en la polémica sobre la mayor o menor importancia de uno o de otro; lo importante es el conjunto, la fuerza que les da sus mutuas y armónicas relaciones y a este objetivo debe contribuir con toda su capacidad la C.S. de CC.OO.

La Asamblea.

No quedaría completa la exposición sobre la acción sindical en la empresa si no expusiéramos nuestra concepción sobre un instrumento decisivo en la lucha de los trabajadores como es la asamblea. CC.CO. ha nacido con las asambleas y ha hecho de ellas una conquista esencial de nuestra clase obrera, una práctica habitual del sindicalismo real.

No es necesario explicar aquí el significado de la asamblea, como instrumento de participación y decisión de los trabajadores, como forma de democracia directa, como escuela de lucha y factor de unidad. Tenemos una larga experiencia en este sentido. Pero nos equivocáramos si creyéramos que en las condiciones de la libertad sindical la fuerza y el papel de las asambleas puede ser el mismo que en las condiciones de la dictadura. Entonces, como en otras muchas cosas, cualquier asamblea era buena, pues significaba un reto ante la carencia de libertad de reunión, era una manera de ir animando a la participación y era, en la mayoría de los casos, la única manera de tomar decisiones ante la carencia o debilidad de los instrumentos de representación y sindicales. Hoy es necesario afinar más en la cuestión de las asambleas si queremos realmente que éstas sigan siendo el instrumento de participación democrática de los trabajadores, un medio eficaz de acción sindical, pues de lo contrario puede aumentar la inhibición de los trabajadores ante ellas e ir perdiendo su papel esencial en la vida sindical.

Ante todo conviene tener claro que lo importante es que sea de los trabajadores y que refleje la posición de éstos y no de "grupos de vanguardia" o minoritarios. Es pues fundamental que a la asamblea acuda la mayoría de la plantilla de tal forma que una minoría no pueda decidir por el conjunto de los trabajadores. Luego es esencial que las asambleas estén bien organizadas, tanto por el comité, como por la sección sindical, con una presidencia determinada, un orden del día, tiempo para intervenir, conclusiones y votaciones cuando sea necesario.

Las asambleas generales de toda la plantilla deben combinarse con asambleas de sección, taller, etc., en las grandes empresas y no para cualquier cuestión sino para aquellas realmente importantes, sabiendo distinguir entre las informativas y las decisorias.

En estas últimas es necesario tomar posición sobre el sistema de votación. Para la C.S. de CC.OO. y ante cuestiones fundamentales acerca de la acción, aprobación del convenio o similares, el voto debe de ser secreto, aunque en cada caso, atendiendo a las circunstancias, decidirá la propia asamblea, dando su opinión la sección sindical y el comité. En resumen, el problema es garantizar que la asamblea sea de los trabajadores, que esté bien organizada, que se reúna para cuestiones realmente importantes y que su voluntad se garantice en todo momento.

La Acción Sindical en el ámbito superior a la empresa. La

La Negociación Articulada.

Hemos señalado al principio que concebimos la acción sindical como un todo inseparable, cuyo punto de partida es la empresa, pero que comprende todos los ámbitos en los que se desarrolla la lucha de los trabajadores. Así pues, es conveniente tratar algunos problemas que plantea la acción sindical a niveles superiores al de la empresa.

La idea central de la que partimos es aquella que concibe la negociación-presión colectiva como un proceso articulado y dinámico, que comprende, en su conjunto, una parte esencial de la acción sindical. Rechazamos la idea de que los convenios o pactos sean compartimentos estancos o toda tendencia a separar el momento de la negociación en la empresa con los niveles provinciales o nacionales. Para CC.OO. los ámbitos superiores de confrontación-negociación son momentos de unificación de los trabajadores, tanto en sus reivindicaciones como en la acción; jugando los convenios de menor ámbito el papel de concreción, reajuste y mejora en función de las características y posibilidades de cada sector, territorio o empresa. Por ello creemos que la "fase de convenios" debe comenzar por los de ámbito superior -convenios nacionales, etc.- e ir descendiendo hacia los de empresa para comenzar posteriormente el ciclo. No hay que olvidar, en cualquier caso, que todo espacio de negociación es una conquista de los trabajadores y nos encontraremos con resistencia de la patronal.

Esta se opondrá siempre a la negociación articulada y así como dentro de la empresa intentará romper en todo momento el eje sindicato-comité, aquí intentará cuartear la negociación, buscando el convenio único (intento de los empresarios químicos) del ámbito que sea o separando el convenio de empresa de los de otros ámbitos superiores.

En todo lo que supone la acción sindical a niveles superiores al de la empresa, el protagonista fundamental, el elemento dirigente y movilizador, debe de ser los distintos órganos del sindicato : los sindicatos locales, las uniones locales, comarcales, provinciales, regionales y de nacionalidad, las federaciones de industria. De ahí la trascendencia que adquiere en el momento actual para toda nuestra acción sindical el fortalecimiento, la puesta a punto de todos estos instrumentos, pues en ellos descansa el éxito o el fracaso de nuestra acción sindical en todas sus facetas y manifestaciones.

