

---

DOCUMENTO

---

I CONFERENCIA  
CONFEDERAL  
DE FINANZAS

MADRID, 9 Y 10 DE OCTUBRE DE 1989

---

**CC.OO.**

---

#### NOTA ACLARATORIA

En la reunión de la Comisión Ejecutiva Confederal, celebrada durante los días 26 y 27 de Junio se presentaron por la Secretaría de Finanzas Confederal los documentos, base de discusión para la Conferencia Confederal de Finanzas.

Tras el debate realizado en la mencionada Comisión Ejecutiva se tomaron las siguientes decisiones:

- \* Aprobar los documentos como base abierta de discusión, incorporando las aportaciones recogidas en el resumen.
- \* Abrir un plazo de 8 ó 10 días para recibir formulaciones escritas con nuevas precisiones a los mismos en la Secretaría Confederal de Finanzas.
- \* Reunir a la Comisión de Finanzas, creada en su día por el Consejo Confederal, con el fin de refundir e incorporar las nuevas precisiones. Las propuestas que no quedaran recogidas se podrán difundir como aportaciones complementarias. Esta reunión se celebró el día 14 de julio.

Son éstas las razones por las que en este documento se recogen por una parte el documento base y por otra las aportaciones complementarias de las únicas organizaciones que por escrito se han enviado a la Secretaría Confederal de Finanzas.

## I N D I C E

### A) CONFEDERALIZACION DE LA CUOTA

I Introducción

II Pinceladas históricas

III Situación actual

III.I Diagnóstico de la situación actual

a) La cuota: definición, estructura y reparto

b) Gestión de la cuota: - en los Territorios  
- en las Federaciones

IV Conclusiones

V Repercusiones organizativas y sindicales de la actual situación

VI Por un nuevo modelo instrumental de recaudación y distribución

VI.I Los soportes técnicos necesarios

VI.II La toma de decisiones en política de gestión

VI.III Flexibilidad y evolución

VI.IV Calendario de implantación

VII Funcionamiento de la Unidad Administrativa de distribución de cuotas

a) Consideraciones generales

b) Mecanismo de funcionamiento

VIII Conclusión final

### B) POR UNA POLITICA DE RECURSOS MAS SOLIDARIA

1. Por una reorientación confederal de los recursos

2. Criterios y orientaciones en determinadas iniciativas

3. Necesidad de un inventario actualizado del Patrimonio de la C.S. de CC.OO.

4. Por una política de inversiones más racional

5. Conclusiones

### C) SITUACION ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE TRABAJO SOBRE POLITICA DE PERSONAL AL SERVICIO DE LA C.S. de CC.OO.

### APORTACIONES COMPLEMENTARIAS

a) Secretariado de la CONC

b) Federación Sindical de las Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabacos



## I. INTRODUCCION

Se ha mantenido siempre como principio básico interno del Sindicato que las finanzas son el eje vertebrador y soporte necesario de la acción organizativa y de la acción sindical. Una verdad tan simple que sin finanzas no es posible el funcionamiento de cualquier organización, ha tenido en su traducción práctica consideraciones de todo tipo en los diferentes momentos que ha atravesado el Sindicato, de tal forma que hay que reconocer autocríticamente que la política financiera ha sido por lo general tarea de unos pocos, produciéndose una inhibición colectiva en los cuadros del sindicato y lo que es más grave en gran parte incluso de la dirección de las organizaciones a todos los niveles. Ha sido a pesar de su importancia - - estratégica, materia residual y sólo de preocupación coyuntural ante situaciones críticas o momentos puntuales de escasez de recursos.

Nuestro nacimiento como organización tuvo necesariamente que poner el énfasis en lo político-sindical por razones obvias y porque así lo demandaba el momento histórico que vivía el movimiento obrero y todas las capas populares de este país, configurándose nuestro sindicato como una organización - donde primó la clave política y sindical, dejando en un segundo plano lo organizativo y relegando a un plano bastante inferior todo lo concerniente a la política de finanzas.

Posteriormente cuando nos afianzamos como sindicato, tomé gran importancia lo organizativo junto a lo sindical, empezándose a vislumbrar las finanzas como algo necesario sobre lo que profundizar para poder mantener vivo y duradero lo - - organizativo y consecuentemente nuestra presencia activa en lo sindical.

El modo como salió el sindicato a la legalidad, el componente social en que se vertebra, las dificultades políticas con las que surge y el transcurrir del tiempo que tuvo que sortear, hizo obligadamente tener que priorizar el componente de lucha ideológica relegando a un segundo plano el elemento de índole material, como son las finanzas, la organización administrativa.

Si la opción fue aquella, sostenida posteriormente, es llegado el momento de reformularla y negar el principio de que las técnicas de gestión sirven para las organizaciones de los otros y no para las organizaciones con una impronta y componente esencial de clase obrera. Con otras palabras, la gestión con criterios de profesionalidad, especialización y eficacia no está reñida ni es contradictoria con los objetivos políticos fijados, criterios de gestión que no implican la obtención y apropiación de plusvalías económicas lógicamente, sino organizar con eficacia la base material, instrumental que permita la obtención del beneficio social del sindicato. Si importante es el trabajo para alcanzar el objetivo político sindical de la organización, importante es el elemento instrumental, de infraestructura y de gestión. Es apostar por articular las máximas cotas de eficacia material y organizativa para alcanzar mejor los objetivos político sindicales.

## II. PINCELADAS HISTÓRICAS

Los escasos medios con los que surgíamos de la dictadura a la democracia y el expolio, escasamente reparado hasta estos momentos, de los bienes acumulados durante los años del sindicato vertical a sus legítimos propietarios, los trabajadores y en consecuencia a las Centrales Sindicales, determinaron y configuraron un sindicalismo infradotado de recursos económicos y por tanto debilitado para afrontar las numerosas tareas que debía abordar en lo político, en lo sindical, en lo organizativo.

Si a esto se añade el error táctico de establecer unas cuotas desproporcionadamente bajas comparadas con los Sindicatos de nuestro entorno geográfico, el no acertar - posteriormente en mecanismos adecuados de revisión en relación con la subida de la cuota, el no tener ninguna otra - fuente sustancial de financiación estable y suficiente, - todo ello iba a condicionar de manera determinante el modelo económico financiero del sindicato.

El endeudamiento inicial al que la organización - se vió obligada por la necesidad de efectuar un gran número de alquileres y en menor medida compras de locales, el retribuir a compañeros y compañeras dedicados en exclusividad a las tareas sindicales al no ser suficientes los que podían liberarse desde las empresas, el contratar los servicios de numerosos abogados y otros profesionales, el - afrontar los gastos derivados de la negociación colectiva de prácticamente todos los convenios de los diferentes sectores, además de los gastos para atender la infraestructura mínima de funcionamiento, conformó una situación económico/financiera bastante crítica.

Lejos de saldar por parte de los poderes públicos la deuda que la sociedad tiene contraída con los Sindicatos por nuestra lucha activa en la conquista de las libertades democráticas, por el papel social que desempeñan en el entramado democrático así reconocido por la Constitución. por el contrario hemos padecido por aquellos una desatención y falta de apoyo cuando no una abierta agresión, cuya expresión más significativa es la forma y cuantía en la devolución del Patrimonio Sindical acumulado.

Circunstancias políticas posteriores y con motivo de la firma del ANE se arranca a los poderes públicos subvenciones institucionales y un cierto desbloqueo tímido de reparto del Patrimonio Sindical, lo que permitió junto a una mejora en la gestión administrativa una débil recuperación en las finanzas confederales.

De todas formas existía un problema latente para el que se intentó buscar soluciones que contemplaran nuestra especificidad como sindicato, por el que se ha combatido con fuerza para aminorar sus efectos pero al que la realidad política ha impuesto una solución no deseada. Nos referimos al contencioso de la deuda histórica de la Seguridad Social y en consecuencia el pago de la cuota patronal ordinaria. El acertado criterio del Consejo Confederal, celebrado en el mes de Mayo de 1988, de firmar la moratoria dulcificando al máximo los términos de la misma, ya que lo contrario supondría el no recibir subvención alguna tanto a nivel estatal como en el ámbito de las Comunidades Autónomas además de hacer frente a los embargos en cascada que estaban en marcha, lo que habría supuesto vernos en una situación de incalculables consecuencias afectando quizás a la vida del sindicato, hemos de convenir que ha supuesto una modificación cualitativa y cuantitativa en las finanzas de la Confederación.

### III. SITUACION ACTUAL

"La asunción de este problemas (decíamos en el documento sobre la Cuota Patronal de la Seguridad Social) supone la quiebra del modelo económico financiero existente hasta ahora y el surgimiento de uno nuevo. Una adecuada planificación del nuevo modelo y la adecuada dirección sindical del proceso con unos objetivos y planteamientos globales puede minimizar los efectos más negativos de la inevitable crisis que vamos a vivir; mientras que el dejar a su libre albedrío el desarrollo de dicha crisis puede conducir a un proceso de desintegración de la estructura sindical que es, muy probablemente uno de los objetivos perseguidos por el Gobierno con su actitud reticente al apoyo institucional". El paso del tiempo y por otros motivos - - añadidos confirma esto último.

Sin renunciar bajo ningún concepto al objetivo político de seguir planteando la justeza de nuestras posiciones en lo que a ayudas institucionales y devolución del Patrimonio Sindical en un sentido amplio se refiere, optamos en lo inmediato por la búsqueda de soluciones en el ámbito interno del Sindicato al no existir otra solución viable a corto plazo. Se resaltó la necesidad por una parte de un cumplimiento estricto de las reglas preestablecidas sobre funcionamiento en materia de finanzas y por otra una redistribución de recursos en función de las necesidades sindicales para evitar así en el plano organizativo una desarticulación total de una estructura ya poco articulada previamente.

Se hizo hincapié en la toma de conciencia colectiva que trascendiera a los responsables de finanzas, sobre la dimensión del tema y la magnitud e importancia de sus soluciones. Obligó a una subida de la cuota en términos absolutos y relativos como jamás se había producido en la Confederación, se elaboró un plan de pagos que si bien era correcto en aquellos momentos por los datos e información que obraban en la Secretaría de Finanzas, posteriormente, fruto del afloramiento de la información que ahora no había más remedio que comunicar, se ha constatado que el impacto ha sido mayor de lo que presuponíamos además del pago de una parte de las cuotas inaplazables de la deuda histórica

Precisamente por la opción que se tomó, que debía fundamentarse primero, como se ha indicado anteriormente, en el cumplimiento estricto de las reglas preestablecidas sobre funcionamiento en materia de finanzas, además de sustentarse en el incremento de ingresos complementado por la redistribución interna más justa de los recursos, se hace imprescindible que éstos y fundamentalmente el recurso - número uno del sindicato cual es la cuota se han de repartir fiel y escrupulosamente de conformidad a los criterios confederales aprobados. No cabe en circunstancias excepcionales como las que durante un largo período de tiempo va a

tener que enfrentarse el Sindicato mantener el mecanismo del reparto existente hasta ahora con el grado de eficacia actual, ya que no sólo las federaciones en general sino -- también territorios están sufriendo la quiebra del principio de confederalización del reparto en el tiempo y forma que debiera ser.

Este y otra serie de motivos son los que han hecho necesario la celebración de esta Conferencia Confederal de Finanzas, en la que entre otros problemas tendrá que darse solución a la demanda generalizada en el conjunto de la -- Confederación de articular los mecanismos precisos para -- que en ninguna organización hurte a otra u otras los recursos que congresualmente les corresponde, acabándose de esta manera con lo que se ha venido denominando "parcelas o -- Reinos de Taifas", lo que no es otra cosa que una degeneración del principio de solidaridad interna.

En esta dirección se hace necesario resaltar que la búsqueda de medidas eficaces que hagan inviables situaciones insolidarias no tiene porqué chocar con el principio de autonomía de las organizaciones, no pueden impedir el desarrollo autónomo que gozan todas las organizaciones con "sus" recursos ni el crecimiento a partir de los ingresos propios de los que se dota cada organización, por el contrario debe ser el termómetro real para que cada una de las organizaciones desarrolle su autonomía, crezca y tenga su propio desenvolvimiento con sus recursos propios y no con la utilización unilateralmente impuesta de recursos que -- pertenezcan a otras. Se trata de situar parte de las finanzas confederales en sus justos términos, esto es, en una proyección confederal que todos y principalmente la dirección del Sindicato estamos obligados a proyectar.

### III.1 DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL

Este análisis pretende recoger los elementos sustanciales que afectan positiva o negativamente a la consecución de los objetivos básicos que son: dotar de capacidad instrumental a la Confederación para el control sobre la gestión de cobro de la cuota en todas sus modalidades, hacer efectiva la distribución de la misma según lo establecido por acuerdos orgánicos de la Confederación y de las organizaciones dependientes, con información suficiente y puntual para el destinatario de cada parte de la cuota, realizar una gestión financiera y de tesorería eficaz y rentable, instrumentar la capacidad de compensación de cuentas inter-estructura, previa a la distribución definitiva de la cuota en el mínimo tiempo posible.

#### a) La cuota: definición, estructura y reparto:

La cuota de los afiliados aparece enunciada en primer lugar entre los bienes y recursos de la C.S. de CC. 00. enumerados en el Art. 39 de los Estatutos y su reparto está definido por acuerdo congresual, todo lo cual imprime a la regulación de la cuota y su reparto un carácter IMPERATIVO que afecta a todas las instancias de CC.00. En consecuencia, los órganos de la Confederación tienen entre otros, LA OBLIGACION DE TUTELAR LOS DERECHOS O EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES en cuanto a la cuota se refiere.

La cuantía de la cuota se establece anualmente por el Consejo Confederal siendo también de obligatorio cumplimiento su aplicación y que para el año 1989 es la siguiente:

- \* Cuota mínima general: 525 ₡ mensuales.
- \* Cuota mínima de pensionistas  
y jubilados: 200 ₡ mensuales
- \* Cuota mínima de parados de  
subsidio: 265 ₡ mensuales

- \* Cuota mínima de parados sin subsidio y jóvenes de primer empleo: 50 ₡ mensuales
- \* Cuota mínima para trabajadores eventuales del campo: 250 ₡ Mensuales

A estas alturas todavía existen organizaciones que por diversos motivos mantienen un elevado número de tipos - de cuotas inferiores a los aprobados, justificando dicho - estatutos en razones históricas que hoy por hoy no tiene - justificación alguna. Es preciso consecuentemente que las organizaciones que facilitan situaciones como las descritas establezcan, como primera medida, planes de trabajo para - que las cuotas aprobadas sean un objetivo a cumplir de for- ma inmediata, de tal forma que cuantías inferiores a las - aprobadas no se mantengan más allá de finales del presente año.

