



**XI^o CONGRESO
CONFEDERAL**

Madrid 1, 2 y 3 de Diciembre de 1989

ACUERDOS

CCGT

En este libro figuran los acuerdos aprobados por la C.G.T. (CNT) en su XIº Congreso, salvo el punto nº 8, que es el de las modificaciones a los Estatutos y Reglamentos, que han sido editados en un libro aparte.

Secretariado Permanente.

INDICE

PUNTO 4.- ANALISIS DE LA SITUACION SOCIO-ECONOMICA Y SINDICAL DEL ESTADO ESPAÑOL.

4.1 SITUACION SOCIO-ECONOMICA

4.1.1 Análisis y perspectivas	1
1. Introducción	1
2. Antecedentes	1
3. Modificaciones operadas en el marco político-Economico	2
4. Situación actual	3
5. Perspectivas	5
4.1.2 De la clase trabajadora y sus segmentos	6
1. El proceso de segmentación de la clase trabajadora	6
1.1 Diversificación	6
1.2 Parcelación de la actividad	7
2. Estructura de la Población activa	8
2.1 Trabajadores en activo	8
2.2 Trabajadores sin puesto de trabajo	8
3. Los cambios internos en la clase trabajadora	8
3.1 El trabajador industrial ha perdido peso en el conjunto de la clase obrera.	8
3.2 Ampliación de los trabajadores de Servicios	8
3.3 Los trabajadores públicos	9
3.4 Los trabajadores parados	9
4. Perspectivas	10
5. Notas finales	11

4.2 SITUACION SINDICAL

4.2.1 De las distintas opciones sindicales	12
4.2.2 Del 14-D y actuaciones sucesivas	14
4.2.3 Del fracaso de la concertación	15
4.2.4 De la futura Ley de Huelga	15
1. Introducción	15
2. La normativa reguladora del derecho de Huelga en los estados mas cercanos.	16
3. Situación jurídica y contradicciones en el estado español	16
4. Los diversos intentos de recortar el derecho de huelga en nuestra historia más reciente	16
5. Coartadas e intereses reales en la regulación del derecho de huelga	17
6. La CGT(CNT) ante el derecho de huelga	17
4.2.5 A modo de conclusión	18

PUNTO 5.1-ANALISIS ACTUACION DE LA CGT(CNT) DESDE EL CONGRESO DE UNIFICACION.

1. Introducción.	21
-----------------------	----

2. Del Congreso de Unificación a las Elecciones Sindicales	21
2.1. Situación post-congreso	21
2.2. El Pleno de Marzo del 85: Un avance substancial y necesario	22
2.3. La Huelga General del 20-J; el referendum sobre la OTAN y nuestra acción reivindicativa.....	22
2.4. Elecciones sindicales 86	24
3. De las Elecciones Sindicales al XIº Congreso.	25
3.1. El Pleno económico del 87	25
3.2. El Xº Congreso y la Conferencia de la CGT-CNT	25
3.3. Las elecciones sindicales al servicio de las Administraciones Públicas	26
3.4. El Pleno de Mayo 88; el CES y los referendums	28
3.5. La IIª Conferencia de sindicatos y la Huelga General del 14-D.	27
3.6. Las siglas, el Congreso Extraordinario y el ambito precongresual.	27
4. Apuntes a modo de conclusión.	28

PUNTO 5.2.- DEFINICION DEL PROYECTO DE LA CGT (CNT) PARA LOS AÑOS 90.

1. Primeras acotaciones	31
1.1 Introducción	31
1.2 La sociedad cambiante sobre la que debemos operar	31
1.3 Los valores sociales que permanecen	32
1.4 La fidelidad ideológica	32
1.5 El reto de CGT(CNT)	32
2. Una organización anarcosindicalista impregnada de contenidos actuales	33
2.1 Acción directa	33
2.2 Federalismo	34
2.3 Autonomía	34
3. Una organización de amplia base social, representativa de todos los sectores explotados ..	34
4. Una Confederación alternativa y transformadora	35
5. Una acción sindical que combine eficazmente la negociación y la movilización	35
6. Una CGT(CNT) que contribuya al desarrollo de proyectos libertarios	36
7. Una práctica efectiva del internacionalismo y la solidaridad	36
8. Una Confederación General del Trabajo pluralista y democrática.	37
9. Un sindicato eficaz, homogéneo y participativo	37
10. Una Organización que valore la importancia de los servicios	38
11. Una apuesta por la solución de viejos conteciosos en la familia libertaria	39

PUNTO 5.2.1 ESTRUCTURACION INTERNA

INTRODUCCION	41
FORMACION	41
1. Formación Socio-Cultural	41
2. Formación Sindical.	42
3. Formación Ocupacional.	43
4. Formación Integral	43
5. Centros de Formación estables.	44
5.1 Cuadernos de Formación.	44
5.2 Carpeta del Delegado Sindical.	44

SERVICIOS	44
1. Introducción.....	44
2. Servicios Jurídicos.....	45
2.1 Clases de Servicios.....	45
2.1.1 Asesoramiento.....	45
2.1.2 Asistencia Jurídica.....	46
2.2 Relaciones Servicio Jurídico/Organización.....	46
2.2.1 Relación económica.Servicios Jurídicos propios Conciertos.....	46
2.2.2 Otros aspectos.....	46
2.3. Aspectos económicos del servicio jurídico.....	47
2.3.1 La gratuidad para los afiliados.....	47
2.3.2 El cobro de servicios.....	47
2.3.3 A modo de conclusión.....	48
3. Servicios jurídicos no estrictamente laborales.....	48
3.1 Fiscal.....	48
3.2 Civil.....	48
3.3 Mercantil.....	48
3.4 Gestión de prestaciones sociales.....	48
3.5 Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	48
4. Servicio Técnico Social.....	48
4.1 Oficina de servicios sociales.....	49
4.2 Servicio Técnico Juvenil.....	49
4.3 Gabinete de Estudios.....	49
4.4 Fomento de empleo.....	50
4.5 El trabajo asociado.....	50
5. Ocio y tiempo libre. Turismo social.....	51
5.1 Astrolabio.....	51
5.2 T. social. Jubilados y pensionistas.....	51
5.3 T. social. Colectivos marginados.....	51
5.4 Residencias de Tiempo Libre.....	51
5.5 Ruesta.....	51
6. Otros servicios.....	52
6.1 Correduría de Seguros.....	52
6.2 Conciertos con empresas.....	52
6.3 Entidades financieras.....	52
6.4 Viviendas sociales.....	52
RECURSOS	53
1. Introducción.....	53
1.1 Recursos directos.....	53
1.2 Recursos indirectos.....	53
2. Presupuestos.....	53
2.1 Consolidación de ingresos.....	54
2.2 Distribución de gasto.....	54

5.2.2 PROYECCION EXTERNA

A/ Acción sindical y negociación colectiva

Proyección Externa y Elecciones sindicales

1. Acción sindical	58
1.1 Definición	58
1.2 Marcos de la Acción Sindical	59
1.2.1 Acción sindical en la empresa	59

1.2.2 Acción sindical a nivel local	59
1.2.3 Acción sindical a nivel sectorial	60
1.2.4 Acción sindical a nivel Confederal	60
1.3 Contenidos de la Acción sindical	61
1.4 La negociación con el Gobierno y la Propuesta Sindical Prioritaria	62
2. Negociación Colectiva	63
2.1 Aspectos generales	63
2.1.1 La estrategia patronal	63
2.1.2 La Administración socialista	63
2.1.3 El movimiento sindical	64
2.1.4 La CGT(CNT) y la negociación colectiva	64
2.2 Aspectos reivindicativos generales	65
2.3 Política reivindicativa en la Negociación colectiva	66
2.4 Reflexiones finales sobre nuestra practica en la negociación colectiva	67
B/ Sectores que carecen de negociación colectiva	68
C/ Los fondos de pensiones y sus distintos tipos	71
1. Introducción	71
2. Planes y Fondos de Pensiones	71
2.1 Planes de Pensiones. Clases	71
2.1.1 Planes del sistema de empleo	72
2.1.2 Planes del sistema Asociado	72
2.1.3 Planes de Prestación Definida	72
2.1.4 Planes de Aportación definida	72
2.1.5 Planes Mixtos	72
2.1.6 Derechos consolidados	72
3. Fondos de Pensiones	72
4. Comisiones de control de los Planes y Fondos	72
5. Régimen fiscal de los Planes	73
6. Régimen fiscal de los Fondos	73
7. Sistemas alternativos	73
7.1 Las entidades de previsión	73
7.2 Los seguros de vida	73
7.3 Complementos vía Convenio Colectivo	73
8. Conclusiones	74
D/ El sindicalismo autónomo y de clase	74
ANEXO AL PUNTO 5. Creación de una Agencia de Seguros.	76

PUNTO 6.- LA ACCION SOCIAL Y CULTURAL. CRITERIOS Y PRIORIDADES.

1. Introducción	79
2. Función de las Secretarías de Acción social	79
3. Plataforma Confederal de acción social, política y cultural	80
3.1 LA LUCHA POR LA PAZ	80
3.2 EL MEDIO AMBIENTE	81
3.3 LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL	82
3.4 JUVENTUD	83
3.5 MUJER	84
3.5.1 ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER	85
3.5.1.1 Introducción	85

3.5.1.2 Evolución Histórica Jurídico-Laboral	85
3.5.1.3 Derechos en la Comunidad Europea	86
3.5.2 REALIDAD SOCIAL	87
3.5.2.1 Situación Laboral	87
3.5.2.2 Situación Familiar	87
3.5.2.3 Medios de Comunicación	88
3.5.2.4 Educación	88
3.5.3 CONTROL PREVENTIVO	89
3.5.4 ALTERNATIVA SINDICAL	89
3.5.5 CONCLUSIONES FINALES	90
3.6 DERECHOS HUMANOS	90
3.7 LA ACCIÓN CULTURAL	90
ANEXO al Apartado 3.3: V Centenario-Expo92	91
ANEXO al Apartado 3.6: Trabajadores/as Extranjeros/as y Ley de Extranjería.....	92
ANEXO al Apartado 3.7: Hacia una Federación de Alternativas Educativas.	93

PUNTO 7.- COMUNIDAD ECONOMICA EUROPEA Y ESPACIO SOCIAL.

7.1 Vocación Internacionalista de la CGT.	97
7.2 Contenidos, postura de la Organización frente a la CEE.	97
7.3 Las referencias organizadas en el marco comunitario. Colaboración y Alianzas.	98
7.4 Sindicalismo y Multinacionales.	99
ANEXO: Propuesta de Comunicado sobre la situación en los Países del Este.	99

4.1 SITUACION SOCIO-ECONOMICA

4.1.1 ANALISIS Y PERSPECTIVAS

1.- INTRODUCCION

Para abordar el panorama socioeconómico que presenta nuestro país, no debemos de olvidar su estrecha vinculación con la economía capitalista internacional. Efectivamente no podríamos entender lo sucedido en nuestro país, en cuanto a economía se refiere, -nivel que, a fin de cuentas es el que rige todo el conjunto social y político- si no tuviésemos presente que el objetivo prioritario que ha marcado el rumbo del capitalismo español de los últimos años, ha sido su puesta a punto con la economía mundial y más concretamente con la europea.

Nuestro país, debido fundamentalmente a la duración de la dictadura y, posteriormente a la inestabilidad de la transición democrática (normalización), ha sufrido un considerable retraso, con respecto a la nueva fase en la que entró el capitalismo en los países más industrializados.

La lógica del capital es implacable en la lucha competitiva que se establece entre los distintos capitales, el más débil es siempre absorbido por el más fuerte. De aquí, el intento a la desesperada de los capitalistas españoles por ponerse al día con los procesos de producción capitalistas más avanzados. Y es en este sentido, en el que hay que subrayar la importancia de la hegemonía socialista al revelarse fundamental y decisiva para que el capital llevara a cabo de su mano la reconversión necesaria para su puesta en forma con la economía europea.

¿Como se ha desarrollado este proceso? ¿Ha logrado el capitalismo español su proposito? ¿Cuales han sido las medidas necesarias adoptadas por el poder ejecutivo para fortalecer esa transformación? Y por último, pero ante todo, pues es lo sufrido en nuestra propia carne ¿Que consecuencias se derivan de ello para la clase trabajadora?

Son estas cuestiones las que vamos a tratar de resolver en lo que sigue, haciendo un estudio pormenorizado y detallado de la situación socioeconómica española.

Para conseguir una mayor comprensión, hemos dividido este estudio en cuatro apartados: antecedentes, modificaciones operadas en el marco político-económico, situación actual y perspectivas.

2.- ANTECEDENTES

Durante la dictadura franquista, más concretamente en la segunda época -años 60- en la que se consolidó una forma y unos modos de entender y ha-

cer política económica dirigida a la consecución de la ganancia fácil, mediante el intervencionismo, proteccionismo y el desarrollismo puro y simple -ayudada, bien es verdad, por la etapa de bonanza económica que tenía lugar en todas las economías occidentales, por la expansión sin precedentes del comercio mundial y por el gran aumento habido en los movimientos internacionales de capital -sin tener en cuenta, de igual manera, que la apertura necesaria de la economía española al exterior -por asfixiante después del período de autarquía- lo hacía manifiestamente dependiente de los avatares político-económicos internacionales.

Es por dicha política económica, que toda la estructura productiva nacional se organiza en base a la consecución de la ganancia fácil, obviando leyes económicas básicas como son la competitividad; la autofinanciación; la dimensión de las empresas; la equitativa distribución de los factores productivos entre los tres sectores (agrario, industrial y servicios) y dentro de cada uno de ellos; la impulsión de la Industria que consuma materias primas nacionales; la necesaria participación de los trabajadores en las decisiones sobre producción, distribución y consumo; etc.

Al calor de esta ganancia fácil y a la falta de contestación obrera -por la brutal represión en y después de la guerra civil- acuden los inversores extranjeros, los cuales van posicionándose y tomando control de la Industria productiva nacional capaz de generar mayores beneficios, tanto a corto como a medio plazo.

Las grandes magnitudes económicas españolas obtienen, en dicho período (años 60), un auge considerable: el crecimiento medio de la producción nacional (PIB) es del 7%; el Paro no llega al 5%; la inflación es muy baja; el comercio exterior creciente, etc, etc. Podemos decir que en cuanto a lo que se refiere a estas magnitudes, la economía española entre los años 60 al 73 va adquiriendo unos rasgos que la asemejan a los países desarrollados de economía de mercado o capitalista; pero también hay que decir, que a cambio de altos costes sociales y desequilibrios internos, configurando una estructura productiva tan desigual geográficamente y tan dependiente del exterior como ya hemos indicado anteriormente.

Es cuando surge la Crisis y la Recesión económica mundial de 1.973, (crisis energética), cuando van a salir a flote todas las carencias del sistema económico español que hasta entonces y fruto de la bonanza económica, solo se apuntaban en el horizonte. Todas las magnitudes económicas sufren en el período 73-85 un deterioro imparable: la inflación se dispara hasta el 25%; el PIB decrece vertiginosamente; la Inversión, tanto extranjera como nacional, prácticamente desaparece; el Paro se multiplica por cuatro, llegando al 20% de la población activa; el Comercio exterior decrece considerablemente; etc, etc.

Al mismo tiempo que la recesión avanza (años 73, 74, 75), la dictadura se resquebraja, pues, por un lado, su cabeza visible, Franco, está en clara decadencia física y por otro lado, la contestación obrera cada día es más pujante. Con la muerte de Franco, se inicia la transición y con ella se abren las "puertas democráti-

cas" para que la clase capitalista pueda atajar la crisis que amenaza la estabilidad de que han gozado durante cuarenta años.

Es el momento de los Pactos, y es el momento de acometer las modificaciones necesarias en el marco político-económico español.

3.- MODIFICACIONES OPERADAS EN EL MARCO POLITICO-ECONOMICO

Como ya hemos apuntado más arriba, la situación de estabilidad de que gozaban los capitalistas se había quebrado en el año 1.973, y no es hasta el año 1.977 con los Pactos de la Moncloa, cuando se empieza a entrever por parte de aquellos una cierta salida a la Crisis. Los puntos básicos de este famoso Pacto, fueron: **AJUSTE ECONOMICO E INSTITUCIONALIZACION DE LOS PARTIDOS POLITICOS.**

Las dos partes obtuvieron contrapartidas, los empresarios bastante beneficiosas. Los Partidos, sobre todo los de izquierda, bastante pírricas, aunque no hay que menospreciar que el tema de su institucionalización era largamente perseguido y apetecido.

El ajuste económico, con todas sus medidas colaterales, tenía entre sus objetivos la reducción de los desequilibrios de las grandes magnitudes antes apuntadas -Inflación, Paro, Déficit Balanza de Pagos, el PIB, la Inversión, etc-. Pero el máximo objetivo perseguido -que no fue aireado- era la recomposición del **Excedente o Beneficio empresarial**, cuyo deterioro era ostensible desde el inicio de la Crisis.

Con éste objetivo básico se pusieron en marcha una serie de modificaciones y medidas, tanto en lo laboral, como en lo legal, institucional y económico, que a lo largo del tiempo y conducido por los Gobiernos de UCD y PSOE se han ido desarrollando. Estas modificaciones eran imprescindibles para dar una salida capitalista a una crisis del propio sistema capitalista, pero de ninguna manera -y la situación hasta nuestros días así lo ha demostrado- desde las posiciones de la clase trabajadora.

Las medidas en el campo de lo laboral las podemos englobar en lo que denominaremos a partir de ahora "Nueva Organización del Trabajo". El Capital, para salir de su crisis, necesitaba -y necesita- racionalizar el proceso productivo, para así reducir costos e incrementar beneficios. Las principales medidas que conforman el cuerpo de lo que se denomina "Nueva Organización del Trabajo" son: Disminución del salario real de los trabajadores (Salario nominal menos IPC); Promoción del empleo precario; y, Flexibilización del mercado de trabajo (Jornada laboral, movilidad funcional y geográfica, estructura del salario, polivalencias, trabajo a domicilio, etc).

Con dichas medidas, además de disciplinar a la clase trabajadora y atemorizarla (despido libre), se aseguraba un incremento importantísimo de la productividad -tanto del trabajo como del capital- la cual se materializa en Beneficio empresarial.

Si a esto le acompañamos las medidas económicas, legales e institucionales que se han ido promulgando y que a través del tiempo van a continuar incrementándose, tendremos todos los componentes de la estrategia que la clase capitalista española diseñó para "modernizar" la economía y hacerla homologable a los cánones occidentales (previo a nuestra entrada en la CEE, OTAN, SME, etc, etc.). Entre las principales destacaremos: la **Reforma del Sistema Tributario**: a partir del año 77 se organiza un control, inexistente hasta la fecha, sobre el IRPF (fundamentalmente en la vertiente de los trabajadores, obviando el mismo control sobre el Impuesto de Sociedades) y además se empieza a estructurar el IVA. Siempre sin olvidar el componente de los impuestos indirectos, que a su vez, soportan fundamentalmente los trabajadores y clases populares. Con ésta reforma, se consigue un incremento sustancial de la recaudación impositiva, la cual, va a facilitar la reforma del sistema financiero -saneamiento, a fin de cuentas- y la reconversión del aparato productivo -Reconversión Industrial-.

Liberalización del Sistema Financiero: Condición necesaria para "jugar en el mismo terreno" que la Banca Occidental. Aquí hay que incluir las autorizaciones para abrir oficinas, la liberalización de los tipos de interés y la libertad para la expansión tanto de la Banca extranjera, como la de las Cajas de Ahorro. A 1 de Enero de 1.993, quedará terminada esta fase.

Reforma del Mercado de Valores: Necesaria por la internacionalización total de éstos mercados.

Liberalización de Inversiones Extranjeras en España y españolas en el extranjero: Necesaria para acometer con éxito la futura normativa de libertad de circulación de capitales en el seno de la CEE; y para impulsar las inversiones que fomenten la exportación.

Liberalización de los precios y del Comercio Interior: Frente a la intervención de la época anterior, la receta seguida es la de restituir al Mercado la función de la formación de precios, con lo que ello implica de privilegio para las empresas más potentes y mejor dotadas. También se proclamó la "Ley Boyer" de liberalización del horario comercial.

Desregulación de Actividades Monopolísticas y Política de Privatización de Empresas Públicas: Se acometen las medidas necesarias para ir entregando en manos de la empresa privada las empresas públicas en régimen de monopolio o con fuerte intervención estatal, pero sólo las saneadas y las que rinden beneficios. Las otras deben seguir en manos públicas -financiadas con los impuestos-. Aquí podemos incluir los casos de reestructuración de CAMPSA y TABACALERA, así como la desregulación parcial introducida sobre TELECOMUNICACIONES y TV-privada. También, las ventas totales de empresas públicas cómo SEAT, SKF, CABSA, ENTURSA, etc, etc, y las parciales de REPSOL, ENDESA, etc.

Reforma del Ordenamiento mercantil de las empresas: Necesaria para regular de forma creciente las relaciones de la empresa con los particulares y

con la Administración Pública y así dotar a las decisiones empresariales de una seguridad jurídica y una eficacia económica de la que no gozaban hasta ahora. Podemos citar: la Ley del Cheque, la Ley de Patentes, la Regulación de las Auditorías, y la Reforma en curso de la Ley de Sociedades Anónimas.

Y por último, y para dar forma legal a las modificaciones laborales necesitadas por la Patronal, se instauran una serie de medidas generales y sectoriales en forma de leyes y a través de Pactos (AMI, ANE, etc), entre las que podemos citar como más importantes: las Leyes sobre contratación (temporal, en prácticas, para la formación, etc), Leyes sobre el despido (recorte de plazos, facilidad de indemnización, posibilidades totales de no admisión del trabajador aunque no tuviera razón la empresa, etc), sobre el Ajuste temporal de las plantillas, sobre el Salario Mínimo interprofesional, etc, etc.

Todas estas medidas de Ajuste dieron unos resultados diametralmente distintos para los empresarios y para los trabajadores. Estos resultados son los que ahora nos proponemos analizar y explicar.

Ante todo, y en primer lugar, el Ajuste permitió a los empresarios, la **reducción de la capacidad excedentaria** (Capacidad=Posibilidad de producción mediante los factores productivos) mediante la desaparición de las empresas menos rentables y la reducción de capacidad en Sectores claves (Siderurgia, Construcción Naval, etc). Por el lado de los trabajadores, dicha reducción significó un incremento del Paro, emigración a otras poblaciones, marginación, etc.

En segundo lugar, permitió a los empresarios, **reducir los costes del trabajo**. Mediante la política global de contención salarial acordada en los Pactos y mediante la destrucción de empleo fijo. Aquí, merece la pena detenerse un momento a fin de explicar la estrategia de que se valieron las patronales y Gobiernos con la connivencia de los Sindicatos UGT y CC.OO- para reducir los costes laborales unitarios (CLU) que es el dato de referencia básico de medida de los costes del Trabajo.

El CLU se obtiene de la división Remuneración por Asalariado/Productividad por Ocupado. Pues bien, estos dos factores sufrieron una variación fundamental en el periodo de 1.977-1.985, debido a la estrategia de utilizar el **IPC previsto** y dejar de utilizar el **IPC real del año anterior** ($IPC\ real = Media\ IPC's\ de\ los\ 12\ últimos\ meses$). Y por otro lado, el incremento importante de la productividad -debido a las modificaciones ya apuntadas más arriba-. Por tanto, si en una división disminuye el numerador (Remuneración por Asalariado) y aumenta el denominador (Productividad por Ocupado) ocurre que el cociente (Coste Laboral Unitario) disminuye. De manera que, entre 1.970 y 1.977 los CLU habían permanecido más o menos estables con un aumento cercano al 4%, para -y después de la estrategia acometida- disminuir de manera importante entre 1.978 y 1.986: un 11,9% (el decremento más importante de toda la CEE).

A los trabajadores, esta medida (reducción de

los costes del trabajo) les supuso ver mermada su participación en la Renta Nacional (distribución del PIB) pasando de obtener el 54,2% de todo el Producto generado en el país, al 49,9%, con lo que el Excedente o Beneficio modificó su participación del 46,8% al 50,1%.

En tercer lugar, permitió a los empresarios modificar la estructura de las plantillas olvidándose de las contrataciones fijas para prácticamente sólo contratar temporalmente. A los trabajadores, ésta medida les supuso una total incertidumbre en cuanto a las posibilidades de permanecer empleados, con lo que la disciplina patronal se vió acrecentada.

En cuarto, con el Ajuste, surge con fuerza la Economía sumergida, con lo que tareas secundarias pero necesarias se ven "subvencionadas" y por tanto incrementan los Beneficios de las Matrices que están en la "Economía normal de Mercado". Baste decir que en 1.985, de 12,2 millones de ocupados, 2,2 millones estaban en la Economía sumergida, u ocupados de forma irregular. A los empresarios sumergidos, la contratación irregular les supone por término medio un ahorro de los CLU de un 40% (20% de impago a la Seguridad Social y otro 20% de ausencia de retribuciones sobre la Antigüedad, Complementos, Pluses, etc), además del ahorro en los gastos de contratación legal -medidas de Seguridad e Higiene, etc-. A los trabajadores sumergidos les supone no estar amparados por la Seguridad Social (con lo que no cobrarán el Paro) y la disminución del salario-hora con respecto a los trabajadores de la economía "normal", ya que se verán obligados a trabajar más horas anuales para cobrar los mismos.

En quinto lugar, el Ajuste da como resultado la pérdida de 2 millones de empleos netos, con lo cual el coste de éstos asalariados que van a engrosar las filas del Paro se traspasa de ser a cargo de los empresarios a ser soportados por la renta de las familias de los propios trabajadores, viéndose así mermada su renta global.

En definitiva, el Ajuste hace que el Beneficio se recomponga y se reinvierta en las **nuevas tecnologías** que a su vez son ahorradoras de mano de obra, ya que el Capital achaca su Crisis a los Costes Salariales y por tanto, cada vez que surge una nueva máquina y su precio es inferior a los salarios que sustituye, el empresario incorpora dicha máquina al Proceso Productivo, despidiendo a los trabajadores que le sobran. **La Rentabilidad económica** (Beneficios + Gtos. Financieros/Activo Total empr.) de las empresas en conjunto experimenta -durante el periodo aquí estudiado- una subida que es lo que precisamente se diseñó por la Patronal cuando estalló la crisis de 1.973 y por la cual se tomaron todas las medidas que hemos ido explicando en este apartado de la Ponencia.

4.- SITUACION ACTUAL (1.986/1989)

En 1.985 acaba una fase de la Crisis de la Economía española -el ajuste, como hemos visto hasta ahora, ha dado sus frutos- dando lugar a una generali-

zada reactivación. España se convierte en el país de mayor ritmo de crecimiento de la CEE -tasas del 5,5% en 1.987 y del 5% en 1.988 sobre el PIB del año anterior-.

En este periodo, la demanda interna (Consumo + Inversión) experimenta un fuerte crecimiento. Este incremento es, en su mayor parte, debido al fuerte proceso de capitalización de las empresas -inversión en nuevas tecnologías- y a la mayor demanda de los colectivos más adinerados. La inversión se materializa, sobre todo, en bienes de equipo (maquinaria), pero también en el Sector de la Construcción. Con la crisis se destruye capital obsoleto (maquinaria e instalaciones anticuadas). Con la recuperación se invierte en nuevo Capital -que produce más, que economiza mano de obra, que cuesta menos, en definitiva-. El Sector que más se relanza es el Secundario -Industria- siendo las industrias de maquinaria eléctrica y electrónica y las de material de transporte las más dinámicas.

La recuperación de la crisis hace que los capitalistas, al mismo tiempo que invierten más, también consuman más. Ciertas capas de trabajadores -ejecutivos medio-altos - que, con las nuevas tecnologías han accedido a puestos mucho mejor remunerados, también consumen más. Y la clase media-alta, también con mayor capacidad de gasto, incrementa su consumo. Pero todo este consumo es de productos más sofisticados, los cuales hay que importar, pues aquí no se producen. Además, las grandes cantidades de dinero en poder de los Bancos y financieras y su necesidad de sacarle rendimiento -Interés- hace que faciliten las concesiones de créditos, por lo que la clase trabajadora en su conjunto, aunque se endeude -la publicidad y la necesidad obliga- consume más. Además, con la entrada de España en la CEE, los aranceles protectores de los productos nacionales decrecen.

Todo lo anterior hace que las Importaciones de Bienes y Servicios experimenten un crecimiento mucho más fuerte que en cualquier otra época y por tanto, que el **Déficit Comercial** (Exportaciones menores que las Importaciones) de la Balanza de Pagos aumente considerablemente. Este Déficit, unido a las necesidades competitivas que tiene el Capital español frente al Capital europeo, serán dos coordenadas importantes de las nuevas Políticas de Ajuste que intentará realizar la Patronal frente a los trabajadores. En el apartado de Perspectivas futuras, trataremos de apuntar por donde va a ir dirigido dicho Ajuste.

Pero, por otro lado, durante este periodo en el que nos encontramos, han vuelto a surgir con fuerza desajustes básicos: **La Inflación** creciente, y **El Paro** que no decrece lo que la Política de Ajuste y Austeridad preconizada por la patronal y el Gobierno prometía.

La Inflación, desde el año 1987 no deja de crecer. Tanto es así, que hasta el propio Gobierno ha desistido de hacer previsiones. Recordemos que dichas previsiones, han sido la base para la Negociación Colectiva en cuanto a aspectos salariales se refiere. La gran mayoría de asalariados, por tal motivo, han visto reducido su poder adquisitivo. En 1988, la Tasa de Inflación fue el doble de la prevista. En 1989 seguramente volverá a ocurrir lo mismo. Este desequilibrio entre realidad y previsión ha tirado por tierra el fundamento

básico de la contención salarial, por lo que cualquier Negociación Colectiva que se precie, a partir de ahora deberá tener más en cuenta la realidad que la previsión.

Durante toda la etapa de Ajuste y Austeridad infringida a la clase trabajadora y a sus familias, se argumentaba por parte de la Patronal y el Gobierno, que el **Paro** era solamente coyuntural y que una vez superada la Crisis, y con la generalización de la Producción de nuevas máquinas (la nueva tecnología) se volvería a recuperar trabajo y el Paro descendería a niveles mínimos (a finales de Sept.-89 la cifra de Paro real alcanza al 19 % de la Población Activa, es decir 2,9 millones de parados).

Pues bien, tanto una -la inflación-, como el otro -el Paro- deben tener diferentes interpretaciones según que los intereses sean de los empresarios y el Gobierno PSOE, o de los trabajadores, ya que el índice de inflación y la cantidad y calidad del empleo dependen del carácter que adopte el Crecimiento Económico.

Referente a la Inflación, lo que más debemos resaltar es que la ponderación que se aplica en el IPC para los distintos componentes del gasto, resulta irreal; como ejemplo bastará que digamos que el componente de **gastos de vivienda** sólo pondera con un 18,5 % sobre el total, cuando cualquier trabajador sabe que de su renta se va más de ese 18,5 % en los gastos de ese capítulo; con el **gasto de alimentación** pasa lo mismo, pues pondera con un 33 % sobre el total, a todas luces insuficiente.

Para comprenderlo mejor veamos este cuadro.

CUADRO Nº 1

Ponderac. de grupos formac. IPC hasta 1983 en %

alim.	vest.	vivie.	menj.	medi.	tras.	espar.	otros
calz.		hogar	serv.	Com.	Enseñ		

40,52	8,17	14	7,75	3,38	9,74	6,94	9,50
-------	------	----	------	------	------	------	------

Desde 1983:

33,03	8,74	18,57	7,41	2,39	14,38	6,96	8,52
-------	------	-------	------	------	-------	------	------

Esto hace que el IPC que marcan las estadísticas sea más bajo que la realidad que soportan los trabajadores y sus familias. La gran mayoría de los asalariados gastan un 70% de su renta en los capítulos de Alimentación y Gastos de Vivienda cuando, como hemos visto esos mismos capítulos sólo ponderan un 51,6 % en el total del IPC.

En cuanto al empleo, podemos indicar como ejemplo el Sector Químico: en 1987 la Producción creció un 7 %, las exportaciones e importaciones aumentaron un 15 % y la inversión creció en un 12 %; pues bien, el empleo sólo aumentó un 0,7 %. Este ejemplo da una clara muestra de que el crecer por cre-

cer no tiene per-se la llave de generar empleo. Además, en los años 86, 87 y 88 el empleo precario ha ido aumentando cada vez mas deprisa, llegando a finales de 1988 a darse la proporción de 3 a 1 entre empleo fijo y empleo temporal.

En cuanto al **Déficit Público** (Ingresos del Estado menores que los Gastos) sigue su tendencia alcista en los últimos años -en los que no ha bajado del 5 % del PIB-. Aquí debemos destacar que éste deficit no es causado por los Gastos Sociales (Pensiones, Sanidad, Educación, Desempleo), ya que nuestro país es el penúltimo de la CEE, en cuanto a niveles de protección social -el último es Portugal-, sino que es debido, por un lado, a la insuficiente capacidad recaudatoria del Sistema Impositivo (fraude fiscal de los empresarios), y por otro, al creciente gasto en armamento, el cual se ha visto mas acusado, si cabe, desde nuestra entrada en la OTAN. La financiación de éste Déficit Público es muy costosa y una gran parte de las veces, el Estado Español tiene que acudir a préstamos en divisas con lo que la deuda de intereses y principal de dichos préstamos se incrementa sin cesar.

Otro aspecto que hay que resaltar de la Economía española en estos años 86 al 89 ha sido la **inversión especulativa** (Financiera, Inmobiliaria, Primas Unicas, etc...). Una gran parte de los empresarios, en vez de gastar los excedentes generados por el Ajuste, en Inversión productiva (Fábricas, Equipos, Personal, etc.), los ha gastado en especular en Bolsa, Seguros, etc, donde la rentabilidad es más alta que en los Sectores Productivos. Esto ha generado un flujo monetario desproporcionado, no controlado la mayoría de las veces ni por el Banco de España ni por Hacienda, lo cual ha causado que la inflación se eleve aún más todavía.

Llegamos entonces a finales del año 1989 con lo que los economistas burgueses han dado en llamar **recalentamiento de la economía** y para lo cual hace falta un "aterrijaje suave".

El recalentamiento, no es ni más ni menos que el que los cuatro desequilibrios básicos que había en 1977, es decir, cuando comenzó la Política de Ajuste económico, vuelven a hacer aparición. Estos cuatro desequilibrios son los que acabamos de estudiar -Inflación; Desempleo; Déficit Exterior; y déficit Público- y mucho nos tememos, que la Patronal y el Gobierno volverán a diseñar un nuevo Ajuste económico que pondrán en practica en 1990.

5.- PERSPECTIVAS.

Las perspectivas de evolución futura de la Economía Española deben ser estudiadas teniendo siempre como horizonte **nuestra pertenencia a la CEE y el objetivo del Acta Unica Europea (Mercado Unico)**.

Después de haberse realizado un importante Ajuste, como hemos visto hasta ahora, el Mercado Unico Europeo obligará a la economía española a

acometer una nueva fase de modernización y recomposición del aparato productivo (Agrario, Industria, Servicios) pero en un marco de competencia mucho más elevado, lo cual ha de suponer nuevos Ajustes y adaptaciones a las cambiantes condiciones de los Mercados.

Como las empresas españolas tienen un atraso importante en relación a las empresas comunitarias y como la única ventaja comparativa -menor coste laboral por unidad de producto- habrá de ir perdiendo importancia relativa según se avance en el proceso del Mercado Unico, pues cobrarán más importancia las ventajas competitivas asociadas a la incorporación de nuevas tecnologías de producto, proceso y organización, así como la capacidad para operar en los mercados internacionales, las medidas correctoras que habrán de adoptarse en nuestro país deben ser importantes. De más intensidad, si cabe, que las realizadas entre 1977 y 1985 y ya estudiadas en esta ponencia.

Fundamentalmente, estas medidas correctoras irán encaminadas a conseguir un mayor ajuste; una disminución de los salarios reales de los trabajadores, con la consiguiente contrapartida de incremento de los beneficios empresariales; y una mayor potenciación de la inversión en nueva tecnología de alta competitividad.

Es decir, se incidirá sobre todo, en:

1º.- Flexibilizar aún más el mercado de trabajo: Mayores facilidades para el despido (sobre todo, menor coste del mismo); "Otra vuelta de tuerca" en lo que se refiere al cambio en las condiciones laborales para flexibilizar la permanencia y facilitar la movilidad de los trabajadores en todos los sentidos (flexibilidad horaria, computo anual de las horas, libertad para establecer turnos, movilidad funcional y geográfica, polivalencia de los puestos de trabajo, etc.).

2º.- Se incidirá en un nuevo salto cualitativo en la práctica de la Negociación Colectiva con lo que el Capital tratará de disminuir los salarios reales de los trabajadores para incrementar sus beneficios:

a) ligando el crecimiento de los salarios a la productividad, ésto es, fijado el aumento salarial de una empresa, distribuirle de forma que la mayor parte vaya a complementos salariales ligados a la productividad; **b) ligando el crecimiento de los salarios al resultado de las empresas**, de forma que en aquellos que haya pérdidas, el aumento sea menor o incluso nulo, no importando que los salarios en una empresa o en una categoría profesional sean mayores que la media, si la productividad y los beneficios de la misma son también superiores a la media.

3º.- Además se tratará de rebajar los salarios indirectos (Prestaciones de la Seguridad Social, Pensiones y demás Gastos Sociales del Estado) haciendo que éstos sean financiados por los trabajadores, descargando de esa forma la presión fiscal de las empresas. La reivindicación empresarial ha sido sistemáticamente la de reducir su participación en la financiación de las prestaciones y aumentar las del Estado. De hecho una rebaja ya han conseguido, pues en 1.982 la cuota empresarial por Seguridad Social era

del 27,28% y en 1.989 es de un 24%.

4º.- También la Patronal exigirá una **reducción drástica del Déficit Público** (un Déficit elevado resta una importante cantidad de capital disponible para el Sector Privado) para lo cual es necesario una mayor recaudación fiscal y una contención mayor del Gasto Público. Pero ninguna de las dos medidas se presentará fácil. No será fácil, pues la economía española tiene un Sistema Fiscal que recae básicamente sobre los trabajadores, bien con impuestos que recaen sobre sus nóminas -IRPF-, bien con impuestos indirectos que recaen sobre su consumo -IVA-. Además, la evasión fiscal de las rentas no salariales es de una gran magnitud y las exenciones y subvenciones a los empresarios no dejan de aumentar (recordemos las exenciones y subvenciones del Plan de Empleo Juvenil, que dieron lugar a la Huelga General del 14 de Diciembre '88). Es por todo esto anterior, por lo que aumentar aún más los Ingresos sin que se provoquen tensiones inflacionistas, sin que haya impactos recesivos derivados de una mayor pérdida de poder adquisitivo, y sin que haya mayor conflictividad social, no es fácil.

En cuanto al **Gasto Público**, se tenderá a **reducir aún más todos los gastos de protección a los trabajadores** y sus familias, pues, desde el punto de vista del Gobierno, ni las subvenciones a empresas privadas, ni los gastos en armamento y Defensa, ni los gastos en Policía, etc. se pueden reducir. Significará mayor pérdida de poder adquisitivo de los funcionarios públicos, menor inversión pública en infraestructura sanitaria, de vivienda, de lucha ecológica, etc, etc.

6º.- En cuanto al **Empleo**, debemos prever que continuará la misma Tasa de Paro actual -entre el 17% y 20% de la Población Activa-. Esto es así, porque la sustitución de hombres por máquinas que suponen las inversiones en nuevas tecnologías y la continuación de la reconversión industrial impiden que el empleo pueda recuperarse, hasta el punto de que se reduzca el Paro, sobre todo teniendo en cuenta el crecimiento de la Población activa y la expulsión de mano de obra del campo que se producen en la economía española. Prácticamente, el único empleo que se cree será temporal o en economía sumergida. Los dos tienen inconvenientes a la hora de la competitividad de la empresa española en el extranjero: el empleo temporal, porque ningún trabajador podrá adquirir la suficiente destreza y calidad en la producción, lo cual se reflejará en productos menos vendibles; la economía sumergida, porque implica unas "artes" que no van a ser demasiado bien asumidas por la competencia extranjera, por lo que será obligadas a "salir a flote" y entonces su competitividad dejará mucho que desear.

Es más, en relación al Empleo, según la OCDE (Organismo fuera de toda sospecha de izquierdista) los sectores punta -Electrónica, Informática, Automoción, etc.- no prevén una creación significativa de empleo. Y difícil es que si los "sectores punta" no inciden en creación de puestos de trabajo, los "sectores en declive" puedan hacerlo.

7º.- La actividad productiva, comercial y financiera será, cada vez más, diseñada desde fuera de

nuestro país -debido a la potente penetración del Capital extranjero que se está apoderando de lo mejor del aparato productivo español. Las consecuencias son y serán que muchas ramas de producción apenas crecen/crecerán, y que, casi exclusivamente, experimentarán ciertos crecimientos las ramas transnacionalizadas: Material electrónico, Material de precisión, Maquinaria y aparatos eléctricos, Automoción, alimentación y Plásticos. El peligro estriba en que el diseño de dicha actividad productiva, comercial y financiera, al ser desde el exterior, se fundamenta en variables que escapan por completo a los avatares internos de la economía española.

Como podemos ver, las perspectivas no son nada halagüeñas para la clase trabajadora y sus familias, y, o a la situación se la pone remedio -con un punto de mira de clase- o la dualización de la sociedad y la desintegración y desmembración del Colectivo trabajador se multiplicará con imprevisibles efectos colaterales.

4.1.2 DE LA CLASE TRABAJADORA Y SUS SEGMENTOS.

1. EL PROCESO DE SEGMENTACION DE LA CLASE TRABAJADORA

En las últimas décadas, la clase trabajadora ha sufrido un proceso de segmentación que podemos resumir en estos dos elementos conectados entre sí:

1.1 Diversificación

Cuando el desarrollo de la Revolución Industrial en Europa y Norteamérica en el siglo XIX dió lugar a la aparición en escena social y política de una nueva clase social, el proletariado, o la clase obrera, resultaba relativamente sencillo definir a esta clase. Clase obrera, dicen los textos clásicos, es la compuesta por aquellos que únicamente poseen su fuerza de trabajo. Clase obrera, por tanto, era igual a población asalariada, aunque las aportaciones historiográficas posteriores han señalado como dentro de la misma subsistieron durante más décadas de las previstas importantes contingentes de artesanos, pequeños campesinos con tierra, y sectores ajenos a la dialéctica del salario.

En cualquier caso, sí que se advierte un fenómeno histórico como es el de la uniformización de las condiciones de vida de un amplio sector de la población, como es la clase obrera. Por otro lado, la dicotomía tradicional existente en los primeros momentos de la industrialización entre la clase poseedora, la burguesía, y la que sólo poseía su fuerza de trabajo, el proletariado, facilitaron la adscripción a una u otra clase (muchas veces por eliminación) de cada uno de los sujetos individuales.

A este argumento debe añadirse otra consideración: el concepto clase no puede limitarse a una acepción economicista. Uno no pertenece a una clase

solo porque ocupe un determinado lugar en la pirámide social, o porque económicamente responda a uno u otro de los estratos definidores de la clase (poseer el capital, ser asalariado). La clase se define también por una razón subjetiva. Es el sujeto el que se reconoce (o no) en una clase, el que se considera (o no) parte de un colectivo social. En unas décadas de fuerte combate social, donde la centralidad de la lucha de clases obligaba a hacer operar el conjunto de la política sobre una "razón de clase", la clase obrera, como la burguesa, se expresaba también (a través de sus diversas organizaciones) como una realidad político-organizativa, portadora de un proyecto de la sociedad alternativo al diseñado por el capital.

Los primeros elementos de ruptura de este fenómeno tuvieron dos orígenes:

a) Por una parte, el capital emitió un discurso político destinado a que los integrantes de la clase obrera se separaran de la misma en lo que hace a su contenido político-organizativo. Discursos interclasistas, discursos religiosos, propuestas nacionalizadoras, discursos destinados a considerar como normal la diferenciación de la sociedad en clases, lograron desviar a colectivos importantes de trabajadores hacia opciones no beligerantes con el capital.

b) El propio desarrollo del capitalismo fue provocando una diversificación de la sociedad, con la consiguiente aparición de "clases medias" que no se reconocían ni entre la clase obrera, ni entre la burguesía, pero que políticamente podían actuar como freno a las presiones transformadoras de los trabajadores.

Ambos procesos dieron lugar a que progresivamente fuera perdiendo posiciones la vieja centralidad de la lucha de clases.

En las últimas décadas, otros elementos han profundizado en estas realidades históricas que señalamos. El incremento de los niveles de vida en los países industrializados ha acercado el consumo y el bienestar a amplias capas de la población obrera. El Estado ha asumido una serie de cargas sociales (enseñanza, sanidad, previsión social...) que antes no existían. Con ello, el Estado como tal ha incrementado notablemente su presencia dentro de la sociedad, y determinadas esferas de lo social que antes estaban construidas por la clase obrera, han sido acogidas (y transformadas en sus componentes alternativos) por el Estado. Por último, el desarrollo del sistema productivo y su complejización ha dado lugar a la aparición de una creciente diversificación en el seno de la clase obrera, de manera que su homogeneidad tradicional ha acabado por romperse.

En paralelo a ello, la lógica del capital se ha impuesto y el componente político-organizativo de la clase obrera se ha visto negativamente afectado, de manera que cada vez son más quienes no se reconocen como parte integrante de esta clase, y cada vez es menor la capacidad de oferta de un proyecto alternativo de sociedad por parte de los trabajadores. No es extraño que ante tal situación se levanten proféticas e interesadas voces que hablan de la "muerte de la clase obrera". Sobre el factor objetivo de pertenencia a la

clase actúa la propia diversificación de esta clase. Sobre el factor subjetivo de pertenencia a la clase actúa un discurso agresivo por parte del capital que desestructura a la clase obrera, y la desarma de sus tradicionales contenidos transformadores. Consecuencia inmediata es que el conflicto de clase pierde absolutamente su centralidad, y el conflicto social pasa a integrarse dentro de la lógica de las sociedades modernas, y por tanto afectadas por presiones contradictorias de los diferentes grupos humanos que la componen.

1.2 Parcelación de la actividad

Uno de los procedimientos que históricamente permitieron a los diferentes individuos de la clase obrera reconocerse como parte de la misma fue la concentración de sus espacios de trabajo y de vida. La fábrica concentraba importantes contingentes de población, y uniformizaba sus condiciones de trabajo. La ciudad concentraba en determinados espacios a los trabajadores, de manera que de nuevo uniformizaba sus (depresivas) condiciones de vida.

La fábrica (y el propio espacio vital obrero; la ciudad obrera) tenía en su origen un doble sentido. Por un lado era necesaria la concentración por imperativos de eficacia económica, debido a la aplicación de una técnica que precisaba de concentraciones de mano de obra. Por otro, era un arma de disciplinización de la mano de obra, y de supeditación de esta a las necesidades de la máquina (por consiguiente, del capital).

La revolución tecnológica, y la consiguiente comprensión de que la concentración de mano de obra no tiene por qué resultar más económica y eficaz, ha conducido a que la actividad se parcele, y a que las concentraciones humanas se rompan. Los medios técnicos han permitido descomponer especialmente los procesos productivos, de manera que diversas fases de la producción han podido irse desagregando de la concentración general. Los espacios de trabajo se han reducido en relación directa a la aplicación de una tecnología que así lo permitía.

Esto nos devuelve una vez más al fenómeno de diversificación de las condiciones de vida y trabajo, así como al de diversificación consiguiente de la percepción que cada sujeto tiene de sí mismo en relación a la clase. El resultado es una complejización progresiva de la clase obrera. Y en todo ello también está jugando otro factor como es el que el capital transfiere determinados procesos productivos intensivos en mano de obra a zonas de bajo nivel económico. Esto se relaciona directamente con fenómenos como el de la economía sumergida o, a otro nivel, con el de la división internacional del trabajo.

¿Como se ha desarrollado este proceso en el caso del Estado Español, y cual es la realidad actual que ha generado? Veamos.

2. ESTRUCTURA DE LA POBLACION ACTIVA

En el Estado español, según la EPA -Encuesta de Población Activa- del 1º Trimestre de 1.989 y sobre un total de 14,5 millones de Activos, hay 11,8 millones de ocupados y 2,7 millones de parados.

Dentro de los 11,8 millones de ocupados, **los asalariados suponen 8,6 millones**. Por tanto, si unimos los asalariados y los parados podremos observar que la clase trabajadora supone el 75% de la Población Activa. El 25% restante -aprox. 3 millones- está compuesto por empresarios, propietarios agrícolas; dueños de comercios y pequeños negocios; los miembros de las profesiones liberales y Autónomos.

Los segmentos más importantes de la clase trabajadora son:

2.1 Trabajadores en activo

En este apartado incluimos los asalariados de la agricultura, industria, construcción, y transportes y comunicación, que suman aproximadamente 4,2 millones de trabajadores (29 % de la población activa, 36 % de la clase trabajadora), y también a los trabajadores de servicios formado por unos 4,4 millones (30 % de la población activa, 39 % de la clase trabajadora), y compuesto por los asalariados del comercio, hostelería, administración pública, servicios personales, servicios financieros, etc...

2.2 Trabajadores sin puesto de trabajo -Parados-

Son los trabajadores que han perdido su puesto de trabajo, o bien que no han podido acceder al mismo. Lo forman 2,9 millones de personas (19% de la Población Activa 25% de la clase trabajadora).

Por tanto: La clase trabajadora sigue teniendo un peso importante dentro de la sociedad española. No obstante su composición interna ha variado con respecto a los años anteriores a la Crisis económica:

1) Los trabajadores productivos han disminuido su peso específico dentro del conjunto de toda la clase trabajadora (sobre un 15% de pérdida).

2) Por contra, los trabajadores de los Servicios han aumentado su peso específico dentro del conjunto de los trabajadores (sobre un 18% de aumento).

3) El peso de los trabajadores que cuentan con un puesto de trabajo se ha reducido considerablemente. Se ha pasado de 140.000 parados en 1.970 a 2.700.000 en Junio de 1.989 (durante varios años la cifra de parados ha estado fija en los 3 millones).

3. LOS CAMBIOS INTERNOS DE LA CLASE TRABAJADORA

La clase trabajadora, en los últimos años (1.965/1.985), se ha visto afectada de forma importante, debido a los cambios habidos en la estructura de la producción capitalista, por lo que su composición interna se ha modificado.

Los rasgos más importantes de éstas modificaciones son:

3.1 El trabajador industrial ha perdido peso en el conjunto de la clase obrera.-

Cuando se inició la crisis en 1.973, representaban 1/3 de los trabajadores debido en gran manera al desarrollo industrial de la etapa franquista. El capitalismo español había optado por los Sectores básicos: Metal -sobre todo automóvil- Siderurgia, Construcción Naval, Bienes de Equipo, Química y Cementeras y Materiales de Construcción. Y también había optado por una concentración geográfica (el 47% del empleo industrial se localizaba en Madrid, Barcelona, Valencia y Vizcaya).

La crisis económica y la consiguiente reconversión industrial para salir de ella, ha ocasionado un notable descenso del empleo industrial, por lo que los trabajadores de este sector han visto mermada su hegemonía en el conjunto de la clase trabajadora (de 1/3 al 20% en la actualidad) y fundamentalmente en los sectores de Siderurgia, Automoción, Construcción Naval y Bienes de Equipo. La Siderurgia y la Construcción Naval se internacionaliza su producción con base en el Sudeste asiático. Los automóviles y Bienes de Equipo, se robotizan progresivamente.

Actualmente el colectivo de trabajadores de la Industria es menor que el colectivo de parados (2,3 millones frente a 2,9 millones). Si además, al total del colectivo de trabajadores de la Industria, le descontamos un 30% de sus miembros por no estar directamente ligados a la producción (administrativos, vendedores, gerentes, etc), podemos concluir diciendo que prácticamente el total de mercancías que se producen en el Estado español -excepto las de Agricultura y las de la Construcción- son producidas por 4 personas de cada 100 habitantes del país (6 millones sobre 40 millones).

También hemos de constatar la pérdida de peso geográfico que los trabajadores industriales han tenido. El desmantelamiento de las concentraciones industriales es un hecho y a ello contribuyen los avances tecnológicos -impuestos de manera unilateral por el Capital- que hacen que la producción se descentralice entre países, regiones, establecimientos, etc, con el objetivo de que las nuevas inversiones se dispersen huyendo de los núcleos industriales más conflictivos.

3.2 Ampliación de los trabajadores de Servicios.-

A la par que han disminuido los trabajadores de

la industria, han aumentado los del Sector Servicios debido, sobre todo, a que algunos servicios son fundamentales en la nueva etapa del capitalismo. Veamos:

Los transportes, tanto terrestres -como RENFE- y los de mercancías por carretera son vitales a la hora de poner las mercancías en los puntos de venta con la celeridad que el mercado lo requiere.

Los servicios como el Comercio, Grandes almacenes, Hipermercados, Distribuidoras de automóviles, etc., han cobrado un auge considerable, pues la aplicación de la informática en ellos hace que se reduzca considerablemente el stock (mercancías en almacén) necesario para abastecer a la demanda.

El sector financiero ha cobrado una importancia desconocida hasta nuestros días, pues en la actualidad su intermediación en la sociedad es grandísima: paga nóminas de las empresas de todo el país; facilita el cobro de las ventas de las mismas; colabora en la planificación de las inversiones; inventa nuevas formas de pago -tarjetas de crédito-; sus redes informáticas facilitan la coordinación de la producción entre diferentes centros, etc, etc.

Y, por último, se ha producido, además, una socialización de los llamados Servicios personales (Asistencia Social, Enseñanza, Sanidad, etc) con el consiguiente aumento del empleo.

3.3 Los trabajadores públicos.-

El número de asalariados que dependen del Estado o de las empresas públicas no ha dejado de crecer desde que comenzó la Crisis. Uno de cada cuatro asalariados ocupados depende directa o indirectamente del Estado y por tanto, de los Presupuestos Generales.

Las causas han sido varias: 1º) La crisis económica hizo que muchas de las empresas en crisis pasaran a propiedad del Estado -lo que siempre se ha conocido como "socialización de pérdidas"-: Toda la Siderurgia era privada (salvo Ensidesa); los Astilleros Públicos debían competir con los privados (hoy no queda ninguno privado); la compra de todos los bancos en crisis por el Estado; etc, etc. 2º) La creación del Estado de las Autonomías, sin desmantelar la "Administración Central Periférica", ha hecho crecer en gran cantidad el empleo en la Admón. General del Estado. 3º) Los Servicios sociales prestados por las Administraciones Públicas (Sanidad, Enseñanza, etc) han ganado peso en el conjunto de la sociedad a costa del capital privado, ya que el coste elevado de estos servicios no es rentable para las empresas privadas.