No es tema de esta ponencia explicar el papel, organización y funcionamiento de cada uno de estos órganos, pues su tratamiento pertenece al trabajo sobre organización. No obstante creemos necesario abordar aquí algunas cuestiones actuales que hacen referencia a la acción sindical. En primer lugar quien negocia en cada uno de estos ámbitos y cómo se participa y controla dicha negociación. Sobre este tema nos parece completamente válido, con pequeñas correcciones basadas en las experiencias más recientes, lo que el Consejo Confederal de febrero de 1.978 aprobó en el documento : "Criterios de CC.OO. sobre algunos aspectos de la negociación colectiva y las nuevas condiciones democráticas".

Los Interlocutores de la negociación.

Durante el período franquista, vigente el sindicato vertical, se ha desarrollado ampliamente la relación laboral a nivel local y provincial, rehuyéndose en la casi totalidad de los casos la posibilidad de convenios estatales de ramas enteras o sectores de la producción. Este sistema ha tendido a propiciar el cantonalismo laboral, dificultar la unidad de los trabajadores y acentuar el caos de toda la política de salarios y de empleo. Aún cuando durante un período más o menos largo este espacio seguirá jugando un papel relevante, la C.S. de CC.OO. debe tender con rapidez a que el eje de la negociación, fuera del ámbito de la empresa, pase de la provincia al marco de ramas o sectores de la producción estatales, necesarios en unas relaciones modernas, aunque después puedan reajustarse algunas cuestiones en ámbitos territoriales inferiores. En cualquier caso y mientras siga vigente dicha esfera provincial o local conviene plantearse con realismo, y en las nuevas condiciones los interlocutores idóneos para la misma. Es evidente que durante los últimos años se ha creado una tradición arraigada de participación directa de delegados y asambleas en esa esfera de negociación; en unos casos positiva, en otros confusa, llegándose en algunos a producir disgustos o situaciones sin salida.

Ello se ha debido no sólo a la aplicación consciente de una línea sindical de participación que hemos defendido y seguimos propiciando, sino al hecho indudable de que los sindicatos fuera de la empresa no estaban implantados con la fuerza suficiente como para asumir su papel en todo el proceso negociador. Se producía así una confusión entre órganos de negociación y las formas de participación y de control de los trabajadores en la marcha de la negociación. De esta manera, cuando los sindicatos se han ido implantando en las diversas ramas de la producción y territorios, se ha sentido la necesidad de su presencia en la negociación y la C.S. de CC.OO. lanzó la idea de las comisiones mixtas que recogieran la complejidad del momento de transición que se ha vivido en todos los aspectos durante los últimos años. Era la forma concreta de no caer ni en una eliminación del papel de los sindicatos (postura mantenida por diversas organizaciones "izquierdistas") e irles dando un protagonismo cada vez mayor y, por otro, de conservar una presencia directa de representantes de las empresas, conveniente ante la propia debilidad de las Centrales (que U.G.T. quería eliminar sin más). En la experiencia de las comisiones mixtas ha habido de todo; desde aquellas bien montadas y eficaces, hasta las que han creado problemas casi insolubles. Ahora, una vez realizadas las elecciones sindicales, con lo que éstas están significando de clarificación de presencia sindical y llenado el vacío de representación en los lugares de trabajo, así como la previsible legalidad en la materia, creemos que ha llegado el momento de clarificar aún más este espacio de negociación, que es el que está resultando de momento más complejo.

Las elecciones suponen que en las empresas existan y funcionen unos delegados y comités, la mayoría de cuyos componentes pertenecen a los sindicatos de clase (como media un 50 % a CC.OO., un 25 % a U.G.T.; un 5 % a U.S.O., etc.), es decir, en su conjunto, alrededor de un 85 ó 90 % de los que salgan elegidos. No obstante, estas proporciones varían, tanto en los sectores como en los territorios y las tradiciones y experiencia son igualmente diversos.

Por otro lado, en las principales ramas de la producción el índice de afiliación es alto y tenderá a crecer bastante con las elecciones. También conviene tener en cuenta que desde el punto de vista legal, si la capacidad de negociación en el seno de la empresa radica en los comités (habrá que esforzarse, y mucho, para que eso se mantenga), fuera de la empresa no se prevé legalmente una representación unitaria de segundo grado, sino que, previsiblemente, ésta se deje a los sindicatos existentes.

Tampoco conviene olvidar que, por lo menos de momento, la otra Central representativa a nivel general U.G.T. (y ELA a nivel de Euskadi) no están por una representación directa fuera de la empresa con el fin de negociar. Por último, habría que tener en cuenta que lo fundamental de nuestra posición -comités que negocien dentro de la empresa- va a ser contestado por otros sindicatos y si queremos consolidar esa posición, e incluso, poder un día sacarlos fuera de la empresa a niveles superiores, sólo será posible si fortalecemos nuestro sindicato y logramos variar la actual relación de fuerzas a nivel general en el país.

No obstante, aunque lo anterior conduce a que los sindicatos en cuanto tales vayan jugando un papel cada vez más importante en la negociación fuera de la empresa -y ello nos parece positivo- no hay que olvidar las tradiciones y la práctica que se ha desarrollado de participación directa de delegados, etc., que también es conveniente. Además, con las elecciones se conoce su número y su composición por Centrales, por tamaño de empresas, categorías profesionales, etc., lo que clarifica el panorama, facilita su participación en el proceso negociador y podría eliminar la confusión hasta ahora existente.