En cuanto a la forma de recaudación: domiciliación bancaria, descuento en nómina y pago personal por sello. - insistir en lo aprobado en la ponencia de finanzas del - - IV Congreso que en el período entre el IV y V Congreso se tenderá hacia la supresión progresiva del sello, constituyén- dose el descuento bancario y por nómina en una norma gene- ral de cotización. Sería conveniente, siguiendo estas - - orientaciones, que todo nuevo afiliado realizara el pago de la cuota mediante uno de estos dos sistemas, dado que la experiencia demuestra que la recaudación por sello es el sistema que mayor dificultad de control tiene, la que mayor burocracia genera y la causa de la desinformación más abso- luta, salvo rarísimas excepciones de algunas organizaciones.

#### b) Gestión de la cuota:

##### 1) En los territorios:

Se trata de señalar en este apartado una serie de circunstancias que se dan en la gestión de la cuota: grado de cumplimiento de la normativa establecida para la cuota, información básica manejada, procedimientos, instrumentos

y vías de recaudación, procedimiento y efectividad del reparto, procedimiento de control y gestión implantados y -- grado de aplicación, existencia de situaciones especiales, entre otras.

Apuntar en primer lugar que el nivel técnico no es el deseado, más bien se constata un nivel aceptable en las Secretarías de Finanzas en el nivel de dirección pero con una carencia genérica de medios humanos para la atención de las necesidades, lo que supone compartir en ocasiones los Secretarios las responsabilidades sindicales y administrativas, siempre con priorización de las primeras, restando eficacia a las segundas.

Una primera aproximación a estos problemas indica la discrepancia profunda entre el número de afiliados y número de cotizantes dando lugar a la utilización de procedimientos estimativos indirectos del número de cotizantes y más, por lo apuntado anteriormente, al existir un elevado número de tipos de cuotas, según cuantía, distintos a los establecidos orgánicamente. La elaboración de la información sobre la cuota en muchos casos, partiendo de esta realidad es a partir del dinero que llega a cada instancia y no del número de cotizantes reales y del valor de cada cotización, lo que ensombrece y dificulta el conocimiento real de cotizantes afiliados. Esta pérdida o ausencia de información -- sobre la cuota impide en esencia garantizar su control y -- el cumplimiento estricto de las obligaciones de cotización así como las normas administrativas de reparto, dándose r-- además situaciones dispares en contenido y periodicidad de la información remitida por los órganos recaudadores a las instancias superiores.

La no existencia por otra parte de períodos de liquidación mínimamente respetados por las instancias que -- recaudan la cuota tanto en la información como en la distribución de porcentajes de la recaudación, si a esto se añade que la información se pierde en cada escalón superior de agregación, el grado de fiabilidad de la información recibido

da en las instancias estatales tanto en la Confederación como en las Federaciones Estatales es cuando menos bastante cuestionable.

Otro de los aspectos que se observa en lo referido a la gestión de la cuota es la práctica bastante extendida de retener las cotizaciones en organizaciones deficitarias que posteriormente se compensa con la ayuda que reciban de organizaciones superiores, compensación ésta que adultera la norma de reparto estatutario de la cuota.

## 2) En las Federaciones

Es en estas organizaciones donde existe una dependencia absoluta de la información que les aportan en unos casos los sindicatos provinciales y en otros los territorios de tal forma que al no tener un mecanismo de comprobación, conciliación o cruce de información, se da con bastante frecuencia que los datos suministrados por unos no coinciden con los suministrados por los otros. En otros casos las cifras de cotizantes, al carecer de información se establece la cotización partiendo de la suma de dinero realmente declarado o recibido aplicándose cuota medias teóricas. El mayor control se da en aquellos supuestos de descuento en nómina de grandes empresas al enviarse la información directamente desde la Sección Sindical y el porcentaje que corresponde a la Federación y en aquellos otros de domiciliación bancaria que es gestionada directamente por los sindicatos provinciales.

Son las Federaciones las organizaciones que más sufren por tanto del grado de fiabilidad de la información y lo que es más grave, las retenciones de los porcentajes que les corresponde que en algunos casos pueden llegar a liquidarse con un año de retraso. Acabar con situaciones como éstas es otro de los objetivos a alcanzar en las conclusiones de esta Conferencia.

En sentido contrario se constata también -- -- situaciones insolidarias dentro de la propia estructura federal al coexistir con organizaciones dependientes como son los sindicatos provinciales o Federaciones de Nacionalidad o REgión con excedentes de tesorería sustanciosa, - que si no fuera por un planteamiento estrecho de funcionamiento autónomo podrían paliar en gran parte la debilidad económica que por regla general se da en las organizaciones federales. A este respecto convendría poner en práctica - los acuerdos entre federaciones y Sindicatos respectivos - para una mejor utilización de los recursos globales que co rresponden a la rama.

#### IV. CONCLUSIONES:

- 1) Existe una debilidad total del sistema de control interno de la Confederación en lo referido a la gestión de la cuota.
- 2) La debilidad del sistema genera en consecuencia situaciones en las que se incumple la obligación del reparto de la cuota a cada organización en los porcentajes que le corresponde en tiempo y forma.
- 3) Inexistencia de una línea jerárquica autónoma en el área administrativa que permita una mínima disciplina instrumental de gestión.
- 4) El mantenimiento de la actual situación administrativa, ante la incapacidad técnica de control, propicia un deterioro progresivo y pérdida de autoridad para hacer cumplir lo - obligado.
- 5) Improcedencia, para cualquier tipo de organización, de persistir en un desconocimiento real y por lo tanto ausencia de capacidad de control de su fuente principal de financiación interna y más para CC.OO. donde los recursos adquieren un sentido más trascendente que el exclusivamente económico.
- 6) Conciencia generalizada de esta debilidad y sus consecuencias así como la NECESIDAD DE SOLUCIONES.

## V. REPERCUSIONES ORGANIZATIVAS Y SINDICALES DE LA ACTUAL SITUACION.-

---

El modelo financiero que se está analizando desde el punto de vista instrumental hace inviable el objetivo político que tiene en sí la propia cuota de satisfacer en parte, de conformidad a lo aprobado orgánicamente, los gastos que genera la actividad ordinaria de las diferentes estructuras. La experiencia demuestra que a pesar del tiempo transcurrido no se ha dado una solución satisfactoria al problema número uno que tiene planteado la Confederación al carecer del instrumento eficaz que hiciera posible la materialización práctica y real del objetivo político, consolidándose de esta forma un modelo que lejos de afianzar el componente solidario que define el sentido de la cuota, por el contrario ha configurado situaciones de privilegio para unos y de penuria económica para otros al no fluir a su debido tiempo la cuantía que corresponde a cada estructura del Sindicato. De hecho se ha estado produciendo a distintos niveles una centralización de las cuotas cuando no una apropiación indebida de las mismas con repercusiones en el desarrollo organizativo de otros en sentido negativo y también con graves consecuencias en la eficacia de la acción sindical.

El avance organizativo de cualquier estructura si no tiene el soporte económico suficiente no pasa de ser un deseo, propiciado por un voluntarismo político que tiene su reflejo en el ámbito de la acción sindical, produciéndose a su vez un alejamiento de la base social a la que se dirige.

Bien es cierto que a pesar de todo ello los problemas generales que sufren determinadas organizaciones no son solucionables por el mero hecho de una mayor y más ágil fluidez de las cantidades que por el porcentaje de las cuotas les corresponde, se trata por el contrario de establecer mecanismos de ayudas por otras vías confederales, pero de cualquier modo ello no debe ser óbice para negar la

necesidad de dar soluciones al problema de fondo que se está contemplando. Organizaciones que no reciben los recursos que les son propios por pequeños que éstos sean, están condenadas a restringir su actividad ordinaria ya de por sí -- exigua en algunos casos, alcanzando en ocasiones unas cotas de capacidad de supervivencia que rayan en lo insostenible -- afectando incluso al pago de salarios de personas que trabajan en la organización. En estas condiciones cualquier proyecto de relanzamiento organizativo está llamado al fracaso. Por el contrario la insolidaridad que lleva implícita modelos como el actual permite que unas organizaciones puedan y de hecho gasten más de lo que deberían gastar al contar con recursos calientes, en detrimento de otras a las que se -- obliga a un endeudamiento con instituciones externas al carecer otras instancias a nivel interno de capacidad financiera y de tesorería suficientes para afrontar dichas situaciones.

#### VI. POR UN NUEVO NUEVO MODELO INSTRUMENTAL DE RECAUDACION Y DE DISTRIBUCION.-

---

El análisis somero que se ha hecho impone una reflexión valiente y profunda sobre la viabilidad o no de seguir manteniendo el modelo vigente o por el contrario se hace imprescindible instrumentar nuevos mecanismos que sin romper la esencia y el objetivo político de la cuota sitúe al conjunto de las estructuras de la Confederación en mejores condiciones con el fin de obtener una rentabilidad sindical y organizativa mayor, producto de una política económica financiera más eficaz.

Las condiciones objetivas que están determinando la política de finanzas del Sindicato y a las que se ha hecho mención, entre otras, la situación creada por la obligación al pago ordinario de la Cuota Patronal a la Seguridad Social, la mayor actividad sindical que se está produciendo en todas las áreas del Sindicato en consecuencia con los momentos esperanzadores que está viviendo el movimiento sindical de este país antes y después del 14-D, añadido a

la exigencia no sólo de mejorar los servicios, sino de ampliar la oferta de los mismos, el aumento vegetativo de la actividad y de los gastos ordinarios, la necesidad de afrontar con más objetividad la política retributiva del personal al servicio de la Confederación en los distintos niveles y organizaciones existentes, obligan a una utilización y distribución de recursos de una manera más racional para sortear en mejor grado los impactos y desviaciones del mayor gasto que se está produciendo.

En esta perspectiva y en lo concerniente a la gestión de la cuota, la CONFEDERALIZACION DE LA CUOTA se manifiesta como una necesidad a corto plazo, engarzada en un proceso de reestructuración administrativa a medio plazo, que contemple, desde su inicio, prioridades y mecanismos de implantación progresiva y articulada.

La Confederalización de la cuota tiene un presupuesto mínimo irrenunciable que es el CONOCIMIENTO DIRECTO EN TODAS LAS ESTRUCTURAS DE LA CONFEDERACION, DE LA RECAUDACION DE LA CUOTA, para:

- a) GARANTIZAR a cada estructura la percepción de su porcentaje de cuota.
- b) ACORTAR el tiempo de distribución de los porcentajes a cada una de las estructuras que tienen derecho al mismo.
- c) ADMINISTRAR racional y solidariamente toda la estructura de la Confederación.
- d) EVITAR discriminaciones por motivos extrasindicales en las distintas instancias y estructuras.
- e) Permitir una GESTION DE TESORERIA racional y profesionalizada.
- f) LIBERAR a los sindicalista de tareas burocrático-administrativas, generando tiempo para una mejor acción sindical

La Confederalización de la Cuota ha de ser técnicamente posible, económicamente rentable, y sindicalmente respetuosa con la autonomía de cada parte, al mismo tiempo que se consigue de manera eficaz alcanzar el componente político sindical que la cuota en sí contiene en su redistribución interna de acuerdo a los aprobado orgánicamente.

Que sea una Unidad Administrativa, dependiente del Consejo Confederal en lo político, pero con un funcionamiento técnicamente independiente, la encargada de realizar toda la gestión anteriormente señalada y que permita el cumplimiento de las obligaciones en materia de finanzas es una propuesta respetuosa con los actuales estatutos y demás - - acuerdos confederales.

Este mecanismo, por otra parte, al posibilitar la concentración de un fuerte volumen de recursos en determinados períodos de tiempo genera un valor añadido al monto total de las cotizaciones en concepto de rendimiento financiero, que en cualquier caso siempre serán superiores a los actuales.

#### I.I. LOS SOPORTES TECNICOS NECESARIOS

En un primer análisis de necesidades técnicas que implicaría la solución de los objetivos fijados y enunciados anteriormente, aparece la necesidad de utilizar una entidad del sector financiero que oferte servicios útiles y eficaces adecuados a este tipo de necesidades.

Descartada inicialmente una solución a partir de la utilización exclusiva de nuestro propios medios, por razones de necesidades de estructura (personal suficiente y capacitado, organización, inversiones, programas informáticos complejos, etc) y a la postre razones de economía, se hace necesario orientar la búsqueda hacia entidades cuyos servicios supongan compatibilidad con las soluciones a presentar máxima compatibilidad con la estructura actual de la Confederación, cobertura territorial máxima, flexibilidad suficiente para una implantación graduada y que a su vez permita posibilidades de modificación. Si a esto se añade la oferta de servicios nuevos y medios puestos a disposición de la organización (servicios de mercados financieros útil para una buena gestión de tesorería, banco de datos de las cuentas - propias que permitan el conocimiento de las operaciones - - efectuadas, posibilidad de transferencias realizadas directamente por terminal y en tiempo real entre todas las cuentas)

a priori la viabilidad del sistema es posible y consecuentemente útil para un perfeccionamiento del sistema gerencial de la cuota. En definitiva el sistema es totalmente compatible con la actual estructura, permitiendo el cumplimiento de las obligaciones, marcadas por los estatutos. (en cuanto a cuota se refiere), de las distintas estructuras integrantes de la Confederación, siendo además instrumento útil para la obtención de información, absolutamente necesaria para la confección de los Presupuestos, la distribución de fondos de ayuda, el mantenimiento de la estructura y la participación en los Congresos.

#### VI.II.-LA TOMA DE DECISIONES EN POLITICA DE GESTION

El mecanismo propuesto tiene un funcionamiento técnicamente independiente, lo que implica que solamente por decisiones orgánicas cabe la interrupción del mismo., lo que hace necesario el establecimiento de NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO para el personal que intervenga en la operativa de la Unidad Administrativa, sin posibilidad de interpretación unilateral o interferencias de índole política o sindical. El automatismo en la distribución de los porcentajes que correspondan a cada estructura que están obligadas a cumplir las personas al servicio de esta unidad administrativa solamente podía interrumpirse por acuerdos orgánicos y basados en hechos contemplados por los Estatutos, tutelando y salvaguardando así los derechos de todos los órganos y estructuras confederales.

#### VI.III. FLEXIBILIDAD Y EVOLUCION

Este sistema tiene capacidad técnica de adaptación a cualquier nivel territorial, con la única limitación de los costes (por la multiplicación de estructuras) pudiendo en su desarrollo articularse operativamente hasta el - -

nivel más reducido, esto es, desde la Confederación hasta la última Unión Local, sin pérdida de efectividad. Permite una implantación progresiva, aunque su justificación exige una IMPLANTACION COMPLETA sin excepciones.

#### VI.IV CALENDARIO DE IMPLANTACION

La fijación de un calendario de implantación sólo ha de serlo con carácter orientativo, intentando, más que la fijación de fechas, el establecimiento de un orden de prioridades hasta la implantación completa, debiéndose diseñar una política de progresivo desarrollo y mayor vertebración con la política administrativa y financiera de la Confederación.

Se trataría de iniciar en el año 1990 el proceso de implantación por la Cuota DESCONTADA EN NOMINA por ser el instrumento con menores dificultades técnicas iniciales en la puesta en funcionamiento y que permite a su vez corregir con más rapidez los defectos y errores que lógicamente han de darse tanto en el proceso de recaudación como de distribución, así como familiarizarse de forma gradual el equipo humano sobre el nuevo sistema implantado.