El efecto más importante ha sido, que el aumento del paro no fuera mayor. Desde 1.974 los asalariados en el Sector Privado han descendido en 2 millones, mientras que en el Sector Público han crecido en más de 700.000.

3.4 Los trabajadores parados.-

Casi tres personas de cada diez que necesitan

trabajar para subsistir están desempleadas. Representan el 19% de la Población Activa. Pero si nos atenemos a los asalariados y descontamos los no asalariados (Patronos, comerciantes, prof. liberales, etc) los parados representan la cuarta parte -25%-: La tasa de paro de las mujeres es superior a la de los hombres. La mitad de los parados son personas con menos de 24 años, y además la mayoría de éstos jóvenes nunca han accedido a un empleo -más del 40% del desempleo total son personas que buscan su primera ocupación.

En un plano general resultan evidentes los análisis realizados por el Congreso del 84 ("Vectores para el análisis de la sociedad actual") y su concreción y puesta al día en el Dictamen de la II Conferencia estatal de Sindicatos, Valencia, 1988 titulado "Estado actual de la clase trabajadora". Ambos dictámenes vienen a analizar la profunda transformación que está sufriendo la clase trabajadora, su fragmentación en sectores de intereses opuestos (jóvenes sin empleo y estudiantes, parados, jubilados y pensionistas, inmigrantes, autónomos, cooperativistas, sectores de la economía sumergida, trabajadores en precario, etc) tendencia que se ahondará en un futuro próximo ahondando las diferencias de la sociedad escindida, con aparición de amplias capas de pobreza (marginados) junto con asalariados acomodados beneficiarios del despilfarro de la sociedad de consumo.

Ante esta situación nuestra respuesta no debe ir dirigida en exclusiva hacia uno de los sectores sociales, que daría lugar a un tipo de sindicalismo insolidario y corporativo, defensor de privilegios o un sindicalismo marginal, ninguno de ellos transformador. Se descalifican, desde nuestro punto de vista, proyectos de actuación "obrerista" o de "servicios" o "marginal", entendemos que cualquier proyecto sindical deberá incluir desde marginados sociales hasta trabajadores de "alto standing". En la medida en que seamos capaces de acoplar en la Confederación tan dispares puntos de vista y situaciones sociales, estaremos creando en su seno, la perspectiva transformadora que pretendemos.

Es urgente y necesario adecuar nuestra organización en el sentido de hacer confluir en ella a tan diversos tipos de explotados (la explotación es única, del Capital, del estado, del sistema, aunque a cada uno nos otorgue un papel, cada día más opuesto e insolidario) y no en el sentido de hacer confluir en ella opciones sindicales y políticas diferenciadas que, en la mayoría de los casos, son excluyentes entre sí y no representan alternativa alguna a la realidad que supone la diversidad sociológica de la clase trabajadora.

Conscientes de la diversidad ideológica y política de los trabajadores, apostamos por recoger esa pluralidad, cuya expresión debe continuar dándose en la asamblea de los sindicatos (democracia directa) y demás comicios, no en una pretendida "estructuración de vías de poder".

El de la CGT (CNT) no es tanto la homogeneización y unidad de las diferentes opciones como el dar respuesta a las diversas realidades sociales, producto del desarrollo del sistema capitalista.

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 2 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 hasta ahora fortalecedoras de las posiciones obreras: solidaridad, justicia social, distribución equitativa de los recursos,...

La aplicación de la revolución tecnológica ha tenido y tiene una serie de secuelas que estamos sufriendo. Así el proceso de reestructuración industrial está suponiendo un obstáculo insuperable para la unidad y solidaridad obrera.

Este fenómeno está provocando el mayor fraccionamiento que la clase trabajadora haya sufrido en su historia. Esta circunstancia condiciona, no sólo la eficacia de la acción de las organizaciones sindicales, sino la propia existencia de la clase trabajadora como clase.

En la actualidad se agudiza cada día más la división social de intereses entre trabajadores ocupados y desempleados. La consolidación de un paro estructural, situado en torno a los tres millones de personas, la larga permanencia en la situación de desempleo de la mayoría de parados, el hecho de que tan sólo un 25% cobre desempleo, conduce a estos trabajadores y a su entorno familiar a una situación de pobreza. La consecuencia es que este sector ve al trabajador empleado como un ser privilegiado y responsable en parte de su situación, puesto que "disfruta" de un puesto fijo. Esto provoca, no sólo un rechazo, un enfrentamiento y división entre ellos puesto que los empleados ven en los parados un enemigo potencial que en un momento dado puede pugnar por su puesto y hacerle perder su situación. De este modo tenemos una primera fractura radical entre los trabajadores empleados y trabajadores en paro.

Siendo este el elemento fundamental, no obstante, el fraccionamiento de la clase se reproduce dentro mismo de estos grupos ya señalados. Así es notoria la división de comportamientos e intereses que separa a los técnicos de los no cualificados dentro de los trabajadores ocupados. Ello da lugar a una gran dificultad práctica de la solidaridad, de integración en las mismas estructuras sindicales, de practicar la unidad obrera o incluso de reivindicar las mismas cuestiones. El sindicalismo de cuadros, la propia función real de una buena parte de los técnicos (controlar al trabajador y no el trabajo; ser más capaces que técnicos) y la oposición abierta que encuentran entre los sectores sindicales más combativos, son ejemplos que ilustran esta división.

Otro tanto sucede entre trabajadores de empresas privadas, con la permanente "espada de Damocles" de un futuro incierto y la de los trabajadores 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 atendidos por el gobierno. Entre estos dos grupos de trabajo y de percepciones subjetivas que hace difícil la comunión de intereses entre ambos. Consecuencia de esto es la reproducción de un sindicalismo corporativo, 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, al menos 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 la empresa, 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 un salario. En este sentido debemos reafirmar que los intereses de los autónomos (sin salarios) 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 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 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 en 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 (seguimiento del proceso político, esclerotización, envejecimiento de las filas sindicales, tendencias corporativas, etc.).

4. PERSPECTIVAS

Como hemos podido comprobar, la clase trabajadora ha sufrido importantes cambios internos, y los segmentos que componen la nueva estructura de la misma, han variado su peso específico con respecto al total.

Pero, con la profundización de la utilización de la nueva y creciente tecnología, debemos prever, si no lo remediamos, nuevos cambios en la estructura de la

clase trabajadora y sus familias, que por su incidencia en el cambio de valores, formas de vida, deterioro del medio ambiente, etc, pueden ser determinantes a la hora del mantenimiento del ser humano como ser social.

El eje básico sobre el que girarán los cambios será la **creciente sustitución del trabajo humano por robots** (sobre todo en la industria). Y los efectos más inmediatos podemos aventurarnos -sin creer equivocarnos- a decir que serán:

1º) Una progresiva desindustrialización de la Población activa, en el sentido de una **reducción muy drástica de la Población ocupada en la industria**.

2º) Un desdibujamiento de las diferencias existentes entre el trabajo intelectual y el trabajo manual con una **progresiva tendencia a la desmanualización y desconcretización de las tareas laborales** realizadas por los seres humanos, especialmente en las factorías altamente robotizadas.

3º) Una bipolarización bastante diferenciada de los niveles de cualificación necesarios para el funcionamiento del Sistema productivo, con un **segmento de trabajos altamente cualificados** (los que "inventan", "programan", "desarrollan y aplican tecnologías", etc) y **otro segmento mayor, formado por los que cubren tareas de sostenimiento y mantenimiento** para los que no resulta necesario sino un nivel de cualificación mediobajo. Esto se reflejará también en una bipolarización creciente de salarios, niveles y estilos de vida.

4º) Una desaceleración en las actuales tendencias de concentración urbana de la población. Con los nuevos sistemas productivos y con los previsibles aumentos de situaciones de "trabajo a domicilio" no se necesitarán tampoco grandes concentraciones de población. O sea, la clase trabajadora se dispersará perdiendo los vínculos de proximidad que son una de las bases de su fuerza.

5º) **Un aumento del Paro** (o de las situaciones de no trabajo en general), lo que dará lugar progresivamente a una mayor proporción de **parados de caracterización sociológica homogénea** (jóvenes, mujeres, personas con bajo nivel de instrucción, etc).

6º) Una **tendencia "desasistencializadora"** con el consiguiente deterioro de las situaciones sociales entre los jubilados y pensionistas, parados, grupos marginales, etc, como consecuencia de las políticas de austeridad de los Gastos Públicos impuestas por la Crisis económica del Capital.

7º) **Desarrollo de nuevas formas de desigualdad y diferenciación entre los trabajadores:** entre quienes tienen trabajo y no lo tienen; entre trabajo fijo o eventual; en la economía formal o en la sumergida; en el Sector Público o en el Privado; entre jubilados y activos; etc, etc.

5. NOTAS FINALES

A modo de notas finales, podemos terminar esta ponencia con una serie de puntos a resaltar que podrían tomar la forma de síntesis o conclusiones principales.

QUE durante éstos últimos años es mucho lo que la clase capitalista española ha avanzado, y la clase trabajadora ha retrocedido; sobre todo, si se la compara con la situación que ambas clases tenían al principio de la crisis.

QUE todavía le queda bastante camino por recorrer a la clase capitalista para poderse recuperar de la crisis de rentabilidad que sufre.

QUE las políticas de Austeridad y Ajuste, tanto la pasada, cómo la que se pretende imponer ahora, van en la dirección de esa superación de la Crisis.

QUE las pautas adoptadas en la Política de Ajuste responden a la confianza que se deposita en la iniciativa privada para conseguir la recuperación económica, quedando supeditados los Sindicatos al simple papel de "convidados de piedra" para estampar firmas en Pactos bastante desafortunados.

QUE se seguirá dando por válida la Producción encaminada a la obtención y maximización del Beneficio empresarial, en vez de para la satisfacción de necesidades básicas y generales de la población.

QUE los avances tecnológicos actuales en manos del capitalismo, en su lucha contra el estancamiento en que está metido, pueden conducir al paro masivo y a la degradación del planeta.

QUE una de las principales consecuencias de la drástica disminución de la Población activa industrial y del aumento de la proporción de parados y de Población inactiva en general, será que los conflictos en la sociedad postindustrial tendrán una plasmación dual: por una parte los conflictos se producirán desde dentro del sistema productivo, y por otra, estarán los conflictos sociales que se producirán fuera del sistema productivo. Ambos, si la situación se deteriora en la dirección que prevemos, serán muy virulentos.

QUE aparecerán unas "infraclases" dentro de la población en general, caracterizadas por unos rasgos sociales cada vez más homogéneos: grupos de edad (los más jóvenes y los más viejos), mujeres, personas con bajo nivel de estudios y cualificación, etc, etc. Todos éstos sectores, sobre todo los parados y jubilados, presentarán una notable contradicción con los trabajadores ocupados que cuentan con instrumentos de presión y negociación más poderosos para hacer valer sus intereses sectoriales.

QUE se seguirán "dilapidando" ingentes cantidades de capital en la fabricación y compra de armamento, así como en la potenciación de las Fuerzas de Seguridad del Estado, en contra de la potenciación de un orden económico más justo.

QUE la clase capitalista española seguirá potenciando el desarrollo del Mercado Único Europeo como única forma de su "huida hacia adelante" para salvarse entre todos los capitalistas juntos. No obstante, la pugna entre los "más avanzados" y "los más atrasados" tendrá consecuencias importantísimas para los trabajadores.

Ante estas conclusiones y otras más que se pueden añadir y que se desprenden de todo el contenido de la ponencia, la clase trabajadora debe posicionarse de una determinada manera. El posicionamiento puede variar según qué Organización sindical lleve la dirección de los trabajadores.

Creemos que las situaciones que vamos a vivir, tanto en nuestra vertiente individual de trabajadores, como en la colectiva de Sindicato, van a ser de gran trascendencia; y las tareas que habrá que desempeñar, de gran envergadura, pues no valdrá solamente la buena voluntad o las ganas de lucha, sino que pasará a primer plano el concepto de Organización global y globalista. Nuestra Organización debe dar un salto cualitativo para que en el futuro próximo seamos el aglutinante necesario que la clase trabajadora necesita.

4.2. SITUACION SINDICAL

4.2.1 DE LAS DISTINTAS OPCIONES SINDICALES

La composición del movimiento sindical en el ámbito estatal no ha sufrido profundas variaciones desde el Xº Congreso, pese a que ha adquirido un sensible protagonismo a nivel público; el fracaso de la concertación, los efectos del 14-D, y el enfrentamiento Gobierno-UGT, que posteriormente analizaremos, debemos calificarlos de periféricos. La encuesta del Instituto IDES para el Centro de Investigaciones Sociológicas publicada en Marzo de 1.989 se encarga de dejar sentadas las carencias del movimiento sindical de nuestro país, pero también la composición sociológica sobre la cual se asientan unos espacios sindicales más o menos definidos: UGT, CC.OO., nacionalistas.

En una segunda línea habría que situar el papel que pueden jugar en el futuro organizaciones o movimientos menos consolidados a nivel orgánico, que sin embargo asoman de forma estimable en el estudio sociológico; nos referimos al sindicalismo independiente.

En una tercera línea, que es la primera por lo que nos va en ello, deberemos extraer los indicativos sociales que conceden al sindicalismo autónomo, alternativo y transformador; anarcosindicalista en definitiva, una cierta chance en una clase trabajadora inmersa en plena reconversión tecnológica, y en las cercanías del siglo XXI.

La Unión General de Trabajadores es, hoy por hoy, la Organización mayoritaria en nuestro país si nos atenemos a los resultados de las últimas elecciones sindicales donde ha pasado de un 21,69% de representatividad en 1.978 a un 40,19% en 1.986; asimismo es el sindicato a quien se atribuye un mayor número de afiliados (en torno a los 500.000), y que parece dotado de la suficiente cantidad de medios que aseguren su preponderancia a medio plazo.

El problema principal que han debido afrontar en UGT es el enemigo interior, es decir, el distanciamiento devenido en enfrentamiento abierto, entre la cúpula del PSOE (que lo es del Gobierno) y la dirección confederal de UGT, especialmente en la persona de su Secretario General, Nicolás Redondo. Testigos de este enfrentamiento son la destitución de la dirección de la Federación de Trabajadores de la Tierra, Metal y Químicas, bastiones de la oposición. Tales enfrentamientos han abierto indudables heridas en la llamada familia socialista que de ninguna manera podemos considerar cerradas. Ahondando un poco en la personalidad de los contendientes, especialmente del Presidente del Gobierno, hay que considerar que estamos ante un enfrentamiento abierto que terminará con la derrota de alguno de los contendientes.

Esa situación interna que se vive actualmente en UGT le ha llevado de forma casi automática a radicalizar sus posturas y los mismos que firmaron el ABI, el AMI, y el AES, en solitario en algunas ocasiones, han pasado a CC.OO. por la izquierda, y han contribuido decididamente en la polarización actual Gobierno-Sindicatos. Pero con todo, lo verdaderamente remarcable del momento es la retirada del apoyo electoral de la UGT al PSOE, que se concretó en las pasadas elecciones europeas, y que se repite en las generales.

Tampoco somos partidarios de conceder mayor crédito que el habitual de la típica serpiente de verano a las declaraciones de su Secretario de Organización Antón Saracibar en la Universidad Internacional Menéndez Pelayo según las cuales, las elecciones sindicales de 1.990 serían las últimas, mostrándose a favor de ampliar las competencias negociadoras a las secciones sindicales y de la afiliación obligatoria. No conviene pasar por alto la personalidad de quien ha efectuado tales declaraciones, que parece estar llamado a sustituir a Nicolás Redondo, y a quien no se considera tan enfrentado al poder gubernamental. El mensaje implícito de tales declaraciones no es nuevo en UGT, y más bien parece lanzado a tranquilizar a sectores de su organización hipersensibles o críticos sobre el rumbo de la unidad de acción con CC.OO. No parece además que se den las condiciones para cambiar el actual marco legal que regula la representatividad y las elecciones.

Con respecto al segundo sindicato mayoritario, CC.OO., tampoco se han producido sensibles novedades que merezcan profundizar en el análisis. CC.OO. con una representatividad del 34,27% no ha seguido la misma tendencia alcista de UGT, aunque sí podríamos considerar que actualmente está en fase de estabilización, reorientando algunas de sus actitudes tradicionales (relación comités-secciones sindicales) y

pacificando considerablemente la vida interna. No obstante queda por desvelar el destino final de los carrillistas, a quienes se sitúa un día en UGT y otro en el mismo PCE que Julio Anguita. También parece difícil prever, si la unidad de los comunistas no se resuelve a corto plazo tal operación (es decir el pase). Sin embargo parece difícil de prever ahora las consecuencias que tal operación podría tener (el coste sindical), lo cual estaría en función del número de militantes involucrados, y de la orquestación que recibiera.

Si conviene por otro lado preguntarse si podría tener consecuencias cara a las elecciones sindicales, la renuncia al protagonismo público en favor de UGT que se viene dando desde antes del 14-D, y hasta podríamos decir la ausencia de estrategia propia, siempre condicionada, a la unidad de acción, a la voluntad preconcebida de no romperla a cualquier precio, lo que conlleva aceptar una gran parte de las propuestas que se hagan desde UGT...

Referente al sindicalismo nacionalista es un fenómeno fuertemente arraigado en Comunidades Autónomas como Euskadi, Galicia y Canarias, y que sin embargo no acaba de cuajar en otras como Andalucía o Cataluña a pesar de los intentos hasta ahora producidos...

En Euskadi la suma de la representatividad de ELA (35,09) y LAB (10,7) se acercaría al 50% del conjunto del movimiento sindical; en Galicia donde el nacionalismo no juega hoy por hoy un papel preponderante, nos encontramos con que la suma de la representatividad de CXTG e INTG alcanza un total del 20,8%; por último en cuanto a Canarias entre el SOC y la CANC alcanzan una representatividad del 11,29%.

Esta situación no solo condiciona la estrategia de nuestra Confederación en esas Comunidades, situación que analizaremos posteriormente, sino que cara al 90 se podría producir una situación en la que varias organizaciones sindicales nacionalistas alcanzarían la mayor representatividad en el ámbito estatal con todo lo que ello conlleva. Tal vez por esa razón los pasos hacia la unidad orgánica entre CXTG e INTG parecen muy adelantados, y en cuanto a Canarias se ha constituido recientemente una intersindical entre SOC y CANC.

Con la excepción de ELA-STV en la órbita del nacionalismo moderado, el resto de organizaciones se ubican en el ámbito del nacionalismo radical, y bajo la influencia de partidos políticos de corte marxista.

Pasando a la segunda línea de esta reflexión nos referiremos a los sindicatos independientes que fracasaron estrepitosamente en las elecciones de 1.986 después de haber elevado mucho sus expectativas.

Las cifras más representativas por ellos alcanzadas serían CSI (1.770), CTI (1.445) y FITC (1.039). Mucho más destacado sin duda alguna fue el papel jugado por la CSIF en las elecciones en la Administración Pública de 1.987 donde obtuvo una representación del 24,49% entre los funcionarios, y sin

perder de vista los resultados de CEMSATSE y ANPE en sus sectores respectivos. La política practicada por CSIF desde entonces, firmando acuerdos con el Ministerio correspondiente, ha puesto a su disposición una serie de medios de todo tipo que contribuirán a su consolidación (la operación es de magnitud por cuanto se ha llegado a especular en los medios públicos que el Gobierno estaría potenciando a una organización, que a medio plazo fuera capaz de jugar el papel que jugaba UGT con anterioridad al 14-D).

El informe IDES ya citado es bastante explícito en cuanto a las posibilidades de los independientes. Les otorga una intención de voto de un 8,1 % de los trabajadores (un 14,6 ponderado sobre posibles votantes) que proviene en un 65% del sector servicios. A nadie debería sorprender que con el acopio de medios ya mencionado y teniendo el sector público como feudo (aunque la encuesta refleja un descenso) se lanzasen a la tarea de entrar en el sector privado con bastante mayor fuerza que en 1.986.

En cuanto a la tercera línea de reflexión, más centrada en el sindicalismo autónomo, reivindicativo y transformador, las cifras no son lo alentadoras que todos desearíamos; ni los datos oficiales de representatividad, ni la encuesta IDES nos permiten grandes alharacas. Estamos pues, como aquel que dice, con lo puesto, y el futuro dependerá en gran parte de la inteligencia y del acierto en la elección de la estrategia que corresponda y de la intensidad del trabajo que como consecuencia se desarrolle.

A la luz de los resultados de las elecciones de 1.986 la suma total de los resultados obtenidos por los colectivos más o menos autónomos arroja un total de 1.432 representantes, que sumados a los 1.030 de CNT nos daría un total de 2.472, lo que viene a representar aproximadamente un 1,5% del total de los representantes elegidos.

En cuanto a la Encuesta IDES hay algunos datos que apuntan hacia un sistema sindical plural. Concretamente un 47,4% de los trabajadores creen que es preferible que existan varios sindicatos fuertes, frente a un 26,3% que se pronuncian por la existencia de un solo sindicato fuerte y un 15% que se pronuncia por el bisindicalismo. Posteriormente la citada encuesta al estudiar el modelo sindical preferido por los trabajadores nos encontramos con 10,8% que se pronuncian directamente por las opciones asamblearias, al margen de las secciones sindicales y de los comités de empresa -dato que no debemos desconocer-. Posteriormente se refleja una actitud absolutamente mayoritaria que explicaría muchos de los procesos sindicales vividos recientemente; esa actitud que en la encuesta se califica como sindicalismo de control refleja que un 51,4% de los trabajadores entiende que los sindicatos deben consultar continuamente a los trabajadores su forma de proceder en cada momento, frente a un 23% que opina que deben actuar de acuerdo con la confianza que les han otorgado a través de las elecciones y un 18,9% que entiende que deben consultar en asuntos muy importantes.

Así pues y a la luz de estas reflexiones sobre el conjunto del movimiento sindical nos reafirmamos to-

talmente en que estamos ante un amplio abanico de ofertas sindicales, que responden a distintas concepciones sociales y experiencias diversas, abanico enraizado en 4 grandes concepciones (sindicalismo de colaboración, de gestión, revolucionario y anarcosindicalismo) que se encuentra hoy por hoy más abierto que nunca, a pesar de que los esfuerzos de los mayoritarios por cerrar el círculo se irán dejando notar cada vez con más intensidad, por el efecto del entramado legislativo que les favorece, de la inercia de sus grandes aparatos, y de la aceptación que pueda tener entre los trabajadores su oferta diversificada de servicios.

4.2.2. DEL 14-D Y ACTUACIONES SUCESIVAS

La huelga general del 14-D, es el fenómeno sindical y de masas más significativo de toda la transición, y en un abrir y cerrar de ojos echa por tierra las justificaciones que determinados dirigentes de los sindicatos mayoritarios habían utilizado para justificar la firma de pactos sociales, justificaciones que venían a decir que era la debilidad de la clase obrera, y la imposibilidad de dar una respuesta a la ofensiva capitalista, lo que obligaba a la moderación y a la conciliación de intereses.

La respuesta a la huelga, su seguimiento masivo por parte de trabajadores y ciudadanos, ante una convocatoria nítida de los sindicatos, por unas reivindicaciones de contenido solidario (pensiones, empleo, política económica...) y tras la correspondiente campaña de agitación previa, no admite lugar a dudas sobre la voluntad de la clase trabajadora de reivindicar un papel protagonista en la España de nuestros días, mientras patronos, banqueros, políticos, y arrimados o advenedizos al poder quieren condenarla al dualismo, la marginación y la descomposición...

Mucho se ha escrito respecto a la coyuntura en que se llevó a cabo la huelga general, y hasta se ha especulado en torno a un supuesto clímax político que facilitó la acción de los sindicatos. Ni que decir tiene que los mayores interesados en esta versión son los propios políticos cuyo papel no ha podido ser más penoso; nunca quedó tan claro como en el 14-D lo alejados que se encuentran de la voluntad popular a la que dicen servir... Sin embargo esa versión tampoco ha sido del todo desmentida por los sindicatos mayoritarios; a quienes no viene mal una conclusión que sostenga que la huelga general se produjo en circunstancias excepcionales, y ello porque la ausencia de esas excepcionalidades les libera de la responsabilidad de proceder a una nueva convocatoria, tal como proclamaron con anterioridad al 14-D, empeñando con ello una palabra que están dejando en muy mal lugar. Poniéndonos en esta tesitura, tal vez tengamos que concebir la huelga general como un fenómeno geofísico, como el eclipse lunar recientemente acaecido, y no como una decisión y una herramienta concebida por los trabajadores, y para la defensa de sus reivindicaciones más vitales.

Lo cierto es que nada sustancial se obtuvo en las Mesas de negociación con el Gobierno, que se perdió la iniciativa de forma inexplicable, y que la recuperación política del Gobierno es un hecho, hasta el punto que se ha permitido en las recientes elecciones europeas sacar los mismos porcentajes que en 1.987, sin el apoyo de la UGT, a la vista de lo cual se ha decidido también a convocar las generales para el próximo 29 de Octubre, como paso previo para acometer un ajuste de mayor profundidad a los conocidos hasta la fecha y donde, como en los anteriores, los trabajadores llevarán la peor parte.

Los sindicatos mayoritarios han hecho grandes esfuerzos dialécticos para justificar la ausencia de nuevas movilizaciones. El tópico al que se ha recurrido es que se correría un grave riesgo al convocar una huelga general que no fuera secundada en la misma medida que lo fue el 14-D; ello, que es un criterio necesario a la hora de tomar una decisión de esa trascendencia, de tantas veces que se ha utilizado suena a excusa.

Finalmente, ya muy cerca del verano los sindicatos anunciaron su intención de elaborar una plataforma que se ha dado en llamar "propuesta sindical prioritaria" que aglutine todas las reivindicaciones, marcándose el plazo de un año para conseguirlas. La citada plataforma iba a ser difundida a los cuatro vientos a los inicios de este otoño, y hasta puesta a votación de los trabajadores, según han declarado; ahora tras la convocatoria de elecciones anticipadas tales planes deberán ser trastocados, y mucho nos tememos que la posibilidad de movilizaciones más o menos intensas se retrase como mínimo hasta la próxima primavera.

El problema principal de la propuesta sindical prioritaria no radica en su contenido, que no difiere mucho de la plataforma que sirvió de base al 14-D, sino en la eterna duda que no despejan sus impulsores: ¿Que tipo de acciones están dispuestos a emprender para garantizar la consecución de las reivindicaciones en un año?.

Desde antes del 14-D se produjo un acercamiento que acabó en unidad de acción entre los sindicatos mayoritarios CC.OO. y UGT. Diez meses después del 14-D el romance permanece por el mutuo interés que ello sea así. Comisiones Obreras ha conseguido de alguna forma llevar a UGT a su terreno (enfrentada con el Gobierno) y sueña, aunque se recaten públicamente en decirlo, con la unidad orgánica, de la cual sí han hablado muy recientemente dirigentes del PCE, y es una vieja idea ya expuesta en 1.977 por Marcelino Camacho. Por parte de la UGT, dado el cariz del enfrentamiento -ya analizado en este artículo- no puede tener la osadía de afrontar esa situación en solitario y le viene bien la cobertura que otorga la unidad de acción sindical, a la par que recupera chance reivindicativa ante los trabajadores que buena falta le hacía. Que la unidad de acción goza de buena salud nos puede dar fe el hecho de que UGT haya decidido acabar con el aislamiento internacional de CC.OO. facilitando su entrada en la Confederación Europea de Sindicatos, a lo cual correspondió CC.OO. retirando el recurso ante el Tribunal Supremo por la entrega del patrimonio histórico sindical.

Sin embargo, pensamos que hablar de la unidad orgánica, aunque sea a medio plazo no es otra cosa que una especulación, y que no se dan ni de lejos las condiciones mínimas para ello. No se trata solo de dos organizaciones -una de ellas centenaria- de larga vida separadas, o de dos modelos de acción sindical bastante distintos, sino que hay que tener en cuenta también la visión que ha existido y aún perdura de los comunistas en la cultura socialista y ugetista, que no es distinta en este tema a las posturas libertarias más tradicionales.

4.2.3 DEL FRACASO DE LA CONCERTACION

La concertación tiene abundante historia en nuestro país; corta en el tiempo, pero rica y variopinta en su contenido; desde los Pactos de la Moncloa, pasando por el ABI, AMI, ANE, AI, y acabando en el AES, han transcurrido solamente siete años, que han sido de sacrificio para los trabajadores (ajuste, moderación salarial, reconversión, incremento del paro, precarización del empleo) mientras los excedentes empresariales han crecido espectacularmente sin que se hayan reinvertido en creación de empleo, y la banca en varios años ha tenido unos beneficios espectaculares muy por encima de lo habitual en Europa.

En consecuencia, ni los Gobiernos de turno han cumplido lo que firmaban (lo más escandaloso es el incumplimiento de la cobertura de un 48% del desempleo contenida en el AES), ni los empresarios han jugado limpio por lo general acogiéndose a lo más jugoso que eran las contrataciones precarias subvencionadas. Esta situación ha creado con el tiempo fuertes resistencias internas a la firma de pactos (CC.OO.); por otro lado, el Gobierno socialista se ha negado a variar un ápice de su política económica, y por último los empresarios solamente se han mostrado interesados en negociar la productividad y los salarios. Ello ha puesto las cosas muy difíciles a los sindicatos mayoritarios que no han visto una situación propicia para un acuerdo de tipo general presentable ante los trabajadores. La situación conflictiva vivida a raíz del 14-D ha contribuido a complicar más la situación, hasta el punto de que los propios mayoritarios parten del discurso antipactista, y observamos en algunos medios sindicales un cierto triunfalismo; se ha extendido la opinión de que la concertación ha fracasado. Opinión que nos parece extremadamente peligrosa porque ninguno de los agentes sociales habituales en las mesas de negociación ha dicho una palabra hoy por hoy, en el sentido de abandonar la concertación, y a poco que la situación fuera propicia los mayoritarios volverían por donde nos tienen acostumbrados, simplemente por una cuestión pendular: no pueden tener a sus militantes permanentemente en la situación actual, so pena que se planteen otras cosas, y exista el peligro de no controlar la situación, y otros ocupen su lugar... De hecho ya existe una propuesta de un gran pacto social con vistas a la entrada en vigor del Mercado Único Europeo; los empresarios han hablado de ello, recientemente lo ha hecho también Enrique Fuentes Quintana, y el Gobierno no tardará en hacerla suya.

Por otro lado, tampoco debemos olvidar que la opinión de los trabajadores en este tema es harto compleja. La encuesta IDES ya citada refleja un 50% de los trabajadores a favor de la misma, un 16,8% en contra y un 33,2% de indecisos. Posteriormente encierra la complejidad mencionada al introducir el matiz de "Si ha sido beneficiosa para la economía del país" que arroja un 45,4 afirmativo, "si lo ha sido para los trabajadores" con un 35,2% afirmativo, "o para las posibilidades de empleo de jóvenes y parados" donde la inclinación mayoritaria es un 35,3 % que la considere perjudicial o muy perjudicial.

Lo que perseguimos con estos datos es introducirnos en las distintas vertientes del asunto, contrarrestar en la medida de lo posible ese triunfalismo implícito que detectamos según el cual la concertación es un fenómeno superado, y alertar a la vez sobre la posibilidad de que en cualquier momento podrían volverse a presentar las condiciones propicias para un pacto, porque sus protagonistas no han renunciado a él. En cuanto al carácter fraudulento de los conocidos hasta ahora no creemos oportuno extenderlos porque consideramos que ya se han dado en nuestra organización y fuera de ella suficientes pruebas y argumentos para que no existan dudas de ello.

4.2.4. DE LA FUTURA LEY DE HUELGA

1. INTRODUCCION

El derecho de huelga ha sido reivindicado por los trabajadores y las trabajadoras y por sus organizaciones de clase desde el principio de la historia del movimiento obrero.

La regulación legal de este derecho inalienable de la clase trabajadora ha pasado por tres fases sucesivas directamente ligadas a la evolución y el desarrollo de sus organizaciones representativas:

1ª fase.- Desde finales del siglo XVIII hasta la última parte del XIX. La legislación sobre la huelga es marcadamente represiva. La huelga es considerada un delito fuertemente penalizado (desde la pena de muerte al despido, pasando por la condena a prisión). La situación evoluciona hasta plasmarse en una normativa que la tolera, aunque con numerosas limitaciones legales y "de facto".

2ª fase.- Corresponde a la primera mitad del siglo XX. Se producen importantes avances en cuanto a la protección legal de la huelga, pero la aparición de sistemas políticos totalitarios (Italia, Alemania, Espa-

ña...) y el estallido de la II Guerra Mundial supondrán nuevas proscripciones y recortes al derecho de huelga.

3ª fase.- Desde el final de la II Guerra Mundial hasta la actualidad. Se produce la constitucionalización y el reconocimiento positivo del derecho de huelga, mediante el debate constitucional (Francia, Italia y Luxemburgo) o la interpretación judicial (RFA y Bélgica).

2. LA NORMATIVA REGULADORA DEL DERECHO DE HUELGA EN LOS ESTADOS MAS CERCANOS

A pesar de los claros avances obtenidos por el movimiento obrero, siguen existiendo obstáculos legales en toda Europa para que el derecho de huelga se desarrolle efectivamente.

El derecho de huelga es recogido por las constituciones francesa (1.958) e italiana (1.947) como libertad pública fundamental. Pero no lo recogen explícitamente las constituciones alemana (aunque sí en las constituciones de determinados landers) y británica. Al margen de la norma constitucional, en estos cuatro estados existen regulaciones legales que, en un sentido u otro, coartan el libre ejercicio de la huelga.

En Francia queda prohibida la huelga para la policía, el ejército, los magistrados y jueces, oficiales controladores aéreos y determinado personal de la aviación civil. Asimismo, el resto de funcionarios ve limitado su derecho por "el mantenimiento del orden público y el principio de continuidad de los servicios públicos" con lo que se ha ido generando toda una normativa restrictiva que viene a prohibir las huelgas "salvajes" y las "rotativas" estableciendo unos altos servicios mínimos.

El caso italiano es muy parecido. Únicamente existe prohibición explícita en el caso de los militares y policías. Respecto de los funcionarios/as públicos, se ha ido desarrollando una doctrina legal de la Corte Constitucional que abre un amplio espacio a la licitud de la huelga funcional, aunque pesa una gran incertidumbre sobre dicha licitud.

En la RFA, la interdicción del derecho de huelga afecta a todas y todos los funcionarios públicos ("deber de fidelidad y lealtad") y a los trabajadores/as en fase de formación y aprendizaje.

En la Gran Bretaña, únicamente los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía tienen negado el derecho de huelga. Las y los funcionarios públicos tienen reconocido tácitamente su derecho a la huelga, pero éste queda sujeto a la autorregulación de la misma por los sindicatos.

Al margen de los agentes activos de la huelga, existen otras claras restricciones en lo que respecta al ámbito objetivo de la misma. Así, la huelga política (es decir, la huelga dirigida a obtener reivindicaciones no estrictamente vinculadas a la relación de trabajo entre

huelguistas y patronos) queda claramente rechazada en Francia, Gran Bretaña y la RFA. Tiene, sin embargo, pleno reconocimiento en Italia, siempre y cuando no atente al ordenamiento constitucional.

Respecto de las huelgas de solidaridad, sólo la legislación italiana (a través de la acción de los tribunales) reconoce tácitamente su licitud, y queda muy restringida en el resto de los estados europeos comparados (en el caso francés, únicamente son lícitas si se refieren a conflictos de la misma empresa o cuando el motivo afecte (?) a los trabajadores/as que participen en ella. En Gran Bretaña sólo se permiten si les afectan y tienen relación directa con motivos casi estrictamente económicos. En la RFA, este tipo de huelgas sólo es lícita si está relacionada y deriva de la negociación de un convenio colectivo.

3. SITUACION JURIDICA Y CONTRADICCIONES EN EL ESTADO ESPAÑOL

El derecho de huelga está enmarcado jurídicamente por el Real Decreto de 4 de marzo de 1.977, el artículo 28.2 de la Constitución (27-12-78), la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1.981 (en respuesta a un recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Grupo Socialista -entonces en la oposición- contra el RD antes mencionado) y las posteriores sentencias de este mismo tribunal o de otros.

Esta enrevesada situación jurídica presenta una grave y especial contradicción entre el artículo 28.2 de la Constitución, que reconoce "el derecho de huelga para la defensa de sus intereses" y las restricciones anteriores (RD del 77) y posteriores (a pesar de ciertas declaraciones de inconstitucionalidad, el TC, en su sentencia de 8-4-81, mantiene una buena parte de supuestos prohibitivos del derecho de huelga, como las huelgas políticas y las de solidaridad).

4. LOS DIVERSOS INTENTOS DE RECORTAR EL DERECHO DE HUELGA EN NUESTRA HISTORIA RECIENTE

Cuando la Constitución española considera la huelga un derecho fundamental, está implícitamente reconociendo las diferencias sociales, y, por tanto, asume que la clase trabajadora utilice este derecho para defenderse.

A partir de este punto -el óptimo en una sociedad capitalista- ha habido sucesivos intentos de regulación de la huelga más o menos encubiertos, con el objeto de recortar un derecho inalienable de los trabajadores y trabajadoras. Se trata, pues, de un interés claramente político y de clase -no jurídico y nacional, como se pretende hacer creer- el que se persigue con los intentos legales de "regular" el derecho de huelga.

Al margen del RD del 77 (año decisivo en el proceso de transición y momento histórico en el que se necesitaba entorpecer el papel de contrapoder y oposición que podían ejercer ciertos sindicatos e iniciar el

modelo de concertación social), han aparecido borradores de ley de nuevas regulaciones en 1980 (en un claro y fructífero esfuerzo por parte de la UCD para presionar a los sindicatos mayoritarios y conseguir un nuevo pacto social, el Acuerdo Marco Interconfederal), y en 1987 (con el anteproyecto socialista -negado cuando aparece a la luz pública- en un momento en que la política de "ajuste fino" a nivel socioeconómico y el parón de la concertación, lleva al gobierno socialista a afrontar el aumento de la conflictividad laboral sin obtener siquiera la comprensión de su sindicato más afín). Cada día que pasa aumenta la probabilidad de que los mismos que interpusieron recurso de inconstitucionalidad contra el RD de 77, remitan al Parlamento una Ley de Huelga con el propósito evidente de limitar el ejercicio de este derecho aun más.

5. COARTADAS E INTERESES REALES EN LA REGULACION DEL DERECHO DE HUELGA

Dos son los subterfugios más utilizados a la hora de plantear la necesidad de una Ley de Huelga.

Uno, de carácter técnico jurídico: la ley es necesaria, bien porque no existe un desarrollo claro de este derecho; bien porque la suma de decretos, sentencias... que hacen referencia al tema dan lugar a un cuerpo jurídico excesivamente complejo; o bien porque parece que la Constitución establece un mandamiento concreto de desarrollo de dicha ley.

Todas estas teorías pueden ser fácilmente contestadas, ya que:

a) La forma ideal de aclarar la legislación, referida al tema, es reducirla al artículo 28.2 de la Constitución.

b) No está claro que exista un mandamiento explícito en el artículo citado para elaborar una Ley Reguladora del Derecho de Huelga.

c) Existen estados bien cercanos (Francia e Italia) en cuyas constituciones sí que hay un mandato explícito, donde la prudencia política y la presión sindical han evitado la promulgación de cualquier ley reguladora de este derecho.

El otro argumento manejado es de carácter "social": la necesidad del Estado y por tanto, del Gobierno, de velar por el perfecto funcionamiento del engranaje social, y especialmente por los llamados servicios públicos. De aquí, los "servicios mínimos que es necesario imponer" para garantizar los intereses de los ciudadanos en caso de huelga en los considerados "servicios públicos esenciales".

Sin entrar ahora en cuáles son los intereses más lesionados en un determinado momento o cuáles son los servicios que debemos considerar socialmente esenciales (¿es igualmente esencial la sanidad que la enseñanza? ¿es tan importante el transporte aéreo como el ferroviario?), es evidente que no son excesivos los conflictos planteados respecto a los servicios mínimos por los sindicatos de clase (sí por organizaciones corporativas) y cuando éstos se han producido ha sido debido al carácter abusivo de los servicios dictados.

En cualquier caso, estamos ante un ataque a la huelga y al conflicto social en sí, semejante al que se está produciendo en buena parte de los estados euro-

peos capitalistas. Este ataque se da de dos formas diferentes.

a) Una frontal, según la cual la huelga es perjudicial para la economía y por tanto se debe reducir a la mínima expresión. Es la táctica neoliberal, practicada de manera evidente por el gobierno conservador británico con su ataque legislativo a los sindicatos y a su capacidad de negociación y conflicto.

b) Otra más sibilina, basada en el neocorporativismo y en la institucionalización de los sindicatos. Es la táctica socialdemócrata (aunque también es utilizada por otros gobiernos de la derecha) en la que a través de la concertación y del "reconocimiento" del sindicato, se reduce el peso específico del conflicto social y, por tanto, de la huelga.

En el caso que nos ocupa, la más que probable Ley de Huelga española, basta remontarse al anteproyecto de 1987 para situarnos, como casi siempre y en todo lo referente a la política socioeconómica del gobierno socialista, más cerca de las opciones liberales que de las socialdemócratas. Así, en aquel anteproyecto:

Se restringía la posibilidad de convocar huelga a los sindicatos representativos. La actuación individual de los trabajadores y trabajadoras quedaba reducida a ser la mayoría en una empresa o centro de trabajo (art.5).

Se generalizaban los supuestos de huelgas ilegales bajo el sofisticado epígrafe de "huelgas que, por razón de la modalidad ejercitada o demás circunstancias concurrentes en particular, puedan ser consideradas abusivas(art. 7.1).

Se reconocía únicamente a la patronal y a la autoridad administrativa la capacidad para instar declaración de ilegalidad ante la jurisdicción laboral (art 7.2).

Se controla y restringe el funcionamiento del Comité de Huelga (art.9).

Se multiplican las actividades sometidas a la consideración de servicios esenciales (art.11) y se amplía el preaviso a 15 días en las empresas o sectores relacionados con dichas actividades (art. 13).

Se instaura un claro intervencionismo gubernamental relacionado en la mayoría de los casos con el sector público.

Si éste era el anteproyecto del 87, después de la Huelga General del 14D, del constante pulso sindicatos gobierno, y del apoyo generalizado de los partidos políticos parlamentarios a la necesidad de una Ley de Huelga, nada mejor podemos esperar del nuevo proyecto.

6. LA CGT(CNT) ANTE EL DERECHO DE HUELGA

Es necesario partir de varias premisas antes de

resituar nuestra postura sobre el derecho de huelga basada en la acción sindical directa. Estas premisas son:

1. El derecho de huelga es, a la vez, individual y colectivo. Cada trabajador y trabajadora es portador de ese derecho fundamental. El sindicato de clase como organización colectiva de la que se dotan los trabajadores, detenta dicho derecho como instrumento de transformación de las relaciones de trabajo y la sociedad.

2. Con la creciente modificación en la composición social, y con el cada vez más importante porcentaje del sector terciario (servicios y empleo público) sobre el total del segmento laboral, esta claro que se ha superado en buena medida el conflicto social industrial clásico, en el que el enfrentamiento únicamente afectaba a trabajadores y empresarios, y que, especialmente, en los conflictos sociales en el sector terciario, hay un tercero en escena, el/la usuario/a, que en su mayoría, forma parte de la clase trabajadora sobre el que indudablemente recaerá parte de los efectos del conflicto, por lo cual la Organización deberá tenerlo en cuenta, fijando la táctica adecuada en el conflicto para recabar, por una parte, la solidaridad del usuario/a y a reconducir, por otra, el descontento del mismo sobre los empresarios y organismos públicos responsables de su resolución.

3. Hoy no puede hacerse un panegírico de la huelga. Desde la propia segmentación social, surgen colectivos con intereses claramente corporativos, cuyas huelgas esconden connotaciones conservadoras. Las huelgas de progreso, de avance para la clase trabajadora, son aquellas que llevan implícitos elementos de transformación social.

Al hilo de estas premisas, de nuestra tradición sindical y del aforismo de que "la mejor ley de huelga es la que no existe", la postura de la CGT (CNT) sobre el derecho de huelga, tiene los siguientes puntos:

Recuperar el conflicto social y la huelga como valores positivos, como elementos fundamentales en el proceso de transformación social, de cambio de las condiciones de trabajo.

No es admisible ninguna restricción legal al derecho de huelga. La intervención legislativa coarta la necesaria autonomía de los sindicatos, así como la acción sindical directa, y con toda seguridad, despoja del derecho individual a cada trabajador y a cada trabajadora. En el caso del Estado español, la única intervención legal positiva posible es la abolición del RD del 77, dejando como marco jurídico fundamental el artículo 28.2 de la Constitución.

El conflicto sólo puede ser conducido por las partes que se enfrentan. No debe permitirse la intervención de un árbitro externo al conflicto, del cual desconocemos qué atributos y conocimientos le permiten situarse en tal posición. Por otro lado, nos parece inadmisibles que dicho árbitro sea la otra parte, como ocurre en el caso de los conflictos en el sector público.

En determinados servicios públicos esenciales, los sindicatos de clase, junto con los trabajadores y trabajadoras directamente afectados, establecerán códigos de autorregulación de la huelga. Esta autorregulación, que tiene como objetivo el perjudicar lo menos posible al usuario, sin por ello dejar sin efectividad la huelga, debe cumplir los siguientes aspectos:

a) Lo que se regula es el ejercicio de la huelga y no el derecho en sí.

b) Lo que se regula son aspectos de la huelga tales como la duración, la temporalización, la publicidad, etc.

c) La autorregulación no se pacta. Es una decisión autónoma del sindicato, que debe exigir a cambio un código de conducta de la otra parte.

d) El derecho individual a la huelga no está sujeto a la autorregulación.

e) No existirá autorregulación excepto en el caso de los servicios absolutamente esenciales (sanidad, bomberos, etc) en las huelgas generales y de solidaridad.

Para conseguir los objetivos antes mencionados, y para impedir la más que probable Ley Reguladora de la Huelga, la GCT (CNT) propone a todos los sindicatos de clase la unidad de acción para llegar a acuerdos básicos respecto de los diversos códigos de autorregulación y para recuperar, a nivel social, el papel positivo de las huelgas de progreso.

4.2.5. A MODO DE CONCLUSION

Pese a habernos basado extensamente en los datos que ofrece la encuesta IDES respecto a los comportamientos de la clase trabajadora, nos parece oportuno señalar que sus conductas no parecen responder a criterios unilaterales. Por el contrario, existe un gran condicionamiento según las realidades de empresas o locales de cada uno. Dicho de otra manera, que la identificación en sectores importantes de los trabajadores no se da en función de los planteamientos generales de tales organizaciones, sino de la realidad más concreta que le atañe a cada uno.

Junto a eso nos parece también importante resaltar el carácter abierto del movimiento sindical de nuestro país, con diferentes opciones, aupados, eso sí, los mayoritarios a posiciones de privilegio, gracias a las prebendas que la LOLS les concede, y que en nuestro caso nos condenan a una situación de marginalidad.

Los procesos que vamos a vivir en el inmediato futuro se nos antojan apasionantes, muy especialmente las elecciones sindicales de 1.990 que ya plantean algunos que sean las últimas. En ellas nuestra Confederación, utilizando procedimientos limpios y

transparentes, debe apostar fuerte y jugar valientemente, para salir de la marginalidad.

Ya sea en solitario, ya sea junto a otros sindicatos y colectivos debemos disputar el terreno que hoy ocupan los sindicatos mayoritarios. No podemos dejar pasar mas oportunidades ante nosotros, ni tenemos todo el tiempo del mundo, para aparecer ante los trabajadores como alternativa que somos.

Hablando del 14-D conviene dejar sentado que el hecho de que participáramos activamente, y no sólo eso, sino que hayamos exigido nuevas convocatorias, no nos ha hecho olvidar que seguimos estando en contra del sindicalismo de las grandes fechas y las movilizaciones a un solo día.

Como se ha podido constatar posteriormente, el capital reivindicativo del 14-D se diluyó muy pronto en manos de los sindicatos, y hoy por hoy, el nuevo alda bonazo que supondría una huelga general, seguramente comportaría un esfuerzo mayor que el efectuado con ocasión del 14-D. De ahí nuestra abierta inclinación por las convocatorias y movilizaciones más continuadas que garanticen el sostenimiento de una presión sindical y social por un periodo importante de tiempo.

El sindicalismo de grandes fechas puede aportar notoriedad a sus convocantes, servir de caja de resonancia, pero difícilmente se encontrarán precedentes de que se haya traducido en conquistas prácticas.

Respecto a la Ley de Huelga que el PSOE ha incluido de nuevo en su programa electoral cabe concluir que se trata para el Gobierno de ir cortando la retirada a su enemigo, hoy por hoy, natural; Los Sindicatos. Si el 14-D ha sido el momento más delicado del Gobierno en sus siete años de mandato se trata de evitar su repetición a toda costa, y para ello tienen el Boletín Oficial del Estado. Ni tan siquiera nos queda confiar en la posibilidad de una pérdida de la mayoría absoluta puesto que lo que la derecha pueda votar en el Parlamento sobre el derecho de Huelga, no será distinto de lo que plantee el Gobierno, como bien manifestaron en el debate celebrado el pasado mes de febrero.

Debemos de considerar como especialmente amenazado el derecho de Huelga en los servicios públicos, o la legitimidad de convocar a organizaciones que no hayan obtenido la representatividad establecida al efecto lo cual podría afectarnos directamente en bastantes sectores.

Como tampoco es cuestión de seguir especulando baste acabar planteando que podemos estar ante un nuevo gran pulso del Gobierno con los sindicatos, como aperitivo del ajuste anunciado, tras las elecciones. De la rotundidad y efectividad de la movilización dependerá su resultado final, y ello tiene que ver también con la sinceridad con que algunos vienen manifestando hasta el momento, su oposición frontal a la regulación de la huelga.

Para finalizar nos referiremos a la concertación,

tema sobre el que los mayoritarios parecen guardar un prudente silencio. Lo que sí parece claro es que cualquier tentativa en este sentido tiene que ir vinculada al contenido de la Propuesta Sindical Prioritaria a la cual nos referimos en otro punto del Orden del Día. Sea cual sea el enfoque que se le quiera dar a la concertación no parece probable que se plantee antes de las elecciones sindicales. Todo parece indicar que la iniciativa está en manos del Gobierno que finalmente optará por seguir desgastando a los sindicatos, o buscar una tregua. La dificultad de aventurar predicción alguna es evidente, y únicamente podemos intensificar nuestra actividad destinada a alertar a los trabajadores, favoreciendo que sean más participativos y sensibles a los temas sindicales, dando continuidad a los procesos de consulta iniciados, con bastante éxito para nosotros, en 1.988.

5.1 ANALISIS DE LA ACTUACION DE LA CGT(CNT) DESDE EL CONGRESO DE UNIFICACION

1. INTRODUCCION

Repetidamente, en nuestros congresos se ha eludido realizar análisis valorativos, sobre las etapas recientes de la organización. Absorvidos en la búsqueda de alternativas o proyectos de futuro, no hemos sido capaces de detenernos a extraer conclusiones de nuestro pasado más reciente, olvidando realizar este ejercicio que, racionalmente, debe permitirnos no repetir errores.

Los escasos análisis en este sentido se han limitado a los informes de gestión de los diversos secretariados, pero sin embargo, hasta ahora no hemos hecho el "informe de gestión" de todos los que componemos la CGT(CNT). Frente a ello, la construcción de una alternativa de futuro peligrará sin la necesaria mirada crítica hacia atrás. Es preciso, entonces, un repaso de nuestra actuación, en frío, desapasionado, y sin miedo al reconocimiento del fracaso cuando lo haya. Por tanto, el que aparezca un punto exclusivamente para analizar esta cuestión ya debe ser motivo de satisfacción, y será, sin duda, una práctica sana que solo nos puede reportar resultados positivos.

Sin embargo, el tema en cuestión engendra dos posibles problemas:

- Que dicho análisis pueda parecerse excesivamente a un informe de gestión"
- Que el período que nos disponemos a analizar -cinco años- nos obligue a desarrollar un trabajo demasiado extenso.

Ambas cuestiones son tenidas en cuenta, y hemos optado por repasar aquellas cuestiones de especial envergadura de un período que, a nuestro juicio, es esencial en el desarrollo de la CGT(CNT) en los últimos doce años. Nos limitaremos a un enfoque crítico y constructivo.

El análisis presenta dos grandes bloques, constituyendo las elecciones sindicales una formidable línea divisoria que nos permitirá presentarlo de una manera más clara y concisa

2. DEL CONGRESO DE UNIFICACION A LAS ELECCIONES SINDICALES

2.1 SITUACIÓN POST-CONGRESO

El único intento serio de unificar al anarcosindicalismo fue, sin duda, el Congreso de Unificación. Dos sectores que habían caminado distantes durante casi cinco años se unían para trabajar por un proyecto común. Todos sabíamos que aquel Congreso sería trascendental para recuperar las esperanzas en rehacer una Organización, que desangrada por las disputas internas y por los inconvenientes externos, parecía agonizar.

Las dificultades entre los dos sectores que confluyeron en el proceso de unidad quedaron muy reducidas. El empuje de muchos militantes y el trabajo que teníamos por delante permitió que nos olvidáramos de diferencias anteriores. Todos éramos conscientes de que hablar del futuro y no del pasado facilitaría enormemente el desarrollo del proyecto unitario por el que todos apostábamos. Este ha sido uno de los aspectos más positivos y dignos de mención del período que analizamos.

Sin embargo, los problemas estructurales, lógicos de una organización que se unificaba, se hacían patentes en todos los ámbitos de la CGT(CNT). La división del anarcosindicalismo había hecho estragos en nuestras estructuras y rehacer esa situación comportaría un gran esfuerzo de todos. La dimensión en que nos encontrábamos no era nada halagüeña.

Pronto pudimos apreciar que el Congreso de Unificación no pudo dar salida, por imperativos del momento, a los grandes problemas de la organización. El Congreso significó una apertura al exterior y la oxigenación de la tolerancia en nuestros debates internos. Esto facilitó, sin duda, una mayor capacidad de análisis con el paso del tiempo, pero eludió cuestiones importantes que, más adelante, nos vimos obligados a resolver en otros comicios.

El nuevo proyecto que todos alentábamos en ese Congreso representó un planteamiento transitorio, ya que de lo que se trataba era de eliminar el cerco que con nuestros propios errores habíamos creado. La preparación de la organización para el nuevo camino que emprendía, quedó pendiente en sus detalles.

