
**RESOLUCIONES DE LA II
CONFERENCIA ESTATAL DE
SINDICATOS PARA LA
NEGOCIACION COLECTIVA**

*PALAU DE LA MUSICA DE VALENCIA, 26 Y 27 DE
NOVIEMBRE DE 1988*



CONFEDERACION NACIONAL DEL TRABAJO

SERVICIO DE DOCUMENTACION Y PUBLICACIONES DE CNT

SAGUNTO, 15 28010 MADRID

RESOLUCIÓN DE LA IIIª CONFERENCIA
ESTATAL DE SINDICATOS PARA LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.a. BALANCE COMO C.N.T. DEL CICLO 87/88

Analizar el ciclo 87-88 tiene que partir necesariamente de los resultados de las elecciones del 86 y de las expectativas que generaron. A pesar de no ser resultados espectaculares, se pretendieron cubrir varios objetivos: conseguir una presencia que nos permitiera negociar (que es uno de los fines más inmediatos de un sindicato, incluido C.N.T.), tener acceso a la información, poder realizar actividad sindical dentro de las empresas, y, en base a estos factores, dar a conocer la alternativa C.N.T.; formar militantes, afiliarse y expandirnos en empresas y sectores nuevos.

Este programa de trabajo debió ponerse en marcha al día siguiente de celebrarse las elecciones. No ha sido así, y la situación no es satisfactoria, y hay que analizar las causas.

El control de los delegados no está siendo el deseable, por lo que en aquellos casos en que se consiguieron resultados por encima de lo esperado y han entrado personas no previstas, no se ha utilizado el empuje de los resultados para vincularlo al proyecto de C.N.T..

En otros casos se ha cometido el error de responsabilizarnos en exceso de las soluciones inmediatas de los problemas de nuestros representados, aun estando en franca minoría en las empresas, creyendonos obligados a ir más allá de nuestras fuerzas y de lo que realmente se esperaba de nosotros.

No se llevó adelante una campaña de afiliación en los seis meses inmediatos a las elecciones sindicales, que es el momento en que se puede aprovechar mejor el efecto de los resultados y convertir en afiliados el apoyo recibido.

En resumen, debimos de haber asumido las responsabilidades que nos tocaran, no más, y volcarnos sólo en las empresas o sectores donde tenemos mayoría o una presencia real; en el resto de empresas, se debería haber continuado un tiempo en la línea anterior de responsabilizar a los sindicatos mayoritarios de su actuación, tratando de solucionar algún tema puntual para explotarlo, dando alternativas en el resto, y dedicando nuestro esfuerzo principal a formar nuestros delegados y militantes, afiliarse a nuestros votantes y prepararnos para el futuro. La realidad ha sido en ocasiones patética; militantes que tenían responsabilidades orgánicas se han diluido en la lucha dentro del comité, aunque sólo tuviéramos uno o dos miembros de veinte

o más, intentando corresponder yá a los trabajadores que nos han dado su confianza.

No obstante, hemos tenido otras experiencias en las que a pesar de que nuestra presencia haya sido como minoría, hemos conseguido presionar a las mayorías a través de asambleas de trabajadores, contactos directos, información continuada, etc., y de este modo se han elevado los topes que originalmente pretendían firmar en los convenios. Hay que destacar el que dependiendo del nivel de asunción por parte de los trabajadores de nuestras propuestas y el que la asamblea constituya el lugar de decisión del proceso y culminación de la negociación, las mayorías y minorías pueden ser alteradas, y los resultados definitivos modificados.

También hay que destacar que en aquellos centros de trabajo, sectores, etc. en los que no tenemos capacidad negociadora por no alcanzar los mínimos impuestos, nos consta que en algunos casos se ha superado nuestra tradicional postura equidistante y apática, constituyéndonos en una fuerza de oposición alternativa y constructiva. El caso más ejemplar es, sin duda, el del convenio de banca y la acción desarrollada por nuestra Federación. En otras ocasiones se ha seguido cayendo en oposiciones estériles, pero allá donde se ha logrado que la voz de C.N.T. se tenga en cuenta, ha sido un revulsivo en la acción que dice bastante de las posibilidades de futuro de nuestra organización como referencia alternativa para los trabajadores.

Por otra parte, el crecimiento y la correspondiente presencia en nuevas empresas, algunas de ellas con tradición sindical de muchos años, y la existencia de esos centenares de delegados, ha desbordado una estructura orgánica basada tradicionalmente en el voluntarismo, el sacrificio personal y la artesanía.

De este modo, el crecimiento en responsabilidad no ha ido acompañado por un crecimiento en militancia, y han sido los mismos de siempre los que han tenido que asumir más trabajo.