Y en este sentido, lo importante es que estos delegados elegidos sean realmente representativos y participen junto a los trabajadores que representan, de una u otra forma -pues las formas pueden ser variadas- en todo el proceso de la negociación (prenegociación, negociación y control de lo acordado a través, por ejemplo, de comisiones paritarias de interpretación y aplicación de lo firmado). Por eso la cuestión no es tanto si la comisión que negocia -a nivel local o provincial- es puramente sindical o mixta, sino como se articule de verdad y sin confusión la participación y el control de los trabajadores y delegados en dicha negociación.

En conclusión y a este nivel local o provincial, nosotros propondríamos :

Que las partes de la negociación fueran los sindicatos de rama locales o provinciales. Los sindicatos que podrían participar en la negociación serían aquellos que hubieran obtenido más de un 10 % en las elecciones sindicales en el sector o provincia de que se trate. En este tema hay que adoptar una posición más vigorosa que hasta ahora. Es negativo que los convenios los estén negociando una sopa de siglas, la mayoría de las cuales no alcanzan el 10 % de representatividad.

Que se garantice en todo caso una participación y control de los trabajadores y delegados en el proceso de negociación sobre la base de :asambleas de empresa en la fase de prenegociación para participar en la fijación de los puntos de reivindicación con propuestas de las Centrales; para opinar sobre la conveniencia o no de aceptar lo acordado. Asimismo y durante el tiempo que dure la negociación podrían funcionar asambleas o comisiones de delegados de los comités de empresa que serviría de relación entre los sindicatos que negocian y las empresas.

Sería una asamblea o comisión de información, de consulta, de control y en los asuntos importantes incluso de decisión, aunque a este respecto la última palabra la debe tener el propio sindicato que debe asumir la plenitud de su función dirigente y decidir lo que crea más conveniente en cada caso, asumiendo por lo tanto los riesgos de su decisión.

Referente a las asambleas de delegados de rama a nivel local, comarcal o provincial conviene precisar algunas cuestiones. La organización y convocatoria de estas reuniones debe estar en manos de los sindicatos de clase que en todo momento llevarán la iniciativa. De otro lado, los sindicatos deben garantizar que los delegados mantengan relación con los trabajadores de su empresa y reflejen el sentir de las asambleas de empresa, de los comités y secciones sindicales. Por último, tener presente que si bien a nivel local o comarcal o ciertas provincias y ramas determinadas las asambleas de delegados son relativamente fáciles, a medida que el ámbito es superior -regional, de nacionalidad o todo el Estado- las asambleas de delegados se hacen inviables a ese nivel y hay que articular formas de participación en los escalones inferiores.

Las Regiones y Nacionalidades.

Un nuevo espacio de acción sindical que podría alcanzar relieve en nuestro país como consecuencia de la peculiar estructura del Estado -nos referimos a la existencia de regiones y nacionalidades autónomas- sería el que se desarrollase en dichos ámbitos territoriales. Aquí convendría distinguir entre relaciones sindicatos-empresarios y sindicatos-instituciones autónomas. Sobre la primera relación y al margen de lo que ya existe, habría que estudiar detenidamente y en la práctica la conveniencia de abrir un espacio de negociación de convenios entre sindicatos o federaciones de rama regionales o de nacionalidad y los patronos del mismo nivel. En el caso de no verse la conveniencia, ^{o que la práctica lo desaconsejara} ~~el que pudiera existir relaciones entre ambos e, incluso, negociaciones sobre determinados aspectos de carácter sociopolítico de orden general que afectasen a la región o nacionalidad.~~ ^{habría que propiciar} De otro lado, es claro que los sindicatos a nivel regional-nacionalidad, partiendo de ese carácter sociopolítico que nos caracteriza, deben establecer una dinámica propia con los órganos representativos -Ayuntamientos, Diputaciones y Cabildos; Gobiernos autonómicos, etc.- de los territorios autonómicos para tratar de temas de interés mutuo : empleo, reconversión industrial, sanidad, educación, transporte, etc.

A este nivel es evidente que los sujetos de la negociación deben ser los sindicatos de región o nacionalidad y la representación patronal o autonómica correspondiente, sin olvidar que aquí como antes también hay que establecer las formas de participación de delegados, comités y trabajadores.

Las Federaciones de Industria.