Posteriormente se implantaría por Confederaciones de Nacionalidad y Uniones REgionales de forma progresiva y continua, tratando de priorizar las que mayores facilidades, tanto técnicas como sindicales, ofrezcan, la Cuota por DOMICILIACION BANCARIA, propiciando la paulatina disminución del número de instituciones financieras colaboradoras, respetando mejoras de prestaciones y servicios, pero desautorizando todas aquellas con costes y servicios peores a los fijados con la entidad colaboradora, con la que incluso se puede acordar una política directa de incentivos a los afiliados por la domiciliación en la entidad que más interesa.

Y por fin el último estadio para la implantación del sistema sería el relacionado con la cuota por sello, debido precisamente a su complejidad y multiplicidad -

de recaudación, insistiendo una vez más en que el esfuerzo desarrollado por las organizaciones para su control, el trabajo administrativo que genera esta forma de pago, son razones más que suficientes para ir decididamente a la desaparición de la misma.

## VII. FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE DISTRIBUCION DE CUOTAS.

---

### A) CONSIDERACIONES GENERALES

La finalidad de la Unidad Administrativa de Distribución de Cuotas (U.A) es garantizar el cumplimiento de los acuerdos congresuales sobre reparto de cotizaciones, en una doble vertiente, primero que todas las organizaciones reciban lo que les corresponde, y segundo que lo reciban en el menor plazo posible. Además, la profesionalización de las tareas administrativas ligadas a la recaudación de la cuota debe permitir el alivio de burocracia a los responsables sindicales de finanzas, liberando sus energías para dedicarlas en plenitud a las tareas propiamente sindicales.

La U.A. dependerá políticamente de los acuerdos sobre reparto de cuota emanados de los máximos órganos de dirección (Congresos y Consejos), según lo establecido en los textos congresuales sobre finanzas y en los estatutos confederales. Dichos acuerdos sólo podrán ser modificados mediante los mecanismos previstos congresualmente siendo nula cualquier resolución que obvie los citados mecanismos.

Dependerá orgánicamente del Consejo Confederal. A tal efecto es conveniente la creación de una Comisión de Control, elegida por dicho Consejo. Dicha Comisión se reunirá, al menos una vez al año, para conocer la memoria anual de actividades, así las veces que estime oportuno de acuerdo con lo establecido en su reglamento de funcionamiento.

Dependerá funcionalmente del Área de Intervención y Control de Gestión, integrada dentro de la Secretaría Confederal de Administración y Finanzas.

dispondrá de administración autónoma y presupuesto diferenciado, financiado con cargo a F.S.C..

Los ingresos obtenidos, vía intereses u otros recursos, se destinarán en su integridad al Fondo que financie la Unidad.

La U.A. funcionará bajo el principio de UNICIDAD, es decir será una única unidad bajo las dependencias apuntadas anteriormente, sin perjuicio de una eventual descentralización operativa para agilizar su funcionamiento, y para facilitar la relación con las organizaciones recaudadoras de cuotas en cada ámbito. Pero esta posible y futura descentralización sólo será útil desde una perspectiva funcional y profesional y no desde artificiales divisiones políticas

#### B) MECANISMO DE FUNCIONAMIENTO

1. Se abrirían una serie de CUENTAS DE RECAUDACION, de acuerdo con las siguientes reglas:

- \* Una cuenta por cada rama, destinada al descuento en nómina y bancario de las empresas interprovinciales.
- \* Una cuenta por cada rama en cada provincia/comarca, destinada al resto de las cotizaciones. Esta norma sólo admitiría excepciones en casos muy concretos, en donde se podrían concentrar varias o todas las ramas en una cuenta, en función de la irrelevancia de su volumen.
- \* Podría considerarse la apertura de cuentas en el ámbito de localidad, si el volumen y la forma de reparto de porcentajes lo aconsejaran.

Estas cuentas se abrirían a nombre de la C.S. de CC.00. con los poderes delegados por el Secretario General que se establezcan para su operatividad en el día a día.

Lo mejor parece ser la apertura en una única entidad bancaria dado el planteamiento global de funcionamiento. No se descarta el uso de varias entidades si las ventajas en el funcionamiento superasen a los inconvenientes de partida.

2. En las cuentas de recaudación se INGRESARIA EL TOTAL DE LA COTIZACION independientemente de su origen (evidentemente, hablamos de la U.A. en pleno funcionamiento. Habría un largo periodo transitorio de incorporación gradual de organizaciones; modos de cotización y empresas concretas). La propia cuenta direccionaría en la mayoría de los casos los destinatarios del reparto. En los casos donde ello no fuera posible en su totalidad (cuentas de empresas interprovinciales, cuentas provinciales con ramas agregadas, etc), el desglose se haría en documento aparte por el recaudador o por la U. A. según los casos, entregándose a la entidad bancaria a la mayor brevedad.

3. En paralelo se abrirían unas CUENTAS DE LIQUIDACION para el ingreso de las cantidades que les correspondan a las organizaciones beneficiarias. Estas cuentas se abrirían con la titularidad y los poderes correspondientes a cada organización. La Unidad Administrativa no tendría acceso a más información que un resumen agregado de movimientos y saldos medios, a efectos de negociación con la entidad bancaria colaboradora.

4. Con las cantidades recaudadas la entidad colaboradora haría una TRASNFERENCIA AUTOMATICA, de acuerdo con las estipulaciones previstas en los diversos órganos de dirección competentes para ello (El Congreso Confederal en lo relativo a los organos estatales y los Consejo de Nacionalidad o REgión en los demás órganos).

Dichas cantidades se liquidarían directamente al órgano beneficiario, sin que cupiera, ni retención, salvo en los supuestos sancionadores previstos en los estatutos ni compensación con otras deudas hipotéticas o reales, salvo en los casos aludidos en el apartado 5, ni intermediación entendiéndose por tal la presencia de un órgano intermedio encargado de centralizar cantidades y distribuirlas sin que

ello obste para que pueda existir esta mediación en casos determinados, bien por acuerdo orgánico de rango suficiente bien por consenso entre la U.A., la organización beneficiaria y la organización mediadora.

Para evitar las retenciones injustificadas de cuota se firmaría un protocolo entre las organizaciones integradas en el sistema de liquidación y la Secretaría Confederal de Finanzas, especificando con claridad las normas y excepciones al principio de liquidación automática, protocolo vinculante para la entidad bancaria colaboradora.

Con la finalidad de racionalizar el volumen de transacciones administrativas se establecerán unos techos mínimos, por debajo de los cuales no se efectuaría el reparto de cantidades hasta que la acumulación de cantidades lo rebasase. Nada mejor que la práctica para afinar con las mejores relaciones coste-beneficio, pero a título indicativo podemos señalar:

- \* Saldos superiores a 500.000 ₧ transferencia diaria.
- \* Saldos superiores a 250.000 ₧ e inferiores a 500.000 ₧ transferencia al cabo de una semana.
- \* Saldos superiores a 100.000 ₧ e inferiores a 250.000 ₧ - transferencia al cabo de un mes.
- \* Saldos superiores a 10.000 ₧ e inferiores a 100.000 ₧ - transferencia al cabo de un trimestre
- \* Saldos inferiores a 10.000 ₧ transferencia anual.

Ello siempre con la natural flexibilidad para acortar plazos en circunstancias justificadas.

Excepción en su tratamiento constituye el descuento bancario en el que habrá de dejarse el ingreso retenido un plazo de varios días hasta confirmar el cobro o la devolución de los recibos. Los recibos devueltos por razones no administrativas, se pondrían inmediatamente en manos de la correspondiente sección sindical o sindicato, para su gestión directa con el afiliado.

Asimismo se entiende que los plazos indicados corren a partir no de la fecha operación, sino de la fecha valor (fecha que el banco considera a efectos de liquidación

de intereses), pues lo contrario podría dejar las cuentas en descubierto.

5. Sin perjuicio del principio de no compensación, se podrán establecer, por acuerdo bilateral entre organizaciones, mecanismos de PRESTAMOS, ANTICIPOS DE TESORERIA Y PRESTACION DE SERVICIOS, entre dos organizaciones con la garantía de los cobros por cuotas de la organización beneficiaria. Estos -- acuerdos bilaterales serán puestos en conocimiento de la -- U.A. para establecer los correspondientes descuentos en las liquidaciones.

Asímismo, en la medida que se ponga en marcha, en paralelo, la Unidad de Gestión de Tesorería, podrán concederse anticipos de tesorería y préstamos desde la U.A. - Dichos préstamos y anticipos estarán presididos por el más exquisito profesionalismo, valorándose en forma exclusiva la capacidad de devolución del prestatario, por entender que otras consideraciones entran en el marco de la política financiera general del sindicato, desbordando el radio de - - acción de la U.A. Como, a pesar de todo, existe un riesgo - inevitable derivado de una posible caída brusca de afilia-- ción, se constituirá el correspondiente fondo de provisión para no comprometer la solvencia de la U.A.

6. Además del circuito financiero, descrito hasta ahora. - existirá un CIRCUITO INFORMATIVO que abarcará en primera -- instancia las cifras globales de afiliación, sin olvidar la perspectiva de su integración con el control individualiza-- do de cotización, Dicho circuito se conciliará con el finan-- ciero y comprenderá:

\* El control especial de las empresas con descuento en nómi-- na incorporadas. Se chequeará la recepción de transferen-- cias en sus plazos previstos, se efectuarán las correspon-- dientes reclamaciones administrativas y se informará a la -

sección sindical y sindicato correspondiente en los casos de retención injustificada, para las correspondientes acciones en el plano sindical.

\* La elaboración de estadillos conteniendo las series históricas de cotización detallados por una parte y agregados de acuerdo con la estructura organizativa existente por otra. Estos datos tras el correspondiente tratamiento para facilitar su lectura y para obtener las señales positivas y negativas correspondientes, se distribuirán entre las organizaciones afectadas para su conocimiento y toma de medidas en su caso.

7. Con el resumen de toda la actividad de cada año se elaborará una MEMORIA ANUAL para conocimiento de los órganos de dirección y de la Comisión de Control de la propia U.A.

#### VIII CONCLUSION FINAL

El sistema propuesto, además de no contravenir ni invalidar principio de autonomía alguno del que gozan - las organizaciones, posibilita por el contrario hacer efectivo el reparto del porcentaje real de cuota que a cada una de ellas corresponde en un periodo de tiempo más corto que el empleado en la actualidad para su distribución. El ingreso del montante total por cuotas en una o varias cuentas - centralizadas, controladas y gestionadas por la Unidad Administrativa dependiente del Consejo Confederal y el reparto automático de los porcentajes a las organizaciones confederales son una primera medida necesaria de racionalización en la gestión de la cuota y a su vez de corrección de los aspectos negativos e insolidarios que en su distribución se están produciendo.

Son muchos más los problemas que, afectan a la Política de Finanzas, necesariamente tendremos que abordar, unos coyunturales sobre los que deberán decidir los órganos confederales ordinarios y otros por su naturaleza estratégica que podrían afectar a las resoluciones adoptadas por los

congresos. serán éstas en consecuencia las únicas con capacidad de decisión.

Problemas que se han planteado en la discusión previa de los documentos, tales como una nueva distribución de los porcentajes de la cuota, la justeza o no de la distribución de las Ayudas Institucionales procedentes de los - - Presupuestos de las Comunidades Autónomas, la imputación de los gastos comunes, la homogeneidad de criterios en lo referente a los servicios asistenciales y la elaboración de una política sindical más clara en esta materia, la necesidad o no de la ampliación en la dotación de los Fondos Confederales en base a una elevación de los porcentajes actuales procedentes de la cuota, el mantenimiento o modificación de - las facultades para apertura de cuentas corrientes, una - homogeneización de la contabilidad en el conjunto de las -- organizaciones, la necesidad de confeccionar una política presupuestaria consolidada a nivel confederal, son problemas que, por las razones expuestas anteriormente, no pueden - - abordarse en esta Conferencia.

B) POR UNA POLITICA DE RECURSOS MAS SOLIDARIA.-

=====

I N D I C E

- 1.- Por una reorientación confederal de los recursos
- 2.- Criterios y orientaciones en determinadas iniciativas
- 3.- Necesidad de un inventario actualizado del Patrimonio de la C.S. de CC.OO.
- 4.- Por una política de inversiones más racional.
- 5.- Conclusiones

## 1) POR UNA REORIENTACION CONFEDERAL DE LOS RECURSOS

Hasta aquí hemos analizado la quiebra que había sufrido el contenido confederal de la cuota con el transcurrir del tiempo y en consecuencia la necesidad de poner los medios precisos para corregir situaciones insolidarias que se estaban produciendo entre organizaciones.

A la hora de analizar lo que ocurre con los restantes recursos con los que se dota la Confederación, la realidad sobre la que nos movemos es todavía más preocupante. Es cierto que cada día va aflorando una mayor información sobre el volumen y procedencia de los mismos así como de su utilización, sin embargo la consideración de que los mencionados recursos tienen una clara significación y naturaleza de ser recursos confederales, no es más que una aceptación por así reconocerlo nuestros estatutos pero que dista mucho de tener una plasmación real. Existe por el contrario una concepción privativista de dichos recursos hasta extremos que se consideran como cotos donde nadie puede entrar.

La situación económica precaria que afecta al conjunto del Sindicato ha llevado a iniciativas de todo tipo por parte de gran número de organizaciones a la búsqueda y obtención de recursos al margen de la cuota con la finalidad de poder mantener la actividad ordinaria y extraordinaria que genera el Sindicato.

Partiendo de la necesidad de buscar fuentes complementarias a la cuota, dada la situación financiera confederal, lo que comporta exigencias mayores para plasmar vías de financiación que posibiliten un desarrollo organizativo mayor y una acción sindical más eficaz, conviene no obstante caracterizar los recursos que generan esas fuentes complementarias en una perspectiva confederal. No se trata de detraer de aquellas organizaciones los recursos que obtienen por estas vías, pero sí impedir que los mismos --

sean utilizados exclusivamente para el desarrollo de la organización rectora sin tenerse en cuenta, desde una óptica confederal, situaciones y necesidades que padecen otras organizaciones sean o no dependientes de aquellas.

Debemos conseguir en un corto período de tiempo el conocimiento lo más aproximado posible del volumen total de los recursos que cada organización tiene por diferentes vías para de esta forma acertar con un criterio más justo y solidario a la hora de distribuir los recursos en sus distintas vertientes. Se hace necesario establecer una serie de criterios y medidas para corregir la situación actual y diseñar un modelo de funcionamiento distinto, aunque en un primer momento sólo afecta al campo de la información para posteriormente adoptar decisiones que contemplen tanto su utilización como su distribución.