De esta manera, y éso ha sido lo más grave, los que podían dedicarse a la formación de nuevos militantes están saturados de trabajo orgánico y sindical, y al no existir esa formación/motivación, no se crean equipos de trabajo, ni se produce el recambio, con lo que el ciclo se cierra quemándose la militancia existente.

Y ésto nos ha sucedido con unos centenares de delegados a quienes formar, y unos cientos de empresas de las que sólo en unas decenas de ellas tenemos presencia importante. Causa terror pensar en lo que pasaría hoy si fueran miles los delegados a formar y controlar, o si tuviésemos que negociar en un centenar de grandes empresas o sectores.

Esta problemática en C.N.T. es una problemática dimensional, un problema de tamaño y estructura. Cuando éramos un centenar de afiliados en una Federación Local, con una sola empresa importante, y dos afiliados/militantes que negociaban, cobraban y barrían el local, todo era más fácil. Además, los niveles de satisfacción personal de la militancia eran más altos, y el grado de cohesión de grupo, más fuerte.

Este esquema se rompe cuando se proyecta un sindicato fuerte, implantado en todos los sectores y en el máximo de empresas. Entonces hay que asumir que las estructuras tienen que ser otras, porque no se puede permitir que cuatro militantes se autoesclavicen intentando sacar adelante una tarea mayor que sus fuerzas; no se puede decir no a la contratación de personal para tareas administrativas, y aparecer una vez al mes por el sindicato, queriendo que todo funcione.

El realismo se impone, y tenemos la obligación de hacerlo compatible con el mantenimiento de la línea ideológica. De lo contrario, haremos un flaco servicio al anarcosindicalismo y a la esperanza que todavía genera.

Entre los errores y deficiencias más destacables, también hay que señalar la falta de coordinación en periodos de negociación colectiva en convenios de carácter o ámbito sectorial o interempresas. A esto hay que añadirle la poca o nula difusión (y explotación fuera del ámbito inmediato) de los logros conseguidos con participación de C.N.T., tanto dentro como fuera del proceso negociador.

La excesiva obcecación especulativa respecto a la política económica del gobierno, los topes salariales y las posibles concertaciones/pactos sociales, nos han llevado a centrar nuestra atención en los medios de prensa para anunciar los objetivos reivindicativos de C.N.T. que no hacen sino jugar un tanto a la alza de lo que digan los demás. Con ello no hemos ido al centro del asunto, que no es otro que la puesta en cuestión, de manera operativa y práctica del sistema general empleado, dinamizando alternativamente procesos de negociación mediante unos planteamientos en consonancia con el sentir y las necesidades de los trabajadores en cada lugar y momento.

La falta de un programa reivindicativo a corto, medio y largo plazo, es lo que ha propiciado una postura de "cajón de sastre" que nos hace inseguros en el momento negociador y conflictivo. Esta ausencia de programa ha sido suplida con grandes dosis de imaginación y voluntarismo, según las posibilidades de cada lugar, pero manifestando una evidente falta de coordinación y coherencia organizativa.

Por último, entre los elementos positivos que han de seguir aplicándose hemos de señalar el acoplamiento que se ha hecho, donde se hizo, de las reivindicaciones generales a las realidades específicas de cada sector, empresa o zona. Así, en el tema económico, muchas veces se ha pasado convenientemente de una reivindicación en porcentajes para caminar hacia homologaciones al nivel más alto del sector, reestructuraciones salariales de tipo general, o actualizaciones pactadas a los niveles medios locales.

Podemos resumir recordando la vieja sentencia de que analizar y admitir la realidad es el primer paso para ayudar a transformarla. Del análisis de nuestros errores pasados deben nacer nuestros aciertos en el futuro, y en ese futuro es alentador que uno de los problemas actuales de C.N.T. sea su crecimiento y las consecuencias que se derivan de su mayor implantación.