Un vacío que ha existido durante todo el período de la dictadura en cuanto a las relaciones laborales ha sido la carencia de convenios a nivel de federaciones de rama estatales, salvo raras excepciones. Las razones las hemos explicado al principio y son obvia. Uno de los objetivos esenciales de la C.S. de CC.OO. es conseguir rápidamente que se negocien este tipo de convenios y que se abra de una vez la dinámica sindical de sectores enteros de trabajadores a nivel del Estado. Esto es una pieza clave de todo sindicalismo moderno, sin el cual la vida sindical no puede pasar de ciertos límites. La negociación de federaciones enteras contribuiría a centrar nuestra práctica sindical, a reforzar la unidad de la clase obrera y sus posibilidades de negociación y movilización; a poner orden en el actual caos existente en la política salarial, de empleo, productividad, organización del trabajo, horarios, etc., que se mueven en una auténtica selva que perjudica el crecimiento del movimiento obrero y la propia racionalidad del desarrollo económico y social. No cabe duda de que en este tipo de negociaciones, federaciones de industria poderosas, bien organizadas y con medios, deben jugar todo su papel, su protagonismo, estableciendo las formas convenientes de ligazón con los trabajadores -asambleas, encuestas, reuniones de delegados, etc.- en el proceso de la acción sindical, y, especialmente, en los momentos de la negociación colectiva. Hoy ya, de manera creciente, los sindicatos y las patronales de sectores enteros de la producción establecen relaciones para múltiples cuestiones, incluso de tipo negociador. El que se pase, inmediatamente, a la negociación de convenios colectivos por federaciones de industria debe ser un objetivo esencial en este momento. Hay que reconocer que aún siendo plenamente conscientes de las razones que han conducido a ello -legalización reciente, afiliación masiva y súbita, práctica durante la dictadura, etc.- nuestra Confederación está aún desequilibrada en este sentido y es urgente que los sindicatos de rama y las federaciones se creen y fortalezcan rápidamente para lo que será necesario tomar las medidas orgánicas, financieras, de cuadros, etc., oportunas, sin por ello debilitar el papel de la estructura territorial. Ello es absolutamente imprescindible si queremos hacer una práctica sindical real en la empresa, en la rama local y provincial o al nivel estatal.

Por último, a nivel Confederal, las organizaciones patronales y los sindicatos de trabajadores tienen un espacio de negociación que ya hoy se refleja de diversas formas. Temas como la escala móvil, los derechos sindicales mínimos y su ampliación, inversiones, empleo, salario mínimo, Seguridad Social, etc., deben discutirse cada vez más a este nivel, en acuerdos marco sobre cuestiones específicas que afectan al conjunto de los trabajadores y de las empresas. Convendría reflexionar sobre el hecho de que si bien en situaciones excepcionales, como las que hemos vivido en el período de transición, es necesario entrar en negociaciones tripartitas -Sindicatos, Patronal, Gobierno- este tipo de encuentros no son convenientes en los períodos normales, pues tienden a convertir a los gobiernos

en árbitros de las partes, incluso con el peligro de vaciar de contenido a las instituciones democráticas, y el papel de los partidos. Ello no quita para que sea conveniente, por el contrario, los contactos y, en su caso, negociaciones entre la Administración -gobierno incluido- y los sindicatos sobre cuestiones generales, económicas o sociopolíticas de interés mutuo. Un problema nuevo que tendremos que analizar es la oportunidad o no de participar en organismos tipo "Consejo económico-social" u otros que el Gobierno plantease, y en qué condiciones.

Negociación y Movilización.

Veamos a continuación algunas cuestiones que plantea la negociación y la movilización en las nuevas condiciones de nuestro país.

Como primera consideración diríamos que ambos aspectos de la lucha sindical tienen una estrecha dependencia entre sí.

Las movilizaciones deben tener no sólo unos objetivos reivindicativos, sino también unas vías de negociación para completar la satisfacción de las reivindicaciones, a los diferentes niveles, desde la empresa al Gobierno de todo el Estado.

A veces las movilizaciones deberán tener como objetivo inicial obligar a la parte contraria a sentarse a negociar.

En cualquier caso, creemos que la preocupación de la acción sindical por la negociación es fundamental. No sería consecuente con la defensa de los derechos de los trabajadores, elaborar unas reivindicaciones y lanzarse a la acción en su defensa diciendo, "si la patronal o el Gobierno quieren ceder ya nos avisarán".

Acciones importantes pueden resultar un fracaso si no tienen como uno de sus objetivos, el primero, imponer la negociación a la parte contraria. Y entendemos que la negociación significa discusión con la patronal, el Gobierno o sus instituciones de las reivindicaciones planteadas. Discusión en un marco determinado, con una determinada correlación de fuerzas, con una situación económica, social y política, que en cada momento incide en la negociación y en la movilización. Y que en función de todo ello puede significar la renuncia a parte de los objetivos planteados inicialmente. Y lo señalamos porque consideramos que la política del "todo o nada" puede llevar al fracaso si los objetivos no se corresponden con las posibilidades de la realidad y la correlación de fuerzas.

Pero debemos señalar con toda fuerza que la negociación por sí misma no resuelve ni la consecución de las reivindicaciones inmediatas, ni el progresivo cambio general de la sociedad.

La negociación debe estar en función de la correlación de fuerzas que varía según las movilizaciones.

Digamos, para situar ambos en sus justos términos que la negociación forma parte de la movilización, es un aspecto más de ésta.

Respecto a su desarrollo podríamos decir que viene condicionado por el carácter y contenido de los objetivos que se plantea, de las reivindicaciones.

A la hora de elaborar éstas, debemos tener presentes naturalmente las necesidades de los trabajadores y también la situación económica y política a los diferentes niveles. La experiencia nos demuestra que no pocas veces reivindicaciones que no corresponden a la realidad han conducido a acciones que han sido un fracaso para los trabajadores. También debemos ser capaces de recoger los problemas y reivindicaciones de los técnicos y administrativos.

Una garantía fundamental en la elaboración de las reivindicaciones, en la concreción y desarrollo de las movilizaciones y en el control de las negociaciones, es la participación masiva de los trabajadores.

Es una garantía democrática para la justeza y corresponsabilización con las reivindicaciones, para la masividad y unidad en el desarrollo de las acciones, para el control y corresponsabilización con el resultado de las negociaciones.