Dando por sentado que el conjunto de los recursos que obtienen las distintas organizaciones de la C.S. de CC.OO. desde la Comisión Ejecutiva Confederal hasta la última Sección Sindical de cualquier empresa son recursos confederales, sea cual sea el mecanismo que los genere, salvada lógicamente la licitud de éstos, bajo esta consideración son recursos que pertenecen al Sindicato desde la retribución que percibe un miembro de la Sección Sindical de una empresa, designado por y en representación del Sindicato por asistir a un Consejo de Administración o a las sesiones de negociación colectiva, hasta las cantidades que percibe la Confederación Sindical de CC.OO. de los Presupuestos Generales del Estado, pasando por las subvenciones o asignaciones que se conceden a las diferentes organizaciones, vía Comunidades Autónomas, Diputaciones, Ayuntamientos o de cualquier otra Institución sea pública o privada.

En esta dirección se hace imprescindible dar una serie de criterios de actuación con el fin de tener un conocimiento lo más fiel posible de los recursos con los que se dotan todas las organizaciones.

a) Todas las Secciones Sindicales que obtengan recursos complementarios a la cuota pondrán conocimiento y acordarán con las organizaciones superiores, de la que dependen orgánicamente, la utilización y distribución de los mismos: si es una Sección Sindical de ámbito estatal de la Federación Estatal, si es una Sección Sindical de ámbito provincial del Sindicato Provincial, etc.

b) Los Sindicatos comarcales o provinciales constituidos informarán y acordarán sobre la utilización y distribución de los recursos complementarios a la cuota con las organizaciones superiores de la que dependen, así como las Uniones Comarcales o Provinciales a las Uniones Regionales o Confederaciones de Nacionalidad y éstas así como las Federaciones Estatales a la Secretaría Confederal de Finanzas.

La fórmula más correcta es la consignación presupuestaria, de tal forma que a la hora de proceder a la confección y elaboración de Presupuestos deberán tenerse en cuenta toda esta serie de ingresos, obligación ésta recogida tanto en los materiales congresuales anteriores como en los propios Estatutos de la C.S. de CC.OO.

Precisamente esta consideración confederal de la totalidad de los recursos exige reorientar su utilización y su distribución más solidariamente para evitar así que organizaciones de una misma estructura tengan que hacer frente a necesidades organizativas y sindicales en mejores condiciones. Es insolidario y por tanto necesario acabar con un estado de cosas como el que un Sindicato de Rama carezca de recursos suficientes para desarrollar la actividad sindical que debiera realizar, cuando al mismo tiempo una Sección Sindical de su ámbito está viviendo permanentemente con un exceso de tesorería improductiva, es insostenible que un Sindicato de Rama o una Sección Sindical de ámbitos estatales tenga permanentemente o coyunturalmente recursos suficientes a emplear y al mismo tiempo la Federación de la que dependen y forman parte adolece de recursos

necesarios para su normal desarrollo. La misma consideración merecen las situaciones apuntadas cuando el ámbito de actuación es el referido a las Uniones Comarcales o Provinciales con las Uniones Regionales y Confederaciones de Nacionalidad y éstas con la Confederación.

En sentido, contrario, esto es, cuando las organizaciones superiores están dotadas de recursos sobrantes y las organizaciones de ámbito inferior carecen de ellos - para afrontar tareas organizativas y sindicales se comete el mismo error político e insolidario.

## 2) CRITERIOS Y ORIENTACIONES EN DETERMINADAS INICIATIVAS

En los debates realizados en el IV Congreso - Confederal sobre Política Financiera y posteriormente en sucesivas reuniones del Consejo Confederal, a la hora de analizar la política de obtención de recursos hemos convenido mayoritariamente en la obligada necesidad de complementar nuestra fuente básica de financiación que no es otra - que la cuota del afiliado, pilar básico y fundamental de - nuestra independencia económica, con otra serie de recursos sin duda alguna necesarios para hacer frente a los gastos de la actividad sindical tanto ordinaria como extraordinaria.

Se han puesto en marcha ya a nivel confederal - como en organizaciones territoriales o de rama, iniciativas de diverso tipo encaminadas a la consecución de estos objetivos.

La escasa experiencia de nuestra organización - para emprender iniciativas de esta índole hace necesario fijar una serie de criterios y pautas de actuación con el fin de evitar situaciones que puedan agravar la situación financiera del Sindicato, garantizando una adecuada coordinación al mismo tiempo, e incluso, la extensión de experiencias positivas. La planificación previa, el estudio sobre

viabilidad de cualquier proyecto, la oportunidad o no del mismo, tanto desde el punto de vista sindical como económico, el operar con métodos gerenciales que obedezcan a criterios de profesionalidad constatada, el contar con un - - equipo técnico e infraestructura básica para la puesta en práctica y desarrollo de la actividad de la que se trate, son entre otros, principios y ejes de actuación a tener en consideración y a los que debe someterse cualquier organización.

Por todo ello, se considera necesario establecer una serie de criterios y orientaciones a cumplir por todas las organizaciones antes de la puesta en marcha de cualquier proyecto de las características y con los objetivos antes señalados y que se concretan:

- 1) Mandatar a la Secretaría Confederal de Finanzas y a la Secretaría de Organización para que conjuntamente articulen los medios necesarios encaminados a la creación - de un equipo que oriente, asesore y coordine cualquier proyecto autónomo complementario sobre obtención de recursos.
- 2) Consecuentemente con lo anterior, todo proyecto e iniciativa que cualquier organización desee emprender (constitución de sociedades mereantiles, cooperativas, etc) deberá ser remitida a la Secretaría de Finanzas con la documentación pertinente que contemplará como mínimo: fin y objeto social, medios de financiación, forma jurídica a adoptar, estudio de viabilidad, mecanismos de control, responsables de la gestión y características profesionales de los mismos, participación accionarial, etc.
- 3) Recibida la documentación, las Secretarías Confederales de Finanzas y Organización, conjuntamente con el equipo al que se hace referencia en el apartado 1, procederán al estudio de la misma, dando las orientaciones precisas para su puesta en práctica o señalando las objeciones que hacen inviable su ejecución.

- 4) En los supuestos que se originen beneficios, deberá estudiarse su destino entre la organización que ejecuta el proyecto y las Secretarías Confederales de Finanzas y de Organización.
- 5) En aquellos casos en los que ya existan iniciativas, fundamentalmente cuando se trata de sociedades, cooperativas, etc. en las que participe como socio o accionista o promueva una organización de la C.S. de CC.OO. deberá enviarse a la Secretaria Confederal de Finanzas información del estado de situación, balances y presupuestos de las mismas, quien podrá adoptar, previa discusión orgánica medidas e iniciativas encaminadas a un mejor desarrollo de la actividad.

### 3) NECESIDAD DE UN INVENTARIO ACTUALIZADO DEL PATRIMONIO - DE LA C.S. DE CC.OO.

---

Una de las lagunas que ha existido en nuestra organización, corregida últimamente por la Secretaria Confederal de Organización actual, ha sido el no tener un conocimiento exhaustivo de los bienes inmuebles propios de la Confederación.

La no devolución del Patrimonio Sindical acumulado a las Centrales Sindicales en tiempo y forma precisos ha dado lugar en ocasiones a la compra y alquiler de inmuebles para poder desarrollar una actividad sindical mínima necesaria en algunas localidades, si bien autocríticamente hay que reconocer que en algunos casos se ha procedido a la compra o alquiler de locales en ciudades donde la escasa afiliación y los escasos recursos con los que cuentan las organizaciones que los compraron o alquilaron, dichos inmuebles son una rémora y una desoapitalización permanente para las organizaciones usufructuarias. Habrá que hacer por tanto un estudio de cada uno de los mencionados locales sobre su necesidad y viabilidad atendiendo a criterios sindicales, organizativos y económicos, adaptando las decisiones más oportunas al respecto.

Se ha avanzado, como apuntamos más arriba, de forma significativa en el control de la situación y estado actual del Patrimonio Confederal, no obstante se hace necesario tener un conocimiento real y exacto de todos los bienes inmuebles de la Confederación, situación, estado, valoración y escrituración de los mismos, primero como medida imprescindible y además porque en determinadas ocasiones - pueden instrumentarse como garantía de avalaes a la hora - de solicitarse créditos o préstamos a entidades financieras fundamentalmente. En estos supuestos deberá existir en cualquier caso acuerdo con la organización correspondiente en la que esté situado el bien inmueble.

En este sentido todas las organizaciones deberán enviar información detallada de locales en propiedad y la documentación acreditativa de ésta: escritura privada o pública de compra-venta, inscripción registral, etc. a la Secretaria Confederal de Organización.

Por otra parte, y en adelante ninguna organización podrá realizar operaciones de compra de inmuebles para uso del Sindicato sin el conocimiento y autorización de las Secretarías de Organización y Finanzas. Asimismo, para la venta de cualquier local propiedad de la Confederación Sindical de CC.OO. o a nombre de organizaciones de la Confederación deberá haber autorización expresa de las mencionadas Secretarías Confederales.

No obstante deberá tenerse en cuenta lo contemplado en los Estatutos de las Organizaciones que decidan realizar este tipo de operaciones y los Poderes Notariales de los que gozan los representantes legales de las citadas organizaciones.

#### 4) POR UNA POLITICA DE INVERSIONES MAS RACIONAL

La necesidad de rentabilizar al máximo los escasos recursos confederales nos obliga a dotarnos de instrumentos o mecanismo internos de características y naturaleza similares a las que utilizan las empresas en su

actividad ordinaria en lo concerniente a la optimización - del empleo de sus recursos, basado en una planificada y controlada gestión de tesorería a gran escala y una colocación de sus excedentes en inversiones que generan unos rendimientos financieros mayores.

La pérdida de mayores ingresos que en estos momentos estamos sufriendo a nivel confederal, motivada por una inversión descentralizada que realizan múltiples organizaciones de los recursos considerados como propios es - una realidad que es preciso corregir. El seguir manteniendo cantidades de dinero en un sinfín de cuentas corrientes con escasa retribución de intereses y consiguientemente no invertidas adecuadamente es persistir en una mala política financiera.

Experiencias contrastadas por alguna organizaciones que han efectuado préstamos a la Confederación confirman que la rentabilidad que sacaban a sus recursos se ha visto incrementada al haberlos realizado la Confederación.

La resistencia de muchas organizaciones de dar a conocer a instancias superiores los excedentes que tienen de tesorería bien temporalmente o bien de forma permanente, fruto de una concepción estrecha y sindicalmente incorrecta, es un obstáculo serio que impide avanzar en una política financiera más racional.

En esta perspectiva se propone la constitución - de un Fondo Intero confederal que canalice los excedentes de tesorería que tengan las organizaciones y que aporten a ese fondo en concepto de préstamo, invierta los mismos y redistribuya los intereses obtenidos en su totalidad de -- las cantidades prestadas. Todas estas operaciones quedarán reflejadas en documentos firmados por la organización prestataria y la Secretaria Confederal de Finanzas donde deberán consignarse todos los datos del préstamo: cantidad - - prestada, período de tiempo que dura el préstamo posibilidad de renovación, tipo de interés aplicado, plazo de amortización de intereses y fecha de pago de los mismos, fecha de devolución de la cantidad prestada.

Este Fondo Interno Confederal a su vez podrá - servir en ocasiones excepcionales como fondo otorgante de préstamos a aquellas organizaciones que documental y justificadamente pudieran necesitar, la utilización de los - recursos de ese fondo previa discusión y aprobación por la Secretaría Confederal de Finanzas.

La asunción de esta propuesta además de pretender conseguir los objetivos antes señalados significaría - en momentos puntuales un mecanismo de disponibilidad financiera para las actividades a realizar por la Comisión Ejecutiva Confederal evitándose así situaciones tan preocupantes como las que ha tenido que atravesar la Comisión Ejecutiva Confederal durante el año 1988 y primeros meses del año 1989 repercutiendo en el conjunto de las organizaciones.

La instrumentalización de la propuesta y su puesta en práctica requiere la constitución de una Unidad de Gestión de Tesorería que va más allá del tratamiento de los fondos surgidos del porcentaje de cuota que corresponde a la Confederación y de otras vías, lo que requiere la formación de un equipo humano con capacitación profesional suficiente y cuyo contenido fundamental sería la gestión centralizada de todos los fondos bajo responsabilidad directa de la Confederación, lograr maximizar la eficacia de la gestión que permita la captación de fondos administrados o dependientes de otras instancias de la Confederación, ofreciendo ventajas comparativas respecto a la situación actual de modo significativo, garantizar la disponibilidad de liquidez a las organizaciones que aportan fondos para hacer frente a las situaciones ordinarias como extraordinarias colocando dichos excedentes en el mercado en condiciones - mas beneficiosas.

Todo ello se regulará en un Reglamento de funcionamiento estricto para la Unidad de Gestión que contemple las competencias de la misma y las normas de funcionamiento interno con una transparencia total.

## 5) CONCLUSIONES

Partiendo del convencimiento de que los recursos existentes en el conjunto de nuestras organizaciones no son lo suficientes para acometer decididamente proyectos de consolidación sindical, lo que se trata es por una parte gestionar mejor dichos recursos, utilizarlos bien y repartirlos más solidariamente, como primera medida.

Al mismo tiempo y para aumentar los mismos es necesario dar un impulso al reforzamiento, ampliación y aumento de nuestra base afiliativa con planes de expansión afiliativa sostenidos en el tiempo que hemos aprobado orgánicamente. Las cotas de aumentar la afiliación en los términos por todos conocidos es un reto incuestionable si queremos extender y consolidar nuestra presencia sindical y que va a comportar el aumento de nuestros propios recursos.

A pesar de todo ello y aun consiguiendo mayores cotas significativas de afiliación, son imprescindibles iniciativas que palien la insuficiencia de los recursos propios, iniciativas que partiendo de las organizaciones en ningún caso se trata de paralizarlas ni de impedirles sino de apoyarlas con un asesoramiento técnico y profesional dando orientaciones en cuanto a su viabilidad y puesta en práctica.

C) SITUACION ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE TRABAJO  
SOBRE POLITICA DE PERSONAL AL SERVICIO DE  
LA C.S. DE CC.OO.

El breve informe que presentamos a continuación pretende ser instrumento que permita iniciar, de una forma ordenada, el debate confederal acerca de la realidad actual en materia de personal a cargo del Sindicato en la perspectiva de lograr un marco común o estatuto de personal para el mismo.

Este marco común es una necesidad objetiva de nuestra organización que ha alcanzado un tamaño que desaconseja el seguir manteniendo la dispersión y arbitrariedad que se da, de hecho, en las relaciones que se establecen entre nuestros trabajadores, cualquiera que sea su tarea y/o responsabilidad, y la organización en la que se encuadren y que, en última instancia, es la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Es, por otra parte, una necesidad planteada por muchas organizaciones y, de forma general, por nuestros asalariados.

En nuestros planteamientos sindicales hemos defendido siempre, y es lógico, la necesidad de "normalizar", es decir, de regular y sujetar a normas pactadas las relaciones laborales en las empresas y sectores. No parece muy adecuado que internamente la característica que defina las relaciones laborales en nuestra organización sea, hoy por hoy, la desregulación y, en alguna medida, la arbitrariedad.