3)b MARCO DE ACTUACIÓN FUTURA

Futuro del sindicalismo

Desde cualquier óptica sindical de futuro, y sobre todo, desde la de las fuerzas que operan dentro del espacio de la autonomía sindical, ha de tenerse en una consideración suprema la actual situación del mercado de trabajo y sus consecuencias sobre el sector socio-laboral del futuro. La apatía de la población joven con respecto a las organizaciones sindicales, a las que ven como algo ajeno, e incluso contrario a sus intereses, constituye una de esas consecuencias inmediatas, que afectan negativamente al sindicalismo, y que a largo plazo ponen en cuestión su futuro. El hecho de que el paro esté afectando hoy en un grado máximo a los jóvenes "trabajadores sin primer empleo" conduce a que no se produzca una identificación de este colectivo con los mensajes relacionados con el elemento productivo, como en el fondo lo es el discurso sindical. Esta situación ha provocado otro efecto como es el desplazamiento de la actividad política de los jóvenes comprometidos exclusivamente hacia las esferas de lo social, haciendo una dejación ostentosa de cualquier tipo de vinculación o atención sindical. Incluso más, en tanto que la juventud no tiene "el privilegio" de sufrir la explotación del salario, no pone en cuestión de manera masiva e inmediata este tipo de explotación (la base del capitalismo, al fin y al cabo), sino que desplaza sus reacciones contra la injusticia hacia parcelas de responsabilidad del estado: policía, jueces, etc. Y finalmente podemos añadir otra realidad: la de un importante sector de la juventud que interpreta la explotación diversa a que se le somete como un fenómeno de marginación de la sociedad respecto a ellos, lo que a su vez ha acabado por dar lugar a una sobrevaloración de las posibilidades de ruptura y protesta de una automarginación radicalizada y reactiva. Lo que ahora nos interesa es considerar el serio peligro que corre el futuro del sindicalismo si no logramos la incorporación al mismo de amplias capas de la juventud. Y por otro lado, la necesidad del sindicalismo de dar respuestas operativas capaces de ilusionar a este sector social, tanto en el terreno estrictamente laboral, como, sobre todo, en el ámbito más complejo y para el que menos estamos preparados, de lo social. De otro modo estamos condenados a la muerte lenta del sindicalismo, ya denunciado hace años en países más desarrollados que el nuestro. Renovarse hoy es una necesidad vital.

En este sentido es preciso:

- Adecuar nuestro discurso ideológico conectándolo con las inquietudes analíticas de los jóvenes.
- Adoptar una postura de colaboración con los espacios y plataformas de lucha de los jóvenes.
- Criticar el discurso negativo que emana de la automarginación, así como la automarginación en sí misma.
- Elaborar resoluciones sobre temas concretos que afectan particularmente a los jóvenes: droga, paro, relegación social, etc.
- Dinamizar estructuras propias de los jóvenes, de reunión, defensa, reivindicación y lucha, ligándolo al máximo al proyecto social y sindical de C.N.T..

- Participar en todas aquellas movilizaciones que surjan de o para la mejora de la condición laboral y/o situación social de la juventud (entendida de manera integral).
- Rechazar el Plan de Empleo Juvenil y todas aquellas leyes o normas presentes o futuras que atenten contra el principio del derecho de igualdad de los jóvenes en el mundo del trabajo.
- Introducir la figura del "contrato de relevo" en los convenios, tendente a la existencia de contratación fija.

Estado actual de la clase trabajadora

Un problema de primer orden al que se enfrenta hoy la clase trabajadora de todos los países desarrollados es su propia desestructuración, su desarticulación como clase. En el origen de este fenómeno tenemos la combinación de dos factores: la aplicación generalizada de la revolución tecnológica, y una cobertura ideológica por parte del capital, que ha cuajado dentro de todos los sectores sociales y que ha conseguido romper una serie de valores y pautas que hasta ahora fortalecían la posición de los trabajadores (solidaridad, justicia social, distribución equitativa de los recursos, etc.).

La aplicación de la revolución tecnológica ha tenido y tiene una serie de secuelas que todos sufrimos. Así, el proceso de reestructuración industrial está suponiendo un obstáculo insuperable para la unidad y la solidaridad obrera. Este fenómeno modernizador, como decimos, está provocando el mayor fraccionamiento que la clase trabajadora haya sufrido en su historia. Y esta circunstancia condiciona, no sólo la eficacia de la acción de las organizaciones obreras, sino también, la propia existencia de la clase obrera como tal clase.

En la actualidad se está agudizando cada día más la división social y de intereses entre trabajadores ocupados y desempleados. La consolidación de un paro estructural situado en torno a las tres millones de personas, la larga permanencia en situación de desempleo de la mayoría de los parados, el hecho de que tan sólo el 25% cobre subsidio de paro, está conduciendo a estos trabajadores desempleados y a su entorno familiar a situaciones de pobreza. La consecuencia inmediata es que este sector ve en el trabajador empleado un ser privilegiado y responsable en parte de su situación al "disfrutar" de un puesto fijo. Esto provoca, no sólo una falta total de solidaridad mutua entre estos dos grupos, sino incluso un rechazo, enfrentamiento y división puesto que los empleados ven en los parados un enemigo potencial que en un momento puede pugnar por su puesto y hacerle perder su situación. De esta manera, tenemos una primera fractura radical entre trabajadores empleados y trabajadores en paro.