Respecto a las movilizaciones en sus diferentes formas, creemos que un criterio general en sus planteamientos y desarrollo, es conseguir el máximo desgaste de la patronal con el mínimo desgaste de la fuerza de los trabajadores. Y esto requiere por nuestra parte el no perder nunca la iniciativa; a pesar de los mecanismos de maniobra, provocación y represión de que dispone la patronal, no debe ir a caer en sus manos nunca.

Para ello, las huelgas, que son la forma más elevada de lucha obrera, no deben ser indefinidas, especialmente en nuestra coyuntura actual, sino de una duración fijada antes de su inicio. Huelgas de unas horas, de uno o dos días, a las cuales debe seguir un período más o menos largo, en los centros de trabajo, asambleas generales de trabajadores de una o varias empresas, asambleas de delegados, de la rama, de afiliados a CC.OO. concentraciones, manifestaciones; y en función de las negociaciones, plantearse una nueva huelga de las mismas características. Asambleas cuya preparación es responsabilidad del sindicato, no sólo en su contenido sino para conseguir una participación masiva. Y sobre todo, en puntos conflictivos, utilizarse el voto secreto.

Con esta forma de lucha, la duración de las negociaciones puede ser larga, pero supone un gran desgaste de la patronal la cual, además de las sucesivas huelgas, cortas, pero que rompen sus planes de producción, se encuentra a lo largo de este período con una agitación y una expresión pública del problema.

Tendríamos que desterrar la idea de que con huelgas indefinidas iremos imponiendo derrotas a la patronal.

La Huelga.

Referente al tema de la huelga es conveniente igualmente tener en cuenta la nueva situación. Hemos dicho en más de una ocasión que en la época de la dictadura todas las huelgas valían, pues al margen de sus resultados concretos, contribuían a debilitar aquella y a conquistar los derechos democráticos. Hoy con la libertad sindical recobrada, en lo esencial, tenemos que seguir haciendo huelgas ^{y otras acciones} de diverso tipo puesto que es un arma de presión esencial de los trabajadores. Pero tienen un sentido distinto al de ayer. De entrada la futura Constitución reconoce el derecho de huelga y la legislación sobre la materia tendrá que amoldarse a este reconocimiento. De aquí que con una Constitución democrática las luchas de los trabajadores no deban ser nunca contra esta ley básica sino al contrario, en todo caso, para defender su cumplimiento, para que se desarrolle en un sentido políticamente progresivo y socialmente avanzado, en una palabra, la acción obrera en su conjunto debe ir encaminada a consolidar y desarrollar la democracia, jamás a desestabilizarla y mucho menos a destruirla.

De otro lado, contando con los medios idóneos para la acción sindical -comités, sindicatos, etc.- está claro que el instrumento de la huelga hay que utilizarle cuando sea necesario, con energía pero también con inteligencia. No nos cansaremos de repetir que una huelga bien llevada y concluida construye un sindicato, le da prestigio, aumenta la conciencia, la confianza y la organización de la clase; una huelga mal conducida y torpemente terminada puede destruir un sindicato y desprestigiarlo, desmoraliza a los trabajadores y los desorganiza. Es la huelga, pues, un arma delicada que hay que saber utilizar.

No se pueden dar recetas sobre cómo hacer huelgas en cada situación. Pero hay que tener en cuenta algunas cuestiones básicas que a veces se olvidan :

- . En cualquier situación conflictiva los objetivos que se persigan tienen que estar claros, ser precisos y conquistables.
- . Los trabajadores afectados tienen que haber asumido democráticamente dichos objetivos y la necesidad de la acción.
- . Hay que agotar la vía de negociación y cargarse de razón a la hora de ir a la huelga.

- Hay que tener en cuenta la relación de fuerzas en ese momento, no sólo a nivel de la empresa, sino también del sector, de la rama, localidad, etc.
- Hay que combinar distintas formas de presión, de menor a mayor y diferentes formas de paro, también de menor a mayor. Combinar en todo momento la presión con la negociación.
- Hay que rechazar la idea de "las huelgas indefinidas" que no tienen nada que ver con el movimiento obrero.
- Igualmente hay que saber terminar la huelga y tener en cuenta que a veces es mejor retirarse a tiempo en orden y con las fuerzas intactas para poder volver a la carga más adelante, que empecinarse en la acción cuando no hay condiciones, fracasar y desorganizar el movimiento durante un período más o menos largo.

Son estas formas de lucha flexible las que nos han de permitir arrancar victorias y al mismo tiempo elevar el nivel sindical y la participación de los trabajadores. Y estas formas estimularían la sindicación y el fortalecimiento de los sindicatos, que es lo contrario de los sentimientos de frustración, fracaso y desbandada que producen las derrotas.

A una acción fuerte, pero que permanece aislada le resulta mucho más difícil conseguir sus objetivos.

Al sindicato le corresponde, además de la preparación, dirección y organización de movilizaciones y negociaciones, el de la intervención directa en los problemas que se planteen, en una empresa o ramo, con la fuerza que le da su representatividad.

Quizás debamos, para terminar, abordar algunas cuestiones que crean especial preocupación dentro del marco de la acción sindical. Nos referimos a los piquetes en los momentos de conflicto. Creemos que si los piquetes están organizados y controlados por los sindicatos, son informativos o de extensión y pacíficos deben gozar de libertad de actuación y es un aspecto de la libertad sindical. En todos los países democráticos existen y funcionan los piquetes y son una forma normal de la acción sindical.