La tan mencionada apertura, modernización y renovación de la Organización en el Congreso de Unificación, en la práctica, sólo representó aceptar las exigencias que la propia realidad nos imponía. La adecuación voluntaria, de nuestro proyecto, adelantándonos a los acontecimientos, estaba aún por realizarse.

Se precisó aprender deprisa, confiando, la mayoría de las veces, en las propuestas que el Comité Confederal adelantaba a la Organización, cuestión que ha creado algunos problemas en los últimos años.

El proyecto iniciado en el Congreso de Unificación, tuvo que ser desarrollado posteriormente y como todo

proyecto, la teoría chocaba a menudo con la práctica. La adecuación de ese desajuste ha sido lo que se ha venido desarrollando parcialmente en nuestros comicios.

El Congreso de Unificación nos dejó con los estatutos utilizados desde siempre por la CGT(CNT). Posibilitó el que nos pudiéramos presentar a las elecciones sindicales pero no diseñó la estrategia para ello. En conclusión, abrió muchas puertas hasta entonces cerradas pero tuvimos, posteriormente, que labrarnos en la nueva dimensión que entrábamos, el espacio a ocupar por la Confederación. Nos quedaba, sin duda, mucho camino por recorrer.

2.2. EL PLENO DE MARZO DEL 85: UN AVANCE SUSTANCIAL Y NECESARIO

Necesariamente debíamos de cubrir vacíos importantes que en el Congreso de Unificación no se pudieron tratar. Tanto fue así que escasos meses después la organización tuvo que tratar en Pleno Confederal, y sin más demora, temas como:

- Las relaciones con el exterior
- La campaña anti-OTAN
- La estrategia ante las elecciones sindicales
- la adopción de unos Estatutos y reglamentos

La organización se posicionó sobre estos temas con una madurez desconocida hasta ese momento. Se dió solución al impás que existía en las relaciones con los compañeros de la CGT(CNT) en el exterior, creando una estructura denominada delegaciones de la CGT(CNT) en el exterior al servicio de los trabajadores españoles en el extranjero.

El papel que había jugado el exilio en la reconstrucción de la CNT en España y su posterior desenlace influyeron para que el tema se debatiera con recelos, sin soltura. Lo cierto es que la actitud formidable de los compañeros del exterior no ha dado pié para que ese concepto se generalice y, por contra, se les respete por la generalidad de la organización.

Sin embargo, da la sensación de que la organización ha rentabilizado escasamente esas estructuras de soporte en el exterior. El contacto con los trabajadores españoles en el extranjero ha sido casi nulo, quedando reducidas, las mencionadas estructuras, a normalizar nuestras relaciones con los compañeros exiliados.

Por otra parte, en el Pleno, se adoptó la decisión histórica de rechazar la integración de España en la OTAN y apostar, caso de celebrarse referendum decisorio, por una participación activa por el NO. Esta decisión nos permitió demostrar, a muchos incrédulos, que la renovación y apuesta por el futuro de la CGT(CNT), se encaminaba, con fuerza, mas allá de lo teórico, aterrizando, de una forma sensata, ante uno de los acontecimientos más importantes en los últimos años en el orden social.

Representó nuestra primera aparición pública en

una campaña de ámbito estatal, después del Congreso de Unificación. La decisión del Pleno abrió la puerta de la Organización a una gran capa de la sociedad que luchaba, de aquella forma, contra el militarismo y los bloques. La preocupación de la CGT(CNT) estaba tan pronunciada que el mencionado Pleno decidió, aunque sin demasiadas posibilidades de que nos secundaran, proponer a otras organizaciones de clase la convocatoria de una Huelga General.

La preparación de una estrategia sindical a desarrollar cara a las elecciones sindicales, situó a la Organización en mejores condiciones para afrontar con éxito esta campaña. Sin embargo, el tratamiento del tema en el Pleno dejó traslucir importantes reticencias, colocándonos en una posición defensiva, temerosos de que una modificación táctica de envergadura como era nuestra presentación a las elecciones sindicales, conllevara la superación de un listón indefinido que supusiera la aceptación práctica y acrítica de un marco de actuación que todos considerábamos impuesto por la realidad. El Pleno se dedicó más a señalar estos límites de una manera vaga ("no somos una máquina electoral"; "no nos interesa sacar mayor número de delegados") que a definir una estrategia seria de participación en las elecciones sindicales. A pesar de todo, la Confederación se dotaba por primera vez de un plan de actuación encaminado a obtener unos resultados electorales y a extender la CGT(CNT).

Los estatutos de la Organización también fueron puestos a debate en el Pleno. Cambiarlos se hacía una necesidad imperiosa. Lo obsoleto e inadecuado de los antiguos estatutos, que tantos problemas habían causado a la Organización, exigía una reforma acorde a las necesidades de la CGT(CNT) del momento. El Pleno aprobó unos estatutos provisionales, a ratificar en el próximo Congreso.

Después de algún tiempo se ha podido constatar lo acertado de esta medida y es momento de que la Organización en su conjunto se defina sobre qué estatutos quiere finalmente. Y es el momento también de que, superando anteriores tendencias a la obstaculización de los acuerdos tomados por la mayoría, todos aceptemos el marco de vida interna de que nos dotemos.

La adecuación de unos nuevos estatutos, como cambio importante, representó un acierto en la nueva trayectoria de la CGT(CNT), sin los cuales, el camino recorrido hubiese sido mucho más dificultoso.

2.3 LA HUELGA GENERAL DEL 20-J; EL REFERÉNDUM SOBRE LA OTAN Y NUESTRA ACCIÓN REIVINDICATIVA

Desde el Pleno de Marzo de 1985 hasta la celebración de las elecciones sindicales se produjeron algunos acontecimientos importantes, incluso diríamos que los dos hechos más significativos en el plano sindical y social se dieron con la huelga del 20 de Junio y el referéndum sobre la OTAN respectivamente.

La huelga general del 20-J de 1985, contra el recorte de las pensiones y, en general, contra la reforma de la Seguridad Social pretendida por el Gobierno, representó el acontecimiento sindical más importante desde la transición y la primera convocatoria de huelga general que la CGT(CNT) realizaba desde hacía muchos años.

La huelga se producía en un momento crítico para la CGT(CNT). Nuestra Organización se encontraba en pleno proceso de reestructuración, careciendo de infraestructura y militancia necesarias para afrontar con garantías la realización de la huelga. A la vez, la convocatoria significaba todo un reto para la Organización, para poder seguir demostrando el cambio emprendido en el Congreso de Unificación madurando nuestra posición.

La participación de la CGT(CNT) nos permitió llegar a muchos miles de trabajadores haciéndoles partícipes de nuestra proyección como organización que se disponía a participar en todos aquellos acontecimientos que afectasen a los trabajadores. La recuperación de nuestro prestigio podríamos decir que empezó, realmente, en esta huelga. Este hecho originó la vuelta de muchos militantes y afiliados que quedaron en la cuneta en la primera etapa de la organización.

Sin embargo la pretendida igualdad de condiciones exigida por muchos militantes, con CC.OO., representaba un planteamiento teórico más que real. El control de la huelga estuvo, en todo momento, en manos de CC.OO. y en contadas ciudades nuestra Organización jugó un papel importante como para exigir la igualdad de condiciones. La intervención de la Organización en el proceso previo a la huelga general y en los propios actos convocados para el 20-J, reflejaron el desequilibrio interno de nuestra organización a la hora de participar en un proceso que requiere de una coordinación y trabajo importante.

A pesar de todo nuestra Organización movilizó a muchos miles de trabajadores en puntos concretos de la geografía. Nuestro papel secundario en la huelga, pudo ser más relevante del conseguido. Empezamos a percatarnos de la escasa implantación territorial y sectorial de nuestra Organización.

La CGT(CNT) empezó a contar para muchos a partir de aquella huelga.

El hecho de que era la primera Huelga general convocada contra el gobierno socialista y la inhibición de su sindicato, la UGT, dificultaba el éxito total de la misma. Sin embargo fue seguida por una mayoría de trabajadores. La capacidad de movilización de los trabajadores, escasamente ejercitada por los mayoritarios, se empezaba a recuperar.

Otro acontecimiento destacable en este período fue la celebración del referéndum sobre la permanencia de

nuestro país en la OTAN. La consulta, exigida por amplias capas de la población durante un largo período, representó un gran despliegue de todas las organizaciones contrarias a la integración de España en la OTAN, entre ellas la nuestra, que optó por solicitar el voto negativo en el referéndum. Esta decisión que lejos de parecer impropia de la CGT(CNT), conectaba con la actitud histórica de la Organización fue recibida en nuestros medios con una naturalidad propia de una Organización que evolucionaba rápidamente. La decisión y nuestra actitud en el referéndum conectó con una gran mayoría de los jóvenes y trabajadores de este país.

Nuestra participación en el referéndum significó la complementación de nuestro cambio, y, si en el plano sindical se acababa de dar respuesta a una huelga general, en el plano social nos presentábamos, rompiendo moldes obsoletos, de forma clara y convincente. Esta organización empezaba a tener claro lo que quería y esa fue la proyección exterior que daba.

La campaña anti-OTAN permitió a la CGT(CNT), salir definitivamente del aislamiento y respecto al resto de organizaciones sindicales y políticas y empezábamos a mostrar la verdadera cara de la CGT(CNT). Nos alejábamos así de las interpretaciones personalistas e irreales de nuestra historia.

A pesar del resultado que daba la confirmación al Gobierno en su pregunta expuesta en el referéndum, cabe decir que el éxito de todas las organizaciones que apostamos por el NO, fue sin duda histórico. Más de siete millones de personas se oponían al intento del Gobierno de pertenecer a la OTAN.

Al margen de los excesos de protagonismo de algunas organizaciones fundamentalmente políticas, expresadas en todo el proceso, la respuesta de miles de personas por la PAZ Y EL DESARME quedaron patentes en el transcurso de la movilización.

A pesar de los errores, nuestra intervención en la huelga general y en el referéndum OTAN supuso un hecho importante: la CGT(CNT) logró legitimarse ante la opinión pública y los trabajadores, yendo de la mano de organizaciones ya legitimadas, que nos permitieron romper con una tradición de orgulloso aislamiento y estéril y absurdo purismo ante la realidad, que nos conducía a la nada más absoluta. A partir de entonces, para muchos trabajadores, la CGT(CNT) pasó a ser una organización de presencia, y merecedora de respeto y consideración.

Otra de las cuestiones que, no por menos importante, debe pasar inadvertida, es los criterios de acción reivindicativa y los análisis ante la negociación colectiva que la Organización empezó a realizar en el Pleno de Octubre de 1985, preveyendo el inicio de la negociación colectiva de 1986 y las elecciones sindicales.

Lo destacable de esta circunstancia es que sin demasiada realidad en la negociación colectiva esta organización desarrollaba unos análisis bastante serios y

rigurosos. La elaboración de criterios sobre la acción reivindicativa eran dignas de una Organización que, como la nuestra, pretendía representar una alternativa sindical.

Este capítulo, a menudo, ha pasado inadvertido para el conjunto de la Organización. La poca sensibilidad demostrada ante este tipo de análisis, comportaba que la escasa negociación colectiva que efectuábamos, careciera de los elementos necesarios en la defensa de los intereses de los trabajadores. En muchas ocasiones se ha sobredimensionado en la práctica una intervención localista, que si bien nos permite un marco adecuado a nuestras posibilidades en la actualidad, no por eso, y en su desarrollo, puede cerrar las vías a que la Organización actúe en ámbitos globales, a los cuales no podremos renunciar si nuestro crecimiento es el que deseamos.

2.4 ELECCIONES SINDICALES 86

La confluencia de grandes acontecimientos en el período que acabamos de repasar, no permitió que la Organización gozara del margen de maniobra necesario para afrontar, en buenas condiciones, las elecciones sindicales del 86. El paso del tiempo fue rápido y escasamente se pudo realizar un trabajo a salto de mata, fruto de una organización que carecía de demasiados medios materiales y humanos.

Las elecciones sindicales se afrontaron de una forma relajada en la mayoría de la CGT(CNT) y más esperando a los delegados que buscándolos. La escasa experiencia de los militantes, agravó, aun más, esta situación.

Otros factores incidieron en poner las cosas más difíciles:

* La normativa electoral frenó cualquier intento de resurgir una tercera opción sindical, diferenciada de CC.OO. y UGT. El Decreto 1311/86 del 13 de junio, contribuyó a salvaguardar los intereses de los mayoritarios en perjuicio de los demás.

* Nuestra falta de implantación territorial y sectorial, con enormes vacíos impidió la presentación masiva de candidaturas, alejándonos así de las encuestas que nos otorgaban un resultado siete veces superior al conseguido.

* La falta de conexión entre Confederaciones, Federaciones y Sindicatos, etc unido a la inexistencia de planes de trabajo significó un despilfarro de nuestra capacidad de trabajo.

Se constataron claramente las dificultades que engendra la consecución de delegados en una campaña abierta en la que el favoritismo a los mayoritarios acabó siendo la norma del proceso.

Faltó una política clara de prioridades conectada

con la realidad de la Organización. Fallamos en muchos aspectos organizativos y el escaso interés de los militantes por la campaña electoral, mas allá de su centro de trabajo, fue preocupante y digna de tener en cuenta en el futuro.

Se llegó al último trimestre desfondados, con una carencia importante de entusiasmos entre la militancia que contribuyó a realizar una campaña bastante irregular.

La irrupción de nuestra organización en las elecciones sindicales fue recibida, por muchos, como la parte novedosa del proceso. Este hecho creó unas expectativas importantes que no supimos aprovechar convenientemente.

Los resultados fueron, ni mas ni menos, los únicos que podían ser a tenor de lo expuesto.

La distribución de delegados obtenidos por la CGT(CNT) en el período computable reflejaron esta realidad:

	<u>Computable</u>	<u>No computable</u>	<u>Total</u>
ANDALUCIA	88	15	103
ARAGON	32	3	35
ASTURIAS	7	1	8
BALEARES	2	-	2
CANARIAS	5		5
CANTABRIA	11	-	11
CASTILLA-LEON	43	-	43
CASTILLA-LA MANCHA	10		10
CATALUÑA	349	24	373
EUSKADI	63	7	70
EXTREMADURA	2	1	3
GALICIA	29	7	36
MADRID	249	22	271
MURCIA	5	-	5
NAVARRA	3	-	3
P.VALENCIA	139	3	142
TOTALES	1.037	83	1.120

Como se puede apreciar, los resultados reflejan una gran dispersión de nuestra incidencia. Solo algunas Confederaciones superaron e incluso doblaron la media de toda la Organización.

En honor a la verdad debemos reconocer que el conjunto de la militancia confederal esperaba mayores resultados. Las expectativas que la CGT(CNT) había levantado, en los últimos meses, contribuyó a ello.

Con escasamente 1200 delegados la CGT(CNT) se disponía a emprender la etapa más difícil desde el Congreso. Nunca el conjunto de la Organización había conseguido, por pequeña que nos parezca, tanta representatividad. Nuestra actuación sindical anterior se vió en la tesitura de cambiar al adquirir mayor responsabilidad en las empresas. Debíamos de ofrecer respuestas con alternativas. Los trabajadores esperaban mucho de nosotros. El resultado de este análisis lo debemos hacer cuando cumpla la gestión de la mayoría de nuestros delegados.

La obtención de esta escasa representatividad permitió a la CGT(CNT) contar con una capacidad económica y de gestión desconocida hasta el momento. Es justo que reconozcamos, a pesar de algunas críticas que se han hecho, que por causa de las elecciones sindicales la CGT(CNT) ha contado con mayor capacidad de respuesta, mayor número de compañeros a dedicación plena sindical, capacidad económica, infraestructura de locales (algunos del Patrimonio Sindical Acumulado obtenidos no solo por las sentencias favorables, sino, también, por la representatividad obtenida), etc. En definitiva, un incremento de nuestra capacidad como Organización a todos los niveles.

3.DE LAS ELECCIONES SINDICALES AL XIº CONGRESO

3.1 EL PLENO ECONÓMICO DE FEBRE- RO DEL 87

El Pleno económico de Febrero del 87 pretendía dar respuesta a los enormes desajustes económicos existentes en nuestra Organización, eliminando criterios hasta entonces nada claros por propuestas tendentes a racionalizar los compromisos que íbamos adquiriendo en el terreno económico. Los mayores ingresos que esperábamos recibir, fruto de la obtención de los delegados sindicales, nos obligaba a dotarnos de los mecanismos adecuados para afrontar la nueva situación. La obtención de la representatividad antes mencionada, posibilitó nuevos ingresos económicos y un cúmulo de expectativas importantes en cuanto a la posesión de mayor capacidad de respuesta. Sin embargo a ello debíamos añadir un funcionamiento casi irracional que, desde siempre, la Organización ha padecido en las cuestiones económicas internas. De ahí que el Pleno se convirtiera en una necesidad para resolver desajustes y dotarnos de mecanismos ágiles que reequilibraran la situación económica. Criterios justos y racionales es lo que se buscaba para afrontar la nueva situación.

La resolución del Pleno se centró en varias cuestiones:

- Un plan de homogeneización de la contabilidad a todos los niveles de la Organización.

- Creación de una Comisión económica encargada de resolver peticiones y de atender a las necesidades más inmediatas.

- Constitución de un fondo de solidaridad interterritorial, dotándolo de ingresos para su efectividad en la resolución solidaria entre diferentes entes.

Después de casi tres años, podemos afirmar que pocas son las cuestiones que se han cumplido y bastantes las incumplidas.

El Plan de homogeneización de la contabilidad no ha trascendido al conjunto de la Organización, y solo el S.P. y algunas Confederaciones han sido capaces de, siguiendo aquel acuerdo, racionalizar esta situación. Todavía, el último Pleno celebrado en este año de 1989 ha tenido que volver a incidir sobre el tema, señalando de nuevo unos procedimientos de aplicación a todos los niveles de la Organización.

La Comisión económica todavía no es una realidad, y sin ella la Organización se ve condenada a perder tiempo y energías en estudios y valoraciones para resolver cualquier cuestión en este sentido.

Todo esto evidencia que no ha existido conciencia entre los diferentes organismos de la CGT(CNT) para llevar adelante todo un Plan de homogeneización que requiere de la participación de todos. Sólo la incompreensión, la apatía y el abandono han permitido que la situación, en lo que se refiere al Plan de contabilidad y todo lo que ello conlleva, haya experimentado escasos avances cuando no retrocesos. Y si esta situación existe en la actualidad, qué podemos esperar cuando esta Organización tenga una capacidad económica muy superior a la actual. El caos administrativo y económico no es la mejor forma de demostrar que queremos cambiar la sociedad.

3.2 EL Xº CONGRESO Y LA Iª CONFE- RENCIA DE LA CGT(CNT)

El Xº Congreso fue la ocasión preciosa para dar carta de naturaleza a los cambios que provisionalmente habíamos venido marcando en Plenos anteriores. Sin embargo, en el mismo se desataron los celos ante unos cambios que unos interpretaban como ineludibles, y otros como excesivos. En ese sentido, el Congreso se caracterizó por el establecimiento de una "tercera-vía" que sin duda no dejaba contento a nadie.

El tiempo se perdió en debatir un informe de gestión que finalmente se aprobó con un 85 % de los votos, pero que a la vez concentró sus censuras en el modo cómo el S.P. había hecho propuestas al Congreso. Al final, incomprensiblemente para todos, pero por culpa de todos, tuvimos que enviar el debate de estrategia sindical a una Conferencia, lo que sin duda constituyó una mancha en nuestra trayectoria a la que ninguno nos podemos sentir ajenos e irresponsables.

La insatisfacción producida en los acuerdos del Xº

Congreso, y con un verano por medio, continuó en la Iª Conferencia de Sindicatos, fabricada a la medida ante la incapacidad de la Organización de tratar la estrategia sindical donde realmente correspondía.

Los análisis expuestos en la Conferencia fueron de un nivel bastante superior al Xº Congreso aunque la pobreza de los debates continuó siendo la tónica general.

El proyecto sindical y el análisis aprobado en la Conferencia quedaron ensombrecidos por el entorno que dejó el Congreso. Existieron, igualmente, atisbos de recortar avances como la posibilidad de celebrar Conferencias de delegados, etc.

Sin embargo la Iª Conferencia presentó un análisis serio sobre las diversas alternativas de la CGT(CNT) al sistema de representatividad, basado exclusivamente en las elecciones sindicales, por otros, complementarios, que tuviesen en cuenta otros aspectos de la realidad sindical.

3.3 LAS ELECCIONES SINDICALES AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La actuación de la CGT(CNT) en las Elecciones Sindicales del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas, representó una nueva actitud pasiva del conjunto de la Organización. Hay que tener en cuenta que las elecciones sindicales del 87 significaban una oportunidad única para que la Organización se volcase en la obtención de unos buenos resultados. Sin embargo, y aún contando con muchos más medios que cuando nos presentamos a las del 86, no se utilizaron convenientemente todos estos recursos y se abandonó en la práctica a los compañeros de las Administraciones Públicas a que afrontasen sus elecciones sindicales. El concepto de solidaridad quedó seriamente comprometido y si las elecciones sindicales del 86 parecía que no iban con nosotros, las del 87 fueron recibidas a muy larga distancia.

La importancia de los funcionarios en la actualidad, reflejada acertadamente en la Iª Conferencia de sindicatos, no fue aprovechada. Es un sector que aún con los escasos resultados obtenidos, está aportando un gran número de militantes a la Organización y que en muchos casos se dedican a otros aspectos al margen de su sector. Los resultados reflejaron una concentración importante en Madrid, 32 de 113 y en Cataluña con 21, en su mayor parte perteneciente a Correos.

3.4 EL PLENO DE MAYO DEL 88, EL CES Y LOS REFERÉNDUMS

El Pleno de Mayo del 88 debatió, entre otras cuestiones, nuestra posición ante la creación de la Comisión Económica y Social. Pero el año 88 estuvo lleno

de acontecimientos importantes para la CGT(CNT) y que especialmente cabe destacar los referéndums en el sector de Banca y la revocación del Comité de empresa de SEAT-Zona Franca, también, por el procedimiento del referéndum. Estos resultados otorgaron a la militancia de la CGT(CNT) satisfacciones importantes como muestra del buen trabajo desarrollado en estos sectores. Empezamos a obtener los frutos sembrados en las elecciones sindicales del 86 y muchos empezaron a preocuparse del crecimiento que experimentamos en Banca y, fundamentalmente, en SEAT, crecimiento que, por otra parte, repercutió, aunque en menor grado, en otras empresas.

El Pleno de Mayo presentaba un orden del día compartido entre dirimir sobre conflictos internos (Asturias, plenarias, Impugnación del Xº Congreso por Asturias) y sobre cuestiones más dignas de un órgano de decisión máximo entre congresos como es el Pleno, a saber: Nuestras relaciones y actuación con el Movimiento Pacifista y el tema más importante: nuestra posición ante la posible creación del CES.

Antes de entrar en el tema del CES, quisiéramos exponer que el Pleno de Mayo del 88, representó, por primera vez, el que toda la Organización, en Pleno, debatiera sobre los primeros conflictos internos importantes después del Congreso de Unificación. Más de medio Pleno se dedicó al debate sobre cuestiones de las que a lo sumo, poseíamos una ligera idea de cada una de ellas, ignorando el fondo de las cuestiones. A pesar de ello la sensatez se impuso y el conjunto del Pleno llegó a acuerdos de compromisos como el caso de Asturias.

El tratamiento de nuestra posición ante la creación del CES reavivó el debate entre quienes adoptaban una actitud clara y totalmente contraria a este organismo (y a nuestra presencia en el mismo), y quienes valoraban de partida la posibilidad de que la Organización reivindicara su presencia en él, esencialmente, para ampliar con ello el marco de libertad sindical vigente en este país.

En el transcurso del año 88 se llevaron a cabo diferentes referéndums en sectores y empresas como Banca, Enseñanza, Seat, Fasa, por destacar los más importantes. Este hecho inusual reflejaba, en el fondo, la debilidad de los sindicatos mayoritarios, que después de firmar acuerdos de dudoso interés para los trabajadores, pretendían despojarse de la responsabilidad de un hecho impresentable diluyéndolo entre el conjunto de los trabajadores.

En el caso de Banca, nuestra participación activa en contra del convenio supuso la canalización de la oposición existente al mismo y la puesta contra las cuerdas a los sindicatos firmantes y la patronal por más de la mitad de los trabajadores del sector. Como se puede apreciar, los referéndums sí se podían convertir en un elemento de expresión del conjunto de los trabajadores, incluso suponiendo, como así fue en el caso de Banca, el rechazo a la representación social compuesta por el 80 % del total. Nuestra participación, como organización minoritaria, nos dotaba de un mecanismo

útil para exponer nuestros planteamientos a la mayor parte de los trabajadores afectados, a los que no podríamos llegar tan fácilmente de otra forma, pero nos engañaríamos si no reconociéramos que la utilización de los referendums como práctica habitual de los sindicatos, puede convertirse en un arma de doble filo.

¿Habría firmado el convenio de banca la CGT(CNT) de haber salido un resultado favorable en el referéndum?

¿El sindicato debe estar sometido siempre a la decisión de un referendum sea cual fuere tal decisión?

Son preguntas que deben situar en sus justos términos la utilización de los referendums y qué seguro nos hemos planteado todos.

3.5 LA IIª CONFERENCIA DE SINDICATOS Y LA HUELGA GENERAL DEL 14-D

La IIª Conferencia a las puertas de la Huelga General del 14-D, se producía sin pena ni gloria. La adopción de una plataforma de negociación colectiva para el año 89 y la autocrítica que se desprendió de los debates y de sus resoluciones, significaron un enorme sentido común por parte del conjunto de la Organización.

La cercanía de la Huelga General del 14-D, restó importancia a la Conferencia y aunque nuestro empeño se centraba en hablar sobre negociación colectiva, la sombra de la Huelga General, como el hecho político y social más importante de los últimos años nos absorbía a todos.

El análisis autocrítico, reflejado en los acuerdos, permitió alcanzar fácilmente un acuerdo sobre negociación colectiva. Suele ser lógico que en estos casos la organización se ponga rápidamente de acuerdo. Sin embargo la Conferencia no entró a valorar la realidad que se suelen encontrar nuestros delegados estando, en la mayoría de las ocasiones, en minoría en la mesa de negociación y es esa táctica la que solemos eludir con facilidad sin entrar a dar soluciones. Más que reunirnos para elaborar una plataforma de máximos que siempre está bien, deberíamos tener en cuenta estas "pequeñas" consideraciones que en la práctica será lo que condicionará nuestra actuación.

La Huelga General del 14-d, representó el acontecimiento político social más importante desde el inicio de la democracia en España. Esta realidad queda constatada si tenemos en cuenta que:

* La Huelga se dirige, fundamentalmente, contra la política económica ejercida por el Gobierno socialista y que éste intenta a la desesperada desactivar la convocatoria con una ofensiva antisindical que se lleva a cabo durante los dos meses anteriores a la huelga.

* Los medios de comunicación toman partido en el

asunto oponiéndose claramente a la misma.

* Prácticamente la totalidad del Parlamento rechaza la convocatoria de Huelga.

La Huelga supera todos estos elementos opositores y queda claramente reflejada la insatisfacción generalizada del conjunto de los trabajadores, cansados de pagar el coste de la crisis, aún en periodo de recuperación económica.

Existen tres elementos para entender el éxito de la Huelga, que sin ellos, el concurso de casi la totalidad de los trabajadores no se habría producido:

* Que los sindicatos (UGT-CCOO), después de haber apostado claramente por un fortalecimiento mediante medidas institucionales derivadas de su concurso en la concertación social, rectifican esa actitud -que les había conducido a un distanciamiento peligroso con los trabajadores- y plantean la confrontación con un doble objetivo: Contrastar la política anti-social del Gobierno y lavar la fachada de los dos grandes aparatos sindicales.

* La expresión generalizada de los trabajadores que han ejercido el derecho de huelga contra tanta injusticia en la distribución de las rentas y contra el freno constante de UGT y CCOO a desatar los impulsos acumulados en los últimos años. La alta unidad conseguida en la convocatoria es un elemento fundamental para comprender el éxito de la Huelga.

* La división patente entre el PSOE y su sindicato perdiendo así toda referencia social y apostando claramente por el ejercicio de una política al margen del sindicato.

La actitud de la CGT(CNT) estuvo marcada por varios factores:

* La tardanza en dar respuesta a la convocatoria no sólo por los órganos de representación sino por la totalidad del Sindicato. De nuevo y a pesar de que es el único papel que nos dejan, adoptamos una actitud pasiva y secundaria a los planteamientos de los mayoritarios.

* Actitudes y comportamientos desiguales entre Confederaciones, nos sirven para demostrar que el apartado de relaciones con otros sindicatos no deben dejarse exclusivamente para cuando se convoca una huelga o un 1º de Mayo. La prepotencia que todos conocemos de UGT y CCOO unida a nuestro excesivo orgullo dan como resultado la inexistencia del entendimiento en la unidad de acción y, como siempre, el desafortunado es el más pequeño.

3.6 LAS SIGLAS, EL CONGRESO EXTRAORDINARIO Y EL AMBIENTE PRECONGRESUAL

Durante el trascurso del periodo que comentamos, nuestra Organización ha padecido multitud de problemas como consecuencia de la disputa -reducida prácticamente a la cuestión legal- de nuestras siglas CNT. Ello ha producido una situación extraña ante los trabajadores, ya que en todo momento nos hemos visto obligados a tener que diferenciarnos o explicar el contexto real en que nos movíamos referente a nuestra personalidad jurídica.

El contencioso por la titularidad de las siglas que se remonta al año 84/85, tiene todos los indicios de que supere la barrera de los 90 sin solución definitiva.

Esta situación, que con el paso del tiempo nos estábamos acostumbrando a soportar como el que aguantaba una enfermedad incurable y ha de vivir el resto de sus años con ella, cambia de signo, con respecto a las dos sentencias anteriores. La sentencia del T. Supremo representó un fuerte revés a nuestra organización. Se nos machacan literalmente las argumentaciones legales que habían posibilitado las resoluciones favorables anteriores.

La organización tuvo un ejemplar comportamiento después de algún que otro día de inestabilidad. El proyecto que todos hemos construido desde el año 84 no podía desmoronarse por la pérdida de las siglas.

Inmediatamente la organización dispuso de la infraestructura legal necesaria con otra denominación, CGT, elemento imprescindible para frenar la intensidad de la sentencia y, sobre todo, para salir de las dudas permanentes que un proceso como el que tenemos entre manos, nos podía crear por lo inusual y, en definitiva, por la experiencia piloto que está significando el proceso por la titularidad de las siglas CNT.

No se ha valorado en su justa dimensión, la respuesta de toda la Organización a la desestabilización que podría haber producido la sentencia. Comportamientos que podrían poner en peligro todo lo que la organización ha conseguido en los últimos años (representatividad, subvenciones, cursos, patrimonio, etc), quedaron reducidas, con la actitud de la mayoría de la Organización en el Congreso.

A la inmediatez de la actuación del Comité Confederal, siguió la actuación de la Organización en el Congreso Extraordinario del 29 de Abril, congreso que reflejó en sus justos términos como había quedado la Organización. Sin embargo hubo una respuesta masiva en la asistencia al mismo.

La situación pre-congresual es tensa y lo ocurrido en la convocatoria del último Pleno Confederal, previo al Congreso, es una buena prueba de ello. Si al principio de este análisis hemos planteado que los Plenos empezaron tratando temas de absoluta trascendencia para la Organización, ahora debemos decir que solo se utilizan para dirimir sobre conflictos internos de la

misma. Nunca los Plenos se han llegado a deteriorar tanto como lo están ahora. Flamenco-2000, plenarias, anterior secretario de Organización, etc. han sido cuestiones reiteradamente tratadas en Plenarias y que, sin embargo, han acabado teniendo que solucionarse toda la Organización en Pleno.

4. APUNTES A MODO DE CONCLUSIÓN

Como se ha podido constatar a lo largo del análisis, han existido dos periodos bien diferenciados. Por una parte la etapa Congreso de Unificación/Xº Congreso, periodo positivo en que la Organización experimenta multitud de avances internos y en general se aprecia un crecimiento y asentamiento, y por otra, Xº Congreso/XIº Congreso, donde a pesar de continuar el crecimiento de la Organización (los éxitos obtenidos en Banca o Seat), se vislumbra un retroceso en los aspectos internos que han dificultado una mayor proyección externa.

Durante este periodo hemos podido, también, apreciar problemas organizativos, que esperamos que la Organización resuelva en el Congreso ofreciendo soluciones a los retos que la CGT(CNT) tiene planteados.

Un hecho destacable y que merece nuestra atención es el esfuerzo, casi fuera de lógica, que nuestra Organización debe realizar en todos los procesos de cambios experimentados en los últimos doce años. Vale la pena que nos paremos a pensar que si hoy todos estamos aceptando cuestiones como la participación en las elecciones sindicales, una practica sindical mucho más realista y cercana a los intereses de los trabajadores y, en definitiva, cambios que hace sólo seis años ni se nos hubieran ocurrido, ¿por qué ha sido necesario pasar los inconvenientes (divisiones, retrasos con respecto a nuestro entorno, pérdida de tiempo, etc) que hemos tenido que soportar?. ¿No hubiese sido mucho más fácil afrontar el reto de lo que significa cambiar, aún a costa de equivocarnos?.

A ello es necesario que unamos la inexistencia de mecanismos de debate que faciliten la consecución de acuerdos que, sin duda, no es tan difícil de obtener entre todos los que componemos hoy la CGT(CNT). La falta de estos mecanismos han obstaculizado nuestros comicios y lo fácil lo hemos hecho difícil.

No es sencillo encontrar un consenso absoluto a la hora de analizar un proceso tan vivo e intenso como el que se ha producido en la CGT(CNT) en los últimos cinco años. Dos huelgas generales, un referéndum, dos periodos de elecciones sindicales computables, tres juicios por la titularidad de las siglas, dos conferencias, tres congresos, varios plenos y multitud de plenarias y reuniones, unido todo ello a la precariedad de nuestra infraestructura, permiten asegurar con toda contundencia que la CGT(CNT) ha vivido un periodo intenso y probablemente superior a su capacidad como Organización. Hemos tenido que superar un camino duro - como siempre- y lleno de obstáculos.

Probablemente y como decíamos al principio la dimensión de nuestra huella en la sociedad presente, ha sido poco profunda sin duda, con posibilidades de mejorar pero también de empeorar. El momento es oportuno e importante que lo aprovechemos. En caso contrario, deberemos esperar, nuevamente, sin saber si entonces será demasiado tarde.

5.1 ANALISIS DE LA ACTUACION DE LA CGT(CNT) DESDE EL CONGRESO DE UNIFICACION

1. INTRODUCCION

Repetidamente, en nuestros congresos se ha eludido realizar análisis valorativos, sobre las etapas recientes de la organización. Absorvidos en la búsqueda de alternativas o proyectos de futuro, no hemos sido capaces de detenernos a extraer conclusiones de nuestro pasado más reciente, olvidando realizar este ejercicio que, racionalmente, debe permitirnos no repetir errores.

Los escasos análisis en este sentido se han limitado a los informes de gestión de los diversos secretariados, pero sin embargo, hasta ahora no hemos hecho el "informe de gestión" de todos los que componemos la CGT(CNT). Frente a ello, la construcción de una alternativa de futuro peligrará sin la necesaria mirada crítica hacia atrás. Es preciso, entonces, un repaso de nuestra actuación, en frío, desapasionado, y sin miedo al reconocimiento del fracaso cuando lo haya. Por tanto, el que aparezca un punto exclusivamente para analizar esta cuestión ya debe ser motivo de satisfacción, y será, sin duda, una práctica sana que solo nos puede reportar resultados positivos.

Sin embargo, el tema en cuestión engendra dos posibles problemas:

- Que dicho análisis pueda parecerse excesivamente a un informe de gestión"
- Que el período que nos disponemos a analizar -cinco años- nos obligue a desarrollar un trabajo demasiado extenso.

Ambas cuestiones son tenidas en cuenta, y hemos optado por repasar aquellas cuestiones de especial envergadura de un período que, a nuestro juicio, es esencial en el desarrollo de la CGT(CNT) en los últimos doce años. Nos limitaremos a un enfoque crítico y constructivo.

El análisis presenta dos grandes bloques, constituyendo las elecciones sindicales una formidable línea divisoria que nos permitirá presentarlo de una manera más clara y concisa

2. DEL CONGRESO DE UNIFICACION A LAS ELECCIONES SINDICALES

2.1 SITUACIÓN POST-CONGRESO

El único intento serio de unificar al anarcosindicalismo fue, sin duda, el Congreso de Unificación. Dos sectores que habían caminado distantes durante casi cinco años se unían para trabajar por un proyecto común. Todos sabíamos que aquel Congreso sería trascendental para recuperar las esperanzas en rehacer una Organización, que desangrada por las disputas internas y por los inconvenientes externos, parecía agonizar.

Las dificultades entre los dos sectores que confluyeron en el proceso de unidad quedaron muy reducidas. El empuje de muchos militantes y el trabajo que teníamos por delante permitió que nos olvidáramos de diferencias anteriores. Todos éramos conscientes de que hablar del futuro y no del pasado facilitaría enormemente el desarrollo del proyecto unitario por el que todos apostábamos. Este ha sido uno de los aspectos más positivos y dignos de mención del período que analizamos.

Sin embargo, los problemas estructurales, lógicos de una organización que se unificaba, se hacían patentes en todos los ámbitos de la CGT(CNT). La división del anarcosindicalismo había hecho estragos en nuestras estructuras y rehacer esa situación comportaría un gran esfuerzo de todos. La dimensión en que nos encontrábamos no era nada halagüeña.

Pronto pudimos apreciar que el Congreso de Unificación no pudo dar salida, por imperativos del momento, a los grandes problemas de la organización. El Congreso significó una apertura al exterior y la oxigenación de la tolerancia en nuestros debates internos. Esto facilitó, sin duda, una mayor capacidad de análisis con el paso del tiempo, pero eludió cuestiones importantes que, más adelante, nos vimos obligados a resolver en otros comicios.

El nuevo proyecto que todos alentábamos en ese Congreso representó un planteamiento transitorio, ya que de lo que se trataba era de eliminar el cerco que con nuestros propios errores habíamos creado. La preparación de la organización para el nuevo camino que emprendía, quedó pendiente en sus detalles.

La tan mencionada apertura, modernización y renovación de la Organización en el Congreso de Unificación, en la práctica, sólo representó aceptar las exigencias que la propia realidad nos imponía. La adecuación voluntaria, de nuestro proyecto, adelantándonos a los acontecimientos, estaba aún por realizarse.

Se precisó aprender deprisa, confiando, la mayoría de las veces, en las propuestas que el Comité Confederal adelantaba a la Organización, cuestión que ha creado algunos problemas en los últimos años.

El proyecto iniciado en el Congreso de Unificación, tuvo que ser desarrollado posteriormente y como todo

proyecto, la teoría chocaba a menudo con la práctica. La adecuación de ese desajuste ha sido lo que se ha venido desarrollando parcialmente en nuestros comicios.

El Congreso de Unificación nos dejó con los estatutos utilizados desde siempre por la CGT(CNT). Posibilitó el que nos pudiéramos presentar a las elecciones sindicales pero no diseñó la estrategia para ello. En conclusión, abrió muchas puertas hasta entonces cerradas pero tuvimos, posteriormente, que labrarnos en la nueva dimensión que entrábamos, el espacio a ocupar por la Confederación. Nos quedaba, sin duda, mucho camino por recorrer.

2.2. EL PLENO DE MARZO DEL 85: UN AVANCE SUSTANCIAL Y NECESARIO

Necesariamente debíamos de cubrir vacíos importantes que en el Congreso de Unificación no se pudieron tratar. Tanto fue así que escasos meses después la organización tuvo que tratar en Pleno Confederal, y sin más demora, temas como:

- Las relaciones con el exterior
- La campaña anti-OTAN
- La estrategia ante las elecciones sindicales
- la adopción de unos Estatutos y reglamentos

La organización se posicionó sobre estos temas con una madurez desconocida hasta ese momento. Se dió solución al impás que existía en las relaciones con los compañeros de la CGT(CNT) en el exterior, creando una estructura denominada delegaciones de la CGT(CNT) en el exterior al servicio de los trabajadores españoles en el extranjero.

El papel que había jugado el exilio en la reconstrucción de la CNT en España y su posterior desenlace influyeron para que el tema se debatiera con recelos, sin soltura. Lo cierto es que la actitud formidable de los compañeros del exterior no ha dado pié para que ese concepto se generalice y, por contra, se les respete por la generalidad de la organización.

Sin embargo, da la sensación de que la organización ha rentabilizado escasamente esas estructuras de soporte en el exterior. El contacto con los trabajadores españoles en el extranjero ha sido casi nulo, quedando reducidas, las mencionadas estructuras, a normalizar nuestras relaciones con los compañeros exiliados.

Por otra parte, en el Pleno, se adoptó la decisión histórica de rechazar la integración de España en la OTAN y apostar, caso de celebrarse referendum decisorio, por una participación activa por el NO. Esta decisión nos permitió demostrar, a muchos incrédulos, que la renovación y apuesta por el futuro de la CGT(CNT), se encaminaba, con fuerza, mas allá de lo teórico, aterrizando, de una forma sensata, ante uno de los acontecimientos más importantes en los últimos años en el orden social.

Representó nuestra primera aparición pública en

una campaña de ámbito estatal, después del Congreso de Unificación. La decisión del Pleno abrió la puerta de la Organización a una gran capa de la sociedad que luchaba, de aquella forma, contra el militarismo y los bloques. La preocupación de la CGT(CNT) estaba tan pronunciada que el mencionado Pleno decidió, aunque sin demasiadas posibilidades de que nos secundaran, proponer a otras organizaciones de clase la convocatoria de una Huelga General.

La preparación de una estrategia sindical a desarrollar cara a las elecciones sindicales, situó a la Organización en mejores condiciones para afrontar con éxito esta campaña. Sin embargo, el tratamiento del tema en el Pleno dejó traslucir importantes reticencias, colocándonos en una posición defensiva, temerosos de que una modificación táctica de envergadura como era nuestra presentación a las elecciones sindicales, conllevara la superación de un listón indefinido que supusiera la aceptación práctica y acrítica de un marco de actuación que todos considerábamos impuesto por la realidad. El Pleno se dedicó más a señalar estos límites de una manera vaga ("no somos una máquina electoral"; "no nos interesa sacar mayor número de delegados") que a definir una estrategia seria de participación en las elecciones sindicales. A pesar de todo, la Confederación se dotaba por primera vez de un plan de actuación encaminado a obtener unos resultados electorales y a extender la CGT(CNT).

Los estatutos de la Organización también fueron puestos a debate en el Pleno. Cambiarlos se hacía una necesidad imperiosa. Lo obsoleto e inadecuado de los antiguos estatutos, que tantos problemas habían causado a la Organización, exigía una reforma acorde a las necesidades de la CGT(CNT) del momento. El Pleno aprobó unos estatutos provisionales, a ratificar en el próximo Congreso.

Después de algún tiempo se ha podido constatar lo acertado de esta medida y es momento de que la Organización en su conjunto se defina sobre qué estatutos quiere finalmente. Y es el momento también de que, superando anteriores tendencias a la obstaculización de los acuerdos tomados por la mayoría, todos aceptemos el marco de vida interna de que nos dotemos.

La adecuación de unos nuevos estatutos, como cambio importante, representó un acierto en la nueva trayectoria de la CGT(CNT), sin los cuales, el camino recorrido hubiese sido mucho mas dificultoso.

2.3 LA HUELGA GENERAL DEL 20-J; EL REFERÉNDUM SOBRE LA OTAN Y NUESTRA ACCIÓN REIVINDICATIVA

Desde el Pleno de Marzo de 1985 hasta la celebración de las elecciones sindicales se produjeron algunos acontecimientos importantes, incluso diríamos que los dos hechos más significativos en el plano sindical y social se dieron con la huelga del 20 de Junio y el referéndum sobre la OTAN respectivamente.

La huelga general del 20-J de 1985, contra el recorte de las pensiones y, en general, contra la reforma de la Seguridad Social pretendida por el Gobierno, representó el acontecimiento sindical más importante desde la transición y la primera convocatoria de huelga general que la CGT(CNT) realizaba desde hacía muchos años.

La huelga se producía en un momento crítico para la CGT(CNT). Nuestra Organización se encontraba en pleno proceso de reestructuración, careciendo de infraestructura y militancia necesarias para afrontar con garantías la realización de la huelga. A la vez, la convocatoria significaba todo un reto para la Organización, para poder seguir demostrando el cambio emprendido en el Congreso de Unificación madurando nuestra posición.

La participación de la CGT(CNT) nos permitió llegar a muchos miles de trabajadores haciéndoles partícipes de nuestra proyección como organización que se disponía a participar en todos aquellos acontecimientos que afectasen a los trabajadores. La recuperación de nuestro prestigio podríamos decir que empezó, realmente, en esta huelga. Este hecho originó la vuelta de muchos militantes y afiliados que quedaron en la cuneta en la primera etapa de la organización.

Sin embargo la pretendida igualdad de condiciones exigida por muchos militantes, con CC.OO., representaba un planteamiento teórico más que real. El control de la huelga estuvo, en todo momento, en manos de CC.OO. y en contadas ciudades nuestra Organización jugó un papel importante como para exigir la igualdad de condiciones. La intervención de la Organización en el proceso previo a la huelga general y en los propios actos convocados para el 20-J, reflejaron el desequilibrio interno de nuestra organización a la hora de participar en un proceso que requiere de una coordinación y trabajo importante.

A pesar de todo nuestra Organización movilizó a muchos miles de trabajadores en puntos concretos de la geografía. Nuestro papel secundario en la huelga, pudo ser más relevante del conseguido. Empezamos a percatarnos de la escasa implantación territorial y sectorial de nuestra Organización.

La CGT(CNT) empezó a contar para muchos a partir de aquella huelga.

El hecho de que era la primera Huelga general convocada contra el gobierno socialista y la inhibición de su sindicato, la UGT, dificultaba el éxito total de la misma. Sin embargo fue seguida por una mayoría de trabajadores. La capacidad de movilización de los trabajadores, escasamente ejercitada por los mayoritarios, se empezaba a recuperar.

Otro acontecimiento destacable en este período fue la celebración del referéndum sobre la permanencia de

nuestro país en la OTAN. La consulta, exigida por amplias capas de la población durante un largo período, representó un gran despliegue de todas las organizaciones contrarias a la integración de España en la OTAN, entre ellas la nuestra, que optó por solicitar el voto negativo en el referéndum. Esta decisión que lejos de parecer impropia de la CGT(CNT), conectaba con la actitud histórica de la Organización fue recibida en nuestros medios con una naturalidad propia de una Organización que evolucionaba rápidamente. La decisión y nuestra actitud en el referéndum conectó con una gran mayoría de los jóvenes y trabajadores de este país.

Nuestra participación en el referéndum significó la complementación de nuestro cambio, y, si en el plano sindical se acababa de dar respuesta a una huelga general, en el plano social nos presentábamos, rompiendo moldes obsoletos, de forma clara y convincente. Esta organización empezaba a tener claro lo que quería y esa fue la proyección exterior que daba.

La campaña anti-OTAN permitió a la CGT(CNT), salir definitivamente del aislamiento y respecto al resto de organizaciones sindicales y políticas y empezábamos a mostrar la verdadera cara de la CGT(CNT). Nos alejábamos así de las interpretaciones personalistas e irreales de nuestra historia.

A pesar del resultado que daba la confirmación al Gobierno en su pregunta expuesta en el referéndum, cabe decir que el éxito de todas las organizaciones que apostamos por el NO, fue sin duda histórico. Más de siete millones de personas se oponían al intento del Gobierno de pertenecer a la OTAN.

Al margen de los excesos de protagonismo de algunas organizaciones fundamentalmente políticas, expresadas en todo el proceso, la respuesta de miles de personas por la PAZ Y EL DESARME quedaron patentes en el transcurso de la movilización.

A pesar de los errores, nuestra intervención en la huelga general y en el referéndum OTAN supuso un hecho importante: la CGT(CNT) logró legitimarse ante la opinión pública y los trabajadores, yendo de la mano de organizaciones ya legitimadas, que nos permitieron romper con una tradición de orgulloso aislamiento y estéril y absurdo purismo ante la realidad, que nos conducía a la nada más absoluta. A partir de entonces, para muchos trabajadores, la CGT(CNT) pasó a ser una organización de presencia, y merecedora de respeto y consideración.

Otra de las cuestiones que, no por menos importante, debe pasar inadvertida, es los criterios de acción reivindicativa y los análisis ante la negociación colectiva que la Organización empezó a realizar en el Pleno de Octubre de 1985, preveyendo el inicio de la negociación colectiva de 1986 y las elecciones sindicales.

Lo destacable de esta circunstancia es que sin demasiada realidad en la negociación colectiva esta organización desarrollaba unos análisis bastante serios y

rigurosos. La elaboración de criterios sobre la acción reivindicativa eran dignas de una Organización que, como la nuestra, pretendía representar una alternativa sindical.

Este capítulo, a menudo, ha pasado inadvertido para el conjunto de la Organización. La poca sensibilidad demostrada ante este tipo de análisis, comportaba que la escasa negociación colectiva que efectuábamos, careciera de los elementos necesarios en la defensa de los intereses de los trabajadores. En muchas ocasiones se ha sobredimensionado en la práctica una intervención localista, que si bien nos permite un marco adecuado a nuestras posibilidades en la actualidad, no por eso, y en su desarrollo, puede cerrar las vías a que la Organización actúe en ámbitos globales, a los cuales no podremos renunciar si nuestro crecimiento es el que deseamos.

2.4 ELECCIONES SINDICALES 86

La confluencia de grandes acontecimientos en el período que acabamos de repasar, no permitió que la Organización gozara del margen de maniobra necesario para afrontar, en buenas condiciones, las elecciones sindicales del 86. El paso del tiempo fue rápido y escasamente se pudo realizar un trabajo a salto de mata, fruto de una organización que carecía de demasiados medios materiales y humanos.

Las elecciones sindicales se afrontaron de una forma relajada en la mayoría de la CGT(CNT) y más esperando a los delegados que buscándolos. La escasa experiencia de los militantes, agravó, aun más, esta situación.

Otros factores incidieron en poner las cosas más difíciles:

* La normativa electoral frenó cualquier intento de resurgir una tercera opción sindical, diferenciada de CC.OO. y UGT. El Decreto 1311/86 del 13 de junio, contribuyó a salvaguardar los intereses de los mayoritarios en perjuicio de los demás.

* Nuestra falta de implantación territorial y sectorial, con enormes vacíos impidió la presentación masiva de candidaturas, alejándonos así de las encuestas que nos otorgaban un resultado siete veces superior al conseguido.

* La falta de conexión entre Confederaciones, Federaciones y Sindicatos, etc unido a la inexistencia de planes de trabajo significó un despilfarro de nuestra capacidad de trabajo.

Se constataron claramente las dificultades que engendra la consecución de delegados en una campaña abierta en la que el favoritismo a los mayoritarios acabó siendo la norma del proceso.

Faltó una política clara de prioridades conectada

con la realidad de la Organización. Fallamos en muchos aspectos organizativos y el escaso interés de los militantes por la campaña electoral, mas allá de su centro de trabajo, fue preocupante y digna de tener en cuenta en el futuro.

Se llegó al último trimestre desfondados, con una carencia importante de entusiasmos entre la militancia que contribuyó a realizar una campaña bastante irregular.

La irrupción de nuestra organización en las elecciones sindicales fue recibida, por muchos, como la parte novedosa del proceso. Este hecho creó unas expectativas importantes que no supimos aprovechar convenientemente.

Los resultados fueron, ni mas ni menos, los únicos que podían ser a tenor de lo expuesto.

La distribución de delegados obtenidos por la CGT(CNT) en el período computable reflejaron esta realidad:

	<u>Computable</u>	<u>No computable</u>	<u>Total</u>
ANDALUCIA	88	15	103
ARAGON	32	3	35
ASTURIAS	7	1	8
BALEARES	2	-	2
CANARIAS	5		5
CANTABRIA	11	-	11
CASTILLA-LEON	43	-	43
CASTILLA-LA MANCHA	10		10
CATALUÑA	349	24	373
EUSKADI	63	7	70
EXTREMADURA	2	1	3
GALICIA	29	7	36
MADRID	249	22	271
MURCIA	5	-	5
NAVARRA	3	-	3
P.VALENCIA	139	3	142
TOTALES	1.037	83	1.120

Como se puede apreciar, los resultados reflejan una gran dispersión de nuestra incidencia. Solo algunas Confederaciones superaron e incluso doblaron la media de toda la Organización.

En honor a la verdad debemos reconocer que el conjunto de la militancia confederal esperaba mayores resultados. Las expectativas que la CGT(CNT) había levantado, en los últimos meses, contribuyó a ello.

Con escasamente 1200 delegados la CGT(CNT) se disponía a emprender la etapa más difícil desde el Congreso. Nunca el conjunto de la Organización había conseguido, por pequeña que nos parezca, tanta representatividad. Nuestra actuación sindical anterior se vió en la tesitura de cambiar al adquirir mayor responsabilidad en las empresas. Debíamos de ofrecer respuestas con alternativas. Los trabajadores esperaban mucho de nosotros. El resultado de este análisis lo debemos hacer cuando cumpla la gestión de la mayoría de nuestros delegados.

La obtención de esta escasa representatividad permitió a la CGT(CNT) contar con una capacidad económica y de gestión desconocida hasta el momento. Es justo que reconozcamos, a pesar de algunas críticas que se han hecho, que por causa de las elecciones sindicales la CGT(CNT) ha contado con mayor capacidad de respuesta, mayor número de compañeros a dedicación plena sindical, capacidad económica, infraestructura de locales (algunos del Patrimonio Sindical Acumulado obtenidos no solo por las sentencias favorables, sino, también, por la representatividad obtenida), etc. En definitiva, un incremento de nuestra capacidad como Organización a todos los niveles.

3.DE LAS ELECCIONES SINDICALES AL XIº CONGRESO

3.1 EL PLENO ECONÓMICO DE FEBRE- RO DEL 87

El Pleno económico de Febrero del 87 pretendía dar respuesta a los enormes desajustes económicos existentes en nuestra Organización, eliminando criterios hasta entonces nada claros por propuestas tendentes a racionalizar los compromisos que íbamos adquiriendo en el terreno económico. Los mayores ingresos que esperábamos recibir, fruto de la obtención de los delegados sindicales, nos obligaba a dotarnos de los mecanismos adecuados para afrontar la nueva situación. La obtención de la representatividad antes mencionada, posibilitó nuevos ingresos económicos y un cúmulo de expectativas importantes en cuanto a la posesión de mayor capacidad de respuesta. Sin embargo a ello debíamos añadir un funcionamiento casi irracional que, desde siempre, la Organización ha padecido en las cuestiones económicas internas. De ahí que el Pleno se convirtiera en una necesidad para resolver desajustes y dotarnos de mecanismos ágiles que reequilibraran la situación económica. Criterios justos y racionales es lo que se buscaba para afrontar la nueva situación.