Siendo este el elemento fundamental, sin embargo, el fraccionamiento de la clase se reproduce dentro mismo de estos dos grupos que hemos señalado. Así, es notable la división de comportamientos e intereses que separa a los trabajadores ocupados por la circunstancia de ser técnicos o no cualificados. Ello da lugar a una imposibilidad práctica de la solidaridad, de integrarse en las mismas estructuras sindicales, de practicar la unidad obrera o incluso de reivindicar unas mismas cuestiones. El sindicalismo de cuadros, la propia función real de una buena parte de los técnicos (controlar al tra-

bajador y no el trabajo; ser más capataces que técnicos), y la oposición abierta que encuentran entre los sectores sindicales más combativos, son ejemplos que ilustran la realidad de esa división.

Otro tanto sucede con las diferencias entre el trabajador de una empresa privada, con la permanente "espada de Damocles" de un futuro incierto, y la del trabajador de la empresa/administración pública, que a su conocida y aireada seguridad laboral une sin embargo una menos conocida imposibilidad de negociación, así como una constante depreciación salarial vía aumentos raquíticos sentenciados por el gobierno. Entre estos dos grupos de trabajadores asalariados se reproduce la división de condiciones de trabajo y de percepciones subjetivas que hace difícil la comunión de intereses entre ambos. Consecuencia de esto es la reproducción de un sindicalismo corporativista, así como el recelo con que son mirados por los de la empresa privada al entender que el sector público se encuentra actualmente privilegiado, aunque hayamos visto someramente cómo soportan también claros elementos negativos.

Una división más la ha generado la propia reconversión industrial. Muchos trabajadores asalariados dejan de serlo, por voluntad propia o por decisión de sus empresas, y pasan a instalarse como pequeños comerciantes o industriales, a través de pequeños negocios o cooperativas que reportan gran cantidad de trabajo para mantener beneficios no excesivamente saneados. La desestructuración en este caso es claramente ideológica, puesto que al ser más fuerte la ideología burguesa, aquellos viejos trabajadores pasan a comportarse como pequeños propietarios, cuando en realidad sus condiciones de vida y futuro no difieren mucho de quienes permanecen bajo el salario. En este sentido hay que reafirmar que los intereses de los autónomos (sin asalariados) y cooperativistas han de coincidir con los de los trabajadores, pero siempre a través de la toma de conciencia de unos mismos intereses colectivos, para lo que se convierte en elemento esencial el que el sindicalismo extienda su campo de intervención y pueda dar respuestas concretas y tangibles a estos grupos.

Finalmente se produce una ruptura más, en este caso entre el sector de parados. Es aquella que divide a quienes cobran desempleo de los que no lo cobran. Este último grupo de trabajadores se ve obligado a introducirse en actividades de la "economía sumergida" o "trabajo negro", con largas jornadas de trabajo, sin ningún tipo de seguridad, sin defensa sindical, sometido al capricho de sus patrones, y con un salario miserable. Sólo con una estrategia para estos dos grupos, con sus particulares connotaciones, puede hacer que el sindicalismo recupere la confianza y voluntad de quienes hoy suponen en este país tres millones de personas. En la medida que profundicemos en un sindicalismo sólo para los ocupados, estaremos sentenciando el carácter marginal y no central de esta práctica, con las consiguientes dificultades que ello conlleva (seguidismo del proceso político, esclerotización, envejecimiento de las filas sindicales, tendencias corporativas, etc.).

Acción Política Sindical

Es imprescindible dotarnos de un plan de acción política y sindical a partir del análisis y reflexión de la realidad laboral y económica de la so-

ciudad moderna. Esto nos ha de facilitar el establecimiento de una estrategia de acción de futuro a partir de la cual determinar los pasos a corto y medio plazo. En ese camino es preciso reflexionar sobre la función y sentido del sindicalismo en los últimos años. Tenemos que decir que el sindicalismo en España ha jugado mayoritariamente una función de colaboración con el capital, haciendo digeribles ante los trabajadores las traumáticas medidas que exigía la modernización de las estructuras empresariales y económicas. A esta labor no ha colaborado C.N.T., junto con otras fuerzas dispersas en la actualidad, sin embargo, ninguno hemos sido capaces de ofrecer alternativas de lucha reales para encabezar el descontento y dirigirlo contra esas fuerzas y esa política colaboracionista. Llega pues el momento de recuperar la esencia transformadora del sindicalismo. Es la ocasión de dotarnos de los instrumentos precisos para progresivamente, y con una adecuación a la realidad actual de los trabajadores en la sociedad actual, establecer un programa reivindicativo claro, objetivo y preciso capaz de sacar de la apatía organizativa y reivindicativa a la clase trabajadora, que propicie el acercamiento y participación de ésta y su recuperación como clase.

Adaptando estos presupuestos a la acción práctica cotidiana, hemos de decir que C.N.T. no puede caer en juegos de "bisagra" que no hacen sino reafirmar un posible bisindicalismo real (CCOO-UGT) que elimine en el tiempo al resto. No podemos caer en políticas de dependencia de las dinámicas que ponen en marcha otras fuerzas sindicales por muy mayoritarias que éstas sean. El seguidismo acabará con nuestras fuerzas en pocos años.