Si bien podemos convenir que esta realidad es consecuencia directa del proceso, siempre complejo, de consolidación y crecimiento de nuestra estructura, creemos llegado el momento -en línea con las orientaciones genéricas de nuestro último Congreso- abordar este tema de manera que puedan superarse desfases, inadecuaciones y agravios comparativos hoy existentes.

Queda al margen este primer esbozo un tema que también tiene a nuestro entender una gran trascendencia: la desigualdad existente entre la remuneración establecida para nuestros trabajadores dependientes de la organización

en la que prestan su trabajo, sin que exista un criterio razonable que justifique dichas diferencias más allá del cierto espontaneísmo de las situaciones de partida y también, en muchos casos, de la capacidad económica dispar de las diferentes organizaciones.

Suavizar esa desigualdad sólo será posible partiendo de una homogeneización y definición de una estructura de categorías que permita una posterior política salarial coherentes. En el análisis y propuesta de esta estructura es donde nos debemos centrar en una primera fase.

De los 1258 trabajadores que, aproximadamente, en abril de 1989 estaban dados de alta en la estructura regular de las distintas organizaciones -ver anexo I- sólo nos consta que se rigen por un acuerdo formalmente suscrito en torno al 50% (los trabajadores de las organizaciones señaladas con \*).

Estos acuerdos son de distinto alcance y contenido, pudiéndose agrupar las organizaciones con respecto a los mismos en tres grupos:

1) Organizaciones con acuerdos completos que constan de un cuerpo normativo o compendio de disposiciones de carácter general, una estructura de categorías con sus correspondientes definiciones y ordenación, y una estructura salarial referida a dichas categorías. Sería el caso de organizaciones como la Confederación Sindical de Euskadi, la Unión Regional de CAstilla-León, y el Sindicato Nacional de Galicia.

Las podemos considerar como organizaciones con Estatuto de Personal aplicable en su ámbito.

2) Organizaciones con acuerdos formalmente suscritos que recogen en mayor o menor grado aspectos tanto del cuerpo normativo como categorías y escalas salariales, aunque no de una manera tan completa como los anteriores, existiendo algunos acuerdos que únicamente son un enunciado de categorías sin especificar contenido alguno, y su correspondiente retribución salarial.

3) Organizaciones que se rigen por el Convenio de Oficinas y Despachos de su respectivo ámbito, como es el caso de la Unión Regional de Asturias, la Unión Provincial de Jaén y la Federación de Minería, aunque con modificaciones sobre dicho convenio.

El resto de organizaciones se mueven entre el mero enunciado de dos o tres "categorías" y su retribución y un acuerdo más o menos elaborado.

En cuanto al resto de organizaciones no podemos decir que no tengan algún tipo de acuerdo, bien suscrito o de carácter informal, por el que se fije tanto la retribución como otro tipo de condiciones de trabajo, sólo que a la hora de elaborar este informe no tenemos constancia de su existencia, pese a que se ha solicitado repetidamente a todas las organizaciones.

La conclusión a que llegamos tras analizar la información en nuestro poder es, en primer lugar, la falta de criterios homogéneos que regulen las relaciones laborales, formas de contratación, cuadro de categorías y remuneración para el conjunto de las organizaciones. En segundo lugar, salvo en las organizaciones indicadas en el primer apartado, la ausencia generalizada de acuerdos que regulen con suficiencia las condiciones de trabajo y relaciones laborales en la mayoría de organizaciones de nuestra Confederación.

Ante esta situación parece evidente la necesidad de elaborar un CUERPO NORMATIVO O COMPENDIO DE DISPOSICIONES DE CARACTER GENERAL que defina un marco común que regule las relaciones laborales de todos los trabajadores de CC.OO.

En la misma conclusión, otro aspecto a destacar y analizar con detenimiento, dada su complejidad y trascendencia, es la ausencia de una estructura de categorías y, en la mayor parte de organizaciones, la indefinición de las mismas allí donde se enuncian, lo que lleva en la mayoría de los casos a la inadecuación entre lo que la categoría --

"dice" y las funciones que realmente se desempeñan.

En el anexo II se recogen exhaustivamente las categorías que existen en las distintas organizaciones y el número de trabajadores que agrupan. Esta tabla creemos que es suficientemente ilustrativa de lo que hasta aquí se ha dicho.

Al margen del número de categorías y su denominación, es posible identificar y diferenciar cuatro colectivos de trabajadores que se corresponden respectivamente con cuatro áreas funcionales en que se suele dividir el conjunto de las actividades que se desarrollan en una organización sindical, división sobre la que existe un acuerdo generalizado.

Serían estos colectivos los siguientes: sindicalistas (área sindical), licenciados y técnicos (área jurídico-técnica), administrativos (área administrativa) y personal de servicios comunes y/o generales (área de servicios generales).

De los cuatro colectivos, los tres últimos tienen como característica común el no tener responsabilidad de dirección sindical, y no estar su relación contractual sujeta a elección o mandato congresual.

Son estos tres colectivos los que por lo general y sin olvidar lo dicho anteriormente, tienen sus funciones más definidas, aunque deba ser objeto de un detenido estudio que permita elaborar una propuesta de estructura de categorías que responda a las necesidades de las distintas organizaciones.

No será este problema sencillo de resolver dado los diferentes grados de especialización y cualificación que requieren los trabajadores dependiendo del ámbito de la organización y las funciones que dentro de la misma ejerzan.

Es un problema importante a resolver principalmente en las organizaciones de ámbito superior y con un número elevado de trabajadores, ya que es en estas organizaciones donde se ha producido un fenómeno característico de las organizaciones que han crecido y diversificado sus relaciones con un entorno que demanda cada vez mayor especialización, como es el fenómeno de "envejecimiento" de la estructura de categorías de la que, más o menos definida se partía.

Este fenómeno de "envejecimiento", por otra parte normal, suele generar situaciones tales como una acumulación de puestos en las categorías superiores y que a menudo se intenta solucionar con la creación de nuevas categorías o con la utilización de otras ya creadas, no correspondiendo por lo general las funciones que se realizan con el contenido de dichas categorías.

O, por el contrario, otra solución que se suele adoptar es la de mantener a la mayoría en una categoría común, diversificando los salarios correspondientes y asignando categorías como en el caso anterior sólo que con carácter "interno".

Los resultados de ambas soluciones suelen ser idénticos:

Por un lado, una "perversión" de los contenidos y funcionalidad de las categorías que en un principio cubrían una franja de actividad importante de cara a un futuro, hipotecando el fortalecimiento de una estructura intermedia que garantizase una adecuación a las nuevas necesidades, la dirección de un proceso de cualificación necesario del personal para esa adaptación y su progresiva promoción en áreas de responsabilidad y, por último, ser la garantía de una continuidad de los trabajos emprendidos.

Por otro lado, favorece la tendencia a un progresivo cierre de abanico salarial en detrimento de las categorías más altas, por el simple hecho de carecer éstos de posibilidades formales de promoción al no existir camino para ello.

La "redefinición" de esta estructura intermedia encargada de áreas que requieren una especialización que vaya más allá de las meras tareas administrativas al uso, así como la recuperación de las correspondientes categorías en su primera acepción es de gran importancia, no pareciendo válida la solución hasta ahora utilizada, que ha creado gran confusión y no ha garantizado la creación y estabilidad de dicha estructura, que, entre otras cosas, tendría la bondad de permitir una promoción y cualificación de nuestro personal.

En lo que se refiere al colectivo formado por los sindicalistas, con responsabilidades de dirección y vinculados contractualmente por el tiempo de mandato que determine el órgano que los elige, varios son los problemas que se plantean.

El primero es el desconocimiento del peso real de este colectivo en el conjunto de trabajadores de CC.OO. dado que generalmente aparecen bajo categorías administrativas.

Esto es comprensible por varias razones, siendo la principal la ausencia de un marco general que las defina como ya hemos dicho, ante lo cual se opta, entre otras posibilidades, por conservar la categoría del trabajo que se realizaba con anterioridad a la liberación.

Sea por lo que fuere, le hecho es que este colectivo, fundamental dentro de la estructura del sindicato, con la responsabilidad de dirección, es el menos estructurado y definido, tanto en lo que respecta a sus funciones y responsabilidades como a su dimensión real.

Por tanto, una labor prioritaria será la de conocer con exactitud el peso real de este colectivo en el conjunto de trabajadores y definir sus cometidos y competencias, definición necesaria tanto para la ordenación y jerarquización del propio colectivo como, y esto es fundamental, de cara al resto de colectivos de trabajadores.

La ordenación y jerarquización de este colectivo ya se da en algunas organizaciones de nuestra Confederación, pues parece obvio, por ejemplo, que un sindicalista responsable de una Unión Provincial tiene competencias y responsabilidades distintas de las de un miembro del Secretariado Confederal.

Buscar los criterios que permitan esta ordenación, conjugando los hasta ahora usados de ámbito de la organización junto, por ejemplo, con el criterio de afiliación, permitiría una aproximación a esta difícil y compleja ordenación.

Por todo lo dicho, se hace patente la necesidad de elaborar un nomenclator de categorías válido para el conjunto de las organizaciones que forman la Confederación Sindical de CC.OO. intentando de una manera sencilla definir una estructura de categorías que abarque a la totalidad de los colectivos.

Por otra parte, es evidente que ni este primer informe ni los que se elaboren con posterioridad pueden suplir la necesaria negociación entre las partes implicadas, sino que sólo tendrán el carácter de instrumento que facilite dicha negociación.

Por último insistir en que un sistema de categorías no tiene por qué implicar la adscripción inmediata de un salario, siendo esta tarea responsabilidad de los órganos correspondientes. Abordar el trabajo de la elaboración de un nomenclator de categorías desde esta perspectiva, separando en lo posible lo que es propiamente el sistema de categorías de sus repercusiones salariales, facilitará que la discusión se centre más en criterios de racionalidad organizativa y funcional que en la mera negociación económica de los niveles salariales, que indudablemente habrá que afrontar con posterioridad.

Si bien es cierto que la dificultad y complejidad a la hora de dar una solución satisfactoria a estos temas, la falta de información suficiente, el escaso tiempo de rodaje del Ente Gestor para afrontar estas tareas hacen inviable en el día de hoy el presentar una propuesta perfectamente acabada y definida, los órganos confederales en el plazo más corto posible y siempre antes del próximo Congreso aprobarán un Estatuto de Personal que contemple el cuerpo normativo, categorías y remuneración del personal al servicio de la C.S. de CC.OO.

## ANEXO I

## TRABAJADORES EN ALTA EN LA S.S. EN LAS DISTINTAS ORGANIZACIONES

| ORGANIZACION         | Nº TRABAJA.<br>ESTRU.REGU. | Nº TRABAJA.<br>FOROCUP | Nº TRABAJA.<br>AND. JOVEN | TOTAL     | TOTAL<br>BASES (PTS) | BASES/<br>NºTRABAJ. |
|----------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|-----------|----------------------|---------------------|
| C.S. EUSKADI         | 27                         |                        |                           | 27        | 3357600              | 124356              |
| U.P. GIPUZKOA        | 14                         |                        |                           | 14        | 1590300              | 113593              |
| U.P. NAVARRA         | 6                          |                        |                           | 6         | 688500               | 114750              |
| U.P. ALAVA           | 8                          |                        |                           | 8         | 1000800              | 125100              |
| <b>TOTAL</b>         | <b>55</b>                  | <b>0</b>               | <b>0</b>                  | <b>55</b> | <b>6637200</b>       | <b>(*) 120676</b>   |
| U.R. CANTABRIA       | 16                         |                        |                           | 16        | 1498500              | 93656               |
| <b>TOTAL</b>         | <b>16</b>                  | <b>0</b>               | <b>0</b>                  | <b>16</b> | <b>1498500</b>       | <b>93656</b>        |
| U.R. ASTURIAS        | 21                         |                        |                           | 21        | 2531700              | 120557              |
| U.C. AVILES          | 4                          |                        |                           | 4         | 495600               | 123900              |
| U.C. NTERES          | 4                          | 1                      |                           | 5         | 448800               | 112200              |
| U.C. FELGUERA        | 3                          |                        |                           | 3         | 330000               | 110000              |
| U.C. GIJON           | 7                          | 1                      |                           | 8         | 916200               | 130886              |
| U.C. OVIEDO          | 4                          |                        |                           | 4         | 580800               | 145200              |
| U.C. CANGAS N.       | 2                          |                        |                           | 2         | 107400               | 53700               |
| U.C. TINEO           | 1                          | 1                      |                           | 2         | 53100                | 53100               |
| U.C. BRADO           | 2                          |                        |                           | 2         | 56860                | 28430               |
| U.C. POLA SIERO      | 2                          | 1                      |                           | 3         | 138600               | 69300               |
| <b>TOTAL</b>         | <b>50</b>                  | <b>4</b>               | <b>0</b>                  | <b>54</b> | <b>5659060</b>       | <b>(*) 113181</b>   |
| U.P. PONTEVEDRA      | 7                          | 3                      |                           | 10        | 715800               | 102257              |
| U.P. CORUNA          | 32                         |                        |                           | 32        | 3132540              | 97892               |
| U.P. LUGO            | 5                          |                        |                           | 5         | 481800               | 96360               |
| U.P. ORENSE          | 5                          |                        |                           | 5         | 482100               | 96420               |
| <b>TOTAL</b>         | <b>49</b>                  | <b>3</b>               | <b>0</b>                  | <b>52</b> | <b>4812240</b>       | <b>(*) 98209</b>    |
| U.R. CASTILLA-LEON   | 8                          |                        |                           | 8         | 815700               | 101963              |
| U.P. VALLADOLID      | 8                          |                        |                           | 8         | 710700               | 88838               |
| U.P. ZAMORA          | 3                          |                        |                           | 3         | 357600               | 119200              |
| U.P. AVILA           | 2                          |                        |                           | 2         | 223200               | 111600              |
| U.P. BURGOS          | 6                          |                        |                           | 6         | 446400               | 74400               |
| U.P. LEON            | 9                          |                        |                           | 9         | 964200               | 107133              |
| U.P. PALENCIA        | 2                          |                        |                           | 2         | 227400               | 113700              |
| U.P. SALAMANCA       | 3                          |                        |                           | 3         | 377400               | 125800              |
| U.P. SEBOVIA         | 3                          |                        |                           | 3         | 368700               | 122900              |
| U.P. SORTA           | 2                          |                        |                           | 2         | 223200               | 111600              |
| FED. REG. COMERCIO   | 4                          |                        |                           | 4         | 439800               | 109950              |
| <b>TOTAL</b>         | <b>50</b>                  | <b>0</b>               | <b>0</b>                  | <b>50</b> | <b>5154300</b>       | <b>(*) 103086</b>   |
| U.R. ARAGON          | 27                         |                        |                           | 27        | 1908390              | 70681               |
| <b>TOTAL</b>         | <b>27</b>                  | <b>0</b>               | <b>0</b>                  | <b>27</b> | <b>1908390</b>       | <b>70681</b>        |
| U.R. RIDJA           | 6                          |                        |                           | 6         | 607800               | 101300              |
| <b>TOTAL</b>         | <b>6</b>                   | <b>0</b>               | <b>0</b>                  | <b>6</b>  | <b>607800</b>        | <b>101300</b>       |
| U.R. CASTILLA-MANCHA | 3                          |                        |                           | 3         | 295500               | 98500               |
| U.P. ALBACETE        | 18                         |                        |                           | 18        | 1696500              | 94250               |