La resolución del Pleno se centró en varias cuestiones:

- Un plan de homogeneización de la contabilidad a todos los niveles de la Organización.

- Creación de una Comisión económica encargada de resolver peticiones y de atender a las necesidades más inmediatas.

- Constitución de un fondo de solidaridad interterritorial, dotándolo de ingresos para su efectividad en la resolución solidaria entre diferentes entes.

Después de casi tres años, podemos afirmar que pocas son las cuestiones que se han cumplido y bastantes las incumplidas.

El Plan de homogeneización de la contabilidad no ha trascendido al conjunto de la Organización, y solo el S.P. y algunas Confederaciones han sido capaces de, siguiendo aquel acuerdo, racionalizar esta situación. Todavía, el último Pleno celebrado en este año de 1989 ha tenido que volver a incidir sobre el tema, señalando de nuevo unos procedimientos de aplicación a todos los niveles de la Organización.

La Comisión económica todavía no es una realidad, y sin ella la Organización se ve condenada a perder tiempo y energías en estudios y valoraciones para resolver cualquier cuestión en este sentido.

Todo esto evidencia que no ha existido conciencia entre los diferentes organismos de la CGT(CNT) para llevar adelante todo un Plan de homogeneización que requiere de la participación de todos. Sólo la incompreensión, la apatía y el abandono han permitido que la situación, en lo que se refiere al Plan de contabilidad y todo lo que ello conlleva, haya experimentado escasos avances cuando no retrocesos. Y si esta situación existe en la actualidad, qué podemos esperar cuando esta Organización tenga una capacidad económica muy superior a la actual. El caos administrativo y económico no es la mejor forma de demostrar que queremos cambiar la sociedad.

3.2 EL Xº CONGRESO Y LA Iª CONFE- RENCIA DE LA CGT(CNT)

El Xº Congreso fue la ocasión preciosa para dar carta de naturaleza a los cambios que provisionalmente habíamos venido marcando en Plenos anteriores. Sin embargo, en el mismo se desataron los celos ante unos cambios que unos interpretaban como ineludibles, y otros como excesivos. En ese sentido, el Congreso se caracterizó por el establecimiento de una "tercera-vía" que sin duda no dejaba contento a nadie.

El tiempo se perdió en debatir un informe de gestión que finalmente se aprobó con un 85 % de los votos, pero que a la vez concentró sus censuras en el modo cómo el S.P. había hecho propuestas al Congreso. Al final, incomprensiblemente para todos, pero por culpa de todos, tuvimos que enviar el debate de estrategia sindical a una Conferencia, lo que sin duda constituyó una mancha en nuestra trayectoria a la que ninguno nos podemos sentir ajenos e irresponsables.

La insatisfacción producida en los acuerdos del Xº

Congreso, y con un verano por medio, continuó en la Iª Conferencia de Sindicatos, fabricada a la medida ante la incapacidad de la Organización de tratar la estrategia sindical donde realmente correspondía.

Los análisis expuestos en la Conferencia fueron de un nivel bastante superior al Xº Congreso aunque la pobreza de los debates continuó siendo la tónica general.

El proyecto sindical y el análisis aprobado en la Conferencia quedaron ensombrecidos por el entorno que dejó el Congreso. Existieron, igualmente, atisbos de recortar avances como la posibilidad de celebrar Conferencias de delegados, etc.

Sin embargo la Iª Conferencia presentó un análisis serio sobre las diversas alternativas de la CGT(CNT) al sistema de representatividad, basado exclusivamente en las elecciones sindicales, por otros, complementarios, que tuviesen en cuenta otros aspectos de la realidad sindical.

3.3 LAS ELECCIONES SINDICALES AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La actuación de la CGT(CNT) en las Elecciones Sindicales del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas, representó una nueva actitud pasiva del conjunto de la Organización. Hay que tener en cuenta que las elecciones sindicales del 87 significaban una oportunidad única para que la Organización se volcase en la obtención de unos buenos resultados. Sin embargo, y aún contando con muchos más medios que cuando nos presentamos a las del 86, no se utilizaron convenientemente todos estos recursos y se abandonó en la práctica a los compañeros de las Administraciones Públicas a que afrontasen sus elecciones sindicales. El concepto de solidaridad quedó seriamente comprometido y si las elecciones sindicales del 86 parecía que no iban con nosotros, las del 87 fueron recibidas a muy larga distancia.

La importancia de los funcionarios en la actualidad, reflejada acertadamente en la Iª Conferencia de sindicatos, no fue aprovechada. Es un sector que aún con los escasos resultados obtenidos, está aportando un gran número de militantes a la Organización y que en muchos casos se dedican a otros aspectos al margen de su sector. Los resultados reflejaron una concentración importante en Madrid, 32 de 113 y en Cataluña con 21, en su mayor parte perteneciente a Correos.

3.4 EL PLENO DE MAYO DEL 88, EL CES Y LOS REFERÉNDUMS

El Pleno de Mayo del 88 debatió, entre otras cuestiones, nuestra posición ante la creación de la Comisión Económica y Social. Pero el año 88 estuvo lleno

de acontecimientos importantes para la CGT(CNT) y que especialmente cabe destacar los referéndums en el sector de Banca y la revocación del Comité de empresa de SEAT-Zona Franca, también, por el procedimiento del referéndum. Estos resultados otorgaron a la militancia de la CGT(CNT) satisfacciones importantes como muestra del buen trabajo desarrollado en estos sectores. Empezamos a obtener los frutos sembrados en las elecciones sindicales del 86 y muchos empezaron a preocuparse del crecimiento que experimentamos en Banca y, fundamentalmente, en SEAT, crecimiento que, por otra parte, repercutió, aunque en menor grado, en otras empresas.

El Pleno de Mayo presentaba un orden del día compartido entre dirimir sobre conflictos internos (Asturias, plenarias, Impugnación del Xº Congreso por Asturias) y sobre cuestiones más dignas de un órgano de decisión máximo entre congresos como es el Pleno, a saber: Nuestras relaciones y actuación con el Movimiento Pacifista y el tema más importante: nuestra posición ante la posible creación del CES.

Antes de entrar en el tema del CES, quisiéramos exponer que el Pleno de Mayo del 88, representó, por primera vez, el que toda la Organización, en Pleno, debatiera sobre los primeros conflictos internos importantes después del Congreso de Unificación. Más de medio Pleno se dedicó al debate sobre cuestiones de las que a lo sumo, poseíamos una ligera idea de cada una de ellas, ignorando el fondo de las cuestiones. A pesar de ello la sensatez se impuso y el conjunto del Pleno llegó a acuerdos de compromisos como el caso de Asturias.

El tratamiento de nuestra posición ante la creación del CES reavivó el debate entre quienes adoptaban una actitud clara y totalmente contraria a este organismo (y a nuestra presencia en el mismo), y quienes valoraban de partida la posibilidad de que la Organización reivindicara su presencia en él, esencialmente, para ampliar con ello el marco de libertad sindical vigente en este país.

En el transcurso del año 88 se llevaron a cabo diferentes referéndums en sectores y empresas como Banca, Enseñanza, Seat, Fasa, por destacar los más importantes. Este hecho inusual reflejaba, en el fondo, la debilidad de los sindicatos mayoritarios, que después de firmar acuerdos de dudoso interés para los trabajadores, pretendían despojarse de la responsabilidad de un hecho impresentable diluyéndolo entre el conjunto de los trabajadores.

En el caso de Banca, nuestra participación activa en contra del convenio supuso la canalización de la oposición existente al mismo y la puesta contra las cuerdas a los sindicatos firmantes y la patronal por más de la mitad de los trabajadores del sector. Como se puede apreciar, los referéndums sí se podían convertir en un elemento de expresión del conjunto de los trabajadores, incluso suponiendo, como así fue en el caso de Banca, el rechazo a la representación social compuesta por el 80 % del total. Nuestra participación, como organización minoritaria, nos dotaba de un mecanismo

útil para exponer nuestros planteamientos a la mayor parte de los trabajadores afectados, a los que no podríamos llegar tan fácilmente de otra forma, pero nos engañaríamos si no reconociéramos que la utilización de los referendums como práctica habitual de los sindicatos, puede convertirse en un arma de doble filo.

¿Habría firmado el convenio de banca la CGT(CNT) de haber salido un resultado favorable en el referéndum?

¿El sindicato debe estar sometido siempre a la decisión de un referendum sea cual fuere tal decisión?

Son preguntas que deben situar en sus justos términos la utilización de los referendums y qué seguro nos hemos planteado todos.

3.5 LA IIª CONFERENCIA DE SINDICATOS Y LA HUELGA GENERAL DEL 14-D

La IIª Conferencia a las puertas de la Huelga General del 14-D, se producía sin pena ni gloria. La adopción de una plataforma de negociación colectiva para el año 89 y la autocrítica que se desprendió de los debates y de sus resoluciones, significaron un enorme sentido común por parte del conjunto de la Organización.

La cercanía de la Huelga General del 14-D, restó importancia a la Conferencia y aunque nuestro empeño se centraba en hablar sobre negociación colectiva, la sombra de la Huelga General, como el hecho político y social más importante de los últimos años nos absorbía a todos.

El análisis autocrítico, reflejado en los acuerdos, permitió alcanzar fácilmente un acuerdo sobre negociación colectiva. Suele ser lógico que en estos casos la organización se ponga rápidamente de acuerdo. Sin embargo la Conferencia no entró a valorar la realidad que se suelen encontrar nuestros delegados estando, en la mayoría de las ocasiones, en minoría en la mesa de negociación y es esa táctica la que solemos eludir con facilidad sin entrar a dar soluciones. Más que reunirnos para elaborar una plataforma de máximos que siempre está bien, deberíamos tener en cuenta estas "pequeñas" consideraciones que en la práctica será lo que condicionará nuestra actuación.

La Huelga General del 14-d, representó el acontecimiento político social más importante desde el inicio de la democracia en España. Esta realidad queda constatada si tenemos en cuenta que:

* La Huelga se dirige, fundamentalmente, contra la política económica ejercida por el Gobierno socialista y que éste intenta a la desesperada desactivar la convocatoria con una ofensiva antisindical que se lleva a cabo durante los dos meses anteriores a la huelga.

* Los medios de comunicación toman partido en el

asunto oponiéndose claramente a la misma.

* Prácticamente la totalidad del Parlamento rechaza la convocatoria de Huelga.

La Huelga supera todos estos elementos opositores y queda claramente reflejada la insatisfacción generalizada del conjunto de los trabajadores, cansados de pagar el coste de la crisis, aún en periodo de recuperación económica.

Existen tres elementos para entender el éxito de la Huelga, que sin ellos, el concurso de casi la totalidad de los trabajadores no se habría producido:

* Que los sindicatos (UGT-CCOO), después de haber apostado claramente por un fortalecimiento mediante medidas institucionales derivadas de su concurso en la concertación social, rectifican esa actitud -que les había conducido a un distanciamiento peligroso con los trabajadores- y plantean la confrontación con un doble objetivo: Contrastar la política anti-social del Gobierno y lavar la fachada de los dos grandes aparatos sindicales.

* La expresión generalizada de los trabajadores que han ejercido el derecho de huelga contra tanta injusticia en la distribución de las rentas y contra el freno constante de UGT y CCOO a desatar los impulsos acumulados en los últimos años. La alta unidad conseguida en la convocatoria es un elemento fundamental para comprender el éxito de la Huelga.

* La división patente entre el PSOE y su sindicato perdiendo así toda referencia social y apostando claramente por el ejercicio de una política al margen del sindicato.

La actitud de la CGT(CNT) estuvo marcada por varios factores:

* La tardanza en dar respuesta a la convocatoria no sólo por los órganos de representación sino por la totalidad del Sindicato. De nuevo y a pesar de que es el único papel que nos dejan, adoptamos una actitud pasiva y secundaria a los planteamientos de los mayoritarios.

* Actitudes y comportamientos desiguales entre Confederaciones, nos sirven para demostrar que el apartado de relaciones con otros sindicatos no deben dejarse exclusivamente para cuando se convoca una huelga o un 1º de Mayo. La prepotencia que todos conocemos de UGT y CCOO unida a nuestro excesivo orgullo dan como resultado la inexistencia del entendimiento en la unidad de acción y, como siempre, el desafortunado es el más pequeño.

3.6 LAS SIGLAS, EL CONGRESO EXTRAORDINARIO Y EL AMBIENTE PRECONGRESUAL

Durante el trascurso del periodo que comentamos, nuestra Organización ha padecido multitud de problemas como consecuencia de la disputa -reducida prácticamente a la cuestión legal- de nuestras siglas CNT. Ello ha producido una situación extraña ante los trabajadores, ya que en todo momento nos hemos visto obligados a tener que diferenciarnos o explicar el contexto real en que nos movíamos referente a nuestra personalidad jurídica.

El contencioso por la titularidad de las siglas que se remonta al año 84/85, tiene todos los indicios de que supere la barrera de los 90 sin solución definitiva.

Esta situación, que con el paso del tiempo nos estábamos acostumbrando a soportar como el que aguantaba una enfermedad incurable y ha de vivir el resto de sus años con ella, cambia de signo, con respecto a las dos sentencias anteriores. La sentencia del T. Supremo representó un fuerte revés a nuestra organización. Se nos machacan literalmente las argumentaciones legales que habían posibilitado las resoluciones favorables anteriores.

La organización tuvo un ejemplar comportamiento después de algún que otro día de inestabilidad. El proyecto que todos hemos construido desde el año 84 no podía desmoronarse por la pérdida de las siglas.

Inmediatamente la organización dispuso de la infraestructura legal necesaria con otra denominación, CGT, elemento imprescindible para frenar la intensidad de la sentencia y, sobre todo, para salir de las dudas permanentes que un proceso como el que tenemos entre manos, nos podía crear por lo inusual y, en definitiva, por la experiencia piloto que está significando el proceso por la titularidad de las siglas CNT.

No se ha valorado en su justa dimensión, la respuesta de toda la Organización a la desestabilización que podría haber producido la sentencia. Comportamientos que podrían poner en peligro todo lo que la organización ha conseguido en los últimos años (representatividad, subvenciones, cursos, patrimonio, etc), quedaron reducidas, con la actitud de la mayoría de la Organización en el Congreso.

A la inmediatez de la actuación del Comité Confederal, siguió la actuación de la Organización en el Congreso Extraordinario del 29 de Abril, congreso que reflejó en sus justos términos como había quedado la Organización. Sin embargo hubo una respuesta masiva en la asistencia al mismo.

La situación pre-congresual es tensa y lo ocurrido en la convocatoria del último Pleno Confederal, previo al Congreso, es una buena prueba de ello. Si al principio de este análisis hemos planteado que los Plenos empezaron tratando temas de absoluta trascendencia para la Organización, ahora debemos decir que solo se utilizan para dirimir sobre conflictos internos de la

misma. Nunca los Plenos se han llegado a deteriorar tanto como lo están ahora. Flamenco-2000, plenarias, anterior secretario de Organización, etc. han sido cuestiones reiteradamente tratadas en Plenarias y que, sin embargo, han acabado teniendo que solucionarse toda la Organización en Pleno.

4. APUNTES A MODO DE CONCLUSIÓN

Como se ha podido constatar a lo largo del análisis, han existido dos periodos bien diferenciados. Por una parte la etapa Congreso de Unificación/Xº Congreso, periodo positivo en que la Organización experimenta multitud de avances internos y en general se aprecia un crecimiento y asentamiento, y por otra, Xº Congreso/XIº Congreso, donde a pesar de continuar el crecimiento de la Organización (los éxitos obtenidos en Banca o Seat), se vislumbra un retroceso en los aspectos internos que han dificultado una mayor proyección externa.

Durante este periodo hemos podido, también, apreciar problemas organizativos, que esperamos que la Organización resuelva en el Congreso ofreciendo soluciones a los retos que la CGT(CNT) tiene planteados.

Un hecho destacable y que merece nuestra atención es el esfuerzo, casi fuera de lógica, que nuestra Organización debe realizar en todos los procesos de cambios experimentados en los últimos doce años. Vale la pena que nos paremos a pensar que si hoy todos estamos aceptando cuestiones como la participación en las elecciones sindicales, una practica sindical mucho más realista y cercana a los intereses de los trabajadores y, en definitiva, cambios que hace sólo seis años ni se nos hubieran ocurrido, ¿por qué ha sido necesario pasar los inconvenientes (divisiones, retrasos con respecto a nuestro entorno, pérdida de tiempo, etc) que hemos tenido que soportar?. ¿No hubiese sido mucho más fácil afrontar el reto de lo que significa cambiar, aún a costa de equivocarnos?.

A ello es necesario que unamos la inexistencia de mecanismos de debate que faciliten la consecución de acuerdos que, sin duda, no es tan difícil de obtener entre todos los que componemos hoy la CGT(CNT). La falta de estos mecanismos han obstaculizado nuestros comicios y lo fácil lo hemos hecho difícil.

No es sencillo encontrar un consenso absoluto a la hora de analizar un proceso tan vivo e intenso como el que se ha producido en la CGT(CNT) en los últimos cinco años. Dos huelgas generales, un referéndum, dos periodos de elecciones sindicales computables, tres juicios por la titularidad de las siglas, dos conferencias, tres congresos, varios plenos y multitud de plenarias y reuniones, unido todo ello a la precariedad de nuestra infraestructura, permiten asegurar con toda contundencia que la CGT(CNT) ha vivido un periodo intenso y probablemente superior a su capacidad como Organización. Hemos tenido que superar un camino duro - como siempre- y lleno de obstáculos.

Probablemente y como decíamos al principio la dimensión de nuestra huella en la sociedad presente, ha sido poco profunda sin duda, con posibilidades de mejorar pero también de empeorar. El momento es oportuno e importante que lo aprovechemos. En caso contrario, deberemos esperar, nuevamente, sin saber si entonces será demasiado tarde.

5.2 DEFINICION DEL PROYECTO DE CGT(CNT) PARA LOS AÑOS 90

1. PRIMERAS ACOTACIONES

1.1 INTRODUCCIÓN

Transcurridos ya más de cinco años del Congreso de Unificación nos encontramos ante la necesidad de volver la vista atrás y calibrar lo positivo y lo negativo de nuestra andadura; tal cuestión se aborda con suficiente claridad en el apartado anterior (5.1) y de sus conclusiones se desprende que los miedos y deficiencias orgánicas, la excesiva polarización de situaciones concretas, o la insuficiente profundización de las conclusiones, ha incidido en que los resultados no sean lo suficientemente significativos, y que algunos de los retos planteados en el citado Congreso sigan pendientes.

Ciertamente no se podía exigir más de una situación totalmente atípica y circunstancial que rodeó todo el proceso que culminó con el Congreso de 1.984. Si ahora volvemos a él es para resaltar dos cosas:

1º) El tono autocrítico, nada común en nuestros medios por lo general, impregnó buena parte del mismo, y expresiones como "falta de claridad ideológica", "inexperiencia sindical", "criticismo negativista", "hundimiento económico", e "imagen de inestabilidad y permanente conflicto interno" constan explícitamente en la ponencia final del punto referido a las elecciones sindicales (recomendamos releer el apartado referido a "vectores para un análisis confederal autocrítico"). Ese tono de revisión de nuestros propios planteamientos, o de nuestras insuficiencias lo consideramos fundamental en una organización que se mueva en la órbita libertaria porque tenemos la sensación que se ha vuelto a olvidar y en algunas de nuestras propuestas se nota un cierto grado de cerrazón, insuficiente madurez sindical o, lo que sería peor, autocomplacencia.

2º) El periodo transcurrido desde 1.984 ha sido lo suficientemente dinámico e intenso como para plantear no solo una reflexión a fondo sobre lo actuado en ese periodo, sino sobre el futuro de la Organización a corto, medio y largo plazo. Las diferentes iniciativas legislativas aprobadas que afectan al movimiento sindical (entre ellas la LOLS), el abandono de la concertación por los mayoritarios desde el AES y su maridaje actual, la evolución de la clase trabajadora y las dos huelgas generales celebradas (20-J y 14-D), la integración en la CEE que se concretará el 1 de Enero de 1.993, y una larga lista de temas que inciden en el cuerpo social sobre el que deberemos operar, hacen preciso introducir en nuestra andadura todas aquellas correcciones que se demuestren necesarias y profundizar en todo aquello que consideremos insuficiencias contrastadas.

No obstante lo dicho anteriormente, debemos reconocer también que el intento de adecuación del anar-

cosindicalismo al momento actual le llega a esta Organización en mal momento, y es un debate precipitado o forzado.

Desde hace ya bastante tiempo, determinados sectores de la Organización vienen comentando que se está dando un vacío de contenido en la Organización, que no existe un proyecto que establezca hacia donde vamos, que los distintos Comités Confederales se extralimitan en sus funciones, o que hay indefinición...

No vamos a juzgar ahora la intención que guía tales actuaciones que en el pasado más reciente han intensificado su ofensiva sin reparar en medios, pero una mínima racionalización del momento en que se acentúa la exigencia del debate nos lleva a la conclusión de que **no ha podido ser más inoportuno**. La vida de la Organización ha sido tan intensa en 1.989, especialmente por los avatares que han rodeado el tema siglas, que corremos el peligro de concentrar demasiados objetivos en un corto espacio de tiempo (también estaba el Plan de Expansión) y convertir la vida orgánica en una olla a presión. La lógica y el talante constructivo aconsejaba **celebrar un Congreso de transición**, donde se debate una temática limitada, se establecen las bases para concurrir a las elecciones sindicales de 1.990 con audacia e ilusión, y posteriormente se abordan todos los temas de carácter estratégico o ideológico que sea necesario. Difícilmente podemos alcanzar a comprender la urgencia o la precipitación, sobre todo cuando el tema se planteó con toda su crudeza en el Congreso del 29 de Abril, sin reparar que era el peor momento de los imaginables para dirimir diferencias.

Nunca se ponderará lo suficiente la intervención de los dos compañeros de Asturias (Ramón Alvarez y Eduardo Prieto) que sí entendieron la gravedad del momento que atravesaba la CGT (CNT), a pesar de que en el Pleno de Mayo de 1.988 todos habíamos sido abiertamente críticos con ellos.

Una vez sentado todo lo anterior y ante lo irreversible de los hechos afirmamos también que lejos de temer el tan traído y llevado debate ideológico, vamos a afrontarlo a todos los niveles, efectuando una primera aproximación al modelo de organización que deseamos para el futuro, lo cual vamos a acometer teniendo en cuenta las siguientes premisas:

1.2 LA SOCIEDAD CAMBIANTE SOBRE LA QUE DEBEREMOS OPERAR:

Los cambios sociales no se caracterizan hoy por hoy, por importantes mutaciones en las relaciones de poder, o de la estructura económica, tampoco por la irrupción de procesos revolucionarios; sin embargo se producen los suficientes cambios del orden tecnológico, cultural, composición interna de la estructura de clases, etc... como para hablar de un avance global que podría considerarse vertiginoso si lo comparamos con la sociedad de hace 50 ó 100 años. Ello conlleva que las teorizaciones que se hagan con pretensiones de discernir el futuro deben llevar implícita una **necesaria**

dosis de prudencia, tanto en el análisis del comportamiento social, como en los periodos de tiempo a analizar.

1.3 LOS VALORES SOCIALES QUE PERMANECEN:

Una comparación de los valores sociales preponderantes en la España del año 2.000, extraídas de sendas encuestas efectuadas en 1.967 (Instituto de Opinión Pública) y 1.987 (Instituto IDES para el Programa 2.000) permite las siguientes consideraciones:

---Si en 1.967 existía una creencia consolidada en el "pleno empleo" -44%-, en 1.987 una sensible mayoría cree que se consolidará el desempleo -56%-.

---Experimenta un decaimiento el factor consumo de un 80% a un 63%, y crece la valoración del tiempo libre donde un 50% considera que aumentará (1.987).

---Tendencia consolidada a la liberalización de las relaciones interpersonales.

Por otra parte y ya ampliando el campo de visión al contexto internacional, y obviando la visión retrospectiva, la encuesta de 1.987, sobre la problemática social en el escenario del 2.000 arroja las siguientes magnitudes: Un 48,6% se inclina por el problema del empleo, un 36,9% por los problemas ambientales y de recursos naturales y un 22% por la seguridad ciudadana...

El hecho de situar el tema laboral en primer lugar de forma significativa, junto a otros datos manejados por encuestas más recientes (IDES-1.988) sobre el crecimiento de la influencia de los sindicatos en el futuro, debe resultar contundente frente a otras profecías malintencionadas y no contrastadas que anunciaban una crisis global del sindicalismo.

1.4 LA FIDELIDAD IDEOLÓGICA:

Que somos continuadores de la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) fundada en 1.910, y que como tal asumimos su herencia, en los aciertos y en los errores, es algo que no debe ser cuestionado a ningún compañero de todos/as los que venimos impulsando esta Organización en circunstancias harto difíciles; sin embargo existen ciertas interpretaciones de lo que fuimos o debemos ser, malas lecturas de nuestra historia reciente o pasada, y arrebatos de ortodoxia difícilmente digeribles casi un siglo después.

Por ello reafirmando el contenido, la personalidad y las raíces libertarias que deben ser inequívocas en CGT (CNT), no mantenemos fidelidades impermeables al paso del tiempo, ni renunciamos como protagonistas que somos de nuestro momento presente a actualizar los planteamientos que hagan

posible el crecimiento y consolidación de la Confederación en la sociedad actual y futura.

Si bien es cierto que la fidelidad libertaria debe sernos exigida a todos aquellos que nos reclamamos de tales ideas, no lo es menos el proceso de anquilosamiento y fosilización en que sus organizaciones representativas (salvo excepciones) han entrado tanto en España como en el mundo, proceso paralelo a la pérdida de influencia social.

Por si ello fuera poco la crisis de identidad, el replanteamiento de determinados principios, el alejamiento de la juventud, y la búsqueda de una nueva vertebración, es un fenómeno más o menos general de todas las ideologías de la izquierda en las sociedades desarrolladas; curiosamente por mor de esa crisis hemos podido constatar como nuestro espacio era ocupado por nuevos movimientos que asumiendo algunas de nuestras prácticas pasan de la ideología como tal. Al efecto puede resultar ilustrativo mencionar lo reflejado en el Programa 2000 sobre el tema "En España una parte significativa de los movimientos ecologistas y pacifistas muestran afinidades con el anarquismo que representó la CNT" (la sociedad española en transformación, pág. 113).

Abundando en la situación cabe mencionar también las aportaciones teóricas a nuestros planteamientos de intelectuales heterodoxos procedentes de otros campos, fundamentalmente el marxismo...

Para acabar en este apartado es preciso aclarar que el esfuerzo teórico preciso en un contexto de renovación no tiene porque recaer en determinadas personas o Sindicatos, y tampoco estamos seguros de que sea lo mejor presentarlo crudamente en un Congreso.

Por ello nuestra propuesta a medio plazo sería iniciar un debate desde los sindicatos, en base a materiales y aportaciones teóricas y prácticas desde los diferentes ámbitos nacionales e internacionales. El S.P. del Comité Confederado estimulará dicho debate en base a la prensa confederal, organización de Jornadas y la confrontación directa con el movimiento libertario y alternativo a nivel internacional, abriéndolo a todos aquellos individuos y grupos que deseen participar en él, en un plazo no superior a seis meses.

1.5 EL RETO DE CGT (CNT):

Teniendo en cuenta los objetivos que nos planteamos y nuestra realidad de efectivos y medios actual, nuestra gran asignatura pendiente hoy, y que lo seguirá siendo en el futuro, es el crecimiento y consolidación como Organización; crecimiento para aumentar nuestra influencia en el medio, y consolidación para atender con mayor eficacia los compromisos adquiridos. En consonancia con ello la actualización de planteamientos debe ir dirigida a una mayor sintonía con la realidad, es decir con la clase trabajadora de hoy, a hacerla más digerible para los que se incorporan a ella sin otro bagaje que la inquietud y la ilusión, a desarrollarla de for-

ma abierta y respetuosa con militantes individuales o colectivos de contrastada trayectoria de lucha aunque no compartan todo nuestro ideario, pero se comprometan a respetar el marco organizativo y la democracia interna.

Una vez establecidas las premisas que subyacen en el debate ideológico y estratégico pasamos a definir el modelo de Organización que debe asumir el desarrollo de tales contenidos en el futuro.

2. UNA ORGANIZACION ANARCOSINDICALISTA IMPREGNADA DE CONTENIDOS ACTUALES

En la última etapa se ha producido en ciertos medios confederales una clara instrumentalización del término anarcosindicalismo, como una especie de reafirmación frente a quienes se presume menos identificados con su teoría y práctica. La instrumentalización es de tal tamaño que debería sonrojar a quienes se acercan a nuestros textos con respeto, seriedad y un mínimo de rigor.

Siendo el anarcosindicalismo un método en contraposición al llamado socialismo político (Rocker) nos sorprende desagradablemente que a lo largo de este periodo no se haya producido una sola aportación tendente a establecer su verdadera significación en los años 90.

Nos asusta pensar que se pudiera dar una definición de lo que es o dejar de ser anarcosindicalista, en un sentido negativo, llegando a través de sucesivos descartes a una concepción cerrada. No están tan lejos aquellos tiempos en que en nombre del anarcosindicalismo se prohibía participar en las elecciones sindicales, negociar con la empresa, o participar en actividades conjuntamente con partidos políticos. Esa es la principal razón de que hagamos un esfuerzo por aproximarnos a lo que podría ser su auténtico significado actual.

Hay que partir en el razonamiento de la definición contemplada en el artículo 1º de nuestros Estatutos que dice: "La C.G.T. (CNT) es una asociación de trabajadores/as que se define anarcosindicalista, y por tanto: de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria". Los conceptos reflejados contienen en algunos casos evidentes redundancias, y en otros no se corresponden con la realidad de la Organización, como trataremos de demostrar.

Acción directa, federalismo y autonomía han venido siendo los pilares en los que ha descansado históricamente el anarcosindicalismo o el sindicalismo revolucionario, y lo siguen siendo en la actualidad aunque conviene precisar su significado dado que la evolución de la sociedad así lo exige:

2.1 ACCIÓN DIRECTA

La significación genérica del término vendría a ser la siguiente: "solución de los conflictos entre el capital y el trabajo tratando directamente patronos y obreros, prescindiendo de la Autoridad" (Juan Peiró). ¿Se corresponde con la realidad palpable y cotidiana de la Organización? Pensamos sinceramente que no. Desde la época en que fueron escritas tales palabras se ha producido una enorme regulación de los distintos supuestos que podrían ser objeto de conflicto, regulación que hace necesario en algunos casos e imprescindible en la mayoría recurrir a la llamada Autoridad; tal práctica es hoy por hoy habitual en la C.G.T. (CNT). La situación sindical actual y la actitud de los patronos tampoco posibilitan otra cosa, dado que prefieren acatar las resoluciones de la Autoridad Laboral que una negociación exitosa con el Sindicato. También conviene tener en cuenta el enorme peso del sector público en la dinámica laboral-sindical, de tal forma que la Autoridad es muy frecuentemente el propio patrón.

Todo ello nos debe llevar a una redefinición del concepto de acción directa. Sin embargo, no es tanto un problema de definiciones teóricas. Acción directa es acción no mediada, y la necesidad de intervenir en espacios de mediación como los ya descritos (magistraturas, inspecciones, a veces hasta laudos) contradice de plano su definición original. Sin embargo, acatar los límites del mundo en que vivimos no supone aceptar esos límites. Por eso, la redefinición debe de ser en la práctica, en el ámbito operativo. En ese sentido, en el mundo del trabajo en que hoy nos movemos, en la sociedad en que hoy nos movemos, la acción directa se puede aplicar perfectamente, si bien, no como lo hacían los antiguos. La acción directa se debe de combinar con el recurso obligado a los ámbitos de mediación. La movilización, la presión sobre las autoridades, el desorden público dirigido a denunciar (y presionar) una situación, son fórmulas de acción directa que podemos y debemos aplicar. Entregar la solución de un conflicto a la decisión de los jueces exclusivamente no es acción directa. Pero presionar, influir y movilizar para ganarnos el apoyo de la opinión pública o el de aquellos que van a decidir sobre una situación, es la acción directa que hoy podemos llevar a cabo.

No es gratuito entonces el apartado 2.e de nuestros actuales estatutos, en donde se dice que se utilizará "de forma preferente los medios de acción directa que en cada caso se estimen convenientes". Y no perdamos de vista que este ha sido un tema sujeto permanentemente a revisión, y así, en el Congreso de Sants de la Federación Catalana, se establece también que "los sindicatos adheridos a la Confederación, vienen obligados a ejercer de un modo preferente el sistema de acción directa, mientras circunstancias de verdadera fuerza mayor, debidamente justificadas, no exijan el empleo de otras fórmulas distintas". La cuestión no radica hoy en que tengamos que rebajar nuestros presupuestos, sino en analizar si la regulación e institucionalización de unos marcos de relaciones laborales, realidad auténticamente indiscutible, supone ya una "circunstancia de fuerza mayor" como para que

adaptemos lo que entendemos por acción directa a la realidad que concedemos y podemos conceder hoy a este procedimiento. Incidir más allá en este tema sería prepararnos peligrosamente para aceptar por sistema fórmulas de mediación. No tocar esta cuestión es jugar a la esquizofrenia de la radicalidad teórica y el pragmatismo de la práctica.

2.2 FEDERALISMO

El desarrollo histórico de tal práctica en la Confederación nos ha dado personalidad en la historia del sindicalismo, y a aquella nos vinculamos salvando las distancias. La revocabilidad de los distintos órganos, la toma de decisiones de abajo arriba, la negación del centralismo, la reducción del aparato burocrático a sus elementos mínimos, son pautas que debemos mantener, porque forman parte de nuestras señas de identidad y además no sabríamos funcionar de otra manera. Sin embargo esta concepción de nuestra vida interna no puede conducirnos a la vacilación a la hora de tomar decisiones, a la difuminación de nuestra presencia, o a la pérdida de dinamismo a la Confederación... Por ello entendemos que nuestras concepciones federalistas no están reñidas con que los distintos órganos puedan tomar determinadas decisiones técnicas, en desarrollo de acuerdos anteriores, o velando por los intereses de la Organización, así como efectuar toda clase de sugerencias o propuestas destinadas a resolver los diversos problemas de orden interno que se planteen. El ritmo vertiginoso con que se producen los acontecimientos no suele adecuarse al nuestro en la toma de decisiones, y debemos buscar una salida lógica a tal exigencia.

Concluyendo, FEDERALISMO HOY DEBE SIGNIFICAR UN ABSOLUTO RESPETO A LA MECÁNICA TRADICIONAL DE TOMA DE DECISIONES, UNA PROFUNDIZACIÓN DE LA PERSONALIDAD, RESPONSABILIDAD, Y LIBERTAD DE ACCIÓN DE LAS ENTIDADES CONFEDERADAS, RESPETANDO LAS DECISIONES DE LOS DISTINTOS COMICIOS DE LA ORGANIZACIÓN.

2.3 AUTONOMÍA

La C.G.T. (CNT) se define como tal también desde tiempo inmemorial, no solo de los poderes públicos, sino que además incluye a los económicos, confesiones religiosas, masonería, y partidos políticos. Actualmente esa definición se ha visto reducida a lo contemplado en el artículo 3º del Reglamento de Funcionamiento Orgánico, donde se refiere que los afiliados a otras organizaciones sindicales o políticas no podrán ostentar cargos de representación.

El concepto de autonomía sindical está hoy más en boga que nunca, aunque cada cual parece desarrollar su propia vía. El sindicato mayoritario (UGT) en nombre de la autonomía y de viejas disputas internas en la

familia socialista se está distanciando cada vez más del partido "hermano"; Comisiones Obreras por sus características no parece a todas luces una organización apéndice de un raquítico PCE respondiendo al modelo leninista, o en todo caso podrían invertirse los papeles. USO dice ser un sindicato autónomo e independiente, lo cual no le impide pertenecer a la internacional cristiana (CMT) y llevar a término una práctica sindical próxima a los sindicatos independientes con quienes se disputa el espacio.

Con esas consideraciones queremos llegar a la conclusión que hoy por hoy la llamada autonomía sindical tal como nosotros la entendemos es un valor relativo para la clase trabajadora, y su apoyo o vinculación a las distintas opciones viene dada por el modelo sindical entendido globalmente.

Por otra parte las medidas aprobadas actualmente para preservar nuestra autonomía (impedir ocupar cargos a los miembros de partidos políticos) no suponen ningún certificado de garantía, y a la larga podrían conducirnos a la aparición de tapados en nuestro seno. A mayor abundamiento el tener carnet o no de una determinada opción política nos parece una cuestión formal que no resuelve la posible existencia o no de afinidades de fondo.

En definitiva nos inclinamos por defender a ultranza nuestra concepción de la autonomía sindical, dando continuidad a nuestra andadura sin influencias partidistas. Sin embargo entendiendo que la radicalidad del contenido del artículo 3 del Reglamento puede excluir (o servir de excusa para ello) a compañeros auténticamente capacitados y honestos, NOS PRONUNCIAMOS POR LA FLEXIBILIZACIÓN DE TAL NORMA, PARA LAS SECCIONES SINDICALES Y SINDICATOS DE RAMO.

3. UNA ORGANIZACION DE AMPLIA BASE SOCIAL, REPRESENTATIVA DE TODOS LOS SECTORES EXPLOTADOS

El momento actual es enormemente complejo; a la etapa de desarrollismo industrial, de altas cotas de empleo, consumo y bienestar, parece haberle sucedido otra de segmentación de la clase trabajadora, alto nivel de desempleo, crecimiento de las capas de población marginadas, del sector autónomo, etc... Todo ello está convenientemente razonado en el punto 4.1. Lo que debemos plantearnos ahora son los cambios a introducir en nuestra organización para poder abarcar el conjunto de problemáticas que sin ser nuevas han adquirido, mayor dimensión y profundidad. Estamos prácticamente obligados a ofrecer respuestas puntuales a los siguientes colectivos:

- * Jubilados y pensionistas.
- * Trabajadores autónomos y cooperativistas.
- * Jóvenes y estudiantes.

- * Mujeres.
- * Desempleados.

Tales sectores se encuentran hoy por hoy considerablemente alejados de las organizaciones sindicales y previsiblemente así seguirán si en las mismas no se produce un proceso de reflexión/maduración que les conduzca a dimensionar y enfocar el problema correctamente.

La práctica habitual de nuestra organización responde a un esquema sindical clásico y ofrecemos respuestas en la medida de nuestras posibilidades para a los trabajadores en activo, pero nos comportamos como si no existiera el resto de segmentos sociales...

La constatación de que por este camino no podemos seguir nos da el escaso espacio que nos suelen dejar los mayoritarios en la acción sindical (hay excepciones), las cifras aportadas en el apartado B sobre valores sociales, y la necesidad, intrínsecamente ligada a nuestro futuro, de recomponer y cohesionar la clase trabajadora y los sectores explotados.

Debemos pues abrir nuestro campo de acción con la misma dinámica y profundidad que en los sectores en activo y para ello habrá que formular las correspondientes propuestas y adoptar las resoluciones estatutarias que procedan.

Independientemente de que en los apartados adecuados del orden del día concretemos más lo aquí reflejado constatamos:

- Que las razones que existían en 1.984 para suprimir los Sindicatos de Jubilados han desaparecido, y no hay razón para que no se creen, a la par que siguen existiendo reivindicaciones que formular como tal. No deberíamos despreciar tan alegremente por otra parte lo que puedan aportar a la Organización en el futuro, independientemente de avatares pasados.
- Que ya ha venido funcionando en la F.L. de Zaragoza un Sindicato de trabajadores autogestionarios cuya experiencia se trataría de generalizar para dar cabida a autónomos y cooperativistas.
- En cuanto a la mujer, posiblemente sería una buena forma de dinamizar su problemática dentro de la Organización, tender paulatinamente a la creación de Secretarías de la Mujer en las estructuras Confederales.
- Igual forma de proceder habrá que observar en materia de empleo, incorporando gradualmente Secretarías en los entes confederales.

Nuestro compromiso será ofrecerles los mismos servicios que a los trabajadores en activo, pagando una cuota simbólica, así como desarrollar en su ámbito en la medida de nuestras disponibilidades una actividad reivindicativa. Para los escépticos de tal medida añadimos que su incorporación en un momento de

gran movilidad del mercado de trabajo puede ser una medida de introducción en determinadas empresas en las que carecemos de representación.

- Por último respecto a los estudiantes creemos que debe darse un impulso para que puedan organizarse dentro de la CGT (CNT) si bien no específicamente en los sindicatos de enseñanza, con los profesionales de la misma. Sus reivindicaciones específicas puestas de manifiesto crudamente hace bien pocos años, su labor en la sociedad, y su inquietud sobre el futuro son factores más que suficientes para que reconsideremos nuestra clásica posición y apostemos por una dinámica nueva.

4. UNA CONFEDERACION ALTERNATIVA Y TRANSFORMADORA

Siendo la vocación confederal esencialmente sindical ya hemos visto anteriormente el proceso actual de la clase trabajadora sujeta a una mutación que no afecta a la lucha de clases en su concepción tradicional, pero plantea una nueva dinámica de lucha donde entran en juego otros factores referidos al desenvolvimiento del trabajador/a fuera de la fábrica. Las reivindicaciones en el terreno educativo-cultural, de mejores prestaciones sociales, de defensa del medio ambiente, o contra la militarización de la sociedad son prolongación de la lucha del Sindicato en su medio natural, la fábrica, taller y oficina. La inclinación del trabajador/a de nuestro tiempo a afrontar esa participación global, es aún tímida, pero precisamente por ello debe ser el Sindicato el que decante definitivamente esa dinámica aportando iniciativas y experiencias, dando cohesión y formación.

La profundización de esa realidad nos conduce a una sociedad abierta y participativa, donde el Sindicato es un agente fundamental en su avance y consolidación, y en la que las soluciones aportadas no son ajenas a los intereses de los afectados. En ese marco, la disminución de las desigualdades sociales, el realzamiento de un código de valores ético y humano debe ser nuestro objetivo, por encima de la competitividad, el lucro o la violencia.

La dinámica transformadora debemos impulsarla no solo por responder a necesidades más o menos puntuales de los ciudadanos y ciudadanas, sino también porque presupone un paso firme para acometer transformaciones de carácter más global en el camino que nos debe llevar a la configuración de una nueva sociedad libre, pacífica e igualitaria...

5. UNA ACCION SINDICAL QUE COMBINE EFICAZMENTE LA NEGOCIACION Y LA MOVILIZACION

Negar hoy por hoy la validez de la negociación como elemento fundamental donde se dirimen los intere-

ses de los trabajadores ya sea en el marco laboral (negociación colectiva) o en el institucional (diálogo institucional) sería una estupidez o una pérdida de tiempo. En ambos frentes la Confederación debe tener puesta su atención y deberá volcar sus energías.

Probablemente deberemos esperar largo tiempo hasta que la C.G.T. (CNT) alcance, con las restricciones legislativas actuales, por derecho propio, un lugar en la Junta Superior de Precios, o en el Consejo Superior de Formación Profesional, por poner dos ejemplos concretos.

Por otro lado no debemos ocultar que el balance de la presencia institucional de los Sindicatos en nuestro país es hoy por hoy catastrófico y sus iniciativas y opiniones suelen ser sistemáticamente ignoradas sin que por otro lado parezcan dispuestos a poner los medios para repararlo. Por nuestra parte somos partidarios de ser absolutamente claros con los trabajadores; pese a las escasas posibilidades que tenemos de acceder a corto plazo a tales órganos debemos dejar bien sentado que allí se dilucidan intereses de los trabajadores, que en la medida que las propuestas sindicales sean ignoradas procede la movilización, y esa responsabilidad recae sobre los que dicen representarnos (CC.OO.-UGT); por último debemos hacer especial hincapié en nuestra voluntad de asumir esa representación, **y de cambiar las prácticas**, en el momento que nos otorguen la confianza suficiente para ello.

A niveles más cercanos a los trabajadores, en la negociación colectiva, nuestra actuación hasta el momento ha sido la única posible, actuando normalmente de minoritarios, y en oposición a los planes de los mayoritarios.

Tenemos fundadas esperanzas que en el inmediato futuro, tras las elecciones sindicales de 1.990, y adoptando una estrategia adecuada para ello, podamos dar un salto considerable en materia de negociación colectiva en empresas y sectores, algunos en el ámbito estatal.

A nuestro entender no podemos pretender cuando apenas somos unos recién llegados a las mesas de negociación, el revolucionarlas o jugar sistemáticamente el papel de opositores, es decir practicar el resistencialismo. La mínima prudencia aconseja el pasar un cierto aprendizaje, y el montante de nuestras fuerzas, el no precipitarse a la hora de convocar las movilizaciones.

Nosotros debemos ser especialmente conscientes que difícilmente conseguiremos **todas** las reivindicaciones contempladas en la movilización y desde esa tesitura no debemos descartar jamás las salidas negociadas. Por otro lado existen precedentes en los que las patronales de turno se han negado a firmar con nosotros determinadas reivindicaciones, mientras que por otro lado potenciaban el mismo diálogo con otros sindicatos. Tenemos también la obligación de utilizar la negociación (procesos normalmente largos) como plataformas de propaganda de nuestras posiciones, como verdaderos test de afiliación y consolidación. Por

último en los procesos de movilización debemos buscar deliberadamente la concurrencia con otros sectores o empresas, puesto que no descubrimos nada si afirmamos que juntos somos más fuertes.

Resumiendo quede clara nuestra apuesta por la combinación de negociación-presión-negociación-movilización. El resultado de la misma vendrá dado por el acierto que tengamos en el momento de aplicar lo que en el papel son especulaciones teóricas más o menos fundadas, pero estamos convencidos que dada nuestra realidad y la del movimiento obrero no hay otro camino.

6. UNA CGT(CNT) QUE CONTRIBUYA AL DESARROLLO DE PROYECTOS LIBERTARIOS

El desarrollo de la Organización desde 1.984 se ha caracterizado por un paulatino distanciamiento de los medios libertarios que sobreviven de forma independiente a ambas CNT's, sin que aparentemente existan razones para ello.

La explicación habría que buscarla en nuestra propia actividad que no ha hecho especial hincapié en la comunicación con esos medios, y en la virulencia de la disputa confederal que de alguna forma alineó a los militantes libertarios, afiliados o no.

La única excepción de esa pauta general es la Fundación Salvador Seguí creada recientemente con nuestro apoyo y participación.

Precisamente porque, como decíamos anteriormente, somos absolutamente partidarios de que la Confederación tenga contenidos libertarios, venimos a proponer rectificar la actual situación. Nada tiene que ver que en determinados apartados propongamos soltar amarras, o profundizar en nuestra andadura abierta, participativa y renovadora, con que olvidemos nuestros orígenes ideológicos o las referencias culturales.

La Fundación Salvador Seguí ya es una realidad independiente de nosotros, pero debe dejar de ser el navegante solitario. Con ella podríamos compartir proyectos de investigación o editoriales, pero convendría también abrir los horizontes hacia otras realidades como los Ateneos que aún subsisten, los colectivos que se coordinan en torno a Letra A, etc... A todos ellos y a otros que no mencionamos podemos aportar el bagaje de experiencia adquirido en el periodo 84-89, y reafirmar las ideas o proyectos comunes.

7. UNA PRACTICA EFECTIVA DEL INTERNACIONALISMO Y LA SOLIDARIDAD

La declamación del Xº Congreso, ya citada, no deja lugar a dudas sobre nuestra voluntad internacionalista más efectista que real hasta el momento. Ahí no valen determinadas excusas sobre nuestra penuria de medios, dado que con mucho de lo que nosotros deseamos, otras organizaciones afines de Latinoamérica, Países del Este o Tercer Mundo, se darían con un canto en los dientes. Releamos como Rocker resuelve de forma contundente la contradicción "hasta que los obreros de todos los países no estén claramente de acuerdo en que sus intereses son los mismos en todas las latitudes, e inspirándose en ello aprendan a unirse para actuar juntos, no podrá decirse que existe una base efectiva para la liberación internacional de la clase trabajadora".

Debemos asumir de una vez, pese a las dificultades que tenemos a nivel de medios, que nuestra situación es privilegiada respecto a otras Organizaciones hermanas y pueblos oprimidos, y en consecuencia nuestra responsabilidad nos debe llevar a ejercer de forma continuada la solidaridad, que puede revestir diversas formas según las necesidades de cada uno. Debería ser la Secretaría encargada de tales relaciones la que marque las pautas de cada momento. Las necesidades pueden concretarse en: económicas, material, intercambio de información, formación, etc..

De entrada y centrándonos en el capítulo económico pensamos que una parte de la cuota que va al Fondo de Solidaridad podría ser destinada a este menester; de la misma forma podrían editarse sellos extraordinarios de carácter voluntario dos veces al año, bonos, etc... También podría arbitrase un sistema de recogida de materiales como papel, y otros, que podría cubrir algunas de las necesidades más perentorias.

No nos cabe ninguna duda de que la solidaridad es el mensaje más contundente, mejor que cientos de discursos, y debemos practicarla de forma efectiva si queremos abrirnos camino...

8. UNA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO PLURALISTA Y DEMOCRATICA

Llegados hasta aquí conviene plantear un tema ciertamente escabroso para todos: Se trata del reconocimiento de las minorías en los distintos comicios, su forma de representación en las delegaciones, y en definitiva, la articulación de la vida interna de la Organización bajo principios democráticos, federalistas y pluralistas.

Actualmente conviven en la CNT diferentes sensibilidades (sería pretencioso llamarles corrientes) y se manifiestan cotidianamente en aquellas ocasiones que hay toma de decisiones en los distintos órganos; no siempre esas sensibilidades conviven pacíficamente y con excesiva frecuencia derivan en enfrentamientos personales.

Pensamos que el único antídoto contra esa situación es que tales sensibilidades sean respetadas, reflejadas en los acuerdos como posiciones minoritarias (no olvidemos que algún día pueden dejar de serlo), y sus delegados puedan expresarse libremente en los Comicios Orgánicos, especialmente Plenos y Congresos.

Solo el conocimiento profundo y exhaustivo de las posiciones que se defienden, y su contraste con la práctica, posibilitará deslindar las propuestas válidas y razonables, de las meras diferencias personales, ambiciones, y otras demagogias.

Es también el momento más oportuno para señalar que no tenemos nada que objetar a que en la confederación ingresen sindicalistas, individual o colectivamente, procedentes del sindicalismo de clase, aunque su ideología sea distinta a la libertaria. Es más, estamos convencidos de que es necesario, que el contraste con ellos a través del debate puede resultar constructivo y alentador para la Confederación, y que en un contexto de futuro, aunque quisiéramos cerrar nuestras puertas resultaría inevitable.

La pluralidad interna entre las distintas sensibilidades, el talante profundamente democrático que debe presidir la adopción de decisiones a todos los niveles, el respeto a las posiciones minoritarias y el derecho que les asiste a difundir sus posiciones, junto a la vinculación de toda la Organización a las decisiones tomadas mayoritariamente, constituyen pautas de primera línea en el comportamiento militante de una Organización que encara el futuro y aspira a ampliar su base sindical y social, en definitiva, su influencia a todos los niveles.

9. UN SINDICATO EFICAZ, HOMOGENEO Y PARTICIPATIVO

Una lectura apresurada del título que precede este apartado podría llevarnos a la conclusión de que se trata de conceptos y prácticas contrapuestas, es decir que una organización eficaz, no debe ser participativa, y en caso contrario pierde homogeneidad.

Sin embargo estamos llamados a ser la Organización que debe conjugar estas teóricas contradicciones. En páginas anteriores hemos expuesto someramente las líneas generales de la Organización que deseamos. En realidad **IMPLANTAR UNA DINÁMICA PARTICIPATIVA EN TODA LA C.G.T. (CNT) ES UNO DE NUESTROS GRANDES RETOS.** En el periodo más reciente podemos afirmar que se han producido tímidos avances pero que estamos lejos de alcanzar lo que podríamos considerar óptimo. Hoy la Confederación sigue pivotando en torno a militantes, en un esquema vanguardista que no hemos sabido desechar a tiempo. Esa es la razón por

la cual tenemos graves problemas de militancia, al no haber sensibles incorporaciones al trabajo cotidiano en la estructura del Sindicato. A nuestro modo de ver eso debe ser atajado puesto que un crecimiento que girase sobre el actual plantel de militantes podría resultar suicida.

La homogeneidad y la eficacia vendrán dadas de la participación y la escrupulosa transparencia en la toma de decisiones, de la maduración de los planteamientos ante una realidad concreta, y de la existencia de canales suficientes para que la información llegue a todos los afiliados, para profundizar en la formación de todos aquellos que tienen algún tipo de responsabilidad en primer lugar (secretariados de secciones y sindicatos, miembros de comités y juntas de personal...) extendiéndola gradualmente a otros compañeros, y para resolver los distintos contenciosos que van surgiendo producto ya sea de la actividad sindical, o de los errores de conducta, de los que nadie estamos librados.

Con frecuencia se escuchan comentarios parecidos a los siguientes: "somos una organización que quema muchos militantes..." "...hay que ver la gran cantidad de compañeros que pasan por la organización y al cabo de un período más o menos breve se van..."

Ambas aseveraciones tienen un fundamento bastante real. En algunos sindicatos se suele nombrar para los cargos a miembros recién afiliados; éstos tras un período donde se toman las cosas con gran ilusión suelen desengañarse, ya sea porque no ven los frutos de su trabajo, no se sienten lo suficientemente apoyados, no comparten determinadas posiciones de C.G.T. (CNT) u otras muy diversas razones.

En cuanto al gran trasiego de militantes que han pasado por nuestras filas y a no tardar mucho las han abandonado hay que decir que fue una realidad en el período 76-80, pero hoy lo creemos bastante superado.

Con todo esa actitud denota un escaso mimo por los afiliados recientes por parte de los más antiguos, un bajo nivel de formación que todos debemos asumir sin buscar culpables ajenos puesto que se trata de un mal general, y un cansancio de la militancia que en ocasiones abandona las responsabilidades sin mirar como ni cuando...