La alternativa radica en polarizar una alternativa y dinámica sindical lo más concreta posible, a través de una acción combinada de sección sindical y presencia en el comité, que permita a los trabajadores identificar permanentemente a C.N.T. como fuerza no subsumida y eliminada dentro del comité. Para ello hay que hacer una labor alternativa y sustancialmente diferente del resto sobre bases reales (no a la diferencia porque sí) y operativas. Ejemplos como los recientes de SEAT o Renault, o el de Michelin, son prácticas a valorar e imitar.

3.c ESTRATEGIA DE C.N.T.

Es evidente que las condiciones de Seguridad Social (que aparte del tema solidario no deja de ser un salario diferido), las prestaciones por desempleo, las pensiones asistenciales, los marcos legales de contratación (temporal, precaria, joven, etc.), el salario mínimo, la jornada máxima semanal, etc., no se negocian empresa por empresa.

Quizás es aún prematuro, pero habrá que ir analizando, y entendiendo sin ligerezas, pero también sin fanatismo, que el concepto de anarcosindicalismo y acción directa no están reñidos con negociaciones a cualquier nivel, siempre que se respeten los principios de participación y toma de acuerdos desde las bases, y con que la responsabilidad de C.N.T. es estar dentro del ámbito sindical donde se defienden los intereses de los trabajadores.

Como premisa previa hemos de partir de un análisis negativo, y consiguiente rechazo, de la política socio-económica del estado/capital, basada en la concertación y pacto social.

En cuanto al marco de negociación colectiva, C.N.T. ha de manifestarse en contra de un mayor fraccionamiento de los intereses de la clase trabajadora, y en defensa de su total unificación. De otro lado, es evidente que la implantación real de C.N.T. va a condicionar decisivamente la elección del ámbito negociador. Por ello, y teniendo en cuenta el papel fundamental que las Federaciones de Ramo deben asumir a la hora de plantear tanto los ámbitos como los temas de negociación, C.N.T. defenderá aquellos ámbitos negociadores que permitan compatibilizar el desarrollo de criterios solidarios y de unificación positiva de las condiciones de trabajo al más amplio nivel, con el necesario control por parte de los trabajadores del proceso negociador.

En función de la composición de las mesas negociadoras y ante la ausencia previsible de control de los procesos por los trabajadores, C.N.T. ha de intentar dinamizar procesos de negociación empresa a empresa, que salten los topes impuestos, y por su efecto multiplicador sirvan de ejemplo y estímulo al resto de trabajadores, y que permita el acceso a los convenios de ámbito sectorial.

Se potenciarán las asambleas como medio de decisión, retomándolas en aquellos lugares donde han desaparecido, no desechando en algunos casos (convenios de sector, etc.) el recurso al referendum. Esto no supone que los acuerdos de una asamblea de carácter negativo se impongan en contradicción a principios y presupuestos básicos defendidos por nuestras secciones sindicales. C.N.T. defiende la asamblea, pero también, y sobre todo, su personalidad sindical.

C.N.T. no ha de aceptar la propuesta de negociación colectiva de temas como productividad relativa a destajos, absentismo, y horas extraordinarias.

Una correcta estructuración de la acción sindical en la empresa a través de las secciones sindicales (y de los comités, si estamos en ellos) nos dará una homogeneidad como organización sin depender tanto del lugar en que estemos. Así, los planteamientos y alternativas de la sección sindical han de debatirse y aprobarse previamente en el seno de ésta para después trasladarlos, si fuera precisa una acción común, al comité como propuestas a los trabajadores y cara a una unificación de criterios entre todas las fuerzas sindicales. En ese trayecto no podemos permitir que nuestras propuestas sean rechazadas en el comité mediante la aplicación rígida del voto, sino que hay que intentar siempre trasladar la decisión a la asamblea general o asamblea de afectados (según se trate). Esto hace referencia a los instantes en que el problema afecta a un conjunto superior al de los propios afiliados, puesto que se entiende que en la defensa de nuestros afiliados no tenemos por qué llevar a cabo estas gestiones previas sino encarar una defensa por nuestra cuenta, y sólo recurrir a lo descrito cuando precisemos de una ayuda superior o del conjunto de trabajadores y fuerzas sindicales.