|                     |     |    |    |     |          |     |        |
|---------------------|-----|----|----|-----|----------|-----|--------|
| U.P. CIUDAD REAL    | 10  |    | 0  | 10  | 768000   |     | 76800  |
| U.P. CUENCA         | 4   |    |    | 4   | 361500   |     | 90375  |
| U.P. GUADALAJARA    | 9   |    |    | 9   | 740860   |     | 82318  |
| U.P. TOLEDO         | 11  |    |    | 11  | 972030   |     | 88366  |
| TOTAL               | 55  | 0  | 0  | 55  | 4834390  |     | 87898  |
| U.R. MURCIA         | 22  | 4  |    | 26  | 1726500  |     | 78477  |
| TOTAL               | 22  | 4  | 0  | 26  | 1726500  |     | 78477  |
| U.P. CACERES        | 7   |    |    | 7   | 767700   | (*) | 109671 |
| U.P. BADAJOZ        | 3   |    |    | 3   | 198300   |     | 66100  |
| FED. COMER. CACE    | 1   |    |    | 1   | 84300    |     | 84300  |
| TOTAL               | 11  | 0  | 0  | 11  | 1050300  |     | 95482  |
| COAN                | 23  | 3  | 24 | 50  | 2247000  | (*) | 97696  |
| U.P. ALMERIA        | 14  | 1  |    | 15  | 1382400  |     | 98743  |
| U.P. CADIZ          | 31  | 2  |    | 33  | 3285900  |     | 105997 |
| U.P. CORDOBA        | 13  | 3  |    | 16  | 1250100  | (*) | 96162  |
| U.P. GRANADA        | 14  | 1  |    | 15  | 1266600  |     | 90471  |
| U.P. HUELVA         | 11  | 2  |    | 13  | 988080   | (*) | 89825  |
| U.P. JAEN           | 8   | 4  |    | 12  | 811500   | (*) | 101438 |
| U.P. MALAGA         | 18  |    |    | 18  | 1081230  | (*) | 60068  |
| S.P. METAL MALAGA   | 1   |    |    | 1   | 79500    | (*) | 79500  |
| S.P. HOSTEL. MALAGA | 1   |    |    | 1   | 54480    |     | 54480  |
| U.P. SEVILLA        | 33  | 2  |    | 35  | 3336000  | (*) | 101091 |
| TOTAL               | 167 | 18 | 24 | 209 | 15782790 |     | 94508  |
| C.S. ILLES          | 30  | 5  |    | 35  | 2596620  |     | 86554  |
| TOTAL               | 30  | 5  | 0  | 35  | 2596620  |     | 86554  |
| U.I. TENERIFE       | 5   |    |    | 5   | 405900   |     | 81180  |
| U.R. CANARIAS       | 10  |    |    | 10  | 834600   |     | 83460  |
| TOTAL               | 15  | 0  | 0  | 15  | 1240500  |     | 82700  |
| U.P. MELILLA        | 1   |    |    | 1   | 91500    |     | 91500  |
| TOTAL               | 1   | 0  | 0  | 1   | 91500    |     | 91500  |
| C.S. CC. OO.        | 84  | 4  |    | 88  | 10901220 | (*) | 129776 |
| TOTAL               | 84  | 4  | 0  | 88  | 10901220 |     | 129776 |
| FED. TRANSPORTE     | 4   |    |    | 4   | 426300   | (*) | 106575 |
| S.L.M.M.            | 17  |    |    | 17  | 1683900  |     | 99053  |
| S. MAR              | 6   |    |    | 6   | 603600   |     | 100600 |
| FED. QUIMICAS       | 7   |    |    | 7   | 838800   |     | 119829 |
| FED. TEXTIL-PIEL    | 4   |    |    | 4   | 477900   |     | 119475 |
| FED. PENSION.       | 1   |    |    | 1   | 44700    |     | 44700  |
| FED. METAL          | 10  |    |    | 10  | 1433400  |     | 143340 |
| FED. CONSTRUCCION   | 5   | 1  |    | 6   | 380400   |     | 76080  |
| FED. ALIMENTACION   | 7   | 1  |    | 8   | 936960   |     | 133851 |
| FED. BANCA          | 1   |    |    | 1   | 155520   |     | 155520 |
| FED. ARTES GRAF.    | 2   |    |    | 2   | 332400   |     | 166200 |
| FED. ENSEÑANZA      | 3   |    |    | 3   | 326100   |     | 108700 |
| FED. SANIDAD        | 1   |    | 0  | 1   | 115500   |     | 115500 |
| FED. COMERCIO       | 1   |    |    | 1   | 131700   |     | 131700 |

|                            |             |           |           |             |                  |               |
|----------------------------|-------------|-----------|-----------|-------------|------------------|---------------|
| FED. CAMPO                 | 1           |           |           | 1           | 109800           | 109800        |
| FED. ENERGIA               | 1           |           |           | 1           | 109800           | 109800        |
| FED. SEGUROS               | 1           |           |           | 1           | 69000            | 69000         |
| FED. MINERIA               | 1           |           |           | 1           | 118500           | 118500        |
| <b>TOTAL</b>               | <b>73</b>   | <b>2</b>  | <b>0</b>  | <b>75</b>   | <b>8294280</b>   | <b>113620</b> |
| U.S.M.R.                   | 79          |           |           | 79          | 9880980          | (*) 125076    |
| S.R. TRANSPORTE            | 8           |           |           | 8           | 1050600          | 131325        |
| S.R. ADMON. PUB.           | 3           |           |           | 3           | 437100           | 145700        |
| S.R. ALIMENTACION          | 3           |           |           | 3           | 433200           | 144400        |
| S.R. ARTES GRAF.           | 6           |           |           | 6           | 946500           | 157750        |
| S.R. COMERCIO              | 1           |           |           | 1           | 134400           | 134400        |
| S.R. CONSTRUCCION          | 9           |           |           | 9           | 1138500          | 126500        |
| S.R. ENSEÑANZA             | 3           |           |           | 3           | 375900           | 125300        |
| S.R. QUIMICAS              | 8           |           |           | 8           | 1162200          | 145275        |
| S.R. SEGUROS               | 1           |           |           | 1           | 57600            | 57600         |
| S.R. METAL                 | 17          |           |           | 17          | 2526000          | 148588        |
| S.R. TEXTIL-PIEL           | 2           |           |           | 2           | 273000           | 136500        |
| S.R. HOSTELERIA            | 4           |           |           | 4           | 406800           | 101700        |
| S.R. OFICINAS              | 2           |           |           | 2           | 236400           | 118200        |
| S.R. SANIDAD               | 5           |           |           | 5           | 657000           | 131400        |
| S.R. BANCA                 | 2           |           |           | 2           | 315000           | 157500        |
| S.R. ACTIV. DIVER.         | 3           |           |           | 3           | 415200           | 138400        |
| <b>TOTAL</b>               | <b>156</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>156</b>  | <b>20446380</b>  | <b>131067</b> |
| CONC-BARCELONA             | 210         |           |           |             | 26761500         | 127436        |
| CONC-GIRONA                | 8           |           |           |             | 975600           | 121950        |
| CONC-LLEIDA                | 6           |           |           |             | 733050           | 122175        |
| CONC-TARRAGONA             | 10          |           |           |             | 1001050          | 100105        |
| <b>TOTAL</b>               | <b>234</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>234</b>  | <b>29471200</b>  | <b>125945</b> |
| CS P.V.-VALENCIA           | 99          |           |           |             | 9830280          | (*) 99296     |
| CS P.V.-ALICANTE           | 46          |           |           |             | 4918140          | 106916        |
| CS P.V.-CASTELLON          | 12          |           |           |             | 1295400          | 107950        |
| <b>TOTAL</b>               | <b>157</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>157</b>  | <b>16043820</b>  | <b>102190</b> |
| <b>TOTAL CONFEDERACION</b> | <b>1258</b> | <b>40</b> | <b>24</b> | <b>1322</b> | <b>138756990</b> | <b>110300</b> |

DATOS A 31 DE ABRIL 89

## ANEXO II

 CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO.  
 DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES POR CATEGORIAS Y ORGANIZACION

| ORGANIZACION      | CATEGORIAS         | NOTRABAJA. | ORGANIZACION       | CATEGORIAS          | NOTRABAJA |
|-------------------|--------------------|------------|--------------------|---------------------|-----------|
| CONF.SIND. CC.OO. | LICENCIADO         | 10         | U.S.M.R.           | LICENCIADO          | 15        |
|                   | TECNICO            | 4          |                    | JEFE ADMINISTRATIVO | 1         |
|                   | JEFE ADMVO.        | 1          |                    | ADJUNTO SECRETARIA  | 3         |
|                   | CONSERJE           | 4          |                    | PERMANENTE SINDICAL | 4         |
|                   | AUX. ADMVO.        | 54         |                    | DIRECTOR UNIDAD OBR | 1         |
|                   | OFICIAL VARIOS     | 4          |                    | OFICIAL 1º ADMVO.   | 13        |
|                   | CAMARERO           | 2          |                    | OFICIAL 2º ADMVO.   | 6         |
|                   | OFIC.OFIC.VAR.     | 1          |                    | ASESOR JURIDICO     | 8         |
|                   | CONDUCTOR          | 2          |                    | LIBERADO SINDICAL   | 1         |
|                   | LIMPIADORA         | 5          |                    | ESP. SERV. COMUN.   | 9         |
|                   | TOTAL              | 87         |                    | AUX. ADMVO.         | 8         |
| FED. SANIDAD      | OFICIAL 2º ADMVO.  | 1          |                    | OFICIAL SEGUNDA OF. | 1         |
|                   | TOTAL              | 1          |                    | OFI. PRIMER. CONDUC | 1         |
| FED. BANCA        |                    |            |                    | OFICIAL PRIMERA OF. | 6         |
|                   | AUX. ADMVO.        | 1          |                    | AUX. IMPRENTA       | 2         |
|                   | TOTAL              | 1          |                    | EMPLEADO            | 1         |
| FED. TEXTIL-PIEL  |                    |            |                    | TOTAL               | 80        |
|                   | JEFE ADMINISTRATIV | 3          | S.R. ARTES GRAFI.  | OFICIAL 1º ADMVO.   | 4         |
|                   | AUX. ADMVO.        | 1          |                    | LICENCIADO          | 2         |
|                   | TOTAL              | 4          |                    | TOTAL               | 6         |
| FED. TRANSPORTE   |                    |            | S.R. OFICINAS Y D. | OFICIAL 2º ADMVO.   | 1         |
|                   | TECNICO            | 1          |                    | ASESOR JURIDICO     | 1         |
|                   | ADMINISTRATIVO     | 3          |                    | TOTAL               | 2         |
|                   | TOTAL              | 4          | S.R. TRANSPORTES   | OFICIAL ADMVO.      | 3         |
| FED. METAL        |                    |            |                    | TECNICO             | 2         |
|                   | AUX. ADMVO.        | 3          |                    | ASESOR JURIDICO     | 1         |
|                   | OFICIAL PRIMERA OF | 3          |                    | LIBERADO SINDICAL   | 1         |
|                   | LICENCIADO         | 1          |                    | TITULAR SECRETARIA  | 1         |
|                   | DELINEANTE PMRA.   | 1          |                    | TOTAL               | 8         |
|                   | TOTAL              | 8          | S.R. TEXTIL-PIEL   | TITULAR SECRETARIA  | 2         |
| FED. ALIMENTACION |                    |            |                    | TOTAL               | 2         |
|                   | AUX. ADMVO.        | 6          | S.R. SANIDAD       | AUX. ADMVO.         | 1         |
|                   | TOTAL              | 6          |                    | LICENCIADO          | 2         |
| FED. MINERIA      |                    |            |                    | OFICIAL 1º ADMVO.   | 1         |
|                   | OFICIAL 1º ADMVO.  | 1          |                    | OFICIAL 2º ADMVO.   | 1         |
|                   | TOTAL              | 1          |                    | TOTAL               | 5         |
| FED. PENSIONISTAS |                    |            | S.R. QUIMICAS      | OFICIAL ADMVO.      | 2         |
|                   | AUX. ADMVO.        | 1          |                    | TITULAR SECRETARIA  | 3         |
|                   | TOTAL              | 1          |                    | ADJUNTO SECRETARIA  | 1         |
| FED. COMERCIO     |                    |            |                    | LICENCIADO          | 1         |
|                   | OFICIAL 1º ADMVO.  | 1          |                    | TOTAL               | 7         |
|                   | TOTAL              | 1          |                    |                     |           |