De otro lado, la preocupación que crea la problemática de la huelga en los servicios públicos debido a la repercusión que ello tiene en la vida ciudadana. Es evidente que la acción sindical tiene particularidades cuando se trata de los servicios públicos que es necesario contemplar. De entrada es necesario que la acción perjudique lo menos posible al usuario, al público en su vida familiar o laboral; si es inevitable ocasionar un trastorno -caso de huelga, trabajo lento, etc.- es fundamental que el ciudadano esté advertido de lo que va a suceder con precisión y desarrollar una amplia campaña de explicación sobre las razones de la acción de tal forma que a pesar de los perjuicios que le ocasiona, el público vea con simpatía la acción de los trabajadores.

Unidad de Acción.

que se desarrolla más ampliamente en el Informe General. Al hablar de la unidad sindical nos vemos en la obligación de referirnos al objetivo que presidió gran parte de la dura lucha contra el fascismo, ello es la idea de realizar, en la libertad, un Congreso Sindical Constituyente del gran sindicato unitario al que seguimos aspirando. La realidad del complejo proceso de transformación democrática por el que atraviesa nuestro país ha hecho que fueran varios los sindicatos que se constituyeran, pero no nos hace abdicar de nuestro principio de lucha por una gran Central Sindical unitaria, aunque sí reconocemos que el avance hacia tal fin debe centrarse en un nuevo objetivo : el Congreso de Unificación sindical, y en dos nuevos ejes : la unidad de acción y la participación, de base y representativa, en la actuación sindical.

A la vista de la existencia de varios sindicatos democráticos ya constituidos consideramos que la idea de un Congreso Sindical Constituyente queda ya de por sí desplazada. Se trata de partir de los sindicatos actualmente existentes para hacerlos confluir en una estructura unitaria, a través del Congreso mencionado, conservando sus características en lo referente a la concepción particular que cada cual tenga del sindicalismo, pero enmarcada en una confluencia unitaria de objetivos que haga avanzar con mayor fuerza y participación al movimiento sindical.

Los ejes que nos hagan avanzar hacia ese objetivo deben ser la unidad de acción, por un lado. Es evidente que los graves problemas que tenemos planteados los trabajadores requieren del máximo esfuerzo para superarlos, en ese sentido entendemos que es de vital importancia el que nos pongamos de acuerdo, con los sindicatos representativos, para hacer frente a esos problemas. Ello requiere buscar coincidencia en los objetivos para, a partir de ahí, impulsar una actuación sindical común en el logro de los mismos. No debemos dudar de que ello también hará posible tanto una mayor fuerza, como una dinámica de unidad que servirá para estrechar lazos, incluso a veces en el terreno orgánico, con los demás sindicatos y el conjunto de los trabajadores, entendiéndolo también que facilitará, en consecuencia, el avance hacia la unidad. Sin embargo debemos tener muy presente que la unidad de acción se debe establecer en función de dos cuestiones : la fuerza y representatividad del sindicato con el que se efectúe y la coincidencia de criterios, lo que nos lleva a la conclusión de que, en forma general ello significa que la desarrollaremos fundamentalmente con la U.G.T., teniendo en cuenta en cada sector o zona la posible incidencia de otros sindicatos.

El otro eje debe ser el de la participación de los trabajadores en la actuación sindical, a la que ya hemos hecho referencia.

En ese sentido debemos tener presente que una de las características del sindicalismo de nuevo tipo que nosotros preconizamos es la de la participación. Ello es así por dos cuestiones fundamentales :

1. Abrir un espacio para los trabajadores no afiliados que les acerque e introduzca en los sindicatos de clase.
2. Conseguir una dinámica de masas, lo suficientemente representativa para conseguir y hacer asumir nuestros criterios de una forma lo más eficaz y efectiva en el conjunto de los trabajadores.

No debemos ignorar tampoco que el mismo avance en la unidad de acción requerirá, en muchos casos, que haya una exigencia colectiva de los trabajadores que haga llevar a otros sindicatos a ese terreno en función de objetivos mayoritariamente asumidos.

En ese plano es en el que debemos situar fundamentalmente nuestra relación con los comités elegidos y la relación de éstos entre sí mismos.

Nosotros debemos luchar para conseguir una participación clara y efectiva de los comités de empresa tanto en la negociación colectiva como en los problemas comunes que pueden aparecer, solo así avanzaremos en un sindicalismo de masas al tiempo que facilitaremos la unidad de acción.

Debemos entender que ello no es contradictorio con la existencia de sindicatos, sino todo lo contrario, ya que una cosa complementa a la otra y es en ese sentido que debemos situar también el papel del sindicato, tanto en el marco de la empresa como en ámbitos superiores, que debe ser, fundamentalmente, el de asegurar el contenido de clase de esos organismos, así como asegurar la necesaria coordinación.

Es evidente que el proceso es complejo, que encontraremos muchas contrariedades, pero debemos entenderlo como un proceso largo y gradual que indudablemente nos hará avanzar cada día más.