La decisión de participar o no en determinadas comisiones de trabajo es un tema también esencial de coherencia sindical. Es evidente que debemos

estar dentro de aquéllas como pueda ser Seguridad e Higiene o Estudios, pero no lo es tanto, y hasta resulta claramente negativa, nuestra presencia en comisiones como la Económica, Jurídica, etc. que no son sino elementos de colaboración con la empresa o también de fortalecimiento de la estructura falsamente unitaria del comité (y en ese sentido, antisindical). En el caso de las importantes comisiones de organización del trabajo (muy comunes en las multinacionales), habría que discutir y valorar el tema con prudencia puesto que es preciso determinar si únicamente nos permiten colaborar con el sistema de explotación o, por el contrario, responden a una de nuestras exigencias como es el control real por parte de los trabajadores del propio sistema productivo (control sindical).

Dotarnos de una estrategia específica de acción sindical en las empresas multinacionales es algo necesario, máxime cuando estamos a las puertas de la integración europea y la consiguiente redimensión del sindicalismo (Acta Unica, etc.). La influencia que las multinacionales tienen en los lugares donde se ubican y su papel determinante en las relaciones laborales de estas poblaciones (empresa-trabajador, empresa-sindicatos, criterios de selección, sistema de mando, paternalismo, sistemas productivos, etc.) nos llevan a la conclusión de la gran similitud entre unas y otras, por lo que es imprescindible una respuesta articulada y coherente en las mismas. Por otro lado, la importancia estratégica que supone nuestra presencia en éstas y las posibilidades de proyección socio-sindical a los ámbitos cercanos a su instalación, hacen que el desarrollo de esta propuesta sea algo urgente e inaplazable.

Por último, esta Conferencia valora la necesidad de llevar a cabo unas jornadas de debate específicas sobre el tema de la negociación en el área pública (entre todos los sindicatos afectados), aunque no tengan el rango de Conferencia, por ser contrario a ello los actuales Estatutos, y para evitar la proliferación excesiva de este tipo de actos.

Plan de Acción Sindical y Reivindicativa

Del mismo modo que C.N.T. se dota de unos estatutos o un plan de actuación cara a conseguir el logro de sus presupuestos, entendemos debe dotarse de un Plan de Acción Sindical y Reivindicativa con unos objetivos claros y concretos, que puedan ser entendidos y asumidos por todos nuestros afiliados, y que se trasladen al conjunto de los trabajadores para que éstos los hagan suyos como elementos de intervención. Este plan debe de ser lo suficientemente versátil como para adaptarse a empresas y ámbitos diferenciados, desde la pequeña empresa a las multinacionales. Y a la vez, ha de supereditarse en la práctica a las realidades a las que se dirige, siendo conscientes de las enormes distancias que separan hoy a los trabajadores, lo que hace que a la mayoría de ellos los programas muy genéricos no les sirvan para nada. Así, por ejemplo, en el terreno del salario cada vez es menos operativa la aplicación de porcentajes generales de aumento anual, puesto que refuerza las iniciales diferencias entre unos y otros. Es por ello por lo que C.N.T. ha de aplicar una fórmula adaptada a cada realidad, que no nos impida exigir, como hemos hecho y logrado, un 50% de aumento salarial si éso es realmente lo que precisa ese sector concreto para recuperar su poder adquisitivo.

Aparte de elaborar plataformas iniciales más o menos formales, la base de la plataforma real debe ir encaminada al *mantenimiento y estabilidad del empleo con reducción del caudal de horas, dejando en segundo término las reivindicaciones económicas*, sin perder de vista que hay situaciones en las que unos niveles salariales miserables, hacen que la defensa del salario digno se constituya en elemento central y prioritario.

Acción Sindical

- * Reconocimiento de todas las secciones sindicales con presencia en la empresa.
- * Propiciar el reconocimiento pleno de las secciones sindicales representativas del derecho a recibir información de y sobre la empresa.
- * Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a las secciones sindicales representativas, como alternativa a la negociación a través del comité.
- * Derecho a la información a los trabajadores tanto oral como escrita por parte de los delegados de sección sindical, en los descansos y en las entradas/salidas del trabajo, y en los tablones sindicales.
- * Reconocimiento a los funcionarios de su derecho a negociación colectiva.
- * Trabajar para conseguir el derecho a la negociación colectiva como sindicato.

Acción de C.N.T. en los comités

- * Hacer evolucionar a los comités hacia un órgano de relación y coordinación de las secciones sindicales.
- * Impulsar el entendimiento y la unidad de acción entre las fuerzas sindicales.
- * Procurar el compromiso de las fuerzas sindicales en él representadas para limitar a dos años el mandato máximo del comité de empresa, amparándose en las modificaciones en la voluntad que por fuerza se producen entre los trabajadores ante una práctica tan cercana como es la del sindicalismo (no equivalente en ese sentido a la de la política al uso que es más estática).
- * Oposición a la firma de convenios con vigencia superior a un año o sin consulta previa a los trabajadores.
- * Impulsar la asamblea como órgano de participación y decisión unitaria de los trabajadores, sin caer en prácticas asamblearistas, como se ha señalado con anterioridad.
- * Procurar el compromiso de todas las fuerzas sindicales para el respeto a las tablas reivindicativas de mínimos establecidas por las asambleas, con el consiguiente recurso a la decisión de los trabajadores si en el proceso negociador se produjeran modificaciones.
- * Garantizar el seguimiento de la gestión sindical, y la capacidad de decisión de los afectados en la resolución de problemas individuales y colectivos.