Hay otro apartado que son los conflictos que surgen en nuestro seno; entre militantes, entre sindicatos, de estos a comités, acusaciones, descalificaciones, incumplimiento de acuerdos, etc... El no poder aportar en un plazo razonable soluciones a esas tesituras es un hecho que ha desmoralizado a no pocos militantes. Tenemos la mala costumbre, además, no solo de dejar el problema sin solución, sino agrandar su importancia en ocasiones, y así seguimos.... En el Xº Congreso ya se produjo un debate que destapó los prejuicios existentes respecto a la Comisión de Funcionamiento Orgánico que ya estaba incorporada en los Estatutos.

Pasado un período de tiempo más que suficiente para que hayamos podido reflexionar unos y otros, no encontramos razones de peso para oponerse a un organismo de solución de los conflictos, donde la capacidad de decisión recaiga en la Organización, pero que tenga amplias facultades de carácter informativo o deliberativo; eso es un órgano, con compañeros de las distintas Confederaciones que no ocupen cargos, y se les reconozca el suficiente criterio y conocimiento de la normativa como para encomendarles la difícil misión de informarse, mediar ante los conflictos planteados, y proponer a la Organización las medidas que consideran oportunas para resolver los litigios.

Si homogeneidad y participación son conceptos complementarios, la eficacia que supone el canalizar las situaciones conflictivas por el mismo órgano, y aplicando criterios similares, en nada está reñida con los anteriores, y más bien se nos antoja un necesario complemento.

10. UNA ORGANIZACION QUE VALORE LA IMPORTANCIA DE LOS SERVICIOS

La orientación de los sindicatos en Europa tras la 2ª Guerra Mundial se dirigió a la reivindicación aprovechando un período económico favorable, pero al mismo tiempo a asumir determinadas áreas de la vida económica y social reservadas al Gobierno o a los empresarios. Así algunos sindicatos europeos gestionan las oficinas de empleo, o poseen importantes paquetes de acciones de importantes empresas. La potenciación de determinadas áreas como el ocio y la cultura por medio de empresas pertenecientes a los sindicatos es un fenómeno general.

La orientación de la inmensa mayoría de esos sindicatos, social-demócratas o tradeunionistas, muy alejada de los principios del sindicalismo revolucionario de principios de siglo, ha llevado a una identificación de la prestación de determinados servicios con la moderación de la que hacen gala.

En la Confederación hemos caído con excesiva frecuencia en esa identificación, y ocasionalmente se ha llegado a descalificar la prestación de servicios cuando seguramente habría que haberlo hecho de otras prácticas menos inocentes.

Con todo y aunque sea de forma muy incipiente por fin la C.G.T. (CNT) ha dado sus primeros pasos en materia de servicios, y actualmente Ruesta y Avial constituyen nuestra avanzadilla en ese campo. La Organización ha reaccionado, como era de esperar, un tanto atónita por las iniciativas que se iban emprendiendo, actitud que en ambos casos se ha notado a la hora de obtener el rendimiento esperado.

De una vez por todas somos partidarios de sentar las bases de lo que sería nuestra idea de servicios, para mejorar los proyectos emprendidos, o bien para que

los que se pudieran emprender en el futuro no adolezcan de los mismos errores.

Profundizando en el concepto de Organización ya expuesto, y valorando en su justa medida la importancia que para la misma tienen sus afiliados y militantes hemos de llegar a la conclusión de que, sin ser la prestación de servicios la función esencial del movimiento sindical, hemos de desarrollarlo en la medida que ello contribuya a la consolidación de la Organización como proyecto, al asentamiento de una conciencia de clase y alternativa, a la asunción de responsabilidades en áreas comúnmente reservadas a la iniciativa privada o estatal, y a la transformación del código de valores de la sociedad actual.

La única limitación que debe existir procede de nuestra situación objetiva, es decir, de los recursos que podamos disponer en cada momento para emprender las iniciativas que son de nuestro agrado. Esa limitación existirá previsiblemente durante un período largo, por lo que habrá que ser extraordinariamente prudentes a la hora de emprender iniciativas, y deberemos saber conjugar la viabilidad y la rentabilidad, con la satisfacción de determinadas necesidades que demandan los afiliados y trabajadores en general.

11. UNA APUESTA POR LA SOLUCION DE VIEJOS CONTENCIOSOS EN LA FAMILIA LIBERTARIA

Nos resistimos a creer, como libertarios, que en nuestro discurso y en nuestra práctica existan dogmas, temas intocables, o lindes intraspasables.

Sin embargo desde 1.979 planea sobre nuestra Organización un acusado cainismo, una concepción cerrada e intocable de los presupuestos tradicionales, y una degradación y pérdida de influencia social que sin temor a equivocarnos es la más grave de nuestra historia.

El colofón de todo ello lo constituye el hecho de haber acudido a los Tribunales del Estado para resolver tan compleja situación, paso que no dudaron en dar a finales de 1.984, los que nos tachan por doquier de heterodoxos y revisionistas.

A pesar de la gran dificultad que entraña esta situación, y de haberse producido hechos muy recientes que han avivado la polémica nos resistimos a creer que no exista un resquicio de discurso lógico y razonable que permita sentar las bases de una salida constructiva. Como libertarios nos resistimos a creer que determinadas heridas tengan que permanecer abiertas eternamente, que no exista un mínimo de comprensión de las razones ajenas.

Por lo dicho anteriormente, y porque los trabajadores y la sociedad no nos perdonarían tanta ligereza,

debemos afirmar que sintonizamos plenamente con la declaración surgida del Congreso Extraordinario del pasado 29 de Abril, entendida obviamente de forma dinámica y a profundizar, más que como una definición de circunstancias.

No hay que cejar en el empeño de plantear que no deseamos una resolución judicial, camino al que nos hemos visto abocados contra nuestra voluntad, sino el diálogo constructivo y esclarecedor; tampoco debe importarnos demasiado el que nuestras reiteradas ofertas puedan ser interpretadas como signos de debilidad, puesto que ya está suficientemente claro cual es la correlación de fuerzas; por contra, nosotros debemos buscar en las mismas, con la solución final, y de no ser posible aglutinar en la C.G.T. (CNT) el máximo número de compañeros, sindicalistas revolucionarios y libertarios, de todas las procedencias...

Finalizado lo que podríamos convenir en llamar fase de "identificación ideológica" pasamos a describir con el detalle que el tema requiere las distintas propuestas en el orden interno y externo de la Organización, con el fin de que lo escrito en las páginas anteriores no sean palabras huecas, sino planteamientos viables de la más rabiosa actualidad.

5.2.1 ESTRUCTURACION INTERNA

1. INTRODUCCIÓN

Con la aparición de las primeras asociaciones de socorro mutuo en Gran Bretaña, sobre la segunda década del siglo XVIII, se ponen las bases de lo que más tarde será el sindicalismo moderno.

Las sociedades de socorro mutuo fueron organizaciones de trabajadores con objetivos múltiples. Unas servían como asociación de producción y consumo, las que más tarde se convertirían en cooperativas con los famosos puntos de Rochdale. Otras, las llamadas uniones de oficios o "trade unions", que agrupaban a los trabajadores de un mismo oficio, no sólo se limitaban al socorro de sus asociaciones en determinadas circunstancias, sino que se proponen, además, mejorar su suerte con el aumento de los salarios y la disminución de las horas de trabajo.

Un poco más tarde, aparecerán en el estado español las asociaciones de oficios, mutualidades, sociedades de crédito, cooperativas de consumo, etc. Muchos de los trabajadores asociados a estas sociedades confluirán en 1910 en la fundación de la CNT.

En el Congreso Confederal de 1911, cuando fue tratado el tema de la ampliación de los servicios que debía ofrecer el sindicato, o, como lo denominaban en aquella época, "sindicalismo a base múltiple", fueron rechazados éstos. Según argumenta la ponencia, "los males que nos ocasiona la sociedad burguesa, no abriremos de curarlos con el recurso que ella misma nos proporciona en cantidades insignificantes: el dinero". Según esta misma ponencia "organizarse los trabajadores para la lucha económica, para la lucha política, para el cooperativismo, para el apoyo a las enfermedades, para el auxilio a las persecuciones, para proporcionarnos un jornal para cuando seamos viejos, es sencillamente no organizarnos para nada". La condena del sindicalismo a base múltiple, más que una prohibición expresa del mismo supone una necesaria clarificación teórica de entonces y sobre el cual era inevitable pronunciarse -y pronunciarse en contra- dada la reciente declaración del congreso de UGT aceptándolo. A pesar de todo, el acuerdo del congreso de la CNT es más una recomendación que una prohibición, ya que el dictamen finalizaba diciendo que "no cree recomendable el sindicalismo a base múltiple". Con esta redacción quedaba a salvo la autonomía de los sindicatos adheridos -muchos de los cuales continuaron practicándolo durante mucho tiempo. Si bien quedaba claro también cuál era la postura oficial de la CNT.

Después de pasados más de 78 años, todavía no hemos sido capaces de dar una respuesta clara a este

tema, y estructurar, dentro de la Confederación, esa red de servicios que tan importante es para el desarrollo del sindicalismo moderno.

En este XI Congreso de la Confederación debemos poner las bases para estructurar la organización de una forma acorde con los tiempos que vivimos, siempre con el objetivo de construir un sindicato eficaz y actual, que sea fiel reflejo de lo que demandan los trabajadores; una organización no solo reivindicativa, sino también una organización globalista que ofrece una serie de contraprestaciones a sus afiliados y a la sociedad en general.

Para ello, el proyecto de la CGT(CNT) para los 90 a nivel interno, lo estructuraremos en tres niveles:

- ** Formación**
- ** Servicios**
- ** Recursos**

FORMACION

En el sentido más amplio, la formación es un derecho social y por consiguiente obligación de CGT(CNT) defender el libre ejercicio de ese derecho a todos los niveles:

- Potenciando la extensión de la educación gratuita y obligatoria hasta los 16 años, así como la inclusión del período preescolar en estas condiciones.

- Desarrollando la implantación de la licencia pagada de estudios (Convenio 140 de la OIT)

- Incluyendo en la negociación colectiva de empresa o sector cláusulas que aseguren el derecho de los trabajadores a la Formación Permanente.

Para el desarrollo del proyecto formativo CGT(CNT) se estructurará en las siguientes áreas de trabajo:

- 1) Área de Formación socio-cultural.
- 2) Área de Formación sindical.
- 3) Área de Formación ocupacional.
- 4) Área de Formación integral.
- 5) Centros de Formación Estables

1. AREA DE FORMACIÓN SOCIO-CULTURAL

Producto de las desigualdades sociales existe una deficiente formación en importantes sectores de la población, fundamentalmente en las clases populares. CGT(CNT) potenciará el desarrollo de una formación basada en la participación en los procesos de aprendizaje existentes y la elaboración de iniciativas propias.

La tipología de estos cursos, seminarios y jornadas iría acorde con las propias necesidades de los asistentes y se realizarían en los locales sindicales o en colaboración con otras entidades ciudadanas, principalmente escuelas de adultos, asociaciones de vecinos etc..

2. AREA DE FORMACIÓN SINDICAL

Uno de los temas en los que más deficiencias hemos tenido en los últimos años es la formación, cuando debiera ser uno de los temas en que la organización se volcara. El futuro de la CGT(CNT) pasa por la formación de sus afiliados y militantes. Por ello es urgente estructurar la formación a todos los niveles con el fin de asegurar el presente y el futuro de la Organización, ya que de estos cursos deben salir los futuros militantes y cuadros sindicales.

La formación sindical debe interrelacionar dos objetivos: **CAPACITAR** a los afiliados para la acción sindical y **DIFUNDIR LOS VALORES** del sindicalismo, su necesidad y su solidaridad, dando a los afiliados no solo efectividad sino sentido a su militancia.

Para potenciar que estos dos aspectos sean un todo integrado y continuo (la formación permanente) y se avance paralelamente en ambos sentidos la formación en la CGT(CNT) se basará en métodos de dinámica de grupos donde se desarrolle la reflexión, la participación entre los participantes entre sí y con los profesores y monitores, de tal manera que mientras se aprenden las técnicas se asuma asimismo el proyecto al que se destinan.

Tareas previas:

* La cobertura material mediante la creación de una biblioteca de textos económicos, legales y sociales en colaboración con las áreas de comunicación y jurídica.

* Creación de gabinetes de elaboración teórica (colectivos de estudios sindicales)

* Búsqueda del personal adecuado y cualificado para formar el gabinete técnico-pedagógico que imparta los cursos.

Las acciones formativas las organizará el propio sindicato o entidades colaboradoras (Fundaciones), instituciones oficiales (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, etc). Con ello se abaratarían los costes y se ganaría en profesionalidad a la hora de impartir las acciones formativas pertinentes.

Los cursos irían unidos a la elaboración y edición de cuadernos de formación con los temas, y en su caso con las valoraciones y conclusiones de los debates.

El área de formación sindical se dividiría en diferentes niveles formativos, realizando en cada nivel una serie de cursos específicos.

NIVEL 1

Se desarrollarán básicamente acciones formativas que tengan como objeto explicar el funcionamiento orgánico de la CGT(CNT) y la función del sindicato como organo de participación social. Asimismo se explicarán los procesos electorales necesarios para adquirir la capacidad de negociar (elecciones sindicales) y los derechos y garantías de los representantes sindicales.

Este nivel estaría dirigido especialmente a los nuevos afiliados así como a la sociedad en general ya que ello permitiría un conocimiento más amplio por todos de lo que es nuestra organización. Igualmente permitirá a los nuevos afiliados conocer sus derechos como tales y sus posibilidades de participación en la estructura del sindicato y en su representación en la empresa.

Esquema indicativo:

Curso de iniciación. Historia del movimiento obrero. Comprensión de la actual sociedad capitalista. La necesidad del sindicalismo. Diferentes corrientes sindicales. La alternativa de CGT(CNT). Estatutos y reglamentos. Derecho básico laboral. Acción sindical en la empresa.

Curso para candidatos a las elecciones sindicales. Introducción al estudio socio-político de las relaciones laborales. Programa reivindicativo de CGT(CNT). Normativa electoral. Funciones de delegados y comités.

NIVEL 2

Las acciones formativas se centrarían en lo que entendemos por acción sindical, por lo que estarían dirigidas principalmente a militantes y delegados sindicales.

Estas acciones se realizarían básicamente por medio de cursos, seminarios, conferencias y jornadas. Las materias a impartir girarían en torno al derecho laboral, la acción sindical en la empresa, la negociación colectiva, dinámica de grupos, economía básica, etc.

Sería conveniente que, por lo menos, los delegados sindicales participaran en un curso al semestre si ello fuera posible.

Se tendrá especial cuidado en mantener el nivel y el interés de los cursos, de manera que estos no se conviertan en una actividad "más", un entretenimiento para los delegados que les sobren horas sindicales, etc.

Esquema indicativo:

Cursos de perfeccionamiento para delegados. Sentido organizativo. Legislación Laboral. Nuevas formas de contratación. Salarios y Hojas de nómina. Seguridad e Higiene. Negociación colectiva. Movilización. Huelga, cierre patronal. Organización del trabajo (métodos y tiempos). Crisis y empleo: Respuesta jurídica y sindical a los expedientes de empleo. Intervención pública.

Cursos para cuadros sindicales. Análisis estructural y coyuntural de la economía española. La economía de empresa. Interpretación de balances. Expedientes de crisis. Nuevas formas de contratación. Derechos sindicales y laborales. La reforma de la Seguridad Social. Fondos de pensiones.

Cursos específicos para empresas y sectores. Dirigidos a las secciones sindicales o Federaciones: Organización del trabajo y productividad. Acción Sindical. Análisis de mercado. Crisis de sectores. Reconversión. Sindicalismo y multinacionales. El reto europeo. Convenios y ordenanzas de ramo.

Cursos monográficos sobre: Empleo. Seguridad Social. Diseño. Contabilidad. Cooperativismo. Prestaciones sociales. Jubilaciones anticipadas.

NIVEL 3

Las actividades formativas en este nivel irán dirigidas a todos aquellos compañeros que, por desarrollar actividades de responsabilidad dentro de la organización necesitan una formación específica para poder desarrollar sus actividades de la forma más efectiva y rentable posible.

Las acciones formativas se desarrollarían principalmente sobre los temas siguientes: oratoria, finanzas, planificación, formación psicológica, etc.

A este nivel formativo se accederá por estar en un cargo de gestión o por solicitud propia a la secretaría de Formación correspondiente que determinará siempre que ello sea posible la participación del compañero interesado.

Esquema indicativo:

Cursos para asesores sindicales. Introducción. La orientación sindical del asesoramiento. Instituciones, formularios y cuestiones de procedimiento. Denuncias a Inspección de Trabajo. Conflictos, sanciones, despidos. Hojas de salarios, modificación, condiciones. Seguridad Social y jubilación. Derecho sindical y derecho laboral. Cierre patronal sus consecuencias. Contrato de trabajo. Convenio colectivo. El delito sindical. Comparecencia en tribunales de la sala de social.

Curso de dinámica organizativa. Aprender a reunirse. Moderador. Conflictos. Colaboración. Decisión.

NIVEL 4

Dirigido a motivar y organizar al colectivo de parados.

Esquema indicativo:

Curso básico para trabajadores en paro. Crisis y paro. El sindicato frente a la crisis. Planes de urgencia. Subvenciones y ayudas de la administración. Economía sumergida. Los parados en el sindicato. El INEM y las condiciones del desempleo. Juntas de empleo. ICONA. Cooperativismo.

3. AREA DE FORMACIÓN OCUPACIONAL

1. En colaboración con el INEM y otros organismos. Estos cursos ya están regulados en su funcionamiento por los entes organizadores aunque sería conveniente añadir una regulación interna para mejorar el funcionamiento de estos. No hay que olvidar que los cursos de formación ocupacional son una forma de llegar a uno de los colectivos más discriminados socialmente: los desempleados. Debe ser objetivo nuestro homogeneizar el funcionamiento de estos cursos y aumentar su calidad.

También habría que reivindicar a la Administración dos cuestiones fundamentales: que la formación ocupacional atienda la oferta de trabajo inmediata, las nuevas tecnologías y la cualificación, y en segundo lugar que la formación ocupacional no sea un medio de reparto de subsidios asistenciales encubiertos sino que sirvan verdaderamente como punto de unión y reciclaje entre los desempleados y el mundo del trabajo.

2. Cursos propios. Se desarrollarán utilizando los mismos medios de los cursos en colaboración cuando estén libres o buscando materiales exprofeso. Como norma general esos cursos deben como mínimo autofinanciarse. Estarán dirigidos a la enseñanza y formación social: Cooperativismo, informática aplicada; etc. o bien preparatorios de oposiciones en colaboración con las secciones sindicales, si las hubiere, de las empresas correspondientes (RENFE, Telefónica, etc). Las condiciones económicas para acceder a estos cursos serán inferiores para los afiliados que, en caso de existir más solicitudes que plazas, tendrán prioridad los mismos.

4. AREA DE FORMACIÓN INTEGRAL.

El Secretario de Formación en colaboración con las secretarías de formación de las distintas confederaciones, elaborará un Plan Básico de Formación Integral (PBF) cuyo objetivo sería dotar a la militancia de una visión de conjunto, básica e integrada en la que se conjuguen implicadamente elementos ideológicos y prácticos en el que tocando un poco todos los temas con una perspectiva militante, nos dotemos de un sustento básico. Será un plan no exclusivamente magistral,

a base de lecciones, sino combinando éstas con la participación y actividad de los que los reciben. El material de este plan no será de uso público sino sólo será entregado a los que realicen el curso.

5. CENTROS DE FORMACIÓN ESTABLES

El desarrollo de las diferentes acciones formativas requiere en un futuro no muy lejano de la constitución de centros estables de formación donde no solo se impartan acciones formativas, sino que también sirva como centro de recursos pedagógicos para las acciones formativas a impartir en todo el estado. Por eso sería conveniente la creación de una comisión de trabajo que, coordinada por la Secretaría de Formación, determinará el lugar de ubicación, así como la búsqueda de los recursos necesarios para su puesta en marcha en el plazo más corto posible. Se iniciarán los estudios necesarios tendientes a la constitución de un Instituto de Promoción Educativa, Social y Cultural como entidad autónoma de la estructura de CGT(CNT), aunque sus órganos rectores estarán formados por miembros del S.P. o en quien éste delegue.

5.1 Cuadernos de Formación

Allí donde no lleguen las acciones formativas por medio de cursos o seminarios, se hace preciso llegar de otra forma. Por ello sería necesaria la edición en la línea de lo ya publicado de unos cuadernos formativos sobre temas monográficos.

Es importante resaltar que en algunas ocasiones, por condicionamientos de distancia o tiempo, ésta será la única ayuda a nuestros delegados o militantes. Asimismo, y como separatas específicas se editarán todos los convenios en que estemos representados y se remitirán como mínimo a todos los delegados y un ejemplar por sección sindical.

Las áreas comprendidas en estos cuadernos serían:

* Cuadernos de formación jurídica. Tratarían temas como hojas de salarios, contrato de trabajo, jubilaciones, vacaciones y permisos, etc.

* Cuadernos de formación metodológica. Se tratarían los distintos métodos y técnicas de trabajo para poder desarrollar las actividades que habitualmente realizamos con mayor efectividad. Así por ejemplo serían temas a tratar: planificación de una intervención sindical, diseño de carteles, técnicas de negociación, etc.

* Cuadernos de formación teórica. En estos se editarían básicamente textos de formación teórica, ideológica e histórica en el campo del sindicalismo y la lucha de clases.

5.2 CARPETA DEL DELEGADO SINDICAL

Es una necesidad básica dotar a nuestros delegados de comité o sección del material mínimo que les permita un desenvolvimiento en su empresa o sector. La responsabilidad de la edición de esta carpeta será de la Secretaría de Formación y se actualizará constantemente. Se editará una específica para el Área pública.

Como mínimo deberá contener:

1. Texto de la Constitución española.
2. Convenios de la OIT 87, 98 y 135 ratificados por España.
3. Estatuto de los trabajadores.
4. Ley básica de Empleo (Ley 51/80) R.D. 920/81. O.M. 13-1-82 R.D. 17-3-82.
5. Expediente de regulación de empleo R.D. 696/80. Modificación 26-11-81.
6. R.D. 1445/82 sobre medidas de fomento de empleo y posteriores que lo modifican parcialmente.
7. R.D. 2303/80 sobre contratación temporal.
8. R.D. 2380/73 y O.M. 22-11-73 sobre ordenación de salario
9. R.D. y O.M. que fija las bases y tipos de cotización a la Seg. Social, formación profesional y desempleo.
10. R.D. que fija las retenciones sobre salarios para el IRPF y modificaciones posteriores.
11. R.D. 4-3-77 que regula el derecho a la huelga. Sentencia del T. Constitucional que modifica parcialmente este R.D.
12. R.D. ley 5/79 y R.D. 2756/79 sobre creación de funciones del IMAC. Posterior modificación del año 85.
13. Ordenanza General sobre seguridad e higiene en el trabajo.
14. Ordenanza laboral del sector en caso de estar vigente
15. Convenio Colectivo aplicable al sector o empresa
16. Orden por la que se regula el plus de distancia.
17. Orden de 6-10-81 sobre resolución de contrato de trabajo por jubilación del empresario.
18. Ley 31/1984 2 de Agosto Protección por Desempleo por la que se modifica el título II de la Ley 51/1980 de 2 de Octubre.
19. Ley 32/1984 que modifica el Estatuto de los Trabajadores.
20. Ley Orgánica de Libertad sindical.
21. Legislación sobre elecciones sindicales.
22. Estatutos y conjunto de normativa de la Organización.
23. Otros.

Y otros que se consideren necesarios.

SERVICIOS

1. INTRODUCCIÓN

La necesidad de ofrecer algo más que el mero asesoramiento jurídico, cada día es más imprescindible, ya que la sociedad que vivimos es compleja. Por ello, hay que desarrollar nuevas alternativas en las contraprestaciones a los afiliados. Con ello, paralelamente, preparamos las estructuras de la organización para competir con los demás sindicatos y, a la vez, hacemos más atractiva la afiliación de nuevos trabajadores, al ofrecerles una serie de contraprestaciones necesarias que si no, deberían buscar necesariamente en otro lugar.

A la hora de poner en marcha cada nuevo servicio, deberemos tener en cuenta que éste no grave aún más la maltrecha economía confederal, aunque eso no será posible del todo en un principio, cuando los servicios se pongan en marcha. Hay que tender a que, en un futuro no muy lejano, estos servicios se autofinancien. Por ello, en una primera fase, deberíamos sólo de poner en funcionamiento servicios que tengan un bajo coste y rápida rentabilidad.

Las propuestas que siguen a continuación no pretenden ser una lista cerrada, sino estructurar todos aquellos servicios que, de una u otra forma, están en funcionamiento ya, o aquellos otros, que por su bajo coste o fácil financiación pueden ser puestos en funcionamiento en un breve espacio de tiempo.

En cualquier caso, sería conveniente que a estos servicios se le fueran añadiendo otros paulatinamente, ya que ello querría decir que la organización afianza sus posiciones y que adquiere nuevas parcelas de responsabilidad social.

2. SERVICIOS JURÍDICOS

La importancia de los servicios jurídicos para una organización sindical no necesita demasiada explicación, solo cabe señalar dos aspectos fundamentales que nos obligan a dedicar un esfuerzo considerable a este área de servicios diríamos que básicos.

1. El desarrollo de las relaciones laborales y sus consecuencias (altas cotas de desempleo, posibilidades de indemnización en despidos improcedentes, economía sumergida, trabajo en precario, sobreexplotación, etc.) ha supuesto un cambio sustancial en la estrategia sindical desarrollada en épocas anteriores (con pleno empleo, expansión de la economía etc) adjudicando a la acción legal un espacio junto a la clásica actuación sindical en la empresa.

2. Los servicios jurídicos son una vía de afiliación considerable que nos posibilita dar a conocer a nuevos trabajadores y colectivos nuestro proyecto.

Por otra parte y según nuestros estatutos la prestación de los servicios jurídicos puede entenderse como un derecho de los afiliados: art. 2 de los estatutos...la defensa de los intereses socioeconómicos inmediatos....y el 2 del reglamento.. recibir asesoramiento.

De la importancia de este servicio surge la conveniencia de la homogeneización y la necesidad de dotarlos de los medios adecuados ya que de una buena o mala gestión puede depender, parcialmente, el desarrollo o decrecimiento de la organización, máxime cuando con algunos afiliados este es el único vínculo.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Desde la legalización la Confederación ha mantenido de una u otra forma servicios jurídicos para sus afiliados. El criterio en la forma de llevar este servicio ha variado según las necesidades económicas, el número de afiliados, así como la predisposición a contratar directamente, bien por consultas, bien por contrato laboral o contrato de servicios.

Las diferentes realidades de la organización llevan a que no exista una fórmula mágica que sea la mejor solución al problema.

En FF.LL. que empiezan o tienen poca afiliación la existencia de un abogado trabajando en exclusiva para la CGT(CNT) es prácticamente imposible, las igualas en empresas de miles de trabajadores serían una sangría económica, por tanto las resoluciones que tome este Congreso solo servirán de orientación para aquellos sitios donde funcione ya de una manera deficiente o no exista y como método alternativo donde funciona en condiciones satisfactorias.

Por la experiencia de estos años y como criterio general, la CGT(CNT) por las causas que más adelante detallaremos, debe tender al mantenimiento de un servicio jurídico propio.

Asimismo, por solidaridad y efectividad, se tenderá como estructura base a la formación de Servicios Jurídicos Provinciales. De esta manera, además de la racionalización económica, se dará un servicio jurídico a las FF.LL que por su número de afiliados o la inexistencia de gabinetes en la localidad no dispongan de ese servicio.

En función del trabajo y la distancia geográfica se desplazará el abogado o los afiliados. Se establecerán las permanencias correspondientes.

2.1 Clases de servicios

De cara a la racionalización de los servicios jurídicos es necesario señalar una cuestión previa: la diferenciación entre Asesoramiento y Asistencia Jurídica.

2.1.1 Asesoramiento

Quando el conflicto trasciende de la acción de la sección sindical en la empresa o no existe ningún afiliado con suficiente preparación en la misma, se acostumbra a ir directamente al abogado con lo que se crea una acumulación de consultas que serían facil-

mente resueltas en el propio sindicato mediante la orientación de los asesores.

La figura del Asesor de la CGT(CNT) se define como el militante debidamente preparado, con un conocimiento actualizado sobre la legislación (especialmente de seguridad social y derechos sindicales) que periódicamente asiste a cursos de formación o reciclaje y está capacitado para resolver asuntos menores.

También pueden ejercer esa función estudiantes de los últimos cursos de derecho que sean afines al sindicato.

En ambos casos actuarán en temas de cuyo desarrollo no puedan derivarse perjuicios graves o irreparables para los afiliados, siempre bajo la supervisión de los servicios jurídicos con cuyos responsables tendrán una interrelación constante.

De esta forma, además de potenciar la asistencia a los locales del sindicato y la vinculación de estos militantes, el asesoramiento siempre se da en los locales del sindicato, creando un filtro que nos permite rentabilizar al máximo el trabajo de los servicios jurídicos.

Entre las tareas más habituales del asesor figurarán las siguientes:

- Información sobre convenios, ordenanzas, etc.

- Cuando el tema requiera la intervención del servicio jurídico, preparar la consulta indicando la documentación a presentar, preparando el informe de la situación, etc.

- Denuncias a Seg. Social e Inspección. Redacción y presentación de escritos. Asesoramiento sobre negociación colectiva, conflictos etc. Reclamaciones salariales.

- Expedientes de regulación de empleo, preparación de la consulta al economista o abogado. Recopilación de datos previos necesarios.

2.1.2 Asistencia jurídica

Existe un factor previo a analizar: la responsabilidad en la dirección técnico-profesional de los asuntos.

En ocasiones existen serias discrepancias entre la viabilidad de las actuaciones que plantean los responsables sindicales y la orientación que el servicio jurídico señala, bien por desconocimiento, voluntarismo o estrategia sindical.

En principio y en términos generales, se deben descartar todas aquellas actuaciones que a priori (por existir sentencias anteriores sobre el mismo tema, estar fuera de plazo, inadecuación, etc) puedan llevar al sindicato a la pérdida de conflictos y el consiguiente deterioro de su imagen y la del profesional que trabaja para el mismo ante Magistratura y ante los trabajadores.

No obstante, en caso de conflicto entre afiliado y servicio jurídico, se convocará una reunión entre los responsables de acción sindical, de jurídica y las dos partes para analizar y llegar a una decisión sobre la procedencia o no de iniciar las actuaciones.

2.2. Relaciones servicios jurídicos/Organización

2.2.1 Relación económica. Servicios jurídicos propios. Conciertos

Entre las dos opciones, contratación de un abogado o concierto con gabinete o abogado, no se puede optar por una fórmula general por las peculiaridades antes señaladas. El número potencial de clientes usuarios (afiliación), la existencia de abogados accesible en la plaza o que puedan desplazarse, la existencia de afiliados/militantes que sean graduados o letrados etc., condicionarán la decisión final.

Por otra parte es evidente que un abogado tiene, normalmente, más posibilidades de aumentar sus ingresos trabajando por su cuenta o haciendo compatible el servicio al sindicato con otros clientes.

Como criterio general, se tenderá a la creación de gabinetes propios tomando como base a los abogados contratados y a militantes juristas, abogados en prácticas, etc. procurando mantener un núcleo de trabajo estable y a través de los profesionales que pasen por nuestro despacho ampliar nuestra estructura.

Como estrategia, en la elaboración de listas a las elecciones sindicales (sobre todo en grandes empresas) se incluirá, si existe, algún compañero abogado o graduado social. Posteriormente y por acumulación de horas sindicales se procurará, si se estima necesario, liberar a estos compañeros.

En el caso de que se opte por llegar a un convenio con un gabinete o abogado, se procurará que el servicio se preste en los locales del sindicato ya que pese a los problemas técnicos (el material de consulta no está en el local, demora en las informaciones y resoluciones) se mantiene el vínculo con el afiliado y facilita el control del uso del servicio por parte del sindicato.

2.2.2 Otros aspectos

a) Asesoramiento de la organización. Los servicios jurídicos de la CGT(CNT) colaborarán en la organización de cursillos, debates o documentos de formación etc.. siempre que ello no vaya en detrimento de su actividad fundamental: asistencia jurídica a los afiliados.

b) Control del trabajo realizado. Mediante libro/registro y volante que permita hacer un seguimiento de los casos. El volante se confeccionará por triplicado (abogado, sindicato, control).

Cualquiera que sea el sistema elegido (gabinete propio o concierto) el afiliado, para acceder al uso de los servicios jurídicos deberá hacerlo a través del asesor del sindicato, si lo hay, y en todo caso provisto del volante facilitado por su sindicato. Los no afiliados conseguirán el volante del administrativo (en su caso) o del miembro del sindicato que coordina la jurídica. En ambos casos el cobro de la prestación lo efectuará la persona encargada y no el abogado o graduado.

c) Control económico. Que permita la transparencia en la administración de los recursos generados por la asesoría (porcentajes abogados, consultas, cobros Fondo, etc.)

d) Ejecuciones en magistratura (diligencias de embargo). Serán responsabilidad de afiliados y asesores en el aspecto de la recogida de datos y responsabilidad de los letrados en su ejecución. En aquellas empresas que se prevea su posible necesidad en el futuro deberán recopilarse con antelación el mayor número de datos posible.

e) Unificación de los servicios jurídicos a nivel estatal. La CGT(CNT) potenciará la colaboración entre los distintos servicios jurídicos de las Confederaciones y Federaciones de cara a la racionalización de métodos, el intercambio de experiencias y en un futuro próximo la creación de una base de datos conjunta.

En la práctica se trabaja habitualmente en los mismos temas: reconocimiento de secciones y/o capacidad de negociar, representatividad, presencia en el Intercentros, seguridad e higiene, horas extras, derechos sindicales... y en todos los gabinetes se repiten los estudios, dictámenes, etc.

Un archivo, una base de datos unificada y unas reuniones de trabajo periódicas servirían para eliminar costes y mejorar los resultados.

El Congreso mandata al S. Permanente del Comité Confederal a la convocatoria a nivel estatal de servicios jurídicos y la posterior coordinación.

f) Informática. Aunque hoy sólo pueda ser un proyecto, la CGT(CNT) procederá, en la medida que sus medios económicos y técnicos se lo permitan, a la informatización del servicio jurídico creando una base de datos (sentencias, estudios, publicaciones) que puedan ser utilizados por los distintos organismos.

2.3 Aspectos económicos del servicio jurídico

2.3.1 La gratuidad para los afiliados

En principio, y según los estatutos de la CGT(CNT), en ningún sitio se indica que deban ser gratuitos. Ahora bien, la realidad es que muchos de los trabajadores, entre ellos algunos de los afiliados a CGT(CNT), consideran la afiliación como una especie de iguala o compañía de seguros que además de la solidaridad y el

apoyo de la organización les permite acceder gratuitamente a unos servicios jurídicos cuando los necesite.

Evidentemente, la CGT(CNT) no es solo un servicio jurídico y la cotización no es la contrapartida al servicio jurídico sino la colaboración solidaria en un proyecto reivindicativo y social que va mas alla de la defensa puntual de un trabajador o colectivo.

Partiendo de esta premisa: **la cotización no es la contrapartida a la prestación de servicios** caben dos posibilidades: incrementar la cuota para atender el coste de los servicios jurídicos o procurar su autofinanciación.

Evidentemente la primera alternativa es descartable, entre otras razones por impopular. Enfocar la solución vía cobro de servicios, hay que perder el miedo a que con el cobro a los afiliados puede disminuir la afiliación. La experiencia demuestra que este temor es infundado, sobre todo teniendo en cuenta que solo se cobra cuando el afiliado consigue un beneficio económico. Por otra parte esta práctica está extendida a la totalidad de los sindicatos y quien no lo practica (ELASTV) tiene una cuota doble que nosotros, lo que de hecho supone el pago del servicio se use o no.

Previamente al estudio de las cifras y porcentajes es necesario efectuar unas valoraciones.

No debe tener el mismo tratamiento el afiliado con antigüedad que quien se afilia a raíz o ante la previsión de un conflicto en la empresa, expediente de crisis, etc..

Se debe distinguir entre las consultas y aquellas actuaciones que reportan un beneficio económico para el afiliado.

En ningún caso se venderá la antigüedad (cotizaciones con efecto retroactivo) para disminuir los porcentajes.

En caso de conflictos de colectivos grandes o de empresas deben mantenerse los porcentajes que correspondan. Se debe poner al descubierto la práctica de algunos gabinetes y profesionales que con la oferta de porcentajes inferiores acaban siendo más gravosos a través de la aplicación de gastos de tramitación. En cualquier caso la decisión final será competencia del órgano responsable del servicio jurídico a propuesta de la sección sindical o servicio jurídico.

2.3.2 El cobro de servicios

Como criterios generales orientativos se aplicarán los siguientes:

Consultas. Afiliados : GRATUITAS

No afiliados: COBRO

Tramitación. Afiliados: GRATUITA

No afiliados: Si no generan compensación económica: GRATUITA

Si no generan compensación económica generan derechos (readmisión, reconoc. de categoría etc.: COBRO dependiendo si se acuerda en acto de conciliación o si se gana en Magistratura.

Compensaciones económicas: En las compensaciones económicas se tendrá en cuenta la antigüedad en la afiliación haciendo tramos de año en año.

En el caso de existir convenio con un gabinete los porcentajes que se fijen serían los mismos y se negociaría la distribución con el gabinete en función de la cantidad fija que le pagaremos, número de consultas etc.

2.3.3 A modo de conclusión

En definitiva, como modelo de planificación y estrategia de actuación económica no deben utilizarse los ingresos por cotizaciones para financiar el servicio jurídico.

Asimismo no podemos permitirnos unos servicios jurídicos deficitarios.

Por consiguiente, debemos avanzar hacia la AUTOFINANCIACION DE LOS SERVICIOS JURIDICOS.

3. SERVICIOS JURÍDICOS NO ESTRIC- TAMENTE LABORALES

3.1 Fiscal

Este área de trabajo, cada día más compleja y necesaria, tendrá básicamente una doble función: la realización de las declaraciones de la renta y el asesoramiento a los trabajadores autónomos afiliados al sindicato.

3.2 Civil

Vinculada principalmente a la tramitación de expedientes laborales y correspondientes responsabilidades civiles (herencias, dominios, subrogaciones, etc) si los medios humanos lo permiten y también como método de conseguir su autofinanciación se estudiará su ampliación a temas de actuaciones sociales para los afiliados, asesoramiento en alquileres, consumo, divorcios, etc.

3.3 Mercantil

Estudio de suspensiones de pagos, análisis de balances, asesoramiento de cooperativas, etc...

3.4 Gestion de prestaciones sociales

La existencia de Institutos de previsión y montepíos en empresas o ramas obliga a la CGT (CNT) a dotarse de la necesaria capacidad técnica para responder a los problemas que están apareciendo en estos organismos.

3.5 Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo

La importancia de la seguridad laboral en los centros de trabajo, así como las consecuencias sobre la salud de los trabajadores que tienen los sistemas de trabajo y los productos empleados en las diversas fases productivas, alcanza hoy en día una de las reivindicaciones más sentidas por los trabajadores, máxime cuando padecemos los índices de siniestralidad más altos de Europa. La seguridad e higiene es una de las actividades más cotidianas de la actuación sindical, sin contar con nuestra presencia en Comités de S. e Higiene de nuestras empresas.

Es necesario que el sindicato comience a estructurar el trabajo sindical en este campo, teniendo en cuenta las dos facetas fundamentales de la S. e Higiene, una de ellas es el aspecto técnico-legal y otra el de la formación de los afiliados. Los gabinetes jurídicos serán los encargados de abordar esto en su vertiente legal, recogiendo la abundante normativa vigente. Por otro lado los gabinetes de formación procederán a crear una infraestructura básica para formar en un primer lugar, a nuestros representantes de empresa mediante cursillos de Iniciación a la Prevención de Riesgos Profesionales, así como a formar técnicos en Seguridad Social o especializada (químicas, metal, etc) en colaboración con los gabinetes técnicos provinciales del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Este sería el primer paso para constituir un Gabinete de Seguridad e Higiene y Salud Laboral que recogerá las facetas antes mencionadas y asesorará al Comité Confederal en estos temas.

Estos SERVICIOS no deben ser puestos en funcionamiento mientras a través de los estudios pertinentes no se prevea su autofinanciación. En cualquier caso, estarán abiertos a no afiliados mediante el pago de las correspondientes tarifas.

4. SERVICIO TÉCNICO SOCIAL

Los centros de información y asesoramiento técnico-social de la CGT (CNT), tienen como función cubrir las necesidades existentes tanto de afiliados como de sindicatos, en aquellos temas que por su novedad o complejidad, es necesario un asesoramiento especial.

También cubren las necesidades de realización de planes de viabilidad y estudios necesarios para los dis-

tintos entes de la Organización. En una primera fase formaran parte de este Servicio las siguientes áreas:

4.1 Oficina de Servicios Sociales

El avance social hace que ciertas profesiones que nacieron como elementos del voluntariado benéfico se conviertan en elementos necesarios dentro de la sociedad. La CGT(CNT) no puede ser ajena a esta labor y en coordinación con la secretaría de acción social colaborará en las tareas de información y asesoramiento.

Los trabajos a realizar por estas oficinas de servicios sociales serán, entre otros, los siguientes:

-Conocer y visitar instituciones del ámbito del bienestar social (ayuntamientos, centros de drogodependencia, ONCE, etc) con el objetivo de tener un mejor conocimiento de su actividad y poder establecer convenios de colaboración.

-Dinamizar el tejido asociativo dentro del sindicato, así como la participación de los afiliados en la vida asociativa de su entorno natural, el barrio.

-Facilitar la integración social de los minusválidos, y sobre todo, la concienciación de los demás trabajadores acerca de su problemática en la incorporación al mundo laboral.

-Atención de casos sociales, prestaciones asistenciales, problemas de vivienda, drogodependencia, adopciones, ayudas económicas, etc...

-Asesoramiento a las secciones sindicales, comités de empresa y juntas de personal en la negociación colectiva en lo referente a las prestaciones sociales.

-Asesoramiento sobre derechos del consumidor.

Estas oficinas podrán ser financiadas con las ayudas que otorgan las diferentes administraciones con tal fin.

4.2 Servicio Técnico Juvenil

Su función es dar respuesta y cauce a la necesidad que este colectivo tiene de unos conocimientos reales del entorno social que les rodea y especialmente del mundo laboral.

Tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

-Informar y orientar en temas de interés para los jóvenes (formación, estudios, empleo, ayudas, servicio militar, objeción de conciencia, etc).

-Facilitar el contacto de este colectivo con el sindicato, teniendo en cuenta que en un futuro no muy lejano

no son los jóvenes los que, al incorporarse al mundo del trabajo, pasarán a incorporarse al sindicalismo.

Asimismo y para dar cauce a lo anteriormente señalado, el servicio de información juvenil tendrá los siguientes objetivos:

- Crear iniciativas en el marco de la Formación Profesional dedicadas especialmente al colectivo de jóvenes sin empleo.

-Coordinar con las secciones sindicales, sindicatos u otros organismos de la Confederación las ofertas de trabajos en prácticas en aquellas empresas en las que tenemos presencia.

-Desarrollar la participación y representación en todos aquellos foros nacionales e internacionales donde se desarrollen actividades relacionadas con el ámbito juvenil.

A nivel sindical, el Servicio de la Juventud de la CGT(CNT) en colaboración con la Federación de Enseñanza propiciará la creación y consolidación de colectivos, similares a las secciones sindicales de empresa en los centros de Formación Profesional reglada y otros centros educativos, recuperando una labor y presencia que por falta de actividad están siendo desarrolladas por organizaciones específicas (sindicato de estudiantes) procurando enlazar sus inquietudes y expectativas con el mundo laboral en que deberán integrarse.

4.3 Gabinete de Estudios

La creación de estos gabinetes se hace cada día más necesaria debido a las diferentes responsabilidades que CGT(CNT) esta adquiriendo.

La función de estos gabinetes es realizar estudios e informes sobre los temas que la Organización estime conveniente, así como el asesoramiento técnico (económico, organización del trabajo, productividad, etc) y facilitar la información precisa a todos aquellos entes u organismos de la Confederación que lo demandaran.

El gabinete está formado por un equipo multidisciplinar, estando representados técnicos de ramas sociales (sociólogos, psicólogos, etc) y técnicos de ramas científicas (ingenieros, economistas, etc).

La puesta en marcha del servicio deberá establecerse en distintas fases, principalmente por su elevado coste. En una primera fase, el gabinete estará formado exclusivamente por técnicos voluntarios que no recibirán ninguna remuneración por su trabajo. Esto obligará a que su utilización se circunscriba únicamente a los casos urgentes.

Las siguientes fases del proyecto se irán poniendo en marcha a medida que las posibilidades económicas lo permitan, siendo el objetivo final disponer de un

equipo mixto en el que habrá técnicos a sueldo y técnicos colaboradores, estos últimos de forma gratuita.

4.4 Fomento del Empleo

Además, y paralelamente a la lucha clásica y convencional por el empleo, a través de la negociación colectiva y en la lucha contra los expedientes de crisis y cierres fraudulentos, además de conseguir la desaparición de las horas extras y su conversión en puestos fijos de trabajo, la CGT(CNT) debe tomar iniciativas encaminadas a la intervención directa en el ámbito de los parados.

Esta intervención tiene dos vertientes: la organización de los parados y el trabajo asociado.

- Organización de los parados.

Es importante hacer un análisis previo: el paro se nutre fundamentalmente de jóvenes (48 %) y en cualquier caso, excepto los provenientes de reconversiones pactadas o traumáticas), estos trabajadores tienen en su mayoría nula experiencia en la lucha sindical, bajo nivel de afiliación y escasa formación sindical. Asimismo tiende a la dispersión, a la desvinculación del sindicalismo como forma organizada de defensa, y busca una salida personal.

La dificultad en este campo no debe desanimarnos. Es cierto que aparte de la introducción de cláusulas en los convenios etc, poco se puede hacer desde la actuación sectorial, pero sí se puede incidir desde las estructuras territoriales.

Las actividades a realizar son variadas: las bolsas de trabajo, las actividades formativas, la información jurídica, el fomento y apoyo del cooperativismo y todas aquellas actuaciones y movilizaciones que sirvan para aglutinar y coordinar a los parados. La actuación con/ante las instituciones, la denuncia del trabajo sumergido, las horas extras y el pluriempleo.

Tres son los objetivos prioritarios en esa ayuda y formación del desempleado:

- La publicidad de las ofertas de empleo y el control de las concesiones.

- La formación profesional, bien en colaboración con el INEM y Organismos, bien creando nuestros cursos de preparación de oposiciones y reciclaje.

- Apoyo a las iniciativas de creación de empleo asociado.

La coordinación de este proyecto, el fomento y organización de campañas a nivel local o estatal será responsabilidad de la secretaria de empleo y en caso de no

existir de las de Acción sindical y Acción social a través del Centro de Información y Defensa del Parado.

4.5 El trabajo asociado

Es necesario establecer una consideración previa: **el trabajo asociado no es la panacea contra la crisis y el paro.** No obstante para nosotros este campo de actuación tiene dos vertientes motivacionales:

a) La creación, potenciación y desarrollo de un modelo de relación productiva distinto y alternativo al sistema capitalista.

b) La solución inmediata del problema del desempleo para un colectivo de trabajadores que han perdido su empleo o no han llegado a obtenerlo.

Mientras se mantenga el criterio de utilización del desarrollo científico al servicio de la productividad, mientras no se proceda al reparto del trabajo mediante la disminución de la jornada laboral y la ampliación del tiempo de ocio, el paro se mantendrá de una manera estable e incluso creciente.

Esta situación provoca el mantenimiento de las dos vertientes en el mercado del trabajo: el trabajo reglado, con convenios, garantías etc.. y el trabajo temporal, precario, a domicilio y sobre todo el trabajo ilegal o negro.

Las estadísticas y la simple constatación de la realidad muestran claramente que pese a la lenta recuperación de la economía, el primer sector (trabajo regulado) decrece mientras las únicas expectativas de encontrar trabajo pasan por el segundo.

Con esta situación, no sólo es necesario actuar contra la economía sumergida, sino buscar soluciones alternativas.

Las fases de este proyecto serían:

Busqueda de recursos humanos, lo que implicaría formación de asesores y sindicalistas en general con nociones del tema suficientes para dar publicidad a la alternativa.

Busqueda asimismo de personal cualificado en gerencia, planificación, etc. bien en cooperativas ya constituidas, en universidad, empresas privadas, etc.

Charlas de Formación a afiliados sobre los aspectos político-sociales de la alternativa del trabajo asociado (autonomía, autoorganización, organización de un gabinete técnico que estudie previamente los proyectos en relación con su futuro: mercado en potencia, estudios alternativos a la economía sumergida, autofinanciación, creación de nuevos productos o servicios, etc.).

Se tenderá a cerrar los ciclos producción-distribución-consumo y asimismo a salir de los sectores tradicionales del cooperativismo (viviendas, créditos, seguros, consumo etc) pasando directamente a los generadores de empleo (trabajo asociado y sociedades laborales).

El proyecto no es fácil, la sociedad capitalista se defiende de esta alternativa y los problemas serán constantes: Ausencia de personal cualificado, obsolescencia de los equipos, dificultad de las redes de comercialización, competencia desleal por parte de las empresas coincidentes en el sector, falta de apoyo en la Administración etc.

Y sobre todo, y lo más importante, no dejarnos llevar por la **mitificación** del trabajo asociado. Si en nuestra sociedad, en la época anterior a la crisis, no cuajaron esos proyectos (a excepción de la cooperativa de Mondragón) difícilmente en la época actual se sobrevive si no es a costa de la autoexplotación, haciendo más horas que en la empresa privada. Para evitar estas situaciones se debe estudiar desde parámetros realistas las posibilidades a medio y largo plazo de viabilidad, huyendo del voluntarismo y asegurando la supervivencia del proyecto.

5. OCIO Y TIEMPO LIBRE. TURISMO SOCIAL

Los conceptos de ocio y tiempo libre, en la sociedad del siglo XXI van unidos al modelo de "no trabajo" y como no, mantienen una estrecha relación con la capacidad adquisitiva de las personas. **El sindicato como Organización social debe potenciar el acceso al tiempo libre y el disfrute del ocio por parte del mayor número posible de trabajadores, potenciado la creación de servicios accesibles a estos.**

Actualmente la CGT(CNT) de forma directa o indirecta, gestiona una serie de recusos que, ampliados, deben convertirse en la base de un auténtico turismo social:

5.1 Astrolabio

Como agencia de viajes participada mayoritariamente por la organización, deberá extender sus delegaciones al resto del estado. Si ello no es posible, en este momento, por falta de medios, se realizará en la primera fase la apertura de corresponsalías dependientes de los Comités Confederales en las poblaciones más importantes. Ello facilitará el acceso de los afiliados de forma más rápida a este servicio, pudiéndose realizar a la vez los estudios de rentabilidad pertinentes para abrir delegaciones en aquellas poblaciones que resulten más rentables.

5.2 Turismo social. Jubilados y pensionistas.

La CGT(CNT) atenderá especialmente la actuación, en el área de tiempo libre, encaminada al descanso y ocio de jubilados en el marco de la colaboración con Instituciones, asociaciones, etc.

5.3 Turismo social. Colectivos Marginados

Desarrollo de programas de tiempo libre especialmente diseñados para estos colectivos.

5.4 Residencias de Tiempo Libre

Como organización sindical representativa, tenemos derecho a gestionar en diferentes puntos del estado un número, todavía muy escaso pero susceptible de ser ampliado de plazas en residencias de tiempo libre.

Urge una coordinación de las plazas afectadas para un intercambio y mejor aprovechamiento de las plazas. Por ello, a partir del mes de enero de cada año sería conveniente conocer el emplazamiento exacto de estas plazas con el fin de comenzar a adjudicarlas entre todos aquellos afiliados interesados.

Asimismo y en el marco de colaboraciones internacionales, se desarrollarán relaciones bilaterales con organismos de gestión de tiempo libre, bien de países limítrofes, Portugal, Francia, como de organizaciones afines (SAC, Suecia, etc).

5.5. Ruesta

La organización tiene cedida la utilización del pueblo de Ruesta, en el pirineo aragonés por parte de la Confederación Hidrográfica del Ebro. Durante el último año se ha comenzado a habilitar en la zona una serie de servicios con el fin de convertir el pueblo en una zona de recreo y turismo social.

Es necesario que toda la organización tome conciencia de la importancia del proyecto, tanto en el aspecto económico como en las inmensas posibilidades de utilización que conllevaría la rehabilitación total o parcial de Ruesta. Las repercusiones a toda la comarca, así como la resonancia que ha tenido y tendrá el proyecto en los medios de comunicación, nos tienen que hacer pensar que no solo nos jugamos dinero sino la credibilidad como organización capaz de acometer algún proyecto colectivo de trascendencia social

Aunque el camping lleva funcionando dos temporadas, es mucho lo que queda por hacer y como los recursos son escasos, se hace imprescindible el apoyo decidido de toda la Organización para conseguir los fines propuestos. Para conseguir la autofinanciación del proyecto sería necesario abordar varias iniciativas, tales como:

- Dar a conocer la zona y sus posibilidades turísticas entre los diferentes grupos excursionistas y escuelas. Con esto conseguiremos la utilización en la primavera y principio del verano de la zona de acampada como paso previo a su apertura todo el año y las consiguientes entradas económicas.

- En los meses de verano se deberían realizar actividades que hicieran atractiva la estancia en la zona.

- Habilitación de una zona donde se pudieran realizar cursos, jornadas etc. con instalaciones sencillas (tipo refugio).

El volumen de dinero que se maneja, así como el gran número de personas que pueden hacer uso de las instalaciones que requiere una atención especializada, hacen necesaria la profesionalización de la gestión, mediante la constitución de una Sociedad de Gestión y Explotación con mayoría accionarial de la CGT(CNT) y abierta a la inversión de otros organismos de la Confederación, agrupaciones del exterior y organizaciones afines.

Por otro lado sería tarea de la Asociación Nuevo Ruesta la organización de toda actividad cultural y recreativa (campamentos, edición de folletos, campos de trabajo, etc) sin ánimo de lucro, al amparo de la ley de asociaciones, así como por las amplias posibilidades de captación de subvenciones.

Quedará abierta la posibilidad de que otros entes confederales y organizaciones afines puedan participar en el proyecto mediante cesiones de uso de terreno y edificios que rehabilitados a su cargo sean utilizados por sus componentes o asociados.

El inicio de la rehabilitación del caserío del pueblo vendrá dado por la aprobación de un plan técnico y económico, bien sea por la Escuela Taller o mediante actuaciones sujetas a los criterios antes mencionados, garantizando la financiación a priori y valorando el esfuerzo a realizar por la organización, así como su ejecución en fases delimitadas en el tiempo. Estas actuaciones conllevan la cesión total o parcial por la Confederación Hidrográfica del Ebro del uso por 50 años.