|                    |                    |    |                    |                     |    |
|--------------------|--------------------|----|--------------------|---------------------|----|
| FED. ENERGIA       | ADMINISTRATIVO     | 1  | S.R. METAL         | TECNICO MEDIO       | 1  |
|                    | TOTAL              | 1  |                    | OFICIAL 1º ADMVO.   | 9  |
| FED. CAMPO         | TITULAR SECRETARIA | 1  |                    | ASESOR JURIDICO     | 1  |
|                    | AUX. ADMVO.        | 1  |                    | LICENCIADO          | 3  |
|                    | TOTAL              | 2  |                    | PERMANENTE SINDICAL | 2  |
| FED. QUIMICAS      | OFICIAL 1º ADMVO.  | 4  |                    | ADJUNTO SECRETARIA  | 1  |
|                    | OFICIAL 2º ADMVO.  | 1  |                    | RESPONS. SECRETARIA | 1  |
|                    | AUX. ADMVO.        | 1  |                    | TOTAL               | 18 |
|                    | OFICIAL ADMVO.     | 1  | S.R. HOSTELERIA    | PERMANENTE SINDICAL | 1  |
|                    | TOTAL              | 7  |                    | OFICIAL 1º ADMVO.   | 2  |
| FED. ENSEÑANZA     | AUX. ADMVO.        | 2  |                    | AUX. ADMVO.         | 1  |
|                    | OFICIAL ADMVO.     | 1  |                    | TOTAL               | 4  |
|                    | TOTAL              | 3  | S.R. CONSTRUCCION  | JEFE 2º ADMVO.      | 1  |
| FED. ARTES GRAFIC. | JEFE ADMINISTRATIV | 2  |                    | LICENCIADO          | 1  |
|                    | TOTAL              | 2  |                    | ASESOR JURIDICO     | 2  |
| FED. SEGUROS       | OFICIAL 1º ADMVO.  | 1  |                    | OFICIAL 1º ADMVO.   | 1  |
|                    | TOTAL              | 1  |                    | LIBERADO SINDICAL   | 4  |
| FED. CONSTRUCCION  | AUX. ADMVO.        | 4  |                    | TOTAL               | 9  |
|                    | TOTAL              | 4  | S.R. COMERCIO      | ASESOR JURIDICO     | 1  |
| FED. HOSTELERIA    | AUX. ADMVO.        | 1  |                    | TOTAL               | 1  |
|                    | TOTAL              | 1  | S.R. BANCA         | LICENCIADO          | 1  |
| S.L.M.M.           | ADMINISTRATIVO     | 17 |                    | OFICIAL 1º ADMVO    | 1  |
|                    | TOTAL              | 17 |                    | TOTAL               | 2  |
| SINDICATO MAR      | ADMINISTRATIVO     | 4  | S.R. ACT.DIVER.    | LICENCIADO          | 1  |
|                    | TOTAL              | 4  |                    | ASESOR JURIDICO     | 1  |
| C.D.AN.            | LIMPIADORA         | 2  |                    | OFICIAL 1º ADMVO.   | 1  |
|                    | AUX. ADMVO.        | 1  |                    | TOTAL               | 3  |
|                    | OFICIAL SEGUNDA OF | 2  | S.R. ALIMENTACION  | ADJUNTO SECRETARIA  | 1  |
|                    | ADMINISTRATIVO     | 3  |                    | TITULAR SECRETARIA  | 2  |
|                    | OFICIAL 2º ADMVO.  | 4  |                    | TOTAL               | 3  |
|                    | SUBALTERNO         | 1  | S.R. ENSEÑANZA     | OFICIAL 1º ADMVO.   | 2  |
|                    | TECNICO MEDIO      | 1  |                    | ABOGADO             | 1  |
|                    | TECNICO SUPERIOR   | 4  |                    | TOTAL               | 3  |
|                    | OFICIAL 1º ADMVO.  | 1  | S.R. SEGUROS       | OFICIAL 2º ADMVO.   | 1  |
|                    | TOTAL              | 19 |                    | TOTAL               | 1  |
| U.P. CORDOBA       | OFICIAL ADMVO.     | 1  | S.R. ADMON.PUBLIC. | ASESOR JURIDICO     | 1  |
|                    | OFICIAL PRIMERA OF | 1  |                    | ABOGADO             | 1  |
|                    | ASESOR LABORAL     | 1  |                    | OFICIAL 1º ADMVO    | 1  |
|                    | OFICIAL 1º ADMVO.  | 2  |                    | TOTAL               | 3  |
|                    |                    |    | U.R. ASTURIAS      | CONTROLADOR         | 2  |

|                  |                    |    |                |                     |    |
|------------------|--------------------|----|----------------|---------------------|----|
|                  | GRADUADO SOCIAL    | 1  |                | DIPLOMADO EMPRESA   | 1  |
|                  | LIMPIADORA         | 1  |                | OFICIAL 2º ADMVO.   | 12 |
|                  | OFICIAL 2º ADMVO.  | 1  |                | OFICIAL 1º ADMVO.   | 4  |
|                  | ABOGADO            | 2  |                | ABOGADO             | 8  |
|                  | JEFE ADMINISTRATIV | 1  |                | GRADUADO SOCIAL     | 1  |
|                  | AUX. ADMVO.        | 2  |                | PERMANENTE SINDICAL | 7  |
|                  | TOTAL              | 13 |                | LIMPIADORA          | 9  |
| U.P. CADIZ       |                    |    |                | AUX. ADMVO.         | 4  |
|                  | GRADUADO SOCIAL    | 4  |                | ECONOMISTA          | 1  |
|                  | TITULADO SUPERIOR  | 5  |                | TOTAL               | 49 |
|                  | LIMPIADORA         | 1  | C.S. EUSKADI   |                     |    |
|                  | OFICIAL SEGUNDA OF | 4  |                | AUX. ADMVO.         | 22 |
|                  | AUX. ADMVO.        | 12 |                | ECONOMISTA          | 1  |
|                  | OFICIAL 2º ADMVO.  | 1  |                | ABOGADO             | 3  |
|                  | OFICIAL PRIMERA OF | 1  |                | PROFESOR            | 1  |
|                  | OFICIAL VARIOS     | 1  |                | TOTAL               | 27 |
|                  | OFICIAL 2º VARIOS  | 1  | U.P. GUIPUZCOA |                     |    |
|                  | OFICIAL 1º ESPEC.  | 1  |                | AUX. ADMVO.         | 14 |
|                  | TOTAL              | 31 |                | TOTAL               | 14 |
| U.P. MALAGA      |                    |    | U.P. ALAVA     |                     |    |
|                  | ADMINISTRATIVO     | 12 |                | AUX. ADMVO.         | 6  |
|                  | ABOGADO            | 3  |                | ECONOMISTA          | 1  |
|                  | GRADUADO SOCIAL    | 1  |                | ABOGADO             | 1  |
|                  | AUX. ADMVO.        | 2  |                | TOTAL               | 8  |
|                  | TOTAL              | 18 | U.P. NAVARRA   |                     |    |
| S.P. METAL MA.   |                    |    |                | ABOGADO             | 1  |
|                  | ADMINISTRATIVO     | 1  |                | SIND. LOCAL.        | 1  |
|                  | TOTAL              | 1  |                | AUX. ADMVO.         | 1  |
| S.P. HOSTEL. MA. |                    |    |                | ADMINISTRATIVO      | 1  |
|                  | ADMINISTRATIVO     | 1  |                | ASESOR LABORAL      | 1  |
|                  | TOTAL              | 1  |                | TOTAL               | 5  |
| U.P. SEVILLA     |                    |    | U.R. CANTABRIA |                     |    |
|                  | ADMINISTRATIVO     | 1  |                | AUX. ADMVO.         | 12 |
|                  | LIMPIADORA         | 2  |                | TITULADO            | 2  |
|                  | OFICIAL ADMVO.     | 13 |                | GRADUADO SOCIAL     | 1  |
|                  | ABOGADO            | 6  |                | LIMPIADORA          | 1  |
|                  | SINDICALISTA       | 8  |                | TOTAL               | 16 |
|                  | OFICIAL 1º ADMVO.  | 1  | U.R. RIOJA     |                     |    |
|                  | AUX. ADMVO.        | 4  |                | ADMINISTRATIVO      | 4  |
|                  | TOTAL              | 35 |                | ABOGADO             | 1  |
| U.P. HUELVA      |                    |    |                | LIMPIADORA          | 1  |
|                  | ABOGADO            | 2  |                | TOTAL               | 6  |
|                  | AUX. ADMVO.        | 4  | U.R. ARAGON    |                     |    |
|                  | OFICIAL ADMVO.     | 5  |                | AUX. ADMVO.         | 24 |
|                  | LIMPIADORA         | 1  |                | PEON                | 1  |
|                  | TOTAL              | 12 |                | GRADUADO SOCIAL     | 1  |
| U.P. JAEN        |                    |    |                | PROFESOR            | 1  |
|                  | ABOGADO            | 1  |                | LIMPIADORA          | 1  |
|                  | TITULADO SUPERIOR  | 1  |                | TOTAL               | 28 |
|                  | AUX. ADMVO.        | 4  | U.P. CORUGA    |                     |    |
|                  | OFICIAL PRIMERA OF | 2  |                | SINDICALISTA        | 10 |
|                  | LIMPIADORA         | 1  |                | ECONOMISTA          | 2  |
|                  | TOTAL              | 9  |                | ADJUNTO             | 2  |
| U.P. GRANADA     |                    |    |                | OFICIAL 2º ADMVO.   | 1  |

|                    |                   |    |                    |                    |    |
|--------------------|-------------------|----|--------------------|--------------------|----|
|                    | SINDICALISTA      | 3  |                    | OFICIAL 1º ADMVO.  | 7  |
|                    | OFICIAL 1º ADMVO. | 4  |                    | ADMINISTRATIVO     | 1  |
|                    | ABOGADO           | 2  |                    | ABOGADO            | 4  |
|                    | AUX. ADMVO.       | 3  |                    | LIMPIADORA         | 2  |
|                    | LIMPIADORA        | 2  |                    | COLABORA. SINDICAL | 1  |
|                    | TITULADO SUPERIOR | 1  |                    | AUX. ADMVO.        | 3  |
|                    | TOTAL             | 15 |                    | TOTAL              | 33 |
| U.P. ALMERIA       |                   |    | U.P. PONTEVEDRA    |                    |    |
|                    | SINDICALISTA      | 4  |                    | COLABORA. SINDICAL | 1  |
|                    | ABOGADO           | 2  |                    | OFICIAL ADMVO.     | 3  |
|                    | OFICIAL ADMVO.    | 4  |                    | SINDICALISTA       | 3  |
|                    | CONTABLE          | 1  |                    | TOTAL              | 7  |
|                    | LIMPIADORA        | 1  | U.P. LUGO          |                    |    |
|                    | TECNICO ADMVO.    | 1  |                    | ABOGADO            | 1  |
|                    | RECEPCIONISTA     | 1  |                    | ADMINISTRATIVO     | 1  |
|                    | SUBALTERNO        | 1  |                    | SINDICALISTA       | 2  |
|                    | TOTAL             | 15 |                    | AUX. ADMVO.        | 1  |
|                    |                   |    |                    | TOTAL              | 5  |
| U.R. CASTILLA-LEON |                   |    | U.P. ORENSE        |                    |    |
|                    | TECNICO NIVEL A   | 1  |                    | OFICIAL ADMVO.     | 3  |
|                    | SINDICALISTA A2   | 1  |                    | SINDICALISTA       | 1  |
|                    | OFICIAL 2º ADMVO. | 2  |                    | ABOGADO            | 1  |
|                    | OFICIAL 1º ADMVO. | 1  |                    | TOTAL              | 5  |
|                    | SINDICALISTA      | 2  | U.R. CASTILLA-MAN. |                    |    |
|                    | AUX. ADMVO.       | 1  |                    | LICENCIADO         | 1  |
|                    | TOTAL             | 8  |                    | OFICIAL SSDA. OF.  | 1  |
|                    |                   |    |                    | OFICIAL TCERA. OF. | 1  |
| U.P. AVILA         |                   |    |                    | TOTAL              | 3  |
|                    | TECNICO NIVEL C   | 1  | U.P. CIUDAD REAL   |                    |    |
|                    | AUX. ADMVO.       | 1  |                    | AUX. ADMVO.        | 4  |
|                    | TOTAL             | 2  |                    | ADMINISTRATIVO     | 3  |
|                    |                   |    |                    | ABOGADO            | 2  |
| U.P. VALLADOLID    |                   |    |                    | TOTAL              | 9  |
|                    | LIMPIADORA        | 2  | U.P. TOLEDO        |                    |    |
|                    | OFICIAL 2º ADMVO. | 2  |                    | LICENCIADO         | 1  |
|                    | ASESOR LABORAL    | 1  |                    | AUX. ADMVO.        | 7  |
|                    | TECNICO NIVEL A   | 1  |                    | ABOGADO            | 3  |
|                    | AUX. ADMVO.       | 2  |                    | TOTAL              | 11 |
|                    | SINDICALISTA A3   | 1  | U.P. GUADALAJARA   |                    |    |
|                    | TOTAL             | 9  |                    | AUX. ADMVO.        | 3  |
|                    |                   |    |                    | OFICIAL 1º ADMVO.  | 1  |
| U.P. SORIA         |                   |    |                    | LIMPIADORA         | 1  |
|                    | AUX. ADMVO.       | 1  |                    | ABOGADO            | 3  |
|                    | TECNICO NIVEL C   | 1  |                    | TOTAL              | 8  |
|                    | TOTAL             | 2  | U.P. CUENCA        |                    |    |
|                    |                   |    |                    | ADMINISTRATIVO     | 3  |
| U.P. ZAMORA        |                   |    |                    | LICENCIADO         | 1  |
|                    | TECNICO NIVEL C   | 1  |                    | TOTAL              | 4  |
|                    | SINDICALISTA A2   | 1  | U.P. ALBACETE      |                    |    |
|                    | AUX. ADMVO.       | 1  |                    | LIMPIADORA         | 2  |
|                    | TOTAL             | 3  |                    | SINDICALISTA       | 4  |
|                    |                   |    |                    | ABOGADO            | 4  |
| U.P. SEGOVIA       |                   |    |                    | ASESOR JURIDICO    | 1  |
|                    | ASESOR LABORAL    | 1  |                    |                    |    |
|                    | SINDICALISTA A2   | 1  |                    |                    |    |
|                    | TECNICO NIVEL B   | 1  |                    |                    |    |
|                    | TOTAL             | 3  |                    |                    |    |
| U.P. BURGOS        |                   |    |                    |                    |    |
|                    | AUX. ADMVO.       | 3  |                    |                    |    |
|                    | SINDICALISTA A2   | 1  |                    |                    |    |