Plan de acción reivindicativa

EMPLEO

- * Hacia la jornada de 35 horas semanales sin reducción del salario (ajustar la reivindicación de jornada para 1989 a 37 horas semanales).
- * Período vacacional ininterrumpido de 30 días.

- * Hacia la jubilación a los 55 años, con el 100% de salario y actualizable (con un ajuste reivindicativo, aplicable ya en determinadas empresas, a los 60 años).
- * Transformación de horas extras en empleo con la supresión total de aquéllas.
- * Sustitución de las bajas en plantilla por nuevos contratos de idénticas características al extinguido.
- * Control sindical del proceso de selección en la contratación de personal.
- * Criterios de selección objetivos y públicos, garantizando la igualdad en el acceso al empleo, sin discriminación por motivos de afiliación, sexo, ideología, nacionalidad (derogación de la Ley de Extranjería), etc.
- * Todo puesto de trabajo de producción o actividad permanente se cubrirá con un trabajador con contrato fijo.
- * Limitación de la contratación temporal a la cobertura de vacantes transitorias (servicio militar, excedencias, bajas por enfermedad o accidente, etc.).
- * En caso de que un despido fuere declarado improcedente, será el trabajador quien elija entre la readmisión o la indemnización.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- * Control sindical de los cambios relacionados con la organización del trabajo así como de las inversiones y la introducción de nuevas tecnologías.
- * Información previa de la empresa ante cualquier cambio.
- * Garantizar la reinversión social y productiva de los beneficios a través de:
 - Reducción de jornada.
 - Garantías de empleo.
 - Reorganización del trabajo.
 - Reclasificación profesional.
- * Las modificaciones técnicas o de cualquier otro tipo no supondrán nunca una disminución en las percepciones económicas, ni un mayor esfuerzo para el trabajador.
- * Someter a la negociación colectiva la aplicación de aspectos de la organización del trabajo que puedan afectar al empleo o repercutir en consecuencias negativas de tipo social.
- * No a la polivalencia en los puestos de trabajo.
- * Control sindical de la calidad de la producción.

SALARIO

- * Recuperación real del poder adquisitivo de los salarios.
- * Revisión salarial.
- * Reparto más equitativo de los aumentos salariales (reducción de los abanicos salariales mediante aumentos lineales).
- * No a la discriminación salarial por razón de sexo. A trabajo igual, salario igual.
- * Percepción completa de todos los conceptos retributivos desde el primer día de baja por enfermedad o accidente.
- * Plus de turnicidad para todos los trabajadores que realicen jornada en régimen de turnos

CONDICIONES DE TRABAJO

- * Mejora de las condiciones de trabajo y la salud laboral.
- * Semana laboral de lunes a viernes, respetando fiestas oficiales. Sábados y domingos: descanso semanal.

ANEXO A LA RESOLUCION
DE LA 112 CONFERENCIA ESTATAL
DE SINDICATOS PARA LA
NEGOCIACION COLECTIVA

LA INTEGRACION DEL MINUSVALIDO

"De cada uno según sus fuerzas, a cada uno según sus necesidades". Con esta frase, Salvochea en 1890, deja plasmada una idea, que en el caso que nos ocupa, tiene una razón de ser, totalmente válida. También en el Congreso de Zaragoza de 1936 de CNT, se recoge una frase similar en la Ponencia sobre Comunismo Libertario.

Esto, hoy, debe ser entendido como una fórmula de integración del individuo -sin especificar sus circunstancias- en la sociedad, a la vez que señala la obligación que contrae la misma sociedad para con los individuos que la componen. Es una formulación de equilibrio entre dos ideas aparentemente antagónicas, pero que mutuamente se necesitan y complementan. En el caso de los minusválidos hoy, esta idea se hace más y más necesaria, por ser individuos cuyas características son auténticamente especiales.

El minusválido en la sociedad actual es un ser marginado en todos los órdenes, aunque exista una legislación protectora-paternalista y se esté extendiendo una pseudo-cultura de amor y comprensión hacia este tipo de individualidades, que daña la dignidad del receptor de tales actuaciones, más que le ayuda. Por todo esto, entendemos que el minusválido es un individuo útil a la sociedad, siempre y cuando esa sociedad sea capaz de proporcionar una adecuada educación - no utilizadora-tendente a conseguir del mismo no sólo su integración en su entorno - ser útil-, sino también buscando su desarrollo humano y cultural.