6. OTROS SERVICIOS

6.1 Correduría de Seguros

Los trabajadores, en tanto que ciudadanos, nos vemos obligados a contratar una serie de seguros a nivel individual (coche, vivienda, etc) o colectivos (comunidades de vecinos, colegios, etc). El sindicato como colectivo que agrupa a un número de trabajadores deberá potenciar la utilización de este volumen de afiliación para conseguir una serie de ventajas y beneficios. Para ello, se estudiará la

creación de una correduría de seguros que se encargue de tramitar los diferentes seguros que habitualmente contratamos. Esto nos permitiría ofrecer a los afiliados unos precios más beneficiosos y, posiblemente, unos recursos extras a la Organización.

Paralelamente a este proyecto, la Organización iniciará los estudios encaminados al establecimiento de una póliza de seguros concertada que se incluya en la cuota de afiliación. Este servicio tiene un coste mínimo y puede estar incluido en la negociación de la correduría de seguros. En todo caso es una propuesta que siempre encuentra eco favorable entre los trabajadores, sobre todo en los de edad intermedia y responsabilidades familiares.

6.2 Conciertos con empresas

En la línea de lo expuesto anteriormente, los conciertos con empresas, como el desarrollado recientemente con RENFE, y los que se puedan alcanzar con empresas de comercio y servicios deben ser estudiados desde la óptica de no favorecer un consumo incontrolado, pero procurando un beneficio económico para nuestros afiliados en igualdad de condiciones a los del resto de sindicatos. En ese sentido se estudiará el desarrollo de iniciativas que nos permitan el efecto novedad o sorpresa que estos servicios tienen en su origen.

6.3 Entidades Financieras

En este campo aunque a corto plazo la existencia de un banco sindical esta lejos de nuestras posibilidades, no es de descartar la posibilidad de alcanzar acuerdos con determinadas entidades de crédito, con el compromiso de canalizar nuestra actividad económica a través de ella.

A largo plazo, la CGT(CNT) no descarta la posibilidad de creación de una entidad financiera sindical que canalizara el ahorro social y facilitara la concesión de créditos de tipo social a inversiones así como la creación de servicios bancarios enfocados hacia el beneficio de los trabajadores.

6.4 Viviendas sociales

Esta es un área de servicio social que ha tenido un desarrollo importante por parte de distintas organizaciones sociales, en los últimos años. El encarecimiento del suelo y la especulación, la liberalización de los alquileres y la aglomeración en los núcleos urbanos, unidos a la incapacidad de la Administración condicionada por los intereses empresariales del sector, ha llevado a los trabajadores a la búsqueda de soluciones asociativas para dar alternativas al problema de la vivienda.

A este nivel, es importante la aceptación y el éxito de los proyectos lanzados por sindicatos y partidos que se han visto beneficiados de la cesión de suelo munici-

pal en unos casos y la concesión de créditos blandos (bajos de interés) o subvenciones directas en otras ocasiones.

En definitiva, es un servicio más al que la CGT(CNT) no puede restar importancia de cara no sólo a nuestro desarrollo sino de dar un servicio a nuestros afiliados y que deberemos emprender en la medida de nuestras posibilidades, y aunque al igual que en el caso anterior, a corto plazo no es planteable, pensamos que debe estar presente en los proyectos de futuro, una vez existan las condiciones reales para abordarlo.

RECURSOS

1. INTRODUCCIÓN

Para la realización de los planes, programas o proyectos; además de las personas que los ejecutan son necesarios los recursos materiales y financieros: Ambos deben ser cuidadosamente planificados. Por ello se impone la necesidad de que, en la línea de los acuerdos del Pleno Confederal de Septiembre del 89, y que este Congreso ratifica dándoles el rango de acuerdos de Congreso, todos los entes de la Organización realicen presupuestos anuales. De esta manera se asegura la asignación de fondos de una manera racional y en base a las necesidades y posibilidades reales.

Al realizar los presupuestos con una planificación sólida previa, se ponen las condiciones para obtener la rentabilidad y eficacia deseada, evitando suspender o modificar una intervención ya iniciada o programada por no haber previsto los recursos necesarios. En este orden de cosas, es necesario conocer, estructurar los recursos existentes en la organización y hacerlo con unos criterios idénticos para todos los entes sindicales.

Los recursos podemos dividirlos en dos grupos:

1.1 Recursos directos

Son los procedentes de la contraprestación de unos servicios fijos que ofrece la organización, como son:

- Los ingresos por cotizaciones.
- Los ingresos por asesoramiento jurídico (minutaje, consultas a no afiliados, etc.)

1.2 Recursos indirectos

Son tanto aquellos que proceden de actividades no estrictamente sindicales y que su resultado es incierto (loterías, casetas en fiestas, etc) o que provienen de la administración, bien como subvenciones a la actividad (por representatividad, número de delegados) o colaboración en servicios (formación ocupacional, fomento del cooperativismo etc.). En cualquier caso son ingre-

tos variables y aleatorios cuya cuantificación se hace siempre a posteriori.

En principio y como norma general los gastos fijos (alquileres, infraestructura, etc) deben financiarse con ingresos fijos para evitar el riesgo de que al fallar las previsiones nos encontremos sin los medios mínimos de subsistencia y se paralice la actividad de la Organización.

Sin embargo no es menos cierto que, en la práctica, ninguna organización sindical puede ejercer su actividad exclusivamente con los ingresos de sus cuotas y que necesariamente la actividad programada tiene que financiarse con ingresos extraordinarios o atípicos.

Aceptada esta premisa, la única garantía de no estar siempre a merced de una disminución sorpresiva de estos ingresos es realizar los presupuestos sobre los ingresos pendientes, no sobre los probables, como se indica a continuación:

2. PRESUPUESTOS

Conscientes de los peligros antes señalados, la CGT(CNT) establecerá sus presupuestos de acuerdo con el siguiente criterio: los ingresos atípicos (superavit aparente) de cada año deben servir para financiar la actividad del siguiente. De esta manera se pueden efectuar las correcciones obligadas por las desviaciones en los ingresos previstos y trabajar sobre cifras cercanas a la realidad.

Por otra parte, en caso de desaparecer las fuentes de ingresos o disminuir su importe, existe un período de un año para buscar nuevas fuentes, acomodar la actividad y los gastos al nuevo montante de ingresos.

El problema contable que se tiene al producirse los ingresos el año anterior al que se efectúan los gastos y por consiguiente acabar el primer año con un superavit desorbitado se soluciona mediante la dotación al plan de desarrollo. Asimismo, si en el transcurso de la actividad económica anual se producen ingresos no esperados y no consumidos en el ejercicio, se incrementará la dotación para el ejercicio siguiente.

A estos problemas de disfunción entre ingresos y gastos, se une otro problema no contable, el de la imagen que da interna y externamente la aparición de teóricos beneficios en un sindicato (entidad sin ánimo de lucro).

Para eliminar este problema la CGT(CNT) creará en su contabilidad la cuenta de "Dotación Plan de Desarrollo Ejercicio 1.9xx" (título genérico que puede ser cambiado por otro similar). Esta cuenta se dota a final del ejercicio con los ingresos generados por la actividad atípica y en función de ella se calculan los presupuestos del año siguiente.

Esta dotación reduce o anula los beneficios. Al año siguiente y puesto que esta dotación se gasta en él, el 31 de Diciembre se hace un asiento anulando la partida, en contrapartida a Pérdidas y Ganancias, dejándola a cero y a continuación se dota de nuevo con la previsión del año siguiente.

En resumen, se trabaja como si los ingresos de cada año se generasen en el ejercicio anterior. Con ello se evita el concepto de beneficios, que no existen en la realidad, y al mismo tiempo se crea un seguro temporal por si desaparecen de repente las condiciones actuales de financiación.

Lo anteriormente señalado es una medida a corto plazo para no estar condicionado por los ingresos atípicos o extraordinarios. Paralelamente y como medida a largo plazo, se dedicarán anualmente parte de los ingresos extraordinarios a actividades que generen ingresos ordinarios (extensión de los servicios jurídicos, planes de afiliación) que permitan en el futuro el incremento de los ingresos fijos.

Aclarados pues los criterios de confección de presupuestos y aplicación de fondos el Congreso de la CGT(CNT) define los criterios de racionalización no sólo en la Consolidación de Ingresos sino también en la Distribución del Gasto.

2.1 Consolidación de Ingresos

Recursos directos. Este Congreso recomienda la domiciliación bancaria o en nómina de la cotización al sindicato.

Con ello no solo se consigue la normalización de los ingresos en cuanto a la periodicidad y cantidad, lo que nos permite cumplir con nuestros desembolsos a su vencimiento (alquileres, salarios, etc), sino también evitar las posibles repercusiones negativas que tiene el cobro en mano (pérdida de horas sindicales en esta tarea, bajas por acumulación de cuotas etc.).

Sería recomendable por otra parte tener en cuenta la posibilidad de efectuar el cobro de cotizaciones por trimestres anticipados.

Históricamente se ha defendido el cobro directo como un método de potenciar la asistencia al local del sindicato y el contacto periódico con la Organización. Sin embargo, además de que esto solo es relativamente cierto en las localidades pequeñas, basar la atracción al sindicato en una relación basada en el cobro puede llegar a ser negativa por que convierte al sindicato en una carga económica en lugar de un servicio y un lugar donde organizarse.

En otro orden de cosas, y relacionado con los ingresos extraordinarios, se deberá darle toda la eficacia a las actividades que los proporcionan, profesionalizándolas en caso necesario, de forma que no esten condicionadas a la capacidad y voluntad militante de

cada momento. Por otra parte y dada la responsabilidad que adquiere la Organización en el tema de los cursos de Formación Ocupacional, su gestión deberan llevarla compañeros dedicados en exclusiva a ello, sean asalariados o no.

Partiendo de la base de que estas actividades no son por si mismas fundamentales en nuestra actividad sindical sino colaterales a ella, esta especialización no resta en absoluto participación interna a nuestra Organización, y en todo caso, en estos temas (Formación ocupacional..) y mucho más en otras actividades (loteiras, fiestas...) los compañeros que deseen participar tendrán el cauce por el que hacerlo.

La decisión sobre las actividades destinadas a desarrollar proyecto de financiación serán debatidos y aprobados en el órgano correspondiente.

2.2 Distribución del gasto

Las organizaciones sindicales, por todo lo señalado con anterioridad, son deficitarias por naturaleza, si bien a traves de presupuestos se puede ajustar el coste de las actividades con los ingresos. Esta situación nos conduce inevitablemente a señalar prioridades en los objetivos. El problema muchas veces es que los órganos que deben desarrollar esos proyectos y los que tienen la disponibilidad no coinciden.

En estos casos hay que tener en cuenta dos conceptos básicos. Por una parte que el sindicato es uno y su proyecto también.

Por otra parte la solidaridad debe ser una de las bases morales en nuestra Organización y va unida indisolublemente al propio concepto de definición del sindicato.

Sin embargo no debe entenderse como un gravamen a la afiliación, es decir, el tamaño de los distintos sindicatos y organos de la CGT(CNT) no solo señalan una capacidad recaudadora sino una obligación hacia los afiliados y los trabajadores representados que en ocasiones obliga proporcionalmente a más esfuerzo que a sindicatos u organismos más reducidos.

Asimismo el desarrollo de sindicatos, locales o sectores donde no tenemos gran implantación puede depender en muchos casos de la capacidad económica para llevar adelante proyectos e incrementar la presencia sindical.

Cómo conjugar estos dos factores: respeto a las obligaciones de los organismos grandes y ayuda al desarrollo de los menores. Este es el gran reto.

La solidaridad debe darse con pleno conocimiento de todos los que la ofrecen y los que la reciben procurando en la medida de lo posible que quienes realicen el proyecto consigan su financiación. De esta manera hay que evitar el prorrateo como forma de solidaridad indiscriminada y buscar el reparto de la cuota hacia fondos controlados por la Organización en su conjunto

(Fondo de solidaridad Interterritorial, Fondo de Expansión, etc.)

Los gastos comunes deben seguir la misma filosofía. No se pueden pagar los gastos de alquiler, luz, agua, teléfono de un local compartido en función de las cotizaciones de cada una de ellas, porque posiblemente quedarían descapitalizados ambos sindicatos los grandes y los pequeños, pero las repercusiones para quienes tienen responsabilidad en grandes empresas sería más negativa.

En resumen, la cuota tiene unos componentes de mantenimiento de los sindicatos, un componente de sector a las Federaciones, una parte al mantenimiento de estructura y otra a Fondos de solidaridad y debe respetarse este reparto. En todo caso si la organización lo decide los porcentajes pueden modificarse en el Congreso.

Por consiguiente, se tiene que tender a que los gastos comunes que puedan ser compartidos se imputen a quienes los usan. En caso de que no puedan ser asumidos por el Organismo correspondiente se financiarán tras el estudio del proyecto correspondiente a través de los Fondos de Solidaridad Interterritorial, etc.

La centralización de gastos comunes debe tener como fin no la redistribución de las cuotas sino el ahorro colectivo.

Los gastos de personal contratado serán a cargo del organismo contratante.

Los gastos extraordinarios serán financiados por el organismo que los produzca y/o los Fondos de solidaridad.

5.2.2 PROYECCION EXTERNA

A) ACCION SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA

PROYECCION EXTERNA Y ELECCIONES SINDICALES

La proyección externa está en función de una serie de valores que se van desgranando en las distintas ponencias correspondientes a los puntos del orden del día (intensificación de la formación a todos los niveles, estrategia sindical adecuada, desarrollo del plan de expansión apropiado, etc.). A partir de 1.984 se introdujo en nuestro horizonte un objetivo que pone periódicamente a prueba la proyección externa de la Confederación: nos referimos a las elecciones sindicales. La experiencia vivida en 1.986 y 87, así como la importancia de la cita de 1.990 hace aconsejable que le dediquemos algunas páginas de reflexión antes de adentrarnos en los temas más específicos de la proyección exterior.

Pese a que en el punto 5.1 hay una referencia crítica respecto al estímulo con que la Organización concurre a los procesos de elecciones sindicales, todo el mundo admite que las de 1.986 constituyeron un gran paso hacia adelante, aunque casi todos esperábamos algunos cientos de delegados más.

No solo constituyen el momento en que nuestros militantes adquieren responsabilidades concretas en las empresas como representantes de los trabajadores, sino que hubo que superar previamente un proceso electoral, en el que **había muchas miradas pendientes de nosotros, pero ni una sola actitud amistosa**, y donde tuvimos que improvisar hasta en lo más elemental de toda la campaña: su más que modesta financiación, pese a que competíamos con otros presupuestos de tres y cuatro cifras millonarias. Con las del 87, cuya valoración general podría ser similar, permitieron la consolidación de la CGT(CNT) en Confederaciones, especialmente los casos de Cataluña y País Valencia, y en sectores como Banca, Metal, Transportes y Comunicaciones, Limpiezas y Administración. Con posterioridad -en ocasiones previa sentencia judicial- hemos accedido a las mesas de negociación en empresas de ámbito estatal, caso de Tabacalera, A.T.E. Paradores, Ministerio de Economía y Agricultura (laborales), y Construcciones Aeronáuticas, sin contar otras que son asimismo de las empresas más grandes del país: Ford, General Motors, Michelin, FASA, Pirelli, etc..

El criterio establecido previamente a los procesos electorales de 1986 y 87 apostaba abiertamente por la presentación de candidaturas de CGT(CNT) en todas aquellas empresas que fuera posible tratando de obtener globalmente la cifra más alta posible, y de consolidar la presencia de una sección sindical de la Confederación. Era necesario además proceder a una campaña explicativa sobre porqué rompíamos nuestra trayectoria abstencionista anterior. Solo en aquellos casos que resultara del todo imposible completar una candidatura se recomendaba a los compañeros promover otra de carácter unitario o formar coalición.

Quien más quien menos tenía su perspectiva centrada en obtener unos resultados dignos (los 1.030 delegados computados en 1986 lo son en las condiciones que se obtuvieron) que nos catapultaran, por nuestro dinamismo militante, nuestro acierto en la actividad sindical, y una vez resuelto el contencioso de las siglas, a multiplicar por 3, 4 ó quizás 5 en 1990, el resultado obtenido en 1986.

Esto, lejos de ser una especulación tenía fundadas bases de convertirse en realidad, de no ser por el enorme despropósito cometido en su día por el Tribunal Supremo, que no solo nos privaba de las siglas, sino también de acceder a una serie de medios necesarios para consolidar el proceso.

Visto el giro adquirido por los acontecimientos procede también sopesar hasta que punto los criterios de participación de 1986 deben ser revisados y sustituidos por otros más acordes con la realidad que nos circunda, y nuestras posibilidades actuales.

Conviene tener bien presente que en una campaña de elecciones sindicales, donde hay que hacer un número muy importante de desplazamientos, editar propaganda general y sectorial, y tener un grupo de compañeros en dedicación exclusiva desde algunos meses antes, exige unos dispendios que difícilmente estarán al alcance de nuestras posibilidades económicas, salvo que procedamos a un importante endeudamiento de la CGT(CNT) en el supuesto que encontráramos un acreedor dispuesto a financiarnos a cuenta de los resultados o de nuestros bienes. La experiencia de 1986 es bastante negativa al respecto y los bancos se negaron a conceder préstamos a la CGT(CNT).

Sin los medios materiales es difícil articular una campaña que se concrete en ir a la busca de candidaturas, y alcanzar un resultado espectacular como el citado anteriormente.

Sin embargo no queremos ni pensar en otros cuatro años marginados de la información y de las mesas de negociación en aquellos sectores donde existe presencia, que con ser importante (del 3 al 7 % por ejemplo) no resulta suficiente a efectos legales. Ello se manifiesta especialmente grave en empresas estatales, sectores de la Administración, convenios estatales o autonómicos, etc..

La Organización, por lo tanto, debe dotarse de una estrategia en la que se combinen diferentes factores: la consolidación a largo plazo -bastante condicionada a

la solución jurídica del conflicto de las siglas-, el crecimiento constante a nivel de empresa y sectorial abarcando mayores responsabilidades, la necesaria austeridad en los medios de que vamos a disponer, y fortalecer el espacio sindical en el que nos movemos desde hace años aunque no nos pertenezca en exclusiva.

Dicho de otra manera: El que computen a CGT(CNT) todos y cada uno de los delegados elegidos no es el elemento central de nuestra estrategia, con ser importante. Y POR CONTRA SÍ DEBE SERLO EL PAPEL QUE PASEMOS A JUGAR EN CADA EMPRESA Y SECTOR, TRAS LAS ELECCIONES, SOLOS O ACOMPAÑADOS.

Concretando más aun la propuesta: No estamos por desmembrar, cuando en 1986 estábamos por cohesionar, sino que **planteamos una flexibilidad que permita presentarse, en determinados sectores o empresas, en coalición con colectivos y organizaciones con las que existan coincidencias, fueran o no computables para CGT(CNT) los resultados obtenidos, siempre que se cumplieran los objetivos señalados anteriormente.**

Optamos finalmente por una estrategia que combine diversos criterios:

* Lo que podríamos llamar la columna vertebral de la Organización ya está casi consolidada.

* Se trata de elegir una fórmula que podría resultar menos gravosa a nivel de medios a desplegar, y a la vez más ambiciosa en cuanto a las responsabilidades a adquirir, y la penetración y consolidación en sectores.

* Se trata fundamentalmente de aguantar y superar dignamente un período largo, hasta la resolución de nuestra situación legal.

La opción contraria sería reafirmarse en los criterios de 1986 y desechar todo lo que no fuera computable para CGT(CNT) como alguien ya ha escrito. Esta posibilidad podría producir una enorme frustración en los compañeros, no sólo porque la cifra global de representatividad no constituyera un avance significativo, sino especialmente en aquellos casos que se hubiera desperdiciado una buena ocasión para objetivos sindicales más ambiciosos.

Aunque no es el Congreso el marco más adecuado para descender al detalle respecto a la propuesta que presentamos, y ello podría acometerse en un Comicio inferior, sí nos parece adecuado matizar los objetivos indispensables de toda coalición en la que participase la CGT(CNT).

1º. La CGT(CNT) hará todo lo posible, al concurrir en coalición, para hacer constar sus propias siglas en la denominación de la misma. Pudiendo posibilitar la aparición de las de otras organizaciones que participen en la coalición.

2º. En el caso de que ello no resultara posible la CGT(CNT) nunca se disolverá en el seno de la coalición, sino que participará en la misma como tal fuerza sindical y con planteamientos propios.

3º. La CGT(CNT) tomará las medidas necesarias para que las subvenciones que puedan existir en función de los delegados obtenidos por la coalición sean retribuidos a la misma, y de tal manera que los pertenecientes a CGT(CNT) revierta en el fondo establecido según la Organización convenga.

4º. La CGT(CNT) se reservará total y absoluta autonomía en la acción sindical consiguiente a las elecciones sindicales, siguiendo las pautas generales marcadas por la Organización.

Hecha esta reflexión previa que imaginamos merecerá cuando menos la atención y reflexión del Congreso acometemos cada uno de los distintos subapartados establecidos.

1 ACCIÓN SINDICAL

1.1 DEFINICIÓN

Componen la acción sindical el conjunto de dinámicas emprendidas por los distintos entes de la Organización, dentro y fuera de la empresa, en sus aspectos socio-económicos y reivindicativos que tienen por objeto dar cumplimiento a la declaración contenida en el artículo 2 de los estatutos de la Confederación en su formulación genérica.

La amplitud de nuestra acción sindical es pues innegable. Puede abarcar desde una asamblea de trabajadores en la fábrica, a una manifestación por la carestía de la vida; de una concentración ante una empresa que efectúa sistemáticamente horas extraordinarias a una reunión con otras centrales sindicales para tratar una problemática común; del tratamiento de un problema específico de un compañero concreto, a una campaña general de la Organización.

Siendo esto así hemos de concluir que constituye sin duda el eje sobre el que debe girar la CGT(CNT) en su relación continua y cotidiana con el mundo del trabajo, de la cual deben extraerse todo tipo de consideraciones y de experiencias, sin descartar en ningún momento la posibilidad de enmendar nuestros propios errores, así como ser constructivos cuando se trate de los ajenos.

Sin exageración alguna debemos concluir también que el resto de funciones orgánicas en las que tanto tiempo invertimos deben suponer elementos auxiliares de la acción sindical; qué duda cabe que en la medida que elevemos el tono de nuestras áreas de formación, organización, jurídica, etc., redundará en una intervención sindical de mayor eficiencia, amplitud, profundidad y madurez.

Nuestra intervención debe tener necesariamente un ritmo gradual, en la medida que somos una organización hoy por hoy minoritaria que debe buscar necesariamente un mayor eco de sus propuestas y un asentamiento cada vez mayor en el tejido social, tanto en lo que se refiere a la población ocupada, como al conjunto de la clase trabajadora. Debemos huir en nuestra actividad sindical por lo general de la impaciencia o la precipitación, incorporando a nuestra dinámica factores como reflexión y planificación, con excesiva frecuencia sustituidos por voluntarismo e improvisación.

Por último, dejaremos bien sentado que lo manifestado anteriormente no debe ser obstáculo para defender nuestros posicionamientos con absoluta contundencia, procurando que los mismos coincidan con la voluntad mayoritaria de los trabajadores, manifestada a ser posible a través de las asambleas y evitando en todo momento jugar el papel de vanguardia, guía, o guardianes de algo... Ni que decir tiene que la CGT(CNT) como organización no se vincula a las decisiones tomadas por los trabajadores en el caso de que las mismas fueran contradictorias con la declaración ya citada del artículo 2 de nuestros Estatutos.

Así definida nuestra acción sindical, no está de más apostillar que no olvidamos su complementariedad con lo social específicamente, y que será objeto de análisis en otro punto del orden del día. Sería tal vez peregrino ahora abordar el análisis de la interrelación que debe existir entre ambas, establecer comparaciones o prioridades. Sentado el principio de complementariedad antes aludido, y abordándolo en toda su profundidad deberemos centrar los esfuerzos en superar algunas dicotomías que en ocasiones se manifiestan en la Organización.

Con todo, la intervención sindical, no sólo con los trabajadores en activo, sino con el conjunto de explotados en general, debe constituir la motivación esencial de nuestra dinámica. Remedando una frase histórica de un personaje no menos histórico "si no tuviéramos acción sindical.....habría que inventarla".

1.2 MARCOS DE LA ACCIÓN SINDICAL

La acción sindical de la CGT(CNT) debe concretarse de abajo a arriba de acuerdo con la estructura confederal, y las responsabilidades asignadas a cada uno de los órganos:

1.2.1 Acción sindical en la empresa

Corresponde desarrollarla obviamente a las secciones sindicales.

El papel de las mismas como entidad elemental o básica, como catalizador de una dinámica nunca será bien ponderado en la Confederación en la que se da una curiosa dualidad: Si las secciones sindicales son el instrumento básico de la acción sindical, la capacidad orgánica de tomar decisiones se hace recaer en el Sindicato donde generalmente la participación sin ser tan numerosa resulta más selecta. Esta situación debería

ser resuelta no con la imposición de una estructura sobre otra, sino adecuando los ritmos de la vida orgánica, potenciando en el sindicato los plenos de secciones sindicales, forzando que la dinámica se adecúe a las necesidades de las entidades básicas, con absoluta transparencia, canalizando las voluntades de las mismas hacia la estructura de la organización. No exageramos si afirmamos que buena parte de nuestro éxito futuro está en función de la fluidez que seamos capaces de imprimir en la tarea cotidiana, que en buena lógica deberá generarse con una interrelación positiva entre los entes de base y los órganos confederales.

Las secciones sindicales deben mantener vínculos vivos con la organización que posibiliten: dar y recibir la solidaridad necesaria en cada caso, garantizar la recíproca fluidez de la información existente, recibir la colaboración, asesoramiento y formación necesarias en cada momento, y aportar su esfuerzo colectivo a la consecución de objetivos y reivindicaciones más generales. Las secciones sindicales deben cohesionarse a través de los sindicatos de ramo con los cuales deberán colaborar en todo momento, con todos los medios a su alcance, sin menoscabo de su autonomía.

Independientemente de sus obligaciones hacia dentro de la Organización, las secciones sindicales, en cumplimiento de sus responsabilidades concretas ante los trabajadores deben tener un conocimiento lo más profundo posible del medio en que van a moverse, es decir, la empresa y su entorno, su movimiento económico, la actitud del conjunto de trabajadores y de otros sindicatos, etc.

La sección sindical utilizará para sacar adelante sus planteamientos la representatividad obtenida en los procesos de elecciones sindicales, ya sea en los comités de empresa, juntas de personal, o delegados de personal.

Cuando como consecuencia de la acción sindical se desemboque en una situación cuya única salida es la movilización, la sección sindical deberá asegurarse de haber cumplido los siguientes requisitos:

- Haber difundido la convocatoria a todos aquellos que potencialmente deben secundarla de forma suficiente.
- Tener el asesoramiento jurídico preciso tanto de los objetivos que se persiguen, como de los métodos que se van a utilizar.
- Tener constancia de que los órganos de la Confederación, inclusive el S.P. y el de la Federación Sectorial, y Comité Confederal, tengan suficiente conocimiento de la decisión tomada.

1.2.2 Acción sindical a nivel local

Corresponde desarrollarla a las Federaciones Locales integradas por sindicatos del mismo ámbito. Su principal función reside en hacer efectiva la solidaridad intersectorial, hacer que todos sus miembros partici-

pen de forma efectiva en los procesos evitando la habitual segmentación (militante de organización, militante de empresa, afiliado común) y poner en común las experiencias de unos y de otros cara a una mayor maduración de nuestra intervención.

La Federación Local como nexo relacionador de los distintos sectores tiene una especial responsabilidad en materia como: asesoramiento jurídico, dotación de medios materiales, formación, asesoramiento y documentación, etc.. todos ellos instrumentos necesarios en la acción sindical.

Por último resulta poco menos que imprescindible que en el ámbito local se hagan periódicamente campañas de expansión que siempre deberán procurar compatibilizarse con los planes sectoriales de las Federaciones.

1.2.3 Acción sindical a nivel sectorial

Cabe distinguir tres niveles:

a) Provincial: Debemos tender a la configuración de Sindicatos o Federaciones Provinciales.

b) Confederal y/o Comunidad Autónoma: Corresponde a las Federaciones Sectoriales hoy por hoy poco desarrolladas.

c) Federal o estatal: Corresponde a las Federaciones Sectoriales.

Lejos de la división efectuada en los apartados a, b y c, se trata de estructuras no solo compatibles, sino que no deben darse aisladamente las unas de las otras.

La incardinación entre Federaciones Sectoriales de las Confederaciones y la Federación Estatal, resulta obvia y no vamos a extendernos sobre ella, pero puede sonar a muchos como "rara avis" el Sindicato Provincial.

Nosotros pensamos sin embargo que se trata de una estructura que terminará imponiéndose en una buena parte de la Organización por razones operativas; la estructura de la negociación colectiva nos empuja a ello. Posiblemente pueda plantearse algún conflicto de protagonismo o competencias en las provincias con importantes núcleos industriales como Madrid, Barcelona o Valencia y en los casos que existan dentro de una misma provincia dos o más sindicatos del mismo sector federados a CGT(CNT), conflictos que se suscitarán por acusado mal funcionamiento, dado que un sindicato de ámbito local debe aceptar su limitación respecto al marco sectorial provincial. En los casos, que no serán excesivamente frecuentes, en que se dé esta situación, deberá ser la Federación Sectorial la que arbitre un sistema de compatibilidad de los citados sindicatos y su Federación provincial, que no jugará ningún papel orgánico en comicios, y se establece

únicamente a efectos de representación ante las Federaciones Sectoriales. En ningún caso hay que dejar que aflore el conflicto.

En cuanto a la necesidad de tener una perspectiva sectorial es algo asumido por la mayoría de la Organización. Los resultados conseguidos por las Federaciones que actualmente vienen funcionando regularmente han ayudado mucho a ello. Pese a lo cual tenemos la sensación de que las mismas gozan hoy en la CGT(CNT) de un status secundario, y muchas se mantienen en pie por la existencia de algunos voluntarios, inasequibles al desaliento.

Se precisa un **cambio de voluntad** de toda la Confederación respecto a las Federaciones, de abajo hacia arriba, cambio que debe girar en torno a las Secciones Sindicales y Sindicatos; y a la vez se precisa también un órgano coordinador de la acción sindical en el ámbito sectorial, ya que en estos momentos no existe un mecanismo que aune la realización de las grandes líneas de actuación sindical emanadas de nuestros comicios; es más, existe bastante desconocimiento a nivel global en la Confederación, respecto a las dinámicas y tarea de los entes sectoriales.

Añadiremos que, a simple vista, resulta contradictorio que una buena parte de nuestro éxito sindical dependa de órganos que apenas tienen carta de naturaleza o que están débilmente reconocidos en el entramado orgánico. Por lo dicho, debemos apostar definitivamente por la potenciación de las Federaciones Sectoriales, dotándolas de militantes y presupuesto, creando los mecanismos orgánicos de relación y coordinación, de intercambio y armonización. No se trata de que cada una de ellas se dedique por su cuenta y riesgo al sector que corresponda, sino de que, sin renunciar a su actuación específica, se establezcan mecanismos que conjunten su actividad.

Respecto a las tareas que en la acción sindical deben corresponder a las Federaciones poco vamos a añadir, puesto que son amplias y están en función de la propia capacidad operativa de cada una de ellas. Obviamente deben abordar la problemática sectorial teniendo en cuenta sus peculiaridades, y sin caer en el corporativismo. Para su desenvolvimiento resulta fundamental un conocimiento lo más completo posible de su composición (agentes sociales, mercado, nuevas tecnologías, economía sumergida, etc) y todo ello redundará en poder ofertar en todo momento propuestas mas acertadas.

1.2.4 Acción sindical a nivel confederal

Existen temas de índole general como pensiones, contratación precaria, topes salariales, política económica, y otros, que precisan ser abordados por la Confederación en su conjunto, y ello no solo constituye una forma de intervención sindical igualmente válida, sino que bien empleado dotaría a la CGT(CNT) de una mayor proyección y trascendencia.

La experiencia nos indica que únicamente nos hemos lanzado a este tipo de campañas coincidiendo

con iniciativas de otras Organizaciones; es el caso de la huelga General del 20-6-85, y del reciente 14-D.

No han faltado ocasiones para abordar en solitario temas concretos, especialmente todos los relacionados con la política económica, pero parece que la Organización padece de un fuerte retraimiento a esta posibilidad, que no sabemos si achacar a la falta de confianza en si misma, o a la consideración de que tal método no ofrecería resultados.

Por nuestra parte pensamos que existen serias razones de contrario para apostar precisamente por afrontar campañas globales como organización:

a) Existe una importante inercia en el sindicalismo periférico a los mayoritarios que parece habernos condenado a elegir entre la inacción o secundar sus propuestas y actuaciones, aunque sea con matices críticos. Inercia que habrá que romper algún día.

b) Nuestra organización es minoritaria y efectivamente no puede plantearse grandes objetivos, pero existen experiencias de organizaciones más pequeñas que la nuestra que en campañas puntuales han conseguido notable éxito; es una tendencia natural para dosificar las fuerzas y conseguir mayor efectividad.

c) Estamos convencidos que si la CGT(CNT) apareciera públicamente, con campañas concretas y puntuales, ante problemáticas escogidas, incrementaríamos nuestra incidencia y afiliación.

Planteamos pues al Congreso una profunda reflexión en este sentido, y que sea una posibilidad a tener en cuenta, como una forma de intervención que de forma periódica y estudiada pasemos a ejercer. Los temas a abordar por la Organización en general en este tipo de campañas deberían girar en torno a la problemática social de los desempleados, sumergidos, contratos precarios, jóvenes desempleados, y otras bolsas de pobreza y sectores marginados. Esta práctica, que duda cabe, pone a prueba el concepto de solidaridad y de organización que tenemos los trabajadores y más concretamente la CGT(CNT).

1.3 CONTENIDOS DE LA ACCIÓN SINDICAL

El desarrollo y profundización de la negociación colectiva es una de las tareas esenciales de la acción sindical. Abarca a distintos ámbitos por lo que podríamos decir que corresponsabiliza a todo el engranaje de la Organización y en cuanto a su contenido puede ser todo lo amplio y ambicioso que se quiera y ello estará en función de la correlación de fuerzas de cada una de las partes.

Con todo no pretendemos abarcar aquí las distintas facetas relativas a la negociación colectiva; ello se abordará en el apartado a.29, ni tampoco todo lo referente a los sectores que carecen de negociación colectiva, que se abordará en el punto 5.2.2 b).

Sin embargo, si pretendemos entrar en el contenido que, o bien no forma parte directamente del cuerpo de la negociación colectiva, o se queda fuera de él por diversas razones, cuestión que abordaremos en una doble vertiente, ya sea referido al seno de la empresa o fuera de la misma.

Señalaremos al efecto una serie de tareas que deben formar parte de lo cotidiano en nuestra actividad, que son de "libro", como se dice en ocasiones. Con ello, pretendemos paliar una especie de vacío que detectamos en importantes sectores de la Organización entre la actividad que se desarrolla en el momento puntual de la negociación colectiva, y el resto del año; o un vacío peor aún, el de las Secciones Sindicales que, al no tener representatividad suficiente para negociar, hacen dejación de su derecho y obligación de incidir en el proceso. La responsabilidad de las Secciones Sindicales es atribuible a los Sindicatos y al conjunto del entramado orgánico en su defecto, y aunque seamos conscientes de la imposibilidad de abarcarlo todo, ello no debe ser excusa, para que en la práctica dejemos campar a los demás a sus anchas.

Sin ánimo de ser exhaustivos enumeraremos lo siguiente:

- Seguimiento del nivel de cumplimiento de los compromisos adquiridos en los Convenios; correspondería a las Secciones Sindicales y a la estructura sectorial.

- Seguimiento del cumplimiento por la patronal de la legislación vigente aunque no esté reflejado en la negociación colectiva, en las siguientes materias:

Formas de contratación, duración y extinción
Seguridad e Higiene en el Trabajo
Cotización a la Seguridad Social
Contratación de minusválidos, etc.

Como en el punto anterior, tales tareas corresponderían a las Secciones Sindicales y ámbito sectorial.

- Estudio, denuncia y elaboración de respuesta sindical, en su caso, con exigencia de negociación, en los siguientes supuestos:

Modificación de las condiciones de trabajo (movilidad geográfica o funcional, incremento de la productividad, ritmos de trabajo...)

Regulación de empleo y/o reconversión con pérdida de puestos de trabajo

Introducción de nuevas tecnologías

Cualquier agresión contra los derechos sindicales

Igualmente, como en apartados anteriores, el papel central corresponde a las Secciones Sindicales y Federaciones.

- Asunción de responsabilidades a nivel de representación sindical, de afiliados y conjunto de los trabajadores, sustitución de los juristas, en todos aquellos supuestos contemplados por la ley: ante la patronal, conciliación, Tribunales de lo Social, Inspección de Trabajo, etc.

En este supuesto convendrá combinar la capacidad de la propia sección sindical, con la estructura de Servicios que ofrezca la Federación Local.

- Preparación de la negociación colectiva futura. Para no caer en la precipitación o en la improvisación, los trabajos preparatorios de la misma deben iniciarse, una vez finalice el proceso de firma de la inmediatamente anterior y se puede aquilatar su contenido.

- Promover acciones de sensibilización, denuncia y movilización dirigidas a:

Que se efectúen inversiones generadoras de empleo.

Hacer aflorar la economía sumergida.

Impedir la realización de horas extraordinarias, salvo excepciones justificadas.

Que se elaboren planes de reindustrialización.

Que el reciclaje profesional corra a cargo de las empresas.

Que se concreten medidas de choque a colectivos concretos.

Las iniciativas pueden ir dirigidas por su amplitud a las patronales respectivas o a entidades de la Administración con responsabilidades concretas en el asunto planteado.

La responsabilidad de las mismas pivotará en torno a los sindicatos y conjunto de estructuras orgánicas locales.

- Hacer efectiva la solidaridad como trabajadores y ciudadanos que se concreta en lo siguiente:

Denuncia y boicot a empresas que contaminen el medio ambiente, o que tengan relaciones comerciales habituales con regímenes racistas o dictatoriales. Recíprocamente de los capitales extranjeros procedentes de empresas o países en la misma tesitura.

Solidaridad de clase ante conflictos concretos de otros compañeros dentro y fuera de nuestro país, actitud un tanto relegada en la actual conciencia de clase, y que hay que revitalizar.

Actitud consecuente de no colaboración, denuncia y solidaridad ciudadana ante actividades empresariales de la Administración que pongan en peligro la salud y la integridad de los ciudadanos, (casos de fraude alimenticio, construcciones deficientes, insuficiente seguridad en medios de transporte, etc).

1.4 LA NEGOCIACIÓN CON EL GOBIERNO Y LA PROPUESTA SINDICAL PRIORITARIA

Ya hemos razonado anteriormente respecto a la necesidad de una acción sindical a nivel confederal. Cuando determinadas propuestas impliquen modificaciones legislativas o compromisos presupuestarios, obviamente el único interlocutor es el Gobierno.

Los sindicatos difícilmente podemos aspirar a obtener resultados en una mesa de negociación, o a convencer a los grupos parlamentarios de la bondad de nuestras propuestas. Por ello acudir a este tipo de ne-

gociaciones sin una presión previamente articulada y planificada (como ya se ha hecho) no solo constituye un error, sino también un suicidio.

Por otro lado en la CGT(CNT) ha existido una especie de indefinición sobre una negociación de alto nivel como podría ser con el Gobierno que debemos tratar de superar asumiendo con ello los compromisos que se deriven.

Sabiendo que si nosotros no asumimos nuestro papel, otros lo harán, y ya conocemos como, siendo conscientes de que el interlocutor es quien tiene la llave de lo que demandamos o bien confiamos en nosotros mismos y en la organización, o de lo contrario, nuestra indefinición carece de sentido.

Dicho esto, y aunque previsiblemente estamos lejos de que esta situación se nos plantee directamente, siendo coherentes, **no podemos ni debemos inhibirnos** de aquellas situaciones que, protagonizadas por otros, tienen como tema de fondo la reivindicación de temas globales con la Administración. Nuestra respuesta, por ello, no puede ser testimonial, ni depende del mayor o menor acierto del Comité Confederal, es una respuesta de todos, militantes y afiliados de toda la CGT(CNT).

En fechas próximas y salvo sorpresas de última hora, la negociación con el gobierno girará en torno a la Propuesta Sindical Prioritaria, hoy por hoy, únicamente asumida por CC.OO. y UGT.

La citada P.S.P. plantea con respecto a nosotros varios problemas, a saber:

a) **Su contenido.** Constituye un desarrollo a la baja de la plataforma del 14-D hecha con mentalidad deferensiva. Pese a ello podríamos asumirlo como objetivo inmediato, si la ambigüedad se centrara únicamente en este punto.

b) **El proceso de negociación.** Como la propia propuesta dice, nace con voluntad de ser negociada con el Gobierno, lo cual no será fácil salvo que la parte sindical hiciera importantes rebajas o se parcializase la negociación. Curiosamente y cuando por lo menos se ha dicho que la P.S.P. va a someterse a ratificación de los trabajadores, nada se refiere al papel de estos en el proceso negociador.

c) **Los promotores de la P.S.P.** no han aclarado ni mucho menos hasta donde están dispuestos a llegar en el caso más probable de que la negociación se vea frustrada, y cuando las movilizaciones constituyan la única salida.

Nuestro reto es, por ello mayor, puesto que difícilmente podemos adoptar una posición unilateral; apoyo incondicional o actuar frontalmente contra la P.S.P.. Al contrario, deberemos ser críticos y resaltar sus omisiones ante los trabajadores, siempre que haya ocasión, tendremos que estar especialmente alerta sobre alguna negociación a la baja de todo o parte de su contenido cerca de las elecciones sindicales, y trasla-

dar nuestra inquietud a los trabajadores. Por último en el caso de que se den movilizaciones habría que jugar un papel decidido, de protagonismo y participación sin concesiones, sin ponernos a discutir si hacemos el juego a tal o a cual, y aportando todo nuestro esfuerzo, seguros de que la Organización y los trabajadores saldrán ganando.

Hasta aquí hemos plasmado unos criterios amplios referidos a la acción sindical, su contenido y el papel de los distintos entes orgánicos en la misma. Pero lo dicho no sería completo si obviáramos que el pilar esencial de todo el esquema radica en los hombres y mujeres de CGT(CNT) que, diariamente, en sus centros de trabajo trasladan nuestras alternativas, improvisan si es preciso, enmiendan nuestros errores, y, en definitiva se "baten el cobre" por la Organización; son los que hacen sindicalismo a pie de fábrica. Ellos son indudablemente los que impulsan las secciones sindicales, sindicatos y federaciones, ellos constituyen la auténtica primera línea de la Confederación y en ellos hemos pensado al intentar plasmar por escrito lo esencial de la acción sindical.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para plantearse la negociación colectiva en la CGT(CNT), es necesario tomar en consideración los parámetros generales de la situación socioeconómica y sindical de nuestro país. Dado que estos temas se abordan en un punto anterior del orden del día, nos limitaremos a trazar, como introducción, algunas pinceladas sobre la negociación colectiva en estos últimos años.

2.1 ASPECTOS GENERALES

Desde 1.986, fecha del AES, la negociación colectiva en el estado español ha tenido como nota más característica la ausencia de pactos sociales que enmarcasen la libertad de las partes negociadoras.

Pese a ello, el discurrir de la negociación colectiva en estos tres últimos años ha sido bien parecida a la etapa anterior. Tal vez la inercia que impusieron los sucesivos pactos ha impedido alcanzar cotas de aumentos salariales sustanciosos. Por otra parte, la contrapartida a la moderación salarial que cabría esperar de la pérdida de poder adquisitivo, esto es, la consecución de mejoras sociales que contrapesasen los bajos índices alcanzados, no se ha llevado a cabo.

Si, como decimos, la ausencia de pactos no ha modificado, en gran medida, los resultados de la negociación, obligado es analizar (aunque solo sea sucintamente) el papel que cada una de las partes negociadoras ha jugado en ello.

2.1.1 La estrategia patronal

La patronal se mueve como pez en el agua en el actual cuadro que configuran las relaciones laborales porque, no en vano, ha contribuido de forma funda-

mental a su diseño. La apuesta patronal por el modelo de relaciones y de sindicalismo que dicho modelo lleva anejo ha sido determinante. Prolijo sería detallar la serie de acuerdos, pactos sociales, legislación etc, que lo han hecho posible, pero una vez consolidado, han dirigido sus dardos hacia determinados aspectos del marco jurídico legal, como las cotizaciones a la Seguridad social, la movilidad geográfica y funcional, la precarización del empleo.

La I Conferencia Nacional de Empresarios, celebrada en Noviembre de 1.985, sirvió de caja de resonancia a sus aspiraciones. En la misma se establecieron una serie de objetivos que han determinado los planteamientos de la patronal en la negociación.

A) SALARIOS

Los empresarios se han mostrado básicamente a favor de la moderación salarial vinculando los incrementos a aumentos de la productividad y en contra de las cláusulas de revisión y los complementos por antigüedad.

B) JORNADA

La oposición patronal a la reducción de la jornada es frontal. Por contra pugnan por una organización del trabajo flexible, el cómputo de jornada y el establecimiento de pactos en la negociación colectiva en materia de horas extraordinarias.

C) DURACIÓN Y EFICACIA DE LOS CONVENIOS

Los empresarios se pronuncian por la mayor vigencia posible y por la profundización de los acuerdos de eficacia limitada.

D) COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

En este aspecto los patronos también se muestran tajantes, no solo en contra de asumir nuevas obligaciones, sino abiertamente por la reducción o supresión de las existentes actualmente.

2.1.2 La Administración socialista

La administración del PSOE ha culminado el diseño del actual marco de relaciones laborales y de temas colindantes. Han ido mas lejos que cualquier gobierno de centro derecha lo hubiera hecho en materia de flexibilización y precarización del empleo. Sirva de ejemplo los nueve Reales Decretos y la Orden Ministerial dictada sobre esta materia que han generalizado su práctica.

Capítulo aparte merecería el análisis del proceso de reconversión industrial, el, por ahora aparcado, Plan de empleo juvenil, la posible Ley de Huelga y el largo etcétera que configura un marco a medida de las necesidades patronales.

Cabría citar, para concluir este apartado, que en cuanto a relaciones sindicales se refiere, la administración socialista ha diseñado un esquema a medida de los mayoritarios en un intento por asfixiar el sindicalismo disidente. La apuesta por superar estas estrechas condiciones debe ser un reto para nuestra Confederación.

ción. Para no repetirnos, asumiremos plenamente al respecto las conclusiones de la Iª Conferencia celebrada en San Fernando, especialmente el contenido del apartado titulado "Propuestas complementarias para la obtención de sindicatos más representativos"

2.1.3 El Movimiento Sindical

La mediocridad y la complicidad han sido las notas características de la actuación del movimiento sindical.

Después de la Huelga del 14-D cabría pensar en un nuevo auge del mismo una vez restaurada la legitimidad de los sindicatos con el apoyo mayoritario de las más amplias capas de población. No ha sido así y, en cuanto a negociación colectiva se refiere, los resultados no se apartan significativamente de las etapas anteriores, limitándose el marco de la negociación colectiva, en la mayoría de las ocasiones, a fijar los incrementos salariales.

Poco o nada se ha avanzado en la extensión del derecho a la negociación colectiva a los sectores que en este momento carecen de ella.

Poco o nada se ha avanzado en el control sindical de la producción, en la extensión de los derechos sindicales, en la homogeneización de la clase trabajadora. Esta mala gestión del capital político puesto en manos de los sindicatos, después del 14-D, puede influir negativamente, a no muy largo plazo, en su consolidación como elemento de avance y transformación social.

2.1.4 La CGT(CNT) y la negociación colectiva

El crecimiento de nuestro sindicato es un hecho que a pocos escapa. Tampoco puede obviarse que la cifra de delegados que actualmente tenemos no se corresponde con nuestra capacidad de movilización o activismo sindical. Sin embargo, es evidente que nuestra actividad negociadora no es la que podríamos todos desear. Tenemos la sensación de que no estamos aprovechando nuestras posibilidades al límite, por una deficiente organización interna y por la inadecuación de nuestros planteamientos a la realidad que nos circunda.

Nos parece un hecho evidente, por otro lado, que el único revulsivo que puede producirse en el movimiento sindical debe venir de la aportación de nuestro sindicato, de todo lo que seamos capaces de desarrollar y activar.

EN EL MARCO DE LA EMPRESA

Según datos de 1.988, se negociaron un total de 3.811 convenios colectivos que afectaban a 893.700 empresas y a 6.169.100 trabajadores, con un aumento salarial medio del 5,53 % y una jornada media anual de 1.777,3 horas.

Del análisis de las cifras globales deducimos que aproximadamente un 70 % de los convenios firmados

son de empresa, afectando a no más de un 15 % de trabajadores.

Nuestra organización se ha planteado, precisamente por ser un sindicato minoritario, en ocasiones, el incidir en la negociación colectiva en ese ámbito, intentando superar los convenios colectivos sectoriales o provinciales.

No pretendemos dar normas taxativas, sino llamar a la reflexión puesto que podría tratarse de una estrategia equivocada, provocada por la estrechez del marco legal para acceder a los convenios de ámbito superior.

Conseguir muy buenos convenios en determinadas empresas puede ser un éxito para los trabajadores y para la Sección Sindical, pero la generalización de esta práctica, el perder de vista la negociación general, puede llevar a la formación de una élite privilegiada de trabajadores. Además coincidiría con grandes empresas donde existe mayor capacidad de movilización y presión. Esta nueva visión del dualismo dentro de la clase trabajadora podría abandonar a su suerte a otros trabajadores con menores posibilidades reivindicativas o que carecen de negociación colectiva.

Debemos apostar porque la negociación en el marco de la empresa priorice los contenidos solidarios de las reivindicaciones (creación de empleo, abolición de la contratación precaria, destajos, etc, reivindicaciones sindicales o sociales...): Estos contenidos solidarios se deben reflejar - allí donde sea posible - en criterios de linealidad y estrechamiento del abanico salarial.

EN EL MARCO SECTORIAL

Nuestra organización debe dirigir sus esfuerzos a la negociación colectiva en este ámbito, especialmente en los convenios estatales, de comunidad autónoma y en aquellos provinciales en los que tengamos presencia. Las razones son obvias:

1. Inciden sobre un mayor número de trabajadores, como decíamos anteriormente.
2. Como organización minoritaria es lícito que busquemos la mayor rentabilidad y eco posible a unos esfuerzos y unas posibilidades que tienen limitaciones evidentes.
3. Siempre será más solidario incidir sobre la negociación colectiva sectorial que supone establecer pausas homogéneas para todo un sector, que firmar un gran convenio de empresa aislado de los demás.

Abundando en lo dicho anteriormente, lo habitual en CGT(CNT), con excepciones, suele ser dejar pasar la negociación colectiva sectorial con cualquier tipo de pretextos. Se suele aducir que poco podemos hacer sin estar en la mesa de negociación, que carecemos de la información suficiente, o que los trabajadores pasan... razones todas ellas bastante relativas por no utilizar una expresión peyorativa.

El hecho de que muchas negociaciones en grandes empresas y sectores hayan terminado en referéndum es fiel exponente de que los trabajadores no pasan de

un cierto nivel de participación si se le ofrecen los cauces para ello, participación que puede ir a más si sabemos potenciarla. Si no creemos en la participación de las mayorías los cimientos de nuestro sindicalismo se vendrían abajo. En el sector de Banca se dio un ejemplo, a raíz del último convenio de como actuar sin estar en la mesa de negociación; en cuanto a la información, cuando se carece de ella se procura buscarla, existiendo desde los tiempos más remotos, diferentes procedimientos para ello.

Hay otras muchas razones que aconsejan apostar por la elaboración y maduración de una estrategia de CGT(CNT) en cada sector. Algunos sindicatos hoy en boga cimentan su realidad en uno, dos, o tres sectores, y desde ellos trazan sus proyectos de crecimiento y afiliación. La negociación colectiva suele ser en el mejor de los casos (la peor suele ser la reconversión) la única ocasión de movilizar a un sector, y cuando la atención del mismo se polariza en los planteamientos de los sindicatos, auténticos protagonistas de la misma. Ni que decir tiene que un determinado éxito en la negociación colectiva sectorial, puede ser la mejor de las campañas de afiliación que podamos realizar en ese sector, y en todo lo que sea capaz de irradiar.

Queda pues claro que debemos desarrollar una estrategia reivindicativa en cada sector, que debe alcanzar su punto álgido en la negociación colectiva, y que no deben existir excusas para ello. Existe un amplio abanico de posibilidades de actuación que no es el momento de definir ahora. No deben existir excusas para la inacción.

EL MARCO GENERAL

Ya hemos hablado con anterioridad que determinadas reivindicaciones debían ser necesariamente negociadas con el Gobierno, al trascender de la propia negociación colectiva.

A la hora de proyectar nuestra política reivindicativa en el marco general, no podemos dejar de dar respuestas tangibles a la principal problemática que tiene el mundo del trabajo: EL PARO.

A nadie se le puede escapar -todas las encuestas y sondeos realizados desde las más variadas instancias así lo demuestran- que la casi totalidad de la población activa manifiesta la necesidad de luchar contra el paro, bien utilizando el criterio de que es responsabilidad del Gobierno y que este debería priorizar su solución aún a costa de dejar para más adelante posibles mejoras dirigidas a otros sectores de la población, o bien, arbitrando las medidas necesarias para que se reinviertan los beneficios de las empresas en crear puestos de trabajo directos y no en tecnología para destruir los pocos que van quedando.

Sin despreciar nuestro análisis ideológico de que el paro no es coyuntural sino estructural y por tanto no tendrá solución sino es con una radical transformación social, en el marco de la negociación colectiva general deberíamos dar alternativas que nos permitieran aparecer ante la opinión pública a la cabeza del movimiento

sindical como lo que decimos ser: el motor de la transformación social de este país.

Por otra parte, en este ámbito, debemos de dar soluciones al problema redistributivo de los impuestos. La línea de pobreza la marcan los Presupuestos Generales del Estado. De nada nos sirven las grandes subidas salariales si la Administración las absorbe con su política fiscal (IRPF).

Otro gran tema es la determinación del Salario Mínimo Interprofesional. Ante la precariedad en el empleo, cada vez hay más trabajadores que perciben únicamente el S.M.I., sin olvidar que sirve de factor referencial a la política de pensiones, jubilaciones etc.