Como conclusión podríamos decir que desde el punto de vista de la acción sindical el objetivo inmediato es profundizar en la unidad de acción en el camino hacia la unidad orgánica del futuro. Dicha unidad de acción que debe propiciarse a todos los niveles, tanto en la negociación como en la lucha, potenciando la acción de los trabajadores y sindicatos al tiempo que esta acción sindical nos acerca a la unidad. Hoy por hoy, tal como se señala en el informe general el objetivo inmediato es formalizar un acuerdo de unidad de acción CC.OO./UGT, que representan la mayoría de la clase trabajadora, no solo a nivel Confederal sino a todos los niveles desde las secciones sindicales, pasando por uniones y federaciones.

Los Servicios Asistenciales.

Hay un aspecto en la acción de los sindicatos modernos al que todavía no hemos podido prestar toda la atención que se merece debido a las condiciones de nuestro desarrollo. Nos referimos a la importantísima labor asistencial que nuestra Confederación debe ofrecer a los afiliados y a los trabajadores. Es evidente que en un corto espacio de tiempo y con medios muy limitados hemos montado toda una serie de servicios que están jugando un papel esencial: locales para reuniones y asambleas; escuelas sindicales para la formación de militantes; servicios jurídicos y económicos donde nuestros abogados, economistas y otros profesionales desarrollan una labor de gran mérito; órganos de prensa, información y publicaciones a diversos niveles; instrumentos que facilitan a los trabajadores su esparcimiento como agencias de viajes, etc. Pero ello es todavía insuficiente y a partir de este Congreso deberemos hacer un serio esfuerzo por ampliar y concretar este frente, concibiéndolo como un aspecto importantísimo de la acción sindical de la Confederación. El sindicato no puede ser solamente, aunque sea su labor principal, un instrumento de movilización y negociación de los trabajadores, sino también un medio para la promoción de estos en toda una serie de aspectos: promotores de iniciativas culturales y artísticas que acerquen estos bienes a los trabajadores y sus familias; medios para el desarrollo del ocio y el deporte para la juventud; instrumentos para mejorar la calidad de vida en los medios rurales, etc. El campo de actuación de los sindicatos en este terreno es ancho y está en la línea de las mejores tradiciones del movimiento obrero español. Convertir las sedes de la Confederación en auténticas casas del pueblo, de los trabajadores, donde estos encuentren no sólo un instrumento de defensa y reivindicación sino también un apoyo, un estímulo a su elevación cultural y moral, a su desarrollo como persona humana en todos los sentidos.

Lo Sociopolítico en la Acción Sindical.

Nuestro sindicato, prácticamente desde su nacimiento, se ha situado siempre en la perspectiva de un sindicalismo de nuevo tipo, una de cuyas características es ligar permanentemente las reivindicaciones económicas con las sociales y políticas. Terminar por lo tanto con la rotura entre economía y política propia del reformismo y situar la acción sindical, desde su propio campo privilegiado de lo reivindicativo y social, en el terreno de las transformaciones de la sociedad y del Estado en el camino de la emancipación de los trabajadores. Lo sociopolítico no significa en ningún momento que el sindicato pretenda suplantiar el papel de los partidos sino todo lo contrario. Se trata de que cada cual juegue su auténtico papel pero no sobre la base de una "división por materias" (el sindicato lo económico-reivindicativo y el partido la política) que es falsa y conduce a que no se haga ni política de verdad ni reivindicaciones eficaces, sino que el sindicato desde su propia independencia y democracia interna, teniendo en cuenta su propia base social, plantee su acción sindical en términos que le permitan mejorar las condiciones de vida y trabajo de los asalariados al mismo tiempo que profundiza en la democracia, en la participación y control de los trabajadores en la producción, en la sociedad y en el Estado, avanzando así hacia el fin de la explotación y del sistema económico basado en el capital.

Este carácter sociopolítico de nuestra acción sindical echó sus raíces en la propia empresa, en los lugares de trabajo, donde se produce, donde se crea la plusvalía el capital cimienta su poder sobre el conjunto de la sociedad y del Estado. Por eso una línea maestra de nuestra acción sindical es la democratización de la empresa, el ir conquistando parcelas de participación y control para los trabajadores, a través de los delegados, comités, secciones sindicales, asambleas, etc. Cualquier nuevo derecho conquistado a este nivel, ya sea en la Ley o en la negociación colectiva, supone un avance democrático y una forma concreta de plasmar el carácter sociopolítico de nuestra lucha. En este momento, aumentar las horas de tiempo sindical, que se reconozcan las secciones sindicales, aumentar las funciones de delegados y comités, lograr la participación de los jóvenes en la vida sindical, concretar el derecho de asamblea, lograr un código de derechos, el patrimonio sindical, etc. son formas precisas de llevar adelante este tipo de sindicalismo. Ahora bien, lo sociopolítico dentro de la empresa no es solamente un problema de reivindicaciones de un determinado carácter que aumente el poder del trabajador y vaya poniendo en cuestión el del empresario. Supone también que el sindicato sea capaz de organizar a los trabajadores dentro de los lugares de trabajo de tal forma que estos puedan realmente asumir las tareas de participación y control creciente de la organización de la producción en todos sus aspectos. Por ello cuando insistimos y luchamos por dotar a los instrumentos de la acción sindical en la empresa de los medios necesarios para que cumplan con su función vamos en esta dirección; por ello, también, cuando decíamos al principio que el delegado tiene que ir representando no sólo al conjunto de los trabajadores sino a un grupo homogéneo de los mismos en función de la organización que el capital hace en la empresa, vamos igualmente en esa dirección.