Así, este minusválido aportará a la sociedad sus posibilidades, tanto creativas como productivas y recibirá de la misma su compensación económica en función de sus necesidades - en estos individuos es más alta que en los demás- así como su acceso al resto de los derechos ciudadanos de todo orden.

Por tanto, entendemos que hoy en este mundo laboral existe un Colectivo con bastantes dificultades para integrarse en él: son los llamados Minusválidos.

- * Oposición a modificaciones en la jornada consistentes en aumentos de turnos de trabajo, jornadas continuadas, etc. Oposición sistemática a la adaptación de la persona a las necesidades de la máquina.
- * Consideración como trabajo efectivo de los descansos durante la jornada, así como el tiempo de bocadillo.
- * Restricción del trabajo nocturno.
- * Restricción de las propuestas empresariales respecto a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a la decisión de la representación de los trabajadores.
- * Denuncia de la utilización de prácticas nocivas para la salud de los trabajadores de la empresa o de la población consumidora o del entorno.

MOVILIDAD

- * Movilidad funcional: en los casos en que el cambio de puesto no sea solicitado por el trabajador, la empresa respetará su salario y categoría profesional. Los trabajadores que sufran merma en sus facultades serán recolocados en puestos acorde a sus condiciones, sin reducción de sus retribuciones económicas y categoría profesional.
- * Movilidad geográfica: en empresas con varios centros de trabajo no se podrá trasladar a los trabajadores de uno u otro, a menos que sea éste quien lo solicite.

SOCIALES

- * Las empresas dotarán de un medio de transporte colectivo suficiente y de calidad.
- * Revisión, actualización y ampliación de licencias y permisos retribuidos.
- * Excedencias: se concederán excedencias por la empresa, fijando mínimos y máximos, y garantizando el reintegro al finalizar éstas.

En este colectivo (más de 250.000 parados de ellos, según las estadísticas), además de las dificultades de todos conocidas, para encontrar un empleo digno de llamarse así, tiene la dificultad derivada de sus respectivas minusvalías, ya que los empresarios tienen resquemores de contratar a un trabajador de estas características, debido al desembolso de dinero para la adaptación del puesto de trabajo y a las dudas de la efectividad del trabajador.

De todas formas, existen legalmente diversos métodos de "pseudo-puestos de trabajo", llamados Centros Ocupacionales (C.O.) y Centros Especiales de Empleo (C.E.E.), donde, después de un completo estudio sobre ellos, nos damos cuenta de que la mayoría son simples tapaderas, que, aprovechando la ambigüedad de la legislación que hay sobre el tema, explotan con descarada desvergüenza a unos trabajadores, que, dadas las circunstancias, tienen poca capacidad de defensa. También existen, por parte del estado, varios tipos de subvenciones, para la creación de puestos de trabajo para este Colectivo, tanto en empresas llamadas "normales", como en este tipo de empresas. Dichas subvenciones sólo se dan al cumplirse algunos requisitos, los cuales, son muchas veces verdaderas armas, tanto por parte de los empresarios, como por parte de la administración, para controlar y someter a estos trabajadores.

No nos vamos a extender en dar a conocer estos requisitos, ya que el INSERSO entrega dicha documentación a quien lo solicite. Lo que si vamos a pedir es que el estado cambie dichos requisitos dándoles mayor flexibilidad, aumentando las subvenciones, y cambiando las leyes, propiciando una verdadera integración de este colectivo en el mundo laboral normalizado, siempre a costa de los excesivos beneficios empresariales.

Las reivindicaciones mínimas para este Colectivo, son las siguientes:

- El salario mínimo en un C.O. debe ser el S.M.I.
- El salario mínimo de un C.E.E. debe ser igual a la media del sector donde esté encuadrada la actividad de dicho C.E.E.
- Las jornadas de trabajo nunca superarán las 35 horas semanales en jornada continua, ni las 30 horas semanales, si esta es partida.
- Las subvenciones del estado se elevarán a lo necesario para garantizar dichas cantidades, sin tener en cuenta la producción habida en los centros de trabajo.
- Las empresas de más de 50 trabajadores, que no cumplan con la L.I.S.M.I., pagarán una cantidad mensual y equivalente a la media de los salarios estipulados en dicha empresa, por cada minusválido que no haya contratado.

Dichas cantidades se usarán sola e íntegramente para subvencionar empresas y cooperativas de minusválidos y otras de interés social.

Por parte de los Sindicatos de esta y otras Confederaciones, debe de haber el compromiso de hacer un completo y exhaustivo estudio sobre la situación actual de este Colectivo, aportando soluciones a sus problemas.