Para no extendernos más, puesto que la relación de grandes problemas sería interminable, pensamos que la CGT(CNT) debería desarrollar una estrategia que, sin renunciar a sus postulados, pero sin que le sirvan de lastre, permita conjugar la acción institucional con la participación, el sentido de clase con el pragmatismo, más aún, cuando la correlación de fuerzas nos es desfavorable. Por ello debemos aprovechar todas las posibilidades de consolidación y fortalecimiento de nuestra organización.

2.2 ASPECTOS REIVINDICATIVOS GENERALES.

1. Medidas sindicales y sociales que afecten a todo el cuerpo social. Su destinatario es el estado y habría que negociarlas con el ejecutivo.

2. Homogeneización de la contratación precaria, reduciéndola a una o dos formas de contratación. Estas dos formas de contratación se podrían aplicar a cubrir las necesidades estacionales, periodos punta, excedencias, enfermedades, etc

3. Actualización de los complementos familiares, para lograr una verdadera política de rentas que nos aproxime al salario familiar.

4. Gestión conjunta Sindicatos-Administración, de las Inspecciones de trabajo para lograr que sea un mecanismo de control de las condiciones laborales y de empleo.

5. Incremento del S.M.I. a la cantidad de 66.000 ptas.

6. Endurecimiento del tratamiento fiscal sobre las horas extras y el pluriempleo.

A continuación se expondrán lo que pueden constituir las grandes líneas reivindicativas de nuestra organización. No deben tomarse como cuestiones cerradas sino como propuestas de trabajo que deben perfeccionarse con la acción sindical cotidiana y la negociación colectiva. Se trata más de orientar y unificar que de elaborar una propuesta cerrada que de nada valdría ante los retos que tenemos por delante, tales como el mercado único para 1.992, y la adaptación de nuestra economía a las directrices de ese mercado, las elecciones sindicales, con el previsible aumento de nuestra presencia e influencia, sin olvidar lo que se ha querido

reflejar como idea básica de toda la ponencia: la necesidad de adquirir responsabilidades negociadoras como camino formativo y de experiencia que nos aproxime a los trabajadores y nos indique que camino debemos tomar en los aspectos reivindicativos.

2.3 POLÍTICA REIVINDICATIVA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Salarios.

-Recuperación del poder adquisitivo.

-Revisiones salariales.

-Subidas salariales con criterios de linealidad.

-Redistribución de la masa salarial para acortar el abanico de salarios.

-Percepción completa de todos los conceptos salariales desde el primer día de enfermedad.

-Plus de turnicidad para todos los trabajadores que realicen jornada en régimen de turnos.

REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

-30 días laborables de vacaciones ininterrumpidas. Posibilidad de fraccionar en varios periodos a voluntad del trabajador.

-Tiempos inter-laborales (comidas, desayunos) con consideración de trabajo efectivo.

-Aumento de los permisos retribuidos, licencias y libranzas por encima del E.T.

-Garantías en las excedencias, posibilidad de permisos sin sueldos, introducción del año sabático.

-Reducción de la jornada, fijando un máximo de 35 horas semanales.

EMPLEO.

-Establecimiento de cláusulas que supongan la creación de empleo.

-Medidas para convertir el empleo temporal en fijo.

-Hacia la jubilación a los 55 años al 100% de salario o actualizable (con un ajuste reivindicativo aplicable ya en determinados empleos a los 60 años)

-Supresión de las horas extra, pluriempleos, destajos y cesiones de parte del trabajo a empresas subcontratadas.

-Supresión de las bajas en plantilla por nuevos contratos de idéntica característica 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 o nacionalidad.

-Todo puesto de trabajo de producción o actividad permanente se cubra con trabajadores con contrato fijo.

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 disminución en las percepciones económicas, ni un mayor esfuerzo para el trabajador.

-Someter a la negociación colectiva la aplicación de aspectos de la organización de 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.

SEGURIDAD E HIGIENE.

-Medidas preventivas de accidentes y enfermedades laborales.

Cláusulas de control sindical de medios y métodos de trabajo en lo relacionado con la salud laboral.

-Reconocimientos médicos anuales, suficientes y obligatorios.

SINDICALES.

-Profundización en la L.O.L.S. en cuanto a delegados, secciones sindicales, locales, derechos de reunión e información, etc.

-Negociación colectiva.

-Control sindical de ritmos, producción, incentivos, etc.

REIVINDICACIONES SOCIALES.

- Anticipos de varias mensualidades sin interés y a devolver a un porcentaje del sueldo mensual.
- Creación de fondos de pensiones y ayuda mutua.
- Transportes a cargo de las empresas.
- Creación de guarderías para los hijos de los trabajadores, pagadas por las empresas. Pago sustitutorio para aquellas con menor volumen de trabajadores.
- Becas para los trabajadores y sus hijos.
- Creación de economatos laborales.
- Alternativas sociales al ocio de los trabajadores.

JURÍDICO LABORALES.

-Introducción en la negociación colectiva del principio moral de acatamiento de las sentencias de tal forma que los despidos improcedentes o nulos supongan la readmisión inmediata.

2.4 REFLEXIONES FINALES SOBRE NUESTRA PRÁCTICA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Al hablar de negociación colectiva, esta organización tiene la costumbre de hacer largos análisis de la realidad circundante y de los parámetros en los que se desenvuelve nuestro devenir sindical cotidiano. En función de estos análisis y de la propia trayectoria reivindicativa confeccionamos innumerables listas de propuestas que, la mayoría de las veces, nos vemos impedidos a poner en práctica.

Indagando en las causas de que esas propuestas sean irrealizables, pese a lo atractivo de muchas de ellas, y una vez sentada la primera de sus causas, esto es, que somos muy pocos, llegaremos a la conclusión de que hablamos mucho y muy bien de la teoría, pero muy poco de como ponerla en práctica.

Vamos a prescindir, en la medida de lo posible, del análisis general (que en cuanto a parámetros macroeconómicos, sindicales y sociales, corresponde a otros puntos del Orden del Día) y a intentar sentar algunos criterios prácticos respecto a como abordar y enfocar la negociación colectiva.

La práctica de la negociación colectiva lleva implícitos algunos elementos que no podemos desdeñar y que han sido, tradicionalmente, despreciados en nuestra casa.

En primer lugar ha de figurar que acercarnos a la negociación colectiva lo será por el número de trabajadores que representemos, pero los acuerdos que pretendamos sacar implicarán a un colectivo mucho mayor que nuestra propia representación. Esta responsa-

bilidad con los trabajadores ha de hacernos ver que el fin de quién negocie en su nombre es obtener acuerdos, cuanto más ventajosos mejor, pero no es, en sí mismo, el paso anterior a la proclamación de la revolución social. Por tanto, la habilidad negociadora, el talante firme pero flexible, la inteligencia y la preparación de nuestros compañeros en la negociación colectiva es el paso indispensable, o mejor dicho, la condición indispensable para obtener los mejores resultados.

Sentado lo anterior, hemos de saber vislumbrar qué contenidos son esenciales en cualquier negociación y cuales accesorios. Que elementos pueden ser objeto de negociación. Cuales son las reivindicaciones históricas del sector en cuestión. Que parte de nuestras reivindicaciones podrían ser asumidas por la otra parte. Cuales son las necesidades de la patronal. Cual es su composición sociológica y económica. A qué tipo de presiones son más sensibles.

No hay que olvidar que en la negociación no vamos a estar, por regla general, solos. Otros sindicatos son nuestros compañeros de viaje y nuestros elementos de contraste. Hemos de conocer, no sólo su representatividad, sino cual es su composición interna, que fuerzas o tendencias se mueven en su seno, cual es su programa reivindicativo general y sectorial, cual es su trayectoria sindical. Hemos de establecer un marco de relaciones con ellos. También representan a trabajadores e, incluso, muchos de ellos están agrupados en sus filas. Por tanto es imprescindible mantener relaciones (unas veces buenas y otras malas, pero relaciones) con los sindicatos de nuestro entorno. Respecto al marco de las relaciones sindicales, hemos de definir los criterios de unidad y colaboración, los contenidos de esos criterios y los fines de esas relaciones.

Respecto al ámbito reivindicativo, tenemos que conocer profundamente el sector al que nos referimos, sus edades medias, su composición sociológica, la evolución del empleo en el sector, la distribución territorial del ámbito de negociación afectado. Además hemos de conocernos al dedillo la composición laboral del sector, qué grupos o categorías tiene, cuales son los criterios salariales, como han evolucionado, y todo el largo etcétera que comporta un profundo conocimiento sectorial, base imprescindible para afrontar cualquier negociación, a cualquier nivel, desde un anticipo a un trabajador a un convenio marco intersectorial.

No podemos olvidar la preparación jurídica elemental y específica del sector del que se trate. El convenio sectorial debería ser el libro de cabecera de cualquier militante. El Estatuto de los Trabajadores o el Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo, por poner dos ejemplos, no deberían faltar entre nuestros habituales libros de consulta y conocimiento.

La opción de la Confederación por la normalidad sindical, por la asunción de responsabilidades, por la presencia e influencia, no solo moral sino numérica, entre los trabajadores, ha de ser irrenunciable. Experiencias como las de Seat, Fasa, Renault o Banca, nos dicen que existe un camino para nuestra acción, si queremos verlo.

El no haber alcanzado la barrera impuesta para poder negociar no puede ser una excusa. La presencia sectorial de la C.G.T. debe hacerse sentir, debe definir su propio espacio sindical y sus criterios.

No es fácil. Lo fácil es hacer el sindicalismo del NO, el de la oposición irreductible, el del todo o nada. Lo fácil es sentirse conciencia y esencia del sentir revolucionario. Lo fácil es dar alternativas imposibles. Lo fácil es no hacer nada para no equivocarnos.

Por contra lo difícil es ser creativos, dar alternativas, ser constructivos. Las experiencias que se citaban anteriormente esconden una clave: La organización no ha permanecido estática, sino que ha sabido verter entre los trabajadores, por un lado, claro está, lo que hacían mal los otros sindicatos, y por otro, cuales pueden ser las condiciones para remontar la situación, cuales son los criterios que pueden hacer salir a esos sectores del bache reivindicativo que tenían. Y lo han hecho con un lenguaje claro, próximo a los trabajadores, sin terminologías incomprensibles, con propuestas basadas en profundos conocimientos de los sectores afectados, con seriedad, y fundamental, con la proyección de que quién se dirigía a ellos era una Organización que aspira a representarlos y ofrece mejores bases de honestidad, claridad y RESPONSABILIDAD.

Sin la apuesta por el crecimiento, por la asunción de responsabilidades (Aún a riesgo de equivocarnos), por conectar con las más amplias capas de la clase trabajadora, estamos condenados a que sean otros quienes cumplan el papel histórico que nuestra organización debe cumplir, o bien que no se cumpla.

Muriendo el siglo no podemos dejar de observar que si, en la década de los veinte las luchas se puntualizaban en empresas o en sectores muy concretos, hoy, la generalización de cualquier decisión es tal, la interrelación tan agobiante que las grandes decisiones se toman a niveles que podemos llamar confederales. En mesas a dos o tres bandas se adoptan decisiones (o no se adoptan) cuyas consecuencias llegan a todas partes, y son las máximas representaciones, a nivel general, quienes establecen bandas salariales o políticas de productividad. Una decisión sobre la inflación fija niveles de empleo y eso con independencia de las luchas heroicas y estériles que puedan librarse en pequeñas fábricas o incluso en comarcas enteras. Olvidar esto, negarnos la posibilidad de intervención en esos foros significa renunciar a la razón de ser de nuestra organización. Enumerar una lista interminable de objetivos finalistas y negarse luego a emplear los medios necesarios para intentar alcanzarlos es falaz.

Los trabajadores no son ni reformistas ni revolucionarios. Tomados en su conjunto, los trabajadores tienen (tenemos) problemas muy concretos para los que quieren, además de buenas palabras y actitudes honestas, respuestas igualmente honestas, respuestas igualmente buenas. Y dichas en un lenguaje inteligible. La credibilidad es el camino sobre el que nuestra Confederación ha de discurrir hasta el objetivo final de la emancipación de los trabajadores y la desaparición del mundo de los dominadores y los dominados.

B) LOS SECTORES QUE CARECEN DE NEGOCIACION COLECTIVA

A la hora de definir los criterios reivindicativos de esta Organización, nos encontramos con un problema cuya resolución es difícil mientras no varíemos nuestros enfoques: gran parte de nuestras demandas lo son en su aspecto global, superan el marco de la negociación colectiva en las empresas y tienen una dimensión superior a la que podríamos obtener negociando con la patronal, una dimensión social. Reivindicaciones como la extensión del seguro de desempleo, las pensiones asistenciales, etc., sólo pueden ser atendidas por el Estado, y ése es el problema.

Posiblemente no sea éste el momento de afrontar un debate de estas características, pero para poder comprender los criterios que se marcarán más adelante se hace imprescindible apuntar algunas reflexiones y sus conclusiones.

Gran parte de la crítica que, desde posiciones libertarias, se hace del papel del Estado como cúspide de la pirámide de dominio y fuente de innumerables males para los trabajadores y las clases populares en general, es de pleno vigor, pero hay aspectos que necesitan una revisión. Hoy en día, determinadas características del sistema de clases, del sistema de dominio y sus medios y del papel del Estado en la sociedad, han sufrido una evolución. Ciertamente, el papel del Estado, por ceñirnos al motivo de estas líneas, en la sociedad de hoy es diferente del que cumplía en 1.910 ó en 1.936,....

Aspectos que, antiguamente, constituían una gran parte de los ejes reivindicativos de nuestra organización han sido superados por el estado. La sanidad, la enseñanza, las pensiones, la asistencia social, la cultura, etc. que para nuestros abuelos eran un objetivo, hoy forman parte de nuestra vida cotidiana. No porque sean insuficientes o de mala calidad dejan de ser un logro conseguido.

No podemos desdeñar el papel que el Estado juega como patrón de muchos cientos de millares de trabajadores. El decir que con el Estado-patrón sí podemos negociar las reivindicaciones de sus trabajadores y olvidar que el Estado también es patrón de los pensionistas, los parados, los que nada tienen (a través de las pensiones asistenciales), no deja de ser una contradicción. Asumir la defensa decidida de unos y otros, tal como por lo general reflejan nuestros acuerdos supone, hay que decirlo, negociar con el Estado.

Negociar con el Estado no supone dejación de ninguna de nuestras premisas básicas de acción sindical. Ni siquiera de nuestros principios inspiradores. Tampoco es, necesariamente, el pacto social, sino que, en un sistema dinámico de relaciones múltiples, como el que creemos debe tener nuestro sindicato, debemos reconocer quién es el interlocutor. Sería deshonesto para con los trabajadores y las clases populares, el negarnos (y negarles) cualquier posibilidad de mejorar sus

condiciones de vida. Además, de nada valen plataformas reivindicativas que contemplen aspectos sociales generales si no estamos dispuestos a negociarlos (por tanto a intentar imponerlos) con quién tiene la llave de dichas reivindicaciones.

Dicho lo anterior, deberíamos trazar las estrategias que nos aproximen a los sectores que carecen de negociación colectiva, ya que, para nosotros, ha de ser necesariamente falsa la dicotomía de trabajadores con empleo y los que carecen de él, o bien la de aquellos que tienen negociación colectiva (y por tanto objeto de nuestro esfuerzo) y aquellos que están fuera del marco contractual. Una organización finalista como la nuestra debe atender a todas las capas de la sociedad.

Tradicionalmente estos sectores los hemos venido encuadrando dentro del marco de nuestra acción social. Esta idea, de ser cierta, requiere una revisión en profundidad. En nuestro país, la práctica de que la negociación colectiva se limite, casi en exclusiva a fijar los incrementos salariales, ha contribuido a que amplios sectores de la clase trabajadores queden fuera del marco contractual. Así, la economía sumergida, los contratos temporales, los trabajadores inmersos en los fondos de reconversión, los parados, los pensionistas y un largo etcétera son expulsados de dicho marco. Por otra parte la obstinación de la Administración en negar, en la práctica, a los trabajadores de la función pública, el derecho a la negociación colectiva, condena a este importantísimo colectivo al ostracismo, cuando no a resignarse viendo como sus salarios se fijan al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado.

No debe ser obstáculo para la Confederación el que estos sectores no formen un todo homogéneo, estén fragmentados o se cuestionen la necesidad de los sindicatos, para que los tengamos presentes en nuestra acción sindical.

A continuación se indican algunos ejes de lo que podría empezar a ser nuestra acción reivindicativa para estos compañeros:

1. Negociación colectiva para los trabajadores de la función pública.
2. Determinación de un salario social para cubrir necesidades supervivenciales y de primera necesidad para quiénes, o no perciben renta alguna, ó la que perciben está por debajo del S.M.I.
3. Gestión del I.N.E.M. por los sindicatos.
4. Gestión del INSS por los sindicatos. Hacia una mejora de las prestaciones y una sanidad pública, general y de calidad.
5. Pensión mínima igual al S.M.I.
6. Extensión del seguro de desempleo a todos los parados, estudiantes y amas de casa con necesidades familiares.

LOS EMPLEADOS PUBLICOS

Los empleados públicos constituyen unos de los sectores de trabajadores sin negociación colectiva real.

Cerca de un millón de funcionarios están afectados por una Legislación sindical que los "diferencia" del resto de trabajadores:

Tanto el Art. 103 de la Constitución, que establece peculiaridades en el ejercicio del derecho a la sindicación, como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que sustituye para las Administraciones Públicas el derecho a la negociación colectiva por el derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, pero sobre todo, la Ley de Organos de Representación Sindical de los funcionarios, que regula la materia de forma restrictiva, representan un marco legal gravemente limitativo del derecho a la negociación colectiva. Por otra parte, la utilización abusiva que hace la Administración de este marco legal, unida a la inexistencia de procedimientos jurídicos eficaces para obligar a la Administración no ya a negociar sino tan siquiera a cumplir los acuerdos y pactos suscritos, significan en la práctica la negación de la negociación colectiva, que tiende a ser peligrosamente suplantada por concesiones corporativas a asociaciones amarillas, a veces con participación oportunista de determinados estamentos de los sindicatos mayoritarios.

Asimismo los más de 200.000 trabajadores laborales de la Administración, a pesar de tener reconocido legalmente el derecho a la negociación colectiva, en la práctica lo tienen recortado por la fijación en las Leyes de Presupuestos de sus retribuciones y otros asuntos conexos, así como por las barreras que suponen las competencias de los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas en la aprobación de los convenios colectivos. Para este colectivo, la firma de los convenios se reduce en la mayoría de los casos a un trámite formal, puesto que los asuntos más importantes han sido previamente decididos, al margen de las comisiones negociadoras, unilateralmente por la Administración, que además dispone de instrumentos para imponerlos.

Mención especial requiere por su gravedad el caso de los trabajadores civiles al servicio de la Administración Militar, que tienen prohibido por Ley el ejercicio de la actividad sindical en el interior de sus centros de trabajo.

En conclusión, los empleados públicos carecen de negociación colectiva, y por ello, para ellos la Libertad Sindical está vaciada de uno de sus contenidos esenciales.

Por todo lo anterior, proponemos que la Confederación incluya en sus plataformas reivindicativas generales la exigencia del derecho a la negociación colectiva real de las retribuciones y demás condiciones de trabajo de los empleados públicos, y que la misma reivindicación sea uno de los ejes fundamentales de la acción sindical de las Federaciones de la Confederación que actúan en el sector.

En este sentido recordamos que la inclusión de este asunto en las reivindicaciones del 14 D. y en la Plataforma Sindical Prioritaria indica una intención de los mayoritarios por capitalizar, aunque tardíamente, esta reivindicación a que nos estamos refiriendo y que la Confederación no debe dejar en sus manos.

PARO

A partir de la Revolución Industrial, surge un ejército de personas estructuralmente desempleadas que han perdido sus puestos de trabajo a causa de la automatización y de la implantación de nuevas tecnologías.

En un informe de la Science Council Canada Report nº 33, se menciona para Canadá la cifra del 25% de trabajadores/as desempleados a finales de siglo.

El Anarcosindicalismo no puede pasar de largo ante este problema. El mundo del paro es un mundo difícil, disperso y de alguna manera insolidario. El parado, puesto en la disyuntiva de sobrevivir, adopta posturas individualistas e insolidarias, permeabilizadas por la ideología del "sálvese quien pueda".

Desde diversos sectores, (sindicatos, partidos, etc.) se ha intentado repetidas veces organizar a los parados, con pobres resultados y teniendo que desistir al poco tiempo. El colectivo de parados/as no es un grupo homogéneo, su único vínculo en común es la falta de trabajo. En él se mezclan condiciones y mentalidades diversas; de ahí la dificultad de su organización.

El paro en las sociedades post-industriales, se ha convertido en un problema estructural, las altas tasas de paro que se dan en toda la Europa industrializada, pueden ser fuente de inestabilidad para el Sistema, que se defiende con subsidios y con un mirar para otro lado, potenciando de esta forma la economía sumergida que posibilita la supervivencia de un sector importante de la población, así como su dispersión y control.

Este paro estructural se irá profundizando y ampliando en el futuro, a medida que los avances tecnológicos nos encaminen hacia una Europa de servicios y trabajos de alto standing, mientras las industrias y los empleos tradicionalmente productivos y generadores de empleo, se desplazan hacia países del Tercer Mundo y Asia, donde las condiciones salariales y sociales son más baratas y ventajosas para el capital, que encuentra más rentable producir fuera e importar.

En consecuencia, la sociedad cada vez más se va a dividir entre privilegiados con empleo muy tecnificado o de servicios (funcionarios, tecnócratas etc.) y desempleados, marginales o empleados a tiempo parcial, con un nivel de vida de supervivencia.

Este problema ya no se puede abordar únicamente de la forma clásica y tradicional con que ha sido abordado hasta ahora por todas las organizaciones sindi-

cales, incluida la nuestra; se impone un cambio de óptica a la hora de plantear alternativas.

Hasta el momento, el problema del paro se aborda desde parámetros vinculados al trabajo productivo.

- Derecho al pleno empleo.
- Cobertura de desempleo para todos/as los/as parados/as.
- Control del Inem por los sindicatos.
- Sustitución de las vacantes de Jubilación por empleo fijo.
- Reducción de la Jornada Laboral, eliminación de horas extras y destajos y su reconversión en puestos de trabajo, etc.

El trabajar menos para trabajar todos/as resume la filosofía que impregna las reivindicaciones sindicales.

Si bien estas alternativas siguen siendo válidas, y hay que seguir reivindicándolas, no bastan por sí solas. El mito del pleno empleo en las sociedades post-industriales, está cada día más lejano, los puestos de trabajo que se creen, serán coyunturales y de empleo precario. Ante esta situación, se impone la elaboración de nuevas alternativas que generen un cambio de mentalidad a la hora de dar soluciones al problema.

EL SALARIO SOCIAL

Estamos asistiendo últimamente, tanto desde parámetros neoconservadores como de izquierda, pasando por la socialdemocracia, a declaraciones de todo tipo sobre el salario o asignación social.

Desde el punto de vista del sistema, y de sus valores de toda índole, se ve la necesidad de implementar fórmulas de apuntalamiento del sistema, que se puede ver amenazado ante la progresión del paro estructural, al que ya no se puede dar solución exclusivamente con el subsidio de desempleo, ya que éste no podrá cubrir a la mayoría de la población parada.

Ante esto, el sistema se va a defender con la implantación de un tipo de ingresos de supervivencia que se denomina salario o asignación social.

El salario o asignación social, desde este punto de vista, debe ser la vía para evitar la dualización de la sociedad, entre los que trabajan establemente y perciben remuneraciones elevadas, y los que están condenados a la realización de actividades precarias o al desempleo y se mantienen en condiciones económicas de mera subsistencia. Es decir, debe evitar la degeneración de la sociedad. Muchos países industrializados, con economía de mercado, han adoptado disposiciones legislativas en materia de ingresos mínimos con objeto de atender las necesidades de los más desfavorecidos; como son: La República Federal Alemana, Los Países Bajos, Bélgica, Inglaterra, Israel, Luxemburgo, etc.; en consecuencia, no es éste un tema que se plantea en nuestro país de forma gratuita, sino que viene dado en función de la necesidad de la socialdemocracia de dar respuesta a un problema de difícil solución como es el del paro estructural y adecuar la realidad del Estado español al del resto de Europa.

No nos vamos a extender más en el análisis del salario social, porque consideramos que este asunto debe ser abordado por un equipo de trabajo, que a la vista de toda la documentación y de todas las alternativas existentes, elabore una postura de la Organización sobre el asunto, y que consideramos que si debe el Congreso mandar la constitución de este equipo de trabajo para la elaboración de dicho estudio. Porque, si bien es cierto que es éste un tema que puede servir para parchear el sistema, dejar las manos libres al capital para flexibilizar aún más el mercado de trabajo y contener los salarios con la excusa de que existe un ingreso mínimo que asegura la subsistencia, la Organización debe dar respuesta, desde una óptica libertaria, a una problemática que ya se está planteando desde las instituciones del Estado y del capital.

- Alternativas prácticas y organizativas impulsadas por el sindicato (acciones promocionales) con la constitución de bolsas de trabajo en las F.L., y equipos de asesoramiento para cooperativas y autoempleo, que asesoren a los trabajadores en la formación de dichas cooperativas, captación de recursos, organización y gestión de las mismas, etc.

No sería nada desdeñable que estudiáramos seriamente la posibilidad de utilizar el mecanismo jurídico-constitucional de la iniciativa popular para plantear la elaboración de una **Ley contra el Paro**, que recogiera entre otras materias, la reducción progresiva de la jornada laboral en el objetivo de las 35 horas, ligándola a la creación de empleo y a la redistribución de los excedentes empresariales. Este tipo de iniciativa que se podría iniciar a partir del 2º trimestre del año 90, nos posibilitaría realizar un trabajo que obtendría para la Organización un importante grado de audiencia entre la sociedad.

C) LOS FONDOS DE PENSIONES Y SUS DISTINTOS TIPOS

1. INTRODUCCIÓN

El envejecimiento de la población en general, el aumento del paro, el incremento de la población jubilada, el retraso en la incorporación al trabajo de la juventud, la tendencia a reducir la edad de jubilación, la reivindicación de una mayor calidad de vida de jubilados y pensionistas, la despreocupación de los distintos gobiernos por los asuntos sociales y la mala administración de la propia Seguridad Social, son algunos de los aspectos que hacen que disminuya el número de cotizantes y que, basada en el sistema de reparto, entre en crisis.

Esta situación hace inexorable que, en un futuro, la Seguridad Social, sin un aumento de las contribuciones, no pueda asumir los compromisos contraídos con la sociedad.

Por otro lado, las prestaciones de la Seguridad Social han venido creciendo menos que los salarios, deteriorándose la calidad y cuantía de las mismas.

También, en el marco de este desentendimiento por parte de la Administración se produce la reforma de la S.S. (Ley 26/85 de 31 de junio), que la movilización general de los trabajadores no consiguió evitar. Con esta ley ya se introducen las primeras medidas correctoras que aligeran las cargas del Sector Público y que consisten básicamente en: un recorte de las prestaciones, y el endurecimiento de las condiciones de acceso a dichas prestaciones.

Todas estas cuestiones hacen necesario -en la actualidad y en el futuro- la búsqueda de fórmulas complementarias a la Seguridad Social.

2. PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

En este contexto se aprueba la Ley y Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones con la doble finalidad de, por un lado, complementar colectivamente de forma viable las insuficientes prestaciones de la Seguridad Social y más futuros recortes (desresponsabilizando al estado de determinados temas sociales) y, por otro lado, servir de fuente financiera.

Antes de entrar a exponer qué son los Planes y F. de Pensiones es necesario censurar que en el desarrollo legislativo de este doble objetivo (complemento y ahorro) se haya igualado el tratamiento fiscal del ahorro, que lo que produce son imposiciones del capital y rentas derivadas de las mismas, y que como tal deberían de tributar, con la previsión social de los trabajadores, por la función que cumple y por la naturaleza de la renta, rendimientos de trabajo.

2.1 PLANES DE PENSIONES Y CLASES

Contrato de previsión colectiva y carácter asociativo a disposición del cual se ponen determinados medios económicos a fin de en el futuro percibir rentas o capitales por jubilación, viudedad, invalidez, etc., y que en ningún caso serán sustitutivos de las prestaciones correspondientes a la Seguridad Social. El funcionamiento y ejecución de cada Plan estará supervisado por una Comisión de Control.

Son sujetos constituyentes del Plan:

- El promotor: empresa, sindicato, o cualquier entidad o colectivo que lo promueve.
- Los partícipes: personas físicas en cuyo interés se crea el Plan con independencia de que realicen o no aportaciones. En cualquier caso adquirirán la titularidad de las aportaciones realizadas.
- Los beneficiarios: el partícipe o persona física que este asigne.

En la Ley se observan tres modalidades distintas de Planes de Pensiones:

2.1.1 Planes del Sistema de Empleo.

Son aquellos cuyo promotor es la empresa y cuyos partícipes son los trabajadores. Estos planes deberán estar refrendados por la negociación colectiva e introducen una situación nueva en la representación de los intereses de los trabajadores (elecciones a las Comisiones de Control).

2.1.2 Planes del Sistema Asociado.

Son aquellos cuyo promotor es un Sindicato, Asociación o colectivo y los partícipes sus afiliados o asociados.

2.1.2 bis Planes del Sistema Individual

Son aquellos cuyo promotor es una empresa financiera, o varias, y los partícipes cualquier persona física a excepción de los vinculados al promotor por relación laboral o parentesco.

También la ley contempla tres modalidades de Planes según las obligaciones comprometidas.

2.1.3 Planes de Prestación Definida

Cuyo objeto es determinar la cuantía de la prestación a recibir por el beneficiario, que podrá estipularse en términos absolutos o en función de alguna variable, como diferencia entre último salario y prestación de la S. Social, etc.

Al garantizarse una prestación, las posibles (seguras) desviaciones financieras serán asumidas por el promotor (empresa en los Planes de empleo) y por los partícipes en los Asociados (afiliados).

2.1.4 Planes a Aportación Definida.

Determinan las aportaciones a realizar por el promotor o partícipe. Las prestaciones se cuantificarán en el momento de producirse la contingencia comprometida, como resultado del proceso de capitalización del Plan. Esta modalidad de Planes es incompatible con la garantía de interés mínimo.

En definitiva, lo que se regula es la limitación de responsabilidad por parte de quien está obligado a efectuar las aportaciones.

2.1.5 Planes Mixtos.

Su objeto es simultánea o separadamente la cuantía de la prestación y la cuantía de la contribución.

Los Planes de Empleo y Asociado pueden ser de cualquiera de los tres tipos. Los Individuales solamente de Aportación Definida.

2.1.6 Derechos consolidados

Constituyen derechos consolidados de un partícipe los derechos económicos derivados de sus aportaciones del régimen financiero-actuarial de capitalización adoptado por el Plan.

CUANTIFICACIÓN

En los Planes de prestación Definida y Mixtos, los derechos constituidos, resultarán de calcular la provisión matemática (diferencia entre el valor actual de las prestaciones y el valor actual de las aportaciones futuras) y la parte-cuota del fondo de capitalización que le corresponda.

Los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo, podrán utilizar la capitalización individual o colectiva (reparto de la imputación fiscal entre todos los partícipes).

Cuando el sistema aplicado sea el de capitalización colectiva, el derecho consolidado coincidirá con el resultado de aplicar un sistema de capitalización individual.

En los Planes de Aportación Definida los derechos consolidados corresponderán con las aportaciones realizadas más los rendimientos menos los gastos de gestión atendiendo a la cuota-parte del fondo de capitalización.

Los derechos consolidados de los partícipes sólo se harán efectivos a los efectos de una integración en otro Plan o en su caso, cuando se produzca el hecho que da lugar a la prestación.

Todo Plan de pensiones se integrará obligatoriamente en un Fondo de Pensiones.

3. FONDOS DE PENSIONES

El Fondo de Pensiones es el instrumento de organización de las inversiones de los patrimonios aportados por los Planes y que, en fechas determinadas, deberán servir para financiar el pago de las prestaciones comprometidas en el Plan con sus partícipes.

Los Fondos de Pensiones se constituirán en escritura pública otorgada por la entidad promotora.

Los Fondos de Pensiones serán administrados por una entidad gestora con el concurso de un depositario y bajo la supervisión de una Comisión de Control.

4. COMISIONES DE CONTROL DE LOS PLANES Y FONDOS

Las Comisiones de Control son el órgano clave en el funcionamiento de los Planes y Fondos de Pensiones. Todo ha de pasar por ellas, convirtiéndose en Comisiones de Gestión y transformando a la entidad gestora y depositaria en simples mandatarias de dichas Comisiones.

Por tanto los trabajadores tendrán que poner especial cuidado no tanto en la marcha del Plan como en la promoción del mismo (redacción, cláusulas, etc).

En la composición de la C. de Control de un Plan, el número de miembros no podrá ser inferior a 5 y la duración máxima en el cargo será de 4 años.

El 51 %, como mínimo, de los miembros, corresponderá elegirlos de entre los trabajadores, el resto de entre los beneficiarios y del promotor.

La Comisión de Control del Fondo, si el fondo está constituido por un solo Plan la Comisión de este lo será del Fondo (fondo cerrado). Si en el Fondo están integrados dos o varios planes (fondo abierto), la Comisión de Control del Fondo se formará con representantes de todas las Comisiones de los planes.

5. RÉGIMEN FISCAL DE LOS PLANES

5.1 LAS CONTRIBUCIONES

En los Planes de empleo, las aportaciones que realice la empresa deberán ser imputadas a los trabajadores sin retención a cuenta del IRPF del trabajador que las integrará en la base imponible de su IRPF, que a su vez las podrá deducir también de la base imponible, hasta un límite máximo de la menor cuantía de las dos siguientes:

- El 15% de la suma de rendimientos netos percibidos en el ejercicio.

- 500.000 ptas anuales por unidad familiar.

El exceso de la cuantía hasta 750.000 ptas que no haya sido deducible de la Base imponible, tendrá derecho a una deducción en la cuota del IRPF del 15%.

Para la empresa estas aportaciones tendrán la consideración de gasto fiscal deducible del Impuesto de Sociedades.

En los sistemas asociados e Individual las contribuciones de los partícipes operarán al igual que para los trabajadores en el sistema de empleo.

5.2 LAS PRESTACIONES

Si las prestaciones se reciben en forma de rentas, tendrán el tratamiento de rendimientos del trabajo y como tal deberán integrarse en la base imponible del IRPF:

6. RÉGIMEN FISCAL DE LOS FONDOS

Los Fondos de Pensiones gozan de ciertas ventajas fiscales como:

- Estarán sujetos en el Impuesto de Sociedades a un tipo de gravamen cero, teniendo por tanto derecho a la devolución de las retenciones que se le practiquen sobre los rendimientos de capital mobiliario.

- La constitución o aumentos, gozarán de exención en el Impuesto sobre transacciones patrimoniales y actos jurídicos documentados.

- Los servicios de gestión prestados por entidades gestoras y depositarias estarán exentas del pago del I.V.A.

7. SISTEMAS ALTERNATIVOS

7.1 LAS ENTIDADES DE PREVISIÓN (MUTUAS, MONTEPIOS, ETC)

La realidad de estas entidades nos demuestra, que basadas en un sistema de reparto, cuentan en general con los mismos problemas que la Seguridad Social, y por tanto con insuficientes patrimonios para afrontar, no ya sus obligaciones futuras, sino el pago mismo de las pensiones a sus jubilados, lo que no las convierte en ejemplo de futuro.

7.2 LOS SEGUROS DE VIDA

Entidades privadas que mediante la capitalización y en contrapartida al pago de ciertas cantidades, garantizan determinados capitales para cubrir riesgos que pueden afectar a la existencia o integridad corporal del asegurado, bien individual o colectivamente.

En este tipo de contratos es facultad del tomador el ceder o pignorar la póliza en cualquier momento. En muchos casos las prestaciones percibidas por los beneficiarios, distintos al contratante (tomador en los seguros de Vida Individual, o distinto al asegurado, en el Colectivo), tributan por el Impuesto de Sucesiones y Donaciones.

7.3 COMPLEMENTOS VÍA CONVENIO COLECTIVO

Por esta vía las empresas asumen compromisos de complementar a la Seguridad Social a los trabajadores al producirse la contingencia comprometida.

Al no reconocerse derechos por antigüedad, etc, el trabajador que cause baja, despido etc., en la empresa, pierde todos sus derechos por servicios pasados.

También esta fórmula se ha demostrado carente de garantías en el cumplimiento del pago de las prestaciones por varias razones:

- Las empresas, en general, no constituyen fondos externos ni reservas contables que garanticen el pago de dichas prestaciones.

- Desaparecen o se modifican también por vía de convenio los compromisos asumidos.

- Si existe crisis o cierre empresarial, estos fondos se ven directamente repercutidos.

Las aportaciones que efectúa la empresa en estos sistemas en favor de los trabajadores deberán ser integradas en sus IRPF, considerándose rendimientos del trabajo, pero no podrán ser deducidos de sus bases imponibles como ocurre en los Planes de Pensiones.

Sin embargo, para la empresa si tienen la misma consideración, son deducibles de sus impuestos.

Por otra parte los trabajadores no tienen ningún control sobre estos recursos a ellos imputados.

Estas fórmulas serán en definitiva la vía de escape de las empresas que quieran usurpar a los trabajadores el control de parte de sus propios salarios, por lo que los Planes y F. de Pensiones serán consecuencia de la presión sindical.

8. CONCLUSIONES

Para la CGT(CNT), partidaria de un Sistema de Previsión Universal, la ley y reglamento de Planes y Fondos de Pensiones no resulta satisfactoria.

En primer lugar, hay que criticar: que se haya equiparado el ahorro (planes individuales) con el objetivo previsor de los trabajadores (planes de empleo), que se permita la diferenciación por prestaciones o aportaciones de los trabajadores en la empresa (existencia de subplanes), la disposición adicional, que regula el régimen fiscal de los Sistemas Alternativos a la ley, no queda más calificativo que de "verdugo de los Planes de Empleo", la propia ley sacrifica el objetivo para lo que fue concebida: la previsión social de empresa, etc..

Pero ya es una realidad, de momento, y la organización no puede quedar al margen de la nueva situación que crea: representación de los trabajadores, elecciones a las comisiones de control, administración por las organizaciones sindicales de inmensos patrimonios de los trabajadores, decisión o boicot en las inversiones, poder de información, bandera de afiliación, etc.

Por otra parte, los Planes y Fondos de Pensiones contienen aspectos importantes como que los trabajadores tienen la mayoría en las Comisiones de control (España es el único país de la CEE en el que se otorga esta mayoría), posibilitando que sean los propios trabajadores los que autogestionen los Fondos de previsión. De ahí las reticencias empresariales a estos fondos. También a destacar, entre otras cosas, es el reconocimiento de las aportaciones como salario diferido, y por tanto, la titularidad de derechos consolidados a los trabajadores.

Por tanto, analizados pros y contras, y ante la necesidad presente y futura, de complementar las prestaciones de la Seguridad Social en materia de jubilación, invalidez, etc. la CGT(CNT) impulsara en su caso, frente a los sistemas alternativos más perjudiciales para los trabajadores, la promoción de los Planes y Fondos de Pensiones, propugnando rentas definidas (Planes de Empleo de Prestación Definida), que garanticen la mínima calidad de vida de los trabajadores al producirse dichas situaciones. Asimismo participará activamente en las elecciones a las Comisiones de Control, como garante de su desarrollo social.

También se recomienda a la Organización el estudio y, en su caso, la promoción de un Plan de Pensio-

nes de Sistema Asociado para complemento y servicio de las necesidades de sus afiliados y trabajadores en general.

A su vez, es de recomendar la confluencia en un solo Fondo (Abierto), por cuestión de coste y rendimiento, de todos los Planes en que se tenga capacidad para ello.

Por otro lado los P.F.P están colmados de aspectos de una gran complejidad técnica: sistemas financieros de capitalización, esperanza de vida, mortalidad, evaluación actuarial, márgenes de solvencia, costes actuariales, provisiones matemáticas, periodificaciones, etc..., y que, obviamente, no han sido aquí tratados, pero en la promoción y desarrollo del Plan tendrán que ser cuidadosamente estudiados, valorados con moderación y, a veces, vinculados entre sí, por lo que será necesaria la concurrencia de todo un conjunto de expertos y, en este sentido, se mandata al S.P. del Comité Confederal a facilitar dicho servicio a toda la Organización, sin el cual será imposible participar de dichos Planes y Fondos de Pensiones.

Cuando los Planes que promuevan las empresas tengan como objeto cubrir prestaciones a las que vieran obligadas por Convenio, o por cualquier otro compromiso, consideramos imprescindible que se garantice la responsabilidad subsidiaria de las propias empresas, y en ningún caso se admitirá la posible disminución de las prestaciones a las que por el sistema anterior se tuviera derecho.

A partir de la experiencia que nos pueda suponer la negociación y constitución, en su caso, de los distintos Planes de Pensiones actualmente en marcha, esta Organización se compromete a desarrollar un debate en el que se analice, revise y complemente la estrategia que se esboza en este dictamen.

D) SINDICALISMO AUTONOMO

Acabada la transición, podemos afirmar que el panorama sindical está bastante estabilizado. Los sindicatos mayoritarios han impuesto un estilo de negociación y un modelo de acción sindical diametralmente opuesto al que históricamente ha defendido nuestra organización.

Por diversas razones, la CGT(CNT) ha sido incapaz de afianzarse en el panorama sindical a pesar de los innegables avances de los últimos años. Por otro lado, subsisten colectivos y sindicatos autónomos con los que tenemos una gran afinidad de planteamientos.

No tiene sentido alguno el que unos y otros sigamos funcionando por separado. Es cierto que, en determinados temas y en determinados ámbitos, existen diferencias importantes entre las concepciones ideológicas, entre las tácticas a seguir o

entre las formas de organizarse. Pero se puede afirmar que las diferencias existentes en estos terrenos no son mucho mayores que las que pueden existir, y de hecho existen, entre militantes, sindicatos o Confederaciones de la CGT (CNT).

Creemos que es necesario y posible unir a ese amplio espectro del sindicalismo autónomo y revolucionario en una organización fuerte y eficaz, capaz de influir de alguna manera en la sociedad.

Que habrá problemas es indiscutible, pero bienvenidos sean esos problemas si, afrontándolos y solucionándolos, conseguimos aportar un valioso instrumento de lucha a la clase obrera de este país. Si los militantes revolucionarios de principios de siglo no se hubieran decidido a crear Solidaridad Obrera primero, y la Confederación Nacional del Trabajo después, habrían tenido menos problemas, pero los trabajadores españoles no habrían podido utilizar esa herramienta de lucha que fue la Confederación.

Nuestros compañeros de primeros de siglo también tuvieron que elegir entre el conformismo y la aventura, entre la teoría perfecta y la práctica posible, entre el dogmatismo y la flexibilidad. Y está claro lo que eligieron cuando se decidieron a constituir "una Confederación General del Trabajo Española, integrándola temporalmente todas aquellas sociedades no adheridas a la UGT, en la condición de que una vez constituida la CG del Trabajo Española, se procure llegar a un acuerdo entre las dos Federaciones, a fin de unir toda la clase obrera en una sola organización".

Mucho ha llovido desde aquel dictamen de 1.910. Hoy sería difícil, y posiblemente inconveniente conseguir esa central única que perseguían los fundadores de la CNT. Pero sigue siendo, o debería seguir siendo objetivo nuestro el reagrupar al sindicalismo revolucionario, al sindicalismo autónomo, al sindicalismo que practica y postula la acción directa.

El problema es dilucidar si ese sindicalismo se reduce a la Confederación o no. Para nosotros está meridianamente claro que la CGT (CNT) es hoy sólo una parte del sindicalismo revolucionario. No tiene mucho sentido discutir si somos la parte más importante o la más insignificante. Basta con que nos pongamos de acuerdo en que hay muchos sindicalistas revolucionarios fuera de la CGT (CNT), unos organizados y otros sin organizar. Es seguro que hay compañeros y compañeras que se identifican con las líneas básicas del sindicalismo revolucionario y autónomo en los sindicatos mayoritarios. Es seguro que también hay sindicalistas revolucionarios cansados de luchar y desesperados de no encontrar una alternativa. Sabemos que hay colectivos y sindicatos que luchan diariamente contra el capital, contra el Estado, contra la manipulación de los trabajadores por los políticos; son sindicatos y colectivos que se definen a sí mismos como autónomos y revolucionarios, que defienden la democracia directa, la participación de los trabajadores y la independencia del sindicalismo.

La confluencia de todos en la CGT (CNT) debe ser nuestro objetivo. Hay que conseguir una organización en la que tengan cabida todas las organizaciones, colectivos, núcleos, militantes y trabajadores que, con todas las discrepancias tácticas que se quiera, puedan quedar encuadrados en este espacio sindical.

Respecto a los trabajadores afiliados a sindicatos reformistas, o a los trabajadores que dejaron de militar por diversas razones, está claro que la organización debe seguir, e intensificar, su labor de captación. En otras ponencias se habla de la necesidad de fomentar las campañas de afiliación y de preocuparnos algo más por esa importante faceta organizativa que es el ser o no ser de cualquier organización: el crecimiento.

Pero nosotros entendemos que esa fórmula no es válida para conseguir la unidad con todos aquellos trabajadores y trabajadoras que, por una u otra razón, defienden lo mismo que nosotros desde otras siglas, desde otro aparato. En este caso, nuestro mensaje no puede ser el típico de una campaña de afiliación porque estamos hablando con trabajadores que ya están afiliados en una organización que satisface sus exigencias ideológicas.

La unificación de todos los que nos consideramos sindicalistas autónomos, revolucionarios y anarcosindicalistas, tiene que darse en un plano distinto, el plano de la convergencia, del respeto mutuo, del diálogo y la solidaridad.

Fomentar ese trabajo debe ser prioritario para nosotros. Y a nadie se le escapa que esta organización juega un papel fundamental en esa posible reconstrucción del sindicalismo revolucionario. Esta es la única organización de ámbito estatal e intersectorial. Nuestra representatividad legal es menor incluso que la que tienen algunas organizaciones a las que deberíamos dirigir nuestro mensaje. Pero es evidente que la representatividad real, social, de la CGT (CNT) es más importante que la representatividad formal, legal. Es algo que nos hemos ganado a base de entrega y lucha. Es un bagaje importante. Pero no debemos utilizarlo para presumir, para imponer, para actuar con sectarismo, sino todo lo contrario.

Es nuestra obligación moral, ante la clase trabajadora de este país, o al menos ante un sector importante de la misma, dejar de lado todas aquellas exigencias que no sean realmente importantes, fundamentales, y abrir un debate serio y profundo con todas aquellas organizaciones y colectivos que se reclaman del sindicalismo revolucionario u autónomo.

Tampoco quisiéramos crear en el seno de la Organización falsas expectativas. Somos perfectamente conscientes de que algunos sectores del sindicalismo autónomo no desean emprender es-

tructuración alguna, y desearán una continuidad de la situación actual.

Por ello, nuestro llamamiento, con ser global, debe ir dirigido más en concreto a aquellas organizaciones que en el periodo 84-89 han apuntado alguna sensibilidad en la dirección de confluencia y unidad. Aunque no se trata ahora de confeccionar una lista de organizaciones y colectivos, podríamos mencionar como ejemplos: CAT de la Seguridad Social, Solidaridad Obrera de Bilbao, ISB de Banca y SEAT, CAS del Penedés, Coordinadora de Delegados de Esplugas, Portuarios, etc...

Con la altitud de miras que siempre caracterizó a la Confederación, debemos dar el paso que permita constituir ese gran sindicato que los trabajadores están demandando. El primer paso es el fortalecimiento de la unidad de acción a nivel de empresa, a nivel de sector y a nivel de organizaciones. Pero no podemos quedarnos ahí. En los procesos electorales ya hemos establecido cual debe ser la posición de C.G.T. (CNT) siempre abierta a la celebración de pactos electorales o coaliciones que aseguren en determinada empresa o sector, la supremacía del sindicalismo autónomo, o cuando menos, la expectativa de jugar un papel importante.

Pero esto, con ser importante, no es suficiente. La C.G.T. (CNT) tiene que dirigirse a todos estos colectivos y sindicatos proponiéndoles la unidad organizativa. Con tal fin, el Congreso mandata al Comité Confederado para que dé los pasos necesarios a fin de celebrar con anterioridad al 1-1-93 un Congreso en el que se posibilite que todos aquellos sindicatos y colectivos interesados confluyan en la Confederación General del Trabajo, C.G.T. (CNT). Previamente al mismo deberían celebrarse contactos entre las bases de las organizaciones a fin de garantizar la transparencia del proceso.

Si esta propuesta del XIº Congreso no encuentra el eco suficiente entre los colectivos y sindicatos autónomos y revolucionarios como para justificar la celebración de un Congreso Extraordinario, los colectivos que hayan mostrado disposición favorable se incorporaran a la CGT(CNT) a través de Congresos de Federaciones Sectoriales, Confederaciones o Federaciones Locales, según su ámbito de operatividad.

Del seguimiento de este acuerdo se encargará especialmente el Comité Confederado, que analizará periódicamente la situación e informará puntualmente a la Organización.

Estamos seguros de que la práctica diaria y la lucha eliminará la mayoría de los problemas que, a nivel teórico, ahora nos pueden parecer insalvables, y de que existe un futuro común que debemos forjar con la confianza, generosidad y convicción por bandera.

ANEXO AL DICTAMEN

ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LA CREACIÓN DE UNA AGENCIA DE SEGUROS EN EL SENO DE LA ORGANIZACIÓN.

AGENTE DE SEGUROS es aquella persona física o jurídica, que tiene como objeto mediar, asesorar y gestionar cualquier tipo de contrato de seguros. Por el hecho de realizar esa función, percibe un tanto por ciento (comisión) del precio del seguro (prima neta) que le sirve como retribución y estímulo para la búsqueda de nuevos contratos de seguros.

El agente de seguros en función de su personalidad física o jurídica puede ser:

PERSONA FISICA

Agente afecto a una compañía aseguradora. Es quien por alguna razón de cualquier tipo mantiene con una empresa aseguradora una relación mercantil a través de un contrato de agente afecto.

Agente libre de seguros. Es quien habiendo superado las pruebas establecidas en el R.D. ley de Producción de Seguros Privados, o bien estando en posesión de alguna titulación equivalente, posee el título de Agente libre de Seguros, expedido por el Ministerio de Hacienda, pudiendo pues, y previa colegiación, ejercer como tal.

PERSONA JURIDICA

Aquella sociedad que se crea expresamente con la única finalidad de ser mediadores y corredores de seguros a través de la denominación de Correduría Libre de seguros.

OBLIGACIONES DEL AGENTE DE SEGUROS

El agente de seguros como parte de sus obligaciones tiene dos tipos diferenciados:

- Frente al usuario del seguro (asegurado) Asesorar y facilitar la contratación de las pólizas de seguros que cubran sus necesidades.
- Frente a la compañía emisora del contrato de seguro.

Se responsabiliza de que los datos expuestos en las solicitudes de seguro sean exactas. Es el intermediario entre la compañía y el asegurado y es en quien confía la compañía para hacer los seguros. Todo abuso de confianza pues, puede conllevar una suspensión de autorización por parte de la compañía a esa agencia para hacer seguros y si es agente libre puede solicitar la inhabilitación como tal.

ASPECTOS LEGALES DE LOS DIFERENTES TIPOS DE AGENCIA

Agencia afecta a una compañía. Es aquella que mediante un contrato de agencia se compromete, con

la compañía que lo suscribe, a realizar operaciones de seguro única y exclusivamente para ella.

Agencia afectas a varias compañías de seguros. Esta situación y a tenor de lo dicho en el apartado anterior sólo puede darse si se posee varias personalidades físicas o jurídicas, por ejemplo, que varios compañeros establecieran cada uno de ellos con una compañía diferente un contrato de agencia afecta.

Agencia libre de seguros. Que una persona poseedora del título de agente libre de seguros se responsabilizara de gestionar los seguros. Al ser agente libre de seguros no necesita realizar ningún contrato de agencia ni necesita vincularse especialmente con ninguna Compañía.

Por su condición de agente libre de seguros puede ofrecer los contratos de seguros en que él participe como mediador a cualquier Compañía.

Correduría de Seguros. Existe la posibilidad de crear una empresa dedicada a la mediación de seguros, esta empresa puede tener la forma de S.A. , o bien S.L. Para constituir una correduría de seguros en forma de S.A. o S.L., es imprescindible que uno de los socios aporte el título de Agente Libre de Seguros. De esta forma se establece una empresa de servicios que debe repartir unos dividendos entre sus accionistas, declarar unos ingresos, contabilizar unos gastos y pagar unos impuestos así como tener un administrador. Para crear una sociedad anónima el capital mínimo es de 10 millones y las acciones deben ser nominativas (seguros). Para crear una Sociedad Limitada sólo es necesario aportar un capital de 50.0000 pts.

La ley específica que el Administrador de la Correduría de Seguros debe ser la persona física que aporte en la Sociedad el título de AGENTE LIBRE. Este extremo es lógico pues, quién mejor que esa persona para poder atender y solucionar con garantías los problemas y necesidades de los asegurados.

El Agente Libre es quien coloca los seguros en las Compañías y es por consiguiente el propietario y único responsable de su cartera de clientes. La ley lo ampara como el mediador entre el asegurado y la Compañía y el asegurado forzosamente debe ser a través de él o bien, éste debe estar previamente informado.

Cualquier agente afecto (no libre) puede sacarse la titulación de agente libre y desde ese momento actuar como tal.

De todo lo expuesto se desprende que si bien el asegurado es libre de contratar con la compañía de seguros que él quiera, el agente libre tiene la posibilidad de negociar con las compañías de seguros las condiciones de contratación de las pólizas de su cartera, pudiendo conseguir o para sí o para sus asegurados algunas condiciones más ventajosas. Todo esto en función del volumen de su cartera.

Resumiendo: El agente de seguros es el intermediario que a raíz de sus gestiones obtiene una retribución. Esta retribución, en función del volumen, puede ser cuantiosa.

Vistos los antecedentes legales expuestos, es necesario que, previo a determinar la constitución o no de una agencia de seguros de CGT, la organización se defina sobre los siguientes aspectos:

1º Necesidad: Debe establecerse el tipo de deficiencias y las necesidades que la creación de una agencia de seguros nos solucionaría.

2º Viabilidad: Debe definirse la viabilidad de una empresa de dichas características, pues se puede hipotecar y quemar a los responsables de su funcionamiento.