|                    |                    |    |                   |                     |    |
|--------------------|--------------------|----|-------------------|---------------------|----|
|                    | ASESOR LABORAL     | 1  |                   | AUX. ADMVO.         | 7  |
|                    | PEON LIMPIEZA      | 1  |                   | TOTAL               | 18 |
|                    | TOTAL              | 6  |                   |                     |    |
| U.P. LEON          |                    |    | U.P. CACERES      |                     |    |
|                    | TECNICO NIVEL B    | 2  |                   | AUX. ADMVO.         | 3  |
|                    | OFICIAL 2º ADMVO.  | 3  |                   | ABOGADO             | 2  |
|                    | ASESOR SINDICAL    | 1  |                   | INGEN. Y LICENC.    | 1  |
|                    | SINDICALISTA A2    | 1  |                   | JEFE ADMINISTRATIVO | 2  |
|                    | AUX. ADMVO.        | 1  |                   | TOTAL               | 8  |
|                    | TOTAL              | 8  | FED.COMER.CACERES |                     |    |
| U.P. PALENCIA      |                    |    |                   | AUX. ADMVO.         | 1  |
|                    | OFICIAL 2º ADMVO.  | 1  |                   | TOTAL               | 1  |
|                    | TECNICO NIVEL C    | 1  | U.P. BADAJOZ      |                     |    |
|                    | TOTAL              | 2  |                   | ADMINISTRATIVO      | 1  |
| U.P. SALAMANCA     |                    |    |                   | AUX. ADMVO.         | 2  |
|                    | OFICIAL 2º ADMVO.  | 1  |                   | TOTAL               | 3  |
|                    | TECNICO NIVEL C    | 1  | U.R. MURCIA       |                     |    |
|                    | TECNICO NIVEL A    | 1  |                   | ADMINISTRATIVO      | 11 |
|                    | TOTAL              | 3  |                   | ABOGADO             | 6  |
| FED.R.COMERCIO C-L |                    |    |                   | LIMPIADORA          | 2  |
|                    | SINDICALISTA       | 2  |                   | GRADUADO SOCIAL     | 1  |
|                    | AUX. ADMVO.        | 2  |                   | AUX. ADMVO          | 1  |
|                    | TOTAL              | 4  |                   | TOTAL               | 21 |
| CONF. SIND. ILLES  |                    |    | U.I.TENERIFE      |                     |    |
|                    | ASESOR             | 1  |                   | OFICIAL ADMVO.      | 1  |
|                    | RESPON. SINDICAL   | 10 |                   | SECRETARIA          | 2  |
|                    | ASESOR LABORAL     | 4  |                   | AYTE. NO TITULADO   | 2  |
|                    | ABOGADO            | 2  |                   | TOTAL               | 5  |
|                    | AUX. ADMVO.        | 4  | U.R. CANARIAS     |                     |    |
|                    | ADJUNTO            | 1  |                   | OFICIAL ADMVO.      | 9  |
|                    | OFICIAL ADMVO.     | 3  |                   | AUX. ADMVO.         | 1  |
|                    | PEON LIMPIEZA      | 2  |                   | TOTAL               | 10 |
|                    | TECNICO SUPERIOR   | 1  | U.P. MELILLA      |                     |    |
|                    | TECNICO MEDIO      | 1  |                   | AUX. ADMVO.         | 1  |
|                    | TOTAL              | 29 |                   | TOTAL               | 1  |
| C.O.N.C.           |                    |    | C.S.P.V.-VALENCIA |                     |    |
|                    | ABOGADO            | 41 |                   | TECNICO             | 2  |
|                    | ECONOMISTA         | 1  |                   | ABOGADO             | 16 |
|                    | GRADUADO SOCIAL    | 2  |                   | ECONOMISTA          | 1  |
|                    | TECNICO BDO. MEDIO | 3  |                   | TECNICO CONTABLE    | 1  |
|                    | JEFE PRENSA        | 1  |                   | ASESOR              | 4  |
|                    | JEFE SUPERIOR      | 1  |                   | SINDICALISTA        | 34 |
|                    | JEFE PRO.          | 1  |                   | AUX. ADMVO.         | 32 |
|                    | JEFE ADMVO. PMRA.  | 1  |                   | LIMPIADORA          | 3  |
|                    | OFICIAL 1º ADMVO.  | 3  |                   | TOTAL               | 93 |
|                    | OFICIAL 2º ADMVO.  | 42 | C.S.P.V.-ALICANTE |                     |    |
|                    | SINDICALISTA NAC.  | 21 |                   | ABOGADO             | 6  |
|                    | ASESOR ADMVO.      | 1  |                   | ECONOMISTA          | 1  |
|                    | SINDICALISTA LOCAL | 34 |                   | ASISTENTE SOCIAL    | 1  |
|                    | ASESOR             | 3  |                   | GRADUADO SOCIAL     | 1  |
|                    | TELEFONISTA        | 1  |                   | ASESOR LABORAL      | 4  |
|                    | SINDICALISTA       | 1  |                   | ASESOR SINDICAL     | 5  |
|                    | AUX. ADMVO.        | 33 |                   |                     |    |
|                    | PERFORISTA         | 1  |                   |                     |    |
|                    | OFICIAL SEGUNDA OF | 2  |                   |                     |    |

|                    |     |
|--------------------|-----|
| OFICIAL PRIMERA OF | 1   |
| MOTORISTA          | 1   |
| LIMPIADORA         | 10  |
| TOTAL              | 205 |

|              |    |
|--------------|----|
| SINDICALISTA | 15 |
| AUX. ADMVO.  | 13 |
| LIMPIADORA   | 2  |
| TOTAL        | 48 |

## C.S.P.V.-CASTELLON

|                |   |
|----------------|---|
| LICENCIADO     | 1 |
| ADMINISTRATIVO | 8 |
| TOTAL          | 9 |

## TOTAL C.S.CC.OO.

=====

|                    |      |
|--------------------|------|
| TECNICOS Y LICEN.  | 233  |
| SINDICALISTAS      | 201  |
| ADMINISTRATIVOS    | 678  |
| PERSONAL SER. AUX. | 109  |
| =====              |      |
|                    | 1221 |

(\*) A 31 MAYO 89  
 CONC A 31/01/89  
 P.V. A 31/12/88

## CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO.

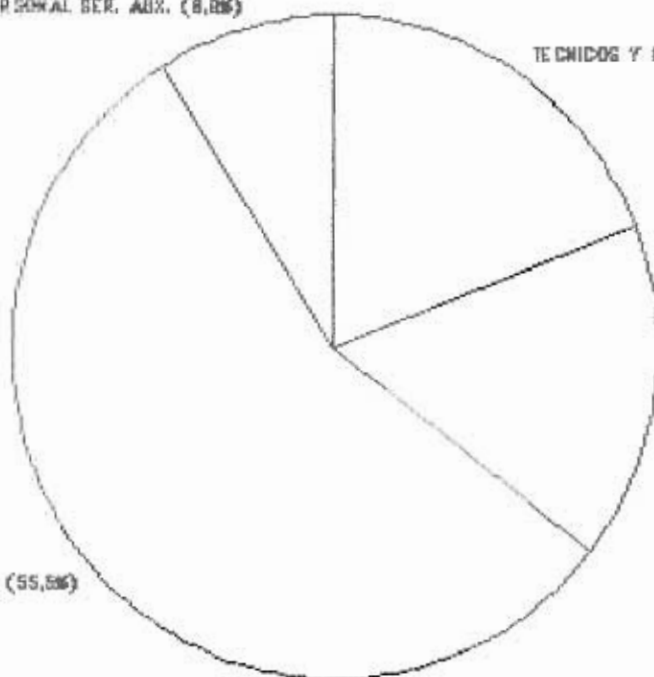
## DISTRIBUCION GRUPOS CATEG. B/HOMINA

PERSONAL SER. AUX. (8,96)

TECNICOS Y LICEN. (19,19)

SINDICALISTAS (18,96)

ADMINISTRATIVOS (55,89)



APORTACIONES COMPLEMENTARIAS

A) SECRETARIADO DE LA C.O.N.C.

B) FEDERACION SINDICAL DE LAS INDUSTRIAS  
DE ALIMENTACION, BEBIDAS Y TABACOS.

## A) SECRETARIADO DE LA C.O.N.C.

1.- Consideramos que el documento, con independencia de las razones que se esgrimen en el preámbulo, a la hora de justificar la naturaleza del mismo, sitúa la "cuestión financiera" en un contexto excesivamente contemporáneo, sin tener en cuenta cual debe ser la proyección futura del sindicato, y las repercusiones que de ella se derivarán en el ámbito financiero. En otras palabras, sin cuestionar el hecho de que se teorice una distribución más justa y solidaria de los recursos existentes, desde nuestro punto de vista el problema reside en que éstos son globalmente insuficientes para acometer la acción sindical de nuestra central sindical por lo que echamos en falta una elaboración más apoyada en la necesidad de ampliar recursos.

2.- Compartimos el fondo de lo expresado respecto al cumplimiento de las normas establecidas en relación a la cuota, para nosotros es y debe ser cierto que "...el recurso número uno del sindicato cual es la cuota se han de repartir fiel y escrupulosamente, de conformidad con los criterios confederales establecidos," y también compartimos la necesidad de "... articular los mecanismos precisos para que ninguna organización hurte a otras u otras los recursos que -- congresualmente la corresponde".

Consideramos, no obstante, que el planteamiento a través del cual se pretende alcanzar este objetivo no puede ser único, al tener en cuenta lo siguiente:

- \*\* La Confederalización de la cuota debe partir de los desiguales niveles de avance hacia este objetivo - que se registren en las distintas organizaciones, a fin de que las normas que se adopten no supongan retroceso alguno en estos niveles.
- \*\* La Confederalización de la cuota debe ser planteada, a través de mecanismos claros, pero ausentes de rigidez ya que un planteamiento uniformista chocará -- con las distintas realidades existentes. Por poner -

ejemplo, en unos casos la Unidad Administrativa que se plantee servirá efectivamente para descargar del trabajo burocrático a algún sindicalista, en otros, puede servir para duplicar funciones en peores condiciones.

\*\* La Confederalización de la cuota, que sin duda aportará la mayor eficacia en relación a la distribución de los porcentajes respectivos de cada organización, no debe contribuir por contra a burocratizar el trabajo recaudatorio de cada zona. Sin un seguimiento regular por parte de las secretarías de finanzas desde el nivel más bajo, las cotizaciones del descuento por nómina son retenidas por parte de muchos empresarios. Por lo que una centralización burocratizada y total puede llegar a repartir bien, pero no -- repartirlo todo.

\*\* Por razones similares, consideramos errónea y de difícil realización la centralización absoluta del descuento bancario. De hecho ninguna empresa de servicios de ámbito estatal funciona con este criterio.

3) Por todas esas consideraciones y por otras que no se explicitan aquí por razones de urgencia, pero que se expondrán en el marco del debate conferencial, proponemos el siguiente sistema para la confederalización de la cuota.

### 3.1. ORGANIZACIONES CON SISTEMAS DE CONFEDERALIZACION DE LA CUOTA EN MARCHA O CON SOPORTE INFORMATICO SUFICIENTE.

- \*\* Direccionar el 100% de la cuota a 3 cuentas corrientes (descuento por nómina - descuento bancario- sello). Estas cuentas corrientes estarán a nombre de la Confederación y de la organización respectiva. En la apertura de estas cuentas constará un protocolo mediante el cual y de forma automática se garantizará que el 20% de cualquier cantidad que ingrese en tales cuentas se trasladará a las - - cuentas de la UNIDAD ADMINISTRATIVA. De allí se podrá re-  
partir sin ninguna dificultad el 10% confederal y el 10% de las federaciones estatales. El resto será distribuido por PERIODOS MENSUALES, en los 20 primeros días del mes siguiente al del ingreso, según el reparto de la cuota - acordado en cada confederación de nacionalidad o unión - regional, que utilice este sistema.
- \*\* A través de comunicación Modem telefónico, o mediante el envío de diskette cada organización comarcal o local esta-  
rá informa quincenalmente de las empresas del descuento por nómina que van ingresando, y trimestralmente de los "impagados" que se generan a través del descu-  
nto banca-  
rio, a fin de que puedan efectuar un reseguimiento preciso.
- \*\* Los ingresos correspondientes a pago por sello (que aun-  
que deban remitir aún existen) se ingresarán semanalmente (o en periodos más cortos según el volumen) en la cuenta mencionada anteriormente. Desde cada comarca, se informa-  
tizarán estas cotizaciones, el volumen de las cuales de-  
berá coincidir mensualmente con las cantidades ingresa-  
das. El trasvase informático en doble sentido de la in-  
formación sobre (cotizantes por sello, descuento banca-  
rio, y descuento por nómina anotando altas y bajas) per-  
mitirá avanzar y conseguir a medio plazo el control per-  
sonal de la cotización, imprescindible para desarrollar

aspectos de la política de servicios que tengan en cuenta la antigüedad en la afiliación; y la añorada identificación entre el número de afiliados y cotizantes.

- \*\* Las cuentas corrientes antes referidas se formalizarán en la entidad de crédito que se acuerde confederalmente, salvo en aquellos supuestos en que la mencionada entidad no tenga el nivel de implantación, ni la calidad de servicios que ofrezcan otras. Teniendo en cuenta, además, que para abaratar los costes del descuento bancario es necesario trabajar con entidades, que cuenten a muchos afiliados entre sus clientes y que, a través de una política de estímulos, puedan acoger a muchos más.

### 3.2. ORGANIZACIONES RESTANTES

Para las organizaciones restantes consideramos que sirve el sistema planteado en el documento, aunque de forma transitoria. En cuanto esas organizaciones tengan el rodaje y los medios suficientes para funcionar con el planteamiento anterior debiera trasvasarse la centralización a la que procede ahora.

Desde nuestro punto de vista, a esas organizaciones se las debiera ayudar en una primera fase a poner en marcha todo el dispositivo de confederalización de la cuota, no solo el descuento por nómina. Así la UNIDAD ADMINISTRATIVA supliendo con anticipos los problemas de liquidez que en un primer momento se pueden generar.

En definitiva, consideramos que nuestra propuesta, a la que se debieran añadir otras, a través del conocimiento de otras realidades que no conocemos garantiza sobradamente los objetivos que se enumeran en el documento (pag. 14 desde el a) al f) e incluso los mejora en el sentido de que:

- El tiempo se acortará, al simplificar el recorrido del dinero.
- Se eliminará el problema de proceder a ún sinfin de operaciones complicadas desde la UNIDAD GESTORA, dado que el reparto de la cuota varía según las zonas.
- Garantizará mucho mejor que no se produzcan retenciones, ya que si se centraliza el descuento por nómina y por otro lado las organizaciones no tienen ningun control sobre el descuento bancario, se corre el riesgo de reproducir la cadena de retenciones existente hasta ahora.
- Ofrecerá mayores posibilidades de control e información, ya que la comunicación informática con todas las organizaciones de una zona desde la confederación de nacionalidad o unión regional y la de ésta con la Unidad Administrativa Confederal garantizará una fluidez informativa - impensable desde otros medios más burocratizantes.
- Estará más acorde con la reivindicación del estado federal que propugnamos en nuestros estatutos.

## B) FEDERACION SINDICAL DE LAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACION BEBIDAS Y TABACOS

Que todas las organizaciones de la Confederación trabajen con la misma entidad bancaria, para lo que la Confederación deberá hacer las gestiones oportunas para obtener la máxima rentabilidad posible de la entidad elegida.

Las cuentas corrientes de las organizaciones se abrirán con los poderes y Estatutos de las organizaciones a las que estén adscritas y funcionalmente dependientes, es decir, las Cuentas Corrientes de Sindicatos, Federaciones de Nacionalidad/Región con los poderes y Estatutos de su Federación Estatal; las cuentas corrientes de Uniones Locales, Comarcales o Provinciales con los poderes de las Confederaciones Uniones Regionales correspondientes.

### SOBRE LA CENTRALIZACION DE LA CUOTA

1.- La centralización de la cuota deberá extenderse, en esta primera etapa, tanto a la cobrada por nómina como a la que se descuenta por banco. El mayor fraude puede darse en el cobro de la cuota por descuento bancario.

2.- La centralización de la cuota deberá hacerse en una sola entidad bancaria y el ingreso de la misma en una sola cuenta corriente a nombre de la C.S. de CC.OO.

3.- Desde esa cuenta corriente deberá distribuirse los porcentajes correspondientes a las diferentes organizaciones, sin intermediarios de ningún tipo.

En el supuesto de que sea imposible técnicamente o que de momento haya que aceptar otro tipo en el canal de distribución hasta implantar el idóneo, proponemos que una vez recepcionada la cuota en la cuenta corriente de la Confederación, se haga el siguiente reparto:

- \* 10% a la C. S. de CC.00.
- \* 41% a la Confederación/Unión Regional correspondiente.  
(Va incluido el 2% del Fondo de Desarrollo de la Estructura de Rama).
- \* 49% a la Federación Estatal correspondiente.

Las Confederaciones/Uniones Regionales y las - -  
Federaciones Estatales repartirán a sus correspondientes -  
organizaciones los porcentajes que les corresponda.

4.- Por medio del FAINS Confederal se garantizará el cobro de las cuotas por sello a aquellas organizaciones que por - este sistema de centralización de la cuota dejen de percibir los porcentajes correspondientes.