Pero sin olvidar nunca y la experiencia de la famosa ley de acción sindical es buena prueba de ello, que los avances de la democracia dentro de las empresas están indisolublemente ligados a los avances en la democracia en el conjunto de la sociedad, en las instituciones políticas y en la Administración. Sería una ilusión pensar ^{que} la acción sindical puede lograr conquistas democráticas dentro de los lugares de trabajo desligada de la lucha política general por profundizar la democracia a todos los niveles. Lo que si es cierto es que esa acción sindical es decisiva para el avance democrático general de la sociedad — siempre que seamos capaces de ligarla con todas las fuerzas que pugnan en la misma dirección.

De ahí que lo sociopolítico de nuestra acción sindical sería una frase vacía de sentido si la dejáramos encerrada en el marco de la empresa. La condición de explotación de los trabajadores no se refleja solamente en las condiciones de trabajo - salario, jornada, etc.- sino también y de manera inseparable en sus condiciones de vida en todos los aspectos. De ahí que hablemos de la condición asalariada como el conjunto de las condiciones de trabajo y vida y ataquemos con la acción sindical al conjunto de dicha condición. A partir de esta posición la C.S. de CC.OO. se plantea alternativas concretas para incidir en todos los aspectos sociales que afectan a los trabajadores como tal clase desde la sanidad hasta la enseñanza, pasando por la vivienda, el transporte, el equipamiento urbano y rural, la cultura, el ocio, ^{o los} problemas específicos de la mujer y el joven trabajador, y no lo hacemos de una manera abstracta, ideológica o desde la posición globalizadora que lo hacen los partidos políticos con vocación de gobierno, de poder, sino desde la independencia sindical y a partir de la situación de marginación en que nos sitúa la condición de explotación a partir de los lugares de trabajo. Tenemos deficiencias en la sanidad, la educación, el transporte o la vivienda porque estamos explotados en la empresa y no al revés.

En esta acción de los sindicatos por las reformas sociales deben jugar un papel protagonista las uniones a todos los niveles y también las federaciones en determinados aspectos. No se trata de que las uniones hagan lo sociopolítico y las federaciones lo reivindicativo; son elementos inseparables que se dan en ambos espacios, aunque los problemas sociales tengan un campo más privilegiado en los territorios. Además hay que tener en cuenta que este tipo de problemas sociales no sólo afectan al trabajador como asalariado sino también como ciudadano de un determinado barrio o pueblo y no solo a él sino a toda su familia y a otros sectores y capas no estrictamente trabajadoras pero que sufren las mismas condiciones de vida. De ahí la importancia de que los sindicatos a todos los niveles se ligen y coordinen con los movimientos de masas que operan en los distintos territorios: movimiento ciudadano, de la juventud, campesino, feminista, cultural, etc. así como con las fuerzas políticas, con el fin de ir logrando una gran alianza de fuerzas democráticas y populares capaces de incidir en la vida local, en los problemas de todos los días, establecer una relación de presión-negociación con los ayuntamientos, provincias, instituciones autonómicas que sitúen la solución de los efectos de la crisis y del avance democrático a todos los niveles.

Es evidente que esta acción por la reforma social, a niveles territoriales y sectoriales, que desarrolla la C.S. de CC.OO. tiene un nuevo espacio al que hay que prestar una gran atención; nos referimos a las autonomías de las regiones y nacionalidades de España. Hasta ahora esta relación ha sido exigua debido al carácter reciente y escasísimas facultades de estos entes preautonómicos, pero cara al futuro es un campo de enorme interés para la acción sindical. La C.S. de CC.OO. ha luchado siempre y lo seguirá haciendo, porque beneficiaria a los trabajadores y a la democracia, para que estos organismos tengan funciones reales y suficientes, capaces de atender los problemas y solucionarlos. Pero es urgente que las uniones de la Confederación vayan estableciendo una dinámica propia a estos niveles cara a los problemas de la crisis, del paro, de la reconversión industrial y tantos otros aspectos que pueden abordarse en su marco. Para ello es fundamental que tengan atribuciones reales y sobre todo que se convoquen urgentemente elecciones municipales. La C.S. de CC.OO. considera que este es un objetivo prioritario de su acción sindical, que está limitando la política de ésta y que una vez realizadas contribuirá de manera decisiva no solo a la democratización general del país y de la vida local sino también potenciarán el papel de los sindicatos, la incidencia de los mismos en la solución de la crisis.

Esta doble vertiente de nuestra acción sindical sociopolítica; por un lado, en la propia empresa y, del otro, fuera de ella a través de la acción por las reformas sociales y la ampliación de las libertades es lo que nos permite, junto con toda nuestra acción reivindicativa en los convenios, incidir en todo el proceso político democrático de tal forma que la relación de — fuerzas vaya girando a favor de los trabajadores y sus aspiraciones puedan transformarse en una nueva legalidad, en un nuevo orden más libre y más justo a la vez que más profundo. En realidad es así, ampliando la democracia y la participación a todos los niveles, como los sindicatos, a través de nuestra acción contribuimos a terminar con la explotación y lograr una sociedad socialista.