3º Idoneidad: Hay que discernir entre si es conveniente constituir la agencia o no, el donde y el cuando, así como de que manera se vincula ésta a la organización y el flujo de responsabilidades que esto pudiera acarrear.

4º Forma de constitución: Este sindicato de seguros sólo ve una forma idónea de crear la agencia. Constituir una CORREDURIA DE SEGUROS. La forma de sociedad limitada en la Correduría de Seguros es la única que soluciona problemas de:

a) limitarse en el número de compañías con las que se pueda trabajar, pues al operar como corredores Libres de Seguros lo podríamos hacer con cualquiera de las existentes en el mercado español y a partir de 1992 con cualquiera de las que operen en la Comunidad Europea.

b) La posibilidad de que cualquier desaprensivo utilice a la organización para captar para sí un volumen de negocio. Al ser una sociedad, las decisiones se toman por mayoría en el seno de su consejo de administración, por lo que dando el mínimo establecido y de forma simbólica a quien aporte el título de Agente libre de Seguros y repartiendo el resto de poder en quien tenga responsabilidades en la organización, se controla y descarta este problema.

c) la creación de la correduría, al llevar la contabilidad como empresa, se vuelve transparente y evita malos entendidos en cuanto a los ingresos y gastos. Sabiendo en cada momento cual es el estado económico de la empresa.

En cuanto a la necesidad de crear una agencia de seguros sólo existe en 2 vertientes.

La primera es de crear o no en que el Sindicato dé soluciones, o lo intente al menos, al hecho de que en la actual sociedad deben cubrirse una serie de necesidades que de no hacerlo el Sindicato, los afiliados a éste, tendrán que buscar fuera. Cayendo irremisiblemente en manos de lo que llamamos empresas de servicios.

La segunda vertiente es una vertiente económica pues el Sindicato obtendrá unos ingresos adicionales que le permitirán tener una mayor libertad económica.

VIABILIDAD

ASPECTOS ECONOMICOS PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE UNA AGENCIA.

La creación y funcionamiento de la agencia de seguros debe preveer que pasará un tiempo no inferior a 3 años sin beneficio alguno.

1º) Por arranque y establecimiento: PERDIDAS.

2º) Nivelación de gastos e ingresos.

3º) Recuperación de las pérdidas del primer ejercicio.

Para que estas previsiones se cumplan debe haber la garantía de que en el primer año se llegue a gestionar una cartera que en primas sea de un valor de 15 millones de pesetas, lo que puede representar entre 2 ó 3 millones de comisiones, con lo que poder hacer frente a los gastos y poder empezar a pensar en que el objetivo del 2º año, cubrir gastos, puede ser una realidad. De conseguirse estas premisas, el tercer año sería el del lanzamiento definitivo y que asentaría con bases sólidas esta empresa.

IDONEIDAD

La creación de una correduría de seguros no limita el ámbito de actuación, por lo que podrá dar servicio en cualquier región de nuestra geografía y en el futuro incluso en toda la Comunidad Europea.

FORMA DE CONSTITUCIÓN

A raíz del R.D. 690/1988 de 24 de junio publicado el 6/7/88, las personas jurídicas no mediadores de seguros privados podrán constituir sociedades de correduría de seguros. Si alguna persona jurídica tuviera el control de dicha sociedad deberá hacerse constar en la denominación social. Así pues, se puede constituir una correduría de seguros aportando el capital necesario entre la CGT-CNT y la Fundación Salvador Seguí, haciendo entrar como socio a aquél afiliado que deberá ser gerente o director de dicha correduría y que deberá poseer el título de agente libre de seguros. Una sola acción deberá ser suficiente. El reparto de beneficios después de retraer todos los gastos habidos en la gestión lo decidirá la junta de accionistas correspondiente.

BENEFICIOS QUE PUEDE APORTAR A LA ORGANIZACIÓN.

Dotar a la organización de un servicio a los afiliados y trabajadores en general así como a todas aquellas empresas que se lancen como alternativas a la creación de empleo, impulsadas por compañeros de la organización, o bien por ésta misma.

Los asegurados no tendrán descuento alguno en el pago del seguro. El reparto de beneficios por su complejidad sólo se menciona.

PUNTO 6. LA ACCIÓN SOCIAL Y CULTURAL.

1. INTRODUCCIÓN

La militancia de esta organización debe tener claro que uno de los rasgos de identidad que definen la personalidad de la CGT(CNT), continuadora del proyecto transformador que en su día llevó a cabo la histórica CNT, es el desarrollo de una acción social propia que dote al sindicato de una perspectiva de actuación global sobre las clases populares en su conjunto: sus problemas de consumo, su derecho a la formación y a la cultura; su necesidad de controlar y gestionar los recursos públicos en su comunidad, en equilibrio con el medio ambiente o la defensa de sus libertades, entre otros, deben ser objetivos perentorios que, aún dando lógica prioridad a la acción sindical y reivindicativa, eviten una visión puramente economicista de la actuación confederal.

En primer lugar es importante señalar que, si bien el Congreso de Unificación de 1984 contemplaba para desarrollar esta vertiente del proyecto anarcosindicalista la creación de la figura de la Secretaría de Acción Social, los resultados de su funcionamiento no han sido hasta ahora demasiado alentadores. Principalmente porque se ha adolecido de un proyecto de trabajo propio a desarrollar.

Las SAS han funcionado con la mejor intención, pero sin haber sabido proyectar en la Organización una conciencia sobre los temas de su competencia que las hiciera salir de una cierta marginación interna, queriendo además abarcar mucho y sin ser conscientes de algunas limitaciones objetivas.

Muchas SAS están aún sin crear y las que existen da la impresión de no conocer cuales son su reales atribuciones. Con sentido autocrítico, tendríamos que añadir a esa falta de planificación otra serie de aspectos negativos:

* Sobre todo, practicamos una absoluta descoordinación entre la acción social, entendida como la actuación no estrictamente sindical de esta organización, y el trabajo sindical; la actividad en ambos campos se desarrolla en compartimentos estancos, sin que temas de interés general sean conocidos, expuestos y debatidos por los trabajadores.

Por todo lo expuesto, la actuación de la SAS corre el peligro de encauzarse exclusivamente hacia problemáticas marginales, con lo que se marginaliza la acción social de la Organización - perdiendo interés para el conjunto de los afiliados -, actuando de forma deslabazada, y por contra, a los grandes temas sociales, apenas se les dedica un trabajo serio y continuado.

La Acción Social se lleva a cabo a menudo en función de los gustos personales, afinidades o áreas de trabajo de los/as compañeros/as responsables y no por las necesidades generales de la organización. Es decir, se funciona habitualmente como un grupo específico de compañeros sensibilizados por estos temas, ms que desde un punto de vista de desarrollar la Acción Social de la Organización.

2. FUNCIONES DE LAS SECRETARÍAS DE ACCIÓN SOCIAL

Así las cosas, es necesario, como antes hemos expresado, definir las funciones de las SAS y sus verdaderas atribuciones. La acción social, entendida como la acción no sindical, es realmente el desarrollo permanente de nuestra intervención política (en el sentido clásico del término) en la sociedad. La acción social permite que la organización trascienda de la mera acción reivindicativa, y globalice, de alguna manera, los conflictos laborales dentro de un esfuerzo colectivo mas amplio por cambiar la sociedad hacia objetivos de justicia, libertad y solidaridad.

Se plantea, pues, como algo urgente y necesario que la CGT(CNT), en su actual proceso de creciente consolidación, se esfuerce en construir y articular de forma coherente y operativa, y con un estrecho engrace orgánico, la proyección social de la estrategia y la utopía anarcosindicalista que representa. Esto significa establecer el vínculo entre el "discurso libertario difuso" y el "discurso libertario orgánico", que debe fundamentarse en una praxis pedagógica, ética y utópica que tenga como centro de su práctica política la "autonomía", para la consecución de mayores espacios de libertad y contrapoder.

Evitando, con ello, todo deseo de protagonismo, capitalización o manipulación de los movimientos sociales en los que participemos.

Pretender recomponer políticamente el movimiento obrero, pasa necesariamente por crear las condiciones de lucha y confrontación de todos y cada uno de los sectores sociales que el Estado y el Capital determinan en sus procesos de dominación, explotación y alienación.

Para ello, la CGT(CNT) debe interiorizar en sus actuaciones concretas y cotidianas la diversidad de problemáticas sociales que los distintos sectores sociales explotados presentan, gran parte de los cuales están estrechamente relacionados con las principales contradicciones estructurales del actual sistema capitalista: desempleo masivo y trabajo precario, destrucción ecológica y deterioro de la calidad de vida, ciudadanos marginados de derechos políticosociales, carencias asistenciales de pensionistas y jubilados, dominación patriarcal y discriminación sexista, militarización económica y social, etc.

Es necesario, por ello, elaborar un esquema de actuaciones y prioridades; la CGT(CNT) debe definir en

este congreso sus campos de trabajo social que deben desarrollarse con criterios:

- Unitario, asumiendo que los problemas afectan a todos los ciudadanos y debemos participar en todas las actuaciones apoyadas por el mayor número posible de colectivos y sectores de todo tipo, siempre que los objetivos coincidan con los nuestros. Ese sentido unitario no ha de hacernos carecer de criterios propios, ni dejarnos llevar por el seguidismo hacia colectivos afines.

-Permanente, por tanto; la organización desarrollará en sus órganos de decisión acuerdos estables válidos para algo más que una mera campaña puntual, una recogida de firmas o la elaboración de un cartel. Estos acuerdos generales serán recogidos en la llamada Plataforma Confederal de Acción Social, Política y Cultural.

-Reivindicativa. La organización aspira al cambio social, en su sentido revolucionario. Todas sus actuaciones en la acción social, ciudadana, deben ir pues encaminadas a:

Modificar las actuales situaciones de opresión, desigualdad o injusticia social.

Ofrecer propuestas alternativas a corto, medio y largo plazo, esto es: la mejora de las condiciones sociales, la adquisición paulatina del control directo en los mecanismos de gestión socio-económico por parte de las clases populares, y la transformación de la sociedad que todos pretendemos.

3. PLATAFORMA CONFEDERAL DE ACCIÓN SOCIAL, POLÍTICA Y CULTURAL

La Plataforma es el marco general de actuación social de la CGT(CNT), su programa básico de intervención en la sociedad, fuera del marco estrictamente sindical.

Acción social y sindical se desarrollarán de forma acompañada. Eso quiere decir que la militancia sindical deberá tener presente estas propuestas pudiendo incorporar a sus reivindicaciones laborales las partes que considere oportuno. Y en cualquier caso intentar potenciar una cultura del medio ambiente, o una especial sensibilidad antimilitarista, por citar algunos temas de los aquí expuestos.

En primer lugar, siete grandes áreas, que sin ser exclusivos, deben estar en el norte de actuación de la CGT(CNT). Que centren en gran medida el trabajo de la misma, y la doten a medio plazo de unos contenidos e iniciativas propias que reflejen un importante grado de seriedad ante el conjunto de la sociedad y de nosotros mismos. Se trata por lo tanto de intentar en gran medida, evitar la dispersión:

Estas áreas serían:

1. La lucha por la Paz
2. Ecología y Medio Ambiente
3. La Solidaridad Internacional
4. Juventud
5. Mujer
6. Derechos Humanos y Civiles
7. Acción Cultural

3.1 LA LUCHA POR LA PAZ

Es en este terreno, más que en otros, donde necesitamos dotarnos de un proyecto propio, a corto y largo plazo.

La CGT(CNT) se proclama, por esencia una organización antimilitarista y pacifista. Es pacifista en cuanto que aspira a una sociedad libre de la amenaza de las guerras y el genocidio de los pueblos; rechaza la violencia como manera elemental de resolver un contenido: la del estado, en forma de represión policial que se dirige de forma más marcada a las clases más desprotegidas, uso de la tortura o terrorismo parapolicial, al margen del control social y de la legalidad de ese mismo estado. También repudiamos la violencia de iluminados, indiscriminada y brutal; la que se ejerce contra los desprotegidos (maltrato de mujeres, niños, ancianos y minorías étnicas); y la que tiene como objetivo la cultura.

Contra esas violencias no cabe la contra-violencia y sí la movilización, la denuncia permanente y la presión social.

En la actual coyuntura política española, en donde las instituciones de mediación (partidos políticos y opinión pública), después de más de 10 años de lucha de los objetores de conciencia e insumisos contra el servicio militar obligatorio, se han hecho eco del absurdo de una estructura arcaica, jerárquica, machista, autoritaria y profundamente antidemocrática como es la mili, nos corresponde ahora ir más allá: promover una conciencia antimilitarista contra la existencia del ejército y de las demás fuerzas represivas.

Nuestro proyecto debe contemplar la creación de colectivos pacifistas de base englobados en las SAS de su ámbito respectivo. Dichos colectivos son los que desarrollarán un proyecto de trabajo inmediato, realista, realizado en función del análisis del panorama actual en esta materia: el deshielo de las relaciones USA-URSS, la "perestroika", el posible desarme biológico y químico, problema de las dos Alemanias; el conflicto Norte-Sur.

De ese análisis saldrán nuestras propuestas alternativas a corto plazo que consigan un proyecto definido, no abstracto y meramente finalista. Es por eso que propugnamos como objetivos razonables:

a) En el plano internacional

- La desnuclearización total de Europa.
 - La desnuclearización y desmilitarización completa del Mediterráneo.
 - La apertura democrática en los países del Este; el fin de los regímenes de "partido único" y el ejercicio de los derechos humanos.
 - El fin de la política de bloques; disolución de la OTAN y el Pacto de Varsovia, la defensa de la autodeterminación de los pueblos (la división de Alemania) la retirada de tropas norteamericanas del continente.
 - El desmantelamiento de los arsenales nucleares, químicos y bacteriológicos por parte de todos los países.
 - Boicot a la producción y comercio de armas.
- b) En el estado español.

1.- Ante la represión militar y policial a jóvenes, y movimiento obrero en lucha, nacionalistas y población en general.

- Denuncia de acosos, accidentes, abusos, maltratos, torturas y cualquier otra forma directa o indirecta en que se presente la represión del Estado.

- Formación e información de los derechos que asiste a todo detenido.

2.- Ante la industria militar y el comercio de armas.

- Boicot a la producción y comercio de armas.

- La reconversión industrial de las empresas españolas de armamento; el cese del papel del gobierno en el tráfico internacional de armas.

- Derecho a la objeción de conciencia laboral.

3.- Ante la militarización de la sociedad.

- Denuncia y boicot de los servicios públicos militarizados.

- Desmilitarización y desarme de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado

- Objeción e insumisión fiscal. Gastos militares para usos sociales.

- Eliminación del Servicio Militar y de la Prestación Social.

- Apoyo a la lucha de los insumisos.

- Organización de afiliados en la mili y en los servicios civiles.

- Denuncia sindical de los servicios civiles.

- Derechos sindicales de trabajadores de instituciones militares.

- Denuncia de las presiones militares en la vida pública.

- Denuncia de las campañas "civiles" del Ejército: premios escolares, jornadas de puertas abiertas, etc.

4.- Ante el militarismo ideológico.

- En la enseñanza, en la cultura, en los medios de comunicación.

- Por una resolución no violenta, democrática y autogestionaria de los conflictos.

- Por la eliminación de los juegos violentos y sexistas.

- Por una educación para la paz: crítica, solidaria y de compromiso.

5. Ante la existencia del Ejército.

- La paralización de los ejercicios de tiro en los polígonos que ponen en riesgo el ecosistema o las poblaciones colindantes.

- Celebración de un nuevo referéndum para abandonar la OTAN.

- Libre derecho a la objeción de conciencia.

- Denuncia de la militarización de la sociedad y derecho a la objeción fiscal.

3.2 ECOLOGIA Y MEDIO AMBIENTE

El auge de la sensibilidad por los problemas medioambientales, en Europa y en España, es bien conocido. Desgraciadamente, ha hecho falta que nuestro entorno haya sufrido serios deterioros, en algunos casos irreparables, para que en la opinión pública haya cundido la alarma.

El auge en Europa del movimiento verde (en su reflejo social o estrictamente político) y la incorporación a los programas electorales de los partidos políticos clásicos demuestran la trascendencia del tema. El ecologismo en España se haya, sin embargo, dividido, auto-limitado en sus planteamientos y carente de fuerza y prestigio suficiente.

Es necesario que nuestra acción social conciencie a la sociedad de la gravedad de la agresión medioambiental que estamos sufriendo y que pone en peligro la existencia misma de nuestro planeta.

La acción social de la CGT(CNT) deberá trasladar esta preocupación a la calle a las empresas, incidiendo en particular en aquellas especialmente contaminantes. Aspirar a una sociedad más justa significa reivindicar no sólo mejoras políticas y económicas sino También de una calidad de vida más alta.

Especial interés en esas campañas deben ser los siguientes temas que deberán ser desarrollados:

-El efecto contaminante directo de las empresas en la polución de aguas y atmosfera. Aspiramos a incluir mejoras significativas en las plataformas reivindicativas de esas empresas: lo que llamaremos "Seguridad e Higiene exterior".

-La lucha contra la lluvia ácida, los efectos invernalero urbanos y la progresiva desertización del suelo.

-La defensa, en especial, de las reservas forestales del Amazonas.

-La protección de los mares y de las especies que los habitan; la recuperación ecológica del Mediterráneo (con el boicot, por parte de los trabajadores portuarios a aquellos barcos portadores de cargamentos tóxicos).

-Apoyo a las organizaciones de defensa de la naturaleza no estatales ni mediatizadas (Greenpeace, etc).

-La defensa de la calidad de vida y las agresiones medioambientales en las grandes ciudades, desaparición de los ruidos agresivos, y las aglomeraciones de tráfico en los centros urbanos. Por un urbanismo más racional y más cercano a las personas.

Dentro de la acción ecologista de CGT(CNT) tiene un papel muy importante la exigencia de desnuclearización total, tanto de la energía nuclear civil como militar; proponemos:

- Una moratoria nuclear que comporte la no puesta en marcha de las grandes centrales nucleares en proyecto y la paralización de todas las que estén en funcionamiento actualmente.

- La ausencia permanente de armamento nuclear y prohibición de su transporte.

- Prohibición de almacenamiento y transporte de residuos radiactivos.

- La adopción de medidas de prevención y control radiactivos ante próximos accidentes, así como la constante información de los riesgos de la energía nuclear y de cualquier variación en el índice de radioactividad que se detecte en nuestro territorio.

- El estudio e inmediata puesta en marcha de un plan energético basado en el aprovechamiento de energías renovables (solar, eólica...) y la producción descentralizada de energía, la utilización de los recursos energéticos locales y el ahorro y buena administración en el consumo de la energía.

- Campaña de información, sensibilización y movilización con otras organizaciones por el agujero de Ozono; boicot a las empresas causantes del mismo.

Para conseguir los objetivos expuestos anteriormente, la CGT(CNT), a través de la Secretaría de Acción social (Area de Ecología y Medio Ambiente), se dotará de colectivos ecologistas libertarios, para fomentar la lucha y la conciencia ecológica, tanto a nivel interno como a la población en general.

Por otra parte, debemos potenciar la toma de conciencia de que no se pueden separar lo social y lo laboral porque la ecología entronca muchas veces con las luchas sindicales, sobre todo en los temas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, principalmente en las empresas químicas, papeleras, etc.

Para estos sectores hay que realizar estudios sobre su impacto en el medio ambiente, así como denunciar los efectos nocivos para los propios trabajadores/as y también los ritmos y condiciones de trabajo nocivas para la salud. CGT(CNT) tiene que ir materializando alternativas a las industrias nocivas y/o contaminantes e ir analizando sector por sector hasta conseguir la conservación del medio ambiente y la mejora de la salud y condiciones de los trabajadores/as.

3.3 LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

Ya hemos señalado anteriormente la necesidad que tiene nuestra Organización, ejerciendo consecuentemente la solidaridad, de ser activa en el contexto internacional, con los pueblos oprimidos por gobiernos dictatoriales, o racistas; y con aquellos que mantienen abiertos procesos de liberación. Existe También el problema de la Deuda sobre el cual no hemos pasado de las generalidades, y como ciudadanos del continente europeo, tenemos la obligación moral de crear en nuestro propio ámbito una corriente de apoyo y solidaridad con los países afectados por la Deuda que lleve a su condonación.

La solidaridad internacional tiene dos ámbitos muy concretos:

1. El apoyo en nuestro propio país a los refugiados políticos procedentes de regimenes dictatoriales, ayudándoles a resolver su situación, y a difundir su problemática entre la opinión pública de nuestro país.

2. Apoyo internacional en los siguientes supuestos:

a) A la oposición establecida en el interior de los regimenes dictatoriales (Sudáfrica, Turquía, China...)

b) A los movimientos populares de liberación que estén actualmente en conflicto, o puedan surgir (Poli-sario-Sahara, El Salvador, Perú, etc..)

c) Apoyo a proyectos concretos a países en reconstrucción (Nicaragua...)

La solidaridad, tanto en uno como en otro caso, siempre suele concretarse a dos niveles, uno el institucional, rechazando y condenado como Organización ante los foros internacionales y los respectivos gobiernos, los atentados contra la libertad y los derechos humanos; y dos, los medios que puedan revertirse hacia quiénes los necesiten perentoriamente.

Mucho nos tememos que las medidas propuestas al respecto en los puntos 5 y 8 resulten insuficientes para atender las necesidades. Por ello, la Organización debe ser activa. También a la hora de presentar proyectos y recabar subvenciones destinadas a los fines antes expuestos.

El apoyo y la solidaridad se canalizará preferentemente por las organizaciones libertarias o afines existentes en los diferentes países, y en su defecto a través del movimiento sindical que nos pueda resultar más próximo.

Los supuestos planteados en el apartado 2 deberán ser tomados con absoluta flexibilidad, y teniendo en cuenta que se trata de una iniciativa hasta cierto punto nueva. **En esta primera etapa precisará de un seguimiento cotidiano del Comité Confederal**, que sin poder cambiar el enfoque esencial de esta ponencia, si podrá por el contrario operar de la forma que se considere más oportuna, en función de las necesidades y peticiones que se nos vayan presentando.

A nuestro entender hay dos áreas que precisan de una atención preferente: nos referimos a América Latina y los países del Este. En el primer caso se trataría de colaborar en la consolidación de realidades libertarias, estudiando la posibilidad de confluir en una Conferencia en 1.992, que definiera las relaciones futuras.

En cuanto a los países del Este y a raíz de las expectativas abiertas por la "perestroika", y por el vuelco trascendental que pueden sufrir la dinámica de bloques y la ideología dominante en esa parte de Europa, el establecer canales de comunicación y solidaridad con los núcleos libertarios y sindicalistas revolucionarios existentes, favorecerá que las expectativas abiertas no se vean defraudadas de la noche a la mañana, copiando modelos caducos de occidente, y aseguraremos una mayor incidencia en el proceso.

El paso que vamos a dar en el terreno internacional, si se asume consecuentemente, puede resultar de gran importancia para el futuro, no sólo de nuestra organización, sino de las ideas libertarias, por cuanto, ya alguien ha dicho que somos la realidad organizada más significativa.

3.4 JUVENTUD

De los colectivos más desprotegidos por las actuales relaciones sociales, el de los jóvenes es seguramente el más relevante. Los problemas de los jóvenes derivan no sólo de la clara discriminación laboral que sufren, sino de su uso como mercado ideal para el hiper-consumo y la alienación ideológica en muchos casos.

Nuestra organización, compuesta en la actualidad por una militancia con una media de edad suficientemente baja (cercana, pues, a la manera de entender el mundo de los más jóvenes), debe ser especialmente sensible a esta problemática.

Se hace necesario articular mecanismos de actuación que acerquen la realidad de CGT(CNT) a los más jóvenes.

El mercado de trabajo juvenil padece con especial virulencia, como es bien sabido, de lacras tales como la sobre-explotación económica, el trabajo negro, el subempleo y la marginación. Es necesario que nuestra acción social se pegue al entorno cultural y vivencial, no sólo de la llamada "juventud marginal", sino de los jóvenes en su conjunto. Para eso es necesario: estimular la sensibilidad de los trabajadores en las empresas para recoger propuestas de incorporación de trabajadores jóvenes (o de primer empleo) en las plataformas de la negociación colectiva; la creación de plataformas formativas (formación ocupacional, contratos de ayuntamientos, acceso a cooperativas); la acción cotidiana en el seno de la organización, la formación militante (social, cultural y sindical) que permita el acceso de los jóvenes y su participación en responsabilidades y tomas de decisión dentro del sindicato; la participación como organización en los Consejos de la Juventud de instituciones y administraciones públicas, recabando de los mismos medios suficientes para llevar a cabo nuestras actividades en este tema; la potenciación de plataformas educativas y culturales, con criterios unitarios, plurales y participativos al tiempo que coparticipando del control de las mismas; la lucha permanente para conseguir para los jóvenes formas de emancipación no esclavizantes, denunciando la manipulación de los jóvenes por los traficantes de drogas, las sectas y otras entidades.

Al frente de esta área de trabajo, habrá un compañero/a elegido por los órganos competentes de su ámbito de actuación.

El Secretario/a de Área deberá potenciar la creación de colectivos de jóvenes, con los que se coordinará y que le servirán como apoyo y grupo de trabajo en el desarrollo del trabajo de su competencia.

El Área de Juventud de la CGT(CNT) deberá legalizarse a todos los niveles (a partir de la Federación Local) de manera que pueda representar a la Organización ante la Administración y organismos juveniles.

En colaboración con las Secretarías de Acción Sindical se desarrollarán las medidas necesarias, para constituir el Servicio Técnico Juvenil que será quien canalice y desarrolle las iniciativas tendentes a informar, formar y colaborar con los jóvenes en toda la problemática tratada.

3.5 LA MUJER

El trabajo en este área específica debe ir encauzado a través de la Secretaría de A. Social (Área de Mujer) a cuyo frente deberá haber una compañera responsable elegida por la organización de su ámbito organizativo. Esta compañera deberá potenciar la creación de colectivos de mujeres libertarias, con las que se coordinará y que le servirán como grupo de apoyo y de trabajo.

El Área de la Mujer deberá estar en comunicación y colaboración con la Secretaría de Acción Sindical.

Sería muy importante que este área de trabajo contara con una publicación estable a nivel estatal, que vehiculizara e informara de todos los temas relacionados con la problemática de la mujer tanto en su vertiente social como sindical.

En este área está todo por hacer, y no sólo en el ámbito de la mujer en la sociedad, temas tradicionales en los que de una forma u otra se ha trabajado (aborto, planificación, educación no sexista...), sino los problemas de la mujer en el medio laboral (paro, baja cualificación, discriminación salarial, condiciones de trabajo, control de contratación...) en los que la Organización debe incidir introduciéndolos en las tablas reivindicativas de los convenios.

Mujer y paro.- La población femenina padece tradicionalmente una situación de paro endémico, precariedad o empleos de baja categoría y salarios, por debajo, en gran medida, de lo necesario para subsistir. Tradicionalmente, se ha considerado el trabajo de la mujer como de ayuda al salario del varón en la renta familiar. Esto, unido a una formación deficiente, y a una mentalidad que prioriza la función femenina en el mantenimiento del servicio y de la estructura familiar, posibilita el que la mujer se vea empujada a realizar trabajos precarios con poco o nulo reconocimiento social y en multitud de casos de economía sumergida.

La atomización de la población femenina en la unidad familiar y su aislamiento tradicional hacen que no se creen vínculos de solidaridad ni conciencia de grupo social que posibilite su incorporación a las organizaciones sindicales. Siendo un sector reivindicativamente nulo y que no se plantea la solución estructural a su problema. La población parada femenina se caracteriza por su impermeabilidad a los intentos de organización de los sindicatos.

Actualmente, la legislación establece la no discriminación por razón de sexo, sin embargo, esto no pasa de ser una mera formalidad. En la práctica las mujeres siguen encontrando numerosos obstáculos a la hora de acceder y conservar su puesto de trabajo, especialmente en las parcelas dominadas tradicionalmente por los hombres.

La crisis económica agudiza la discriminación laboral de las mujeres con un porcentaje de paro muy superior al del varón.

Las altas tasas de paro y el escaso porcentaje de parados/as que cobran el subsidio de desempleo, así como que el mismo supone unos ingresos bastante miserables, empujan a los parados/as, pero sobre todo a las mujeres, cuya precariedad en el trabajo es manifiesta, hacia el trabajo sumergido.

Hay que destacar la estrecha relación del trabajo sumergido con el mercado de trabajo legal, y la complicidad de la administración, con una conducta en la práctica de amplia permisividad, por cuanto el trabajo sumergido supone una reactivación de la economía y una forma de controlar una situación tan explosiva como la de que existan casi tres millones de parados/as.

Consideramos que hay una serie de puntos reivindicativos que los sindicatos deberían tener en cuenta a la hora de elaborar sus tablas reivindicativas, adecuándolas a las peculiaridades de su sector o empresa.

-Control de los convenios colectivos, eliminando las cláusulas discriminatorias y modificando las que pueden dar lugar a discriminaciones encubiertas.

-Actuaciones concretas ante los empresarios, controlando las condiciones de trabajo y salariales.

-Potenciación de la Formación profesional de la mujer adaptándola al mercado de trabajo y un reciclaje continuo en función de la implantación de nuevas tecnologías.

-Creación y potenciación de la infraestructura de servicios sociales (escuelas infantiles laborales, comedores escolares, lavanderías) a cargo de la Administración o de la empresa, así como ampliación de las becas de comedor.

-Equiparación real de las empleadas de hogar, tanto internas como externas, al resto de los trabajadores/as e inclusión de estas trabajadoras en el INEM de manera que su contratación se realice a través de las oficinas de empleo, así como derogación del régimen especial de la Seguridad Social que rige en la actualidad, e inclusión en el régimen general con acceso a la cobertura de desempleo.

-Desarrollo de los Planes regionales de creación de empleo por parte de Gobiernos Autónomos y Corporaciones locales, implementando acciones positivas para

la incorporación de la mujer con participación de los sindicatos.

-Control sindical en las pruebas de selección y contratación, así como proporción en las empresas para garantizar la no discriminación por razón de sexo.

-Establecimiento de un porcentaje de mujeres en las empresas públicas o que tienen participación del Estado.

-Adecuación del trabajo de la mujer durante el periodo de gestación, garantizando que se desarrolla en buenas condiciones sanitarias, evitando la realización de trabajos penosos o en malas condiciones medioambientales.

-Formular en caso necesario demandas y recursos ante los órganos jurisdiccionales y ante la autoridad laboral para acabar con la discriminación.

-Vigilar las ofertas de empleo con la finalidad de conseguir la igualdad de la mujer.

-La CGT(CNT) debe dar en los convenios colectivos la misma importancia a estas reivindicaciones que al resto de los puntos que se negocien.

El Sindicato tiene la obligación de poner todos los medios a su alcance para que el nivel de afiliación y participación de la mujer sea más mayoritario.

Además de todo lo expuesto, hacemos nuestra y presentamos al Congreso la ponencia sobre la mujer aprobada por el Congreso de Catalunya.

3.5.1 ANALISIS DE LA DISCRIMINACION DE LA MUJER

3.5.1.1 Introducción

Es imprescindible y necesario como sindicato que defiende los intereses de los trabajadores y trabajadoras hacer un análisis profundo e intentar resolver algunos aspectos laborales que todavía tenemos pendientes en nuestra sociedad actual. Uno de ellos es la situación laboral de la mujer.

Aunque se han llenado páginas enteras, octavillas, ponencias, etc. sobre este tema, todos y principalmente las mujeres, que lo sufren diariamente, somos conscientes de que todavía existe mucha discriminación por razón de sexo.

En la mayoría de empresas sigue habiendo diferencias en el salario, en los puestos de trabajo, en la contratación, en el trato, según sea hombre o mujer.

Es por ello que hemos visto la necesidad de elaborar esta ponencia como material de reflexión de un te-

ma que muchas veces olvidamos o descuidamos por creerlo ya solucionado o por desconocimiento de las leyes existentes en la materia.

Por tanto creemos muy importante que todos los sindicatos, sean del ramo que sean, tengan muy en cuenta discutir, analizar y valorar el contenido de esta ponencia, por lo que pasamos a hacer una introducción histórica de la realidad jurídico-laboral de la mujer hasta llegar a la situación actual, analizando así el proceso seguido, pretendiendo llegar a unas conclusiones y a unas alternativas que poder ofrecer como anarco-sindicalistas.

3.5.1.2 Evolución histórica jurídico-laboral

A lo largo de la historia de la mujer se ha ido incorporando al mercado de trabajo, en mayor o menor medida según las necesidades del momento. Así vemos como en situaciones extremas, por ejemplo en tiempos de guerra o de resurgimiento económico, cuando la mano de obra masculina escaseaba o era insuficiente, la mujer entraba en el mundo laboral, pero cuando estas condiciones cesaban, era inmediatamente relegada de nuevo al hogar, negándosele el derecho al trabajo, y por tanto, la libertad económica y la independencia que le proporcionaba su salario.

Con el paso de los años las leyes laborales se han ido modificando. En nuestro país la situación de la mujer, en especial de la mujer casada, ha sido discriminatoria durante un siglo, excepto en la II República, que supuso un avance espectacular, colocando al país a nivel de los más avanzados en esta materia.

La legislación de la última dictadura se inicia con la promulgación en 1938 del Fuero del Trabajo, el cual proclamaba como uno de sus principios el siguiente: "El estado libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica". Con esto se demuestra la visión del nuevo régimen respecto a la mujer.

La ley de Contrato de Trabajo de 1944 que dedicaba al contrato de las mujeres un tratamiento especial, exigía a la mujer casada autorización marital para formalizar un contrato laboral.

La Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos de la mujer, significó un avance en cuanto sentó el principio general de no discriminación por razón de sexo o del estado civil, así como el principio de igualdad de retribución para trabajos de **valor igual**. La introducción de esta fórmula es muy importante ya que genera un nuevo concepto en contraposición del de **trabajo igual**. Quiere evitar la discriminación encubierta consistente en señalar salarios más bajos a trabajos específicamente femeninos o en categorías profesionales desempeñadas normalmente por mujeres. De esta forma puede, de alguna manera, compararse el trabajo femenino con el que desempeñan hombres en categorías diferentes, pero que requiere el mismo grado de dedicación y responsabilidad. Mantenía, no obstante, dicha ley, la necesidad de contar con la autorización

marital para convenir un contrato laboral, puntualizando que debía ser expresa y que, contra la negativa del marido podría acudir al Juez para que resolviera.

El Decreto de 1 de febrero de 1962 se dictó para desarrollar la ley mencionada anteriormente, significando una regulación más discriminatoria para la mujer que la propia ley. Dicho decreto estableció la posibilidad del cese en el trabajo de la mujer al contraer matrimonio con la percepción de una indemnización o dote a cargo del empresario, dispuso que continuarían con el mismo régimen vigente hasta entonces, los salarios asignados a los trabajos específicamente femeninos y sentó el principio de igualdad de retribución para trabajos de rendimiento igual, concretando que las Reglamentaciones de Trabajo, Convenios Colectivos y Reglamentos de Empresa establecerían normas específicas para adecuar la retribución al diferente valor o calidad de trabajo femenino, justificando las razones de las diferencias.

El Decreto de 20 de Agosto de 1970 derogó el anterior y dio un paso adelante al sentar claramente el derecho de la mujer a prestar su trabajo en situación de plena igualdad jurídica con el hombre, así como a percibir una retribución igual por su trabajo.

Prohibía la introducción en las Reglamentaciones de Trabajo, ordenanzas laborales y Convenios Colectivos de cláusulas discriminatorias por razón de sexo, bajo pena de nulidad, pero mantenía la existencia de la dote así como la exigencia a la mujer casada de la autorización marital para contratar, con la misma posibilidad de acudir al Juez en caso de oposición del marido.

La Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 contenía el principio de igualdad de derechos en materia de contratación, condiciones de trabajo y remuneración, derogando las disposiciones que regulaban la institución de la dote.

Llegamos así a la Constitución Española de 27 de Diciembre de 1978 que establece con carácter general la total igualdad entre mujer y hombre, proclamando en su artículo 14 que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La Constitución es de aplicación directa y por consiguiente esta formulación significa que carece de aplicabilidad las disposiciones legales que pudieran existir que la contraríen.

Por otra parte, el artículo 35 de la Constitución dispone que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo, y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón del sexo.

La ley de 19 de marzo de 1980 aprobó el Estatuto de los Trabajadores el cual proclama la igualdad por

razón del sexo en su artículo 4 (en el acceso al empleo y en el empleo mismo) y en el 17 (nulidad de las disposiciones, cláusulas de convenio, contratos y decisiones empresariales que impliquen discriminaciones favorables o adversas por razón del sexo, en el empleo, la remuneración, la duración y demás condiciones de trabajo).

3.5.1.3 Derechos en la Comunidad Europea

A nivel de la Comunidad Europea, la normativa vigente relativa al principio de igualdad se compone del art. 119 del Tratado de Roma de 1957 y de las tres Directivas del Consejo por las que se aplica dicho principio:

1ª Directiva del Consejo 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

2ª Directiva del Consejo 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en lo que se refiere acceso al empleo, a la formación y a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

3ª Directiva del Consejo 79/7/CEE, de 19 de Diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

Otras dos Directivas adoptadas en 1976 entrarán en vigor próximamente:

4ª Directiva del Consejo 86/378/CEE, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social y de trabajadores autónomos.

5ª Directiva del Consejo 86/613/CEE, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma incluidas las actividades agrícolas, así como la protección de la maternidad.

Ver textos completos de las citadas Directivas y del Programa Comunitario a medio plazo 1986-1990 en materia de igualdad de oportunidades para las mujeres, en anexos a la ponencia.

En la actualidad, por tanto, podemos afirmar que desde un punto de vista legal no existe ni puede existir discriminación alguna por razón del sexo.

La legalidad vigente favorece la igualdad, ya que existen leyes más avanzadas que la realidad social y esto incide positivamente, contribuyendo a modificar esta realidad y nos proporciona un instrumento útil para luchar contra la discriminación.

3.5.2 REALIDAD SOCIAL

A pesar de todo, no debemos olvidar que vivimos en un mundo dominado y dirigido por hombres, en el cual imperan todavía unos principios discriminatorios para la mujer. Hemos avanzado mucho en el camino de la igualdad pero la realidad es que las mujeres siguen siendo ciudadanas de segunda.

A continuación hacemos una exposición de la realidad social a nivel:

- 1.- Laboral
- 2.- Familiar
- 3.- Medios de comunicación
- 4.- Educación

3.5.2.1 Situación Laboral

La incorporación de la mujer al trabajo es muy inferior a la del hombre, aumentando la diferencia a medida que se avanza en la edad.

La mujer ocupa en general los puestos de trabajo inferiores y con menor remuneración, con preferencia por el sector de servicios y con una gran ocupación en trabajos de limpieza, tanto industrial como doméstica, así como puestos no cualificados.

Existe todavía la diferenciación entre trabajos tradicionalmente femeninos y masculinos, diferenciación sin ningún apoyo legal pero vigente en la práctica.

Otra característica es la mayor incidencia entre las mujeres del llamado trabajo "a horas", sin seguridad social ni respeto a los salarios mínimos de los Convenios Colectivos.

Existen muchos oficios jamás desempeñados por mujeres y no siempre se trata de oficios pesados o de esfuerzo físico. Por ejemplo, si tomamos el ramo metalúrgico, en el mismo trabajan también mujeres pero como máximo son especialistas, (categoría superior a la de peón), sin que existan mujeres prensistas, ajustadoras, electricistas, etc. y esto podría extenderse a muchos otros ramos. Otro aspecto se refiere a la promoción a puestos de trabajo de categorías superiores, como por ejemplo Encargado o Contramaestre. Hay mujeres al frente de una sección integrada solamente por mujeres, pero nunca de una sección integrada por hombres, mientras que a la inversa el caso es frecuente.

Pese a la situación legal de absoluta igualdad, se dan todavía discriminaciones indirectas que son un mecanismo muy utilizado actualmente por las empresas y que consiste en introducir medidas aparentemente neutras, pero que pueden tener un efecto diferente para hombres o mujeres, con el agravante de que son mucho más difíciles de probar legalmente. En estos casos se puede utilizar en los tribunales la "inversión de la carga de la prueba", en la que tiene que ser el demandado (empresario) el que aporte las pruebas

necesarias para demostrar que no ha habido intento de discriminación por parte suya al introducir o aplicar una determinada medida.

A pesar de la frecuencia con que se presentan los casos de discriminación indirecta, no hay todavía sentencias sobre la misma ni en el Tribunal Central de Trabajo, ni en el Tribunal Supremo.

La Magistratura de Trabajo empieza a entrar en estos casos. Un ejemplo reciente lo tenemos en la sentencia del 1 de febrero de 1988 referente al caso AVON. En esta empresa las personas que realizaban el empaquetado en almacén eran todas mujeres y cobraban salarios inferiores a los hombres que realizaban trabajos de similar responsabilidad en otras secciones de la empresa (discriminación indirecta). La Magistratura ha dictado a favor de las trabajadoras amparándose en el término de "trabajo de valor igual" comentado anteriormente.

3.5.2.2 Situación familiar

Las causas de esta situación son varias, tienen sus raíces en nuestra historia y subyacen en muchos de los aspectos y actitudes de la vida diaria.

Los distintos roles atribuidos por la sociedad a la mujer y al hombre descargan sobre la mujer todas las responsabilidades familiares, se la hace responsable del cuidado de los hijos, de la atención de la casa, de la adquisición de alimentos y enseres domésticos, de la atención a los padres, padres políticos y ancianos de la familia, del cuidado de los enfermos, etc.

Todo ello tiene una consecuencia inmediata ya que si la mujer quiere incorporarse al trabajo, deberá optar entre hacer una doble jornada (en la empresa y en casa) o intentar encontrar algo compatible con las múltiples obligaciones que la sociedad le ha impuesto, o sea un trabajo con horario flexible, lo cual significa "a horas", sin seguridad social ni respeto a los Convenios Colectivos. Muchas eligen esta segunda opción y muchas también se recluyen en el hogar, renunciando al trabajo.

Por otra parte, la maternidad está considerada como un hecho individual y personal, cuyas consecuencias inmediatas recaen sobre la madre. Ello se advierte observando la enorme carencia de servicios sociales que podrían facilitar el trabajo de la mujer, desde guarderías bien distribuidas geográficamente hasta servicios de vigilancia y cuidado de los niños en los casos en que resulten necesarios.

Pero existe además otro aspecto del problema, que la mujer deja de trabajar durante períodos de la juventud, que son precisamente los más adecuados para conseguir una especialización profesional, lo cual incide en su capacidad laboral obligándola luego a incorporarse a puestos de trabajo no cualificados.

Estas circunstancias son conocidas por los empresarios, que muchas veces las utilizan para justificar la

no contratación de mujeres o para imponerles condiciones salariales y de trabajo inferiores.

El tema de los distintos roles atribuidos a la mujer y al hombre puede contemplarse también desde otro punto de vista.

En nuestra sociedad se atribuye al hombre la responsabilidad principal de conseguir, mediante su trabajo, los medios económicos necesarios para mantener a la familia. Se le educa y se le mentaliza desde la infancia para que trabaje fuera de casa y sus ingresos económicos son considerados los fundamentales. Esta concepción conduce a la consideración del salario de la mujer como un ingreso complementario y del mismo trabajo femenino como un mal necesario en unos casos o como un medio de realización personal en otros, pero no como un derecho de la mujer.

Como consecuencia natural, no se ve como necesaria la formación profesional, ni el estudio y preparación para promocionarse en el trabajo, puesto que los ingresos económicos de la mujer no son los esenciales para la familia.

Hay que tener en cuenta que si la mujer ha dejado de trabajar por dedicarse al exclusivo cuidado de la familia, tras el divorcio se encuentra imposibilitada para acceder a cualquier puesto de trabajo con el agravante de que en estos casos el Estado no tiene previsto ningún tipo de prestación social.

Ocurre además que en un 90% de los divorcios, se concede la tutela de los hijos a la mujer, debiendo el marido pasarle la pensión alimentaria correspondiente. Pero en la práctica resulta que en el 50% de los casos no se hace efectiva, quedando la mujer en una situación bastante precaria y sin ningún tipo de protección legal.

En la actualidad hay un proyecto de ley para obligar a que se hagan efectivas las pensiones alimentarias de los hijos.

3.5.2.3. Medios de comunicación

Por lo que se refiere a los medios de comunicación, hay que hacer especial atención de la Televisión, por la importancia que tiene en la sociedad y por la facilidad con que puede transmitir mensajes a un público numerosísimo. Las imágenes que la TV nos da son en su mayor parte claramente contrarias a la igualdad entre los sexos, puesto que, salvo en contadas ocasiones nos trasmite una visión y forma de vida discriminatorias para la mujer, tanto en la programación como en la publicidad. Este es un problema que es urgente afrontar.

3.5.2.4 Educación

En el campo de la educación, especialmente importante, es necesario hacer una reflexión aparte y un pequeño análisis de su evolución.

Durante la dictadura se sufrieron las escuelas segregadas para niños y niñas, con una educación y unas actividades totalmente diferenciadas para los distintos sexos.

En España no se implantó la escuela mixta hasta 1975 y lo hicieron sectores considerados progresistas en los que "casualmente" la mayoría eran mujeres, por ser además un trabajo "típicamente femenino".

Pero las escuelas mixtas no se plantearon en un principio, como objetivo, la coeducación, sino que esencialmente supuso la incorporación de las niñas a un modelo escolar masculino. Se suprimieron las actividades típicamente femeninas: labores del hogar, cocina, educación cívica de señoritas etc. Pero, sin embargo, no se modificaron las típicamente masculinas: gimnasia, talleres, manualidades, etc. y se enseñó a las niñas lo que hacían los niños, pero nunca a la inversa.

Actualmente sigue siendo un tema pendiente de solucionar el problema de la discriminación de las mujeres en la educación. Todavía hoy se transmite en las escuelas el sexismo.

En muchas escuelas aún se da un trato diferenciado a los niños y a las niñas. Una alumna tiene que rendir y demostrar el triple que cualquier alumno para que sea reconocida como inteligente, capaz, trabajadora etc.

En el lenguaje utilizado coloquialmente seguimos usando términos masculinos. En los libros de texto (sobre todo sociales) se sigue mencionando los grandes acontecimientos históricos como producidos gracias a guerreros, políticos, filósofos, escritores, etc., pero jamás se menciona a las mujeres ni hay grabados referentes a las mismas.

La atención también es diferenciada, haciéndose todavía separación del rol que cada uno debe seguir en la sociedad. El niño deberá estar más preparado, por tanto, hay que prestar más atención a sus estudios y a su intelectualidad. Para la niña no se considera necesario ni importante.

Hay todavía otro problema que se da sobre todo en enseñanzas superiores y es la agresión que a veces sufren algunas chicas respecto a sus compañeros de clase. No se trata de agresión física, sino de una subvaloración como persona por ser mujer (desprecio, ignorarlas, considerarlas como objetos, etc.) y podíamos citar infinidad de situaciones más.

Todo ello no es ni más ni menos que un reflejo de la sociedad, del trato discriminatorio que sigue sufriendo la mujer y de como está considerada.

Pero casi lo más grave o vergonzoso es observar como la educación siempre o casi siempre ha estado en manos de mujeres y como han sido las mismas mujeres quiénes han transmitido y transmiten los roles que nos han sido impuestos sin preocuparse de cambiarlos.

Desde la primera infancia la educación de los hijos corre a cargo de la madre, que enseña unos valores y unos esquemas diferentes, según sea niño o niña. Les habla diferente, les prepara diferente y les exige diferentes cosas según el sexo de cada uno. Estos roles siguen transmitiéndose y aceptándose como habituales por las propias niñas y reafirmando en la escuela (en la mayoría de los casos por mujeres).

Hay que citar, sin embargo, que, afortunadamente, cada vez hay más profesionales en el campo de la educación y grupos sociales, políticos y sindicales que ponen énfasis en promover la igualdad e implican a toda la sociedad en un cambio de actuación respecto a este tema.

Si hacemos un balance podemos decir, que si bien falta aún mucho camino por recorrer, algo se ha avanzado en el campo de la igualdad, pero hay que seguir haciendo un gran hincapié en solucionar la discriminación sexual en la educación, pues es donde se transmiten los valores culturales de una sociedad y donde tenemos los puntales de la base del cambio.

3.5.3 CONTROL PREVENTIVO

Existen dos formas de abordar el tema. La primera es considerar los actos discriminatorios contra la mujer como infracciones de la legislación positiva laboral, y la segunda es considerar el tema como específico por su propia naturaleza y darle un tratamiento especial y exclusivo.

En la vía de la primera de las posiciones está en España la Ley de 7 de abril de 1988, sobre infracciones y sanciones de orden social, que enumera y detalla las mismas, clasificándolas según su gravedad y regula el procedimiento administrativo a seguir por la Inspección de Trabajo y la Autoridad Laboral, tanto autonómica como central.

La referida Ley, que deroga la dispersa legislación anterior sobre la materia, consta de 53 artículos y contiene tres referencias concretas a temas relacionados con la mujer:

a) El nº 12 del art.8 califica como falta muy grave las decisiones del empresario que contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornada, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo entre otras.

b) El nº 1 del art. 11 califica también como falta muy grave la inobservancia de la normativa vigente relativa a la protección de los períodos de embarazo y lactancia.

c) El nº 2 del art. 28 califica asimismo como falta muy grave establecer condiciones mediante la publicidad, difusión de ofertas de trabajo o por cualquier otro medio que constituya discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo entre otros.

Las sanciones correspondientes a las faltas muy graves consisten en la imposición de multas de 500.001 a 15.000.000 de pts. que pueden incrementarse hasta el duplo en casos de reincidencia.

Dentro de la solución apuntada de considerar el tema como específico y darle un tratamiento diferenciado, hay que crear los órganos sociales adecuados para ello, trabajando dentro del sindicato para desarrollar esta labor.

3.5.4 ALTERNATIVA SINDICAL

Nuestra labor como sindicato debe pasar por cuestiones concretas a nivel jurídico-laboral y por otras que generen un cambio social:

a) Controlar los convenios colectivos, eliminando las cláusulas discriminatorias y modificando las que puedan dar lugar a discriminaciones encubiertas.

b) Actuaciones concretas, ante los empresarios, controlando las condiciones de trabajo y salariales e intentar una solución extrajudicial a los problemas planteados.

c) Formular, en caso necesario, demandas y recursos ante los órganos jurisdiccionales y ante la Autoridad Laboral para acabar con la discriminación.

d) Elaborar informes sobre el tema que puedan servir como base para cualquier persona interesada en el mismo, así como el asesoramiento jurídico para quien lo requiera.

e) vigilar las ofertas de empleo, con la finalidad de conseguir la igualdad de la mujer.

f) En los Convenios Colectivos que CNT dé la misma relevancia a este tema que a los más importantes que se negocien.

g) El sindicato tiene la obligación de poner todos los medios a su alcance para que el nivel de afiliación y participación de la mujer sea más mayoritario.

h) Para que la mujer pueda acceder al mundo laboral y tenga las mismas oportunidades y condiciones que el hombre, es necesario:

- Una educación igualitaria, sin distinción de sexos.

- Potenciar los servicios colectivos como comedores, guarderías, lavanderías, residencias para ancianos...

- Concienciar al hombre sobre su participación en las tareas domésticas y el cuidado de los niños.

- Participar en todas las campañas sobre la emancipación de la mujer.

En definitiva, es conseguir que la igualdad entre todos los trabajadores sea un hecho y que realmente se produzca un cambio social en este sentido.

3.5.5 CONCLUSIONES FINALES

No creemos que la liberación de la mujer, como individuo, pase por tener que adoptar los roles de competitividad y agresividad que esta sociedad genera en el hombre, convirtiéndolo a su vez en víctima del sistema.

Hemos de modificar las normas socio jurídicas, laborales, educativas y las relaciones humanas, siendo éste tan sólo un medio para conseguir cambiar las pautas de comportamiento, costumbres, modos y creencias de la sociedad en relación al hombre y a la mujer para crear una sociedad de seres libres, en la que no exista ningún tipo de explotación ni desigualdad.

La liberación de la mujer se conseguira con la evolucion conjunta con el hombre, como compañero de lucha, llegando as a la liberación del ser humano.

3.6 DERECHOS HUMANOS Y CIVILES

La CGT(CNT) debe abrir un frente especialmente activo en este tema ante las muestras crecientes de intolerancia étnica, segregación racial, y suspensión de derechos ciudadanos que se están produciendo. Para ello propone recoger en su Plataforma las siguientes propuestas:

-Defensa de los trabajadores emigrantes, de sus condiciones de vida y de trabajo.

-Protección a las minorías étnicas perseguidas en España (gitanos,marroquies, africanos.....);defensa de su integración en el sistema laboral, educativo y sanitario en igualdad de condiciones.

-Colaboración con Amnistía Internacional y otras organizaciones en la denuncia y persecución de todas las violaciones de los derechos humanos (y en especial de las torturas) que se comentan en nuestro país.

-Desaparición del papel hegemónico y de privilegio de la iglesia católica en la sociedad; abolición del impuesto religioso y de la enseñanza de la religión católica en la enseñanza pública; libertad de cultos y de pensamiento.

-Derecho a la libre sexualidad; concesión de derechos civiles igualitarios a las parejas homosexuales (viudedad, adopciones, etc)

3.7 LA ACCIÓN CULTURAL

Por último una parcela en la que desde nuestro punto de vista, la Organización sufre un profundo atasco, que debemos de intentar romper teniendo en cuenta los profundos y rápidos cambios sociales que se suceden en los umbrales del siglo XXI: La Cultura.

Obviar cuál ha sido el papel e incidencia a lo largo de la historia contemporánea de la organización confederal en la formación cultural y social de las clases populares, sería un silencio incomprensible. Rendimos público homenaje a los hombres y mujeres que lucharon por forjar un mundo en el que el acceso a la cultura (a una cultura en libertad) fuese igualitario, a Ferrer i Guardia, Pulg Elias, Salvador Seguí, Joan Peiró, Eduardo de Guzmán; a los maestros racionalistas que alfabetizaban y dignificaban a los campesinos andaluces o a los obreros catalanes; a los ateneistas de barrio; a los pedagogos que vieron truncados sus sueños por el exilio; a los artistas que apoyaron al sindicato, y a tantos otros.

Hoy en día, no obstante, la CGT(CNT) ha sido incapaz aún de abrir un frente cultural propio y amplio, que incida y prestigie nuestra imagen. Es Así como la acción cultural debe ser También contemplada desde la Organización, como un medio para su crecimiento y como un servicio a los trabajadores en general. Una acción cultural no dogmática que nos interrelacione con otros criterios, otros pensamientos.

Es por ello que resolvemos:

-Luchar por la democratización de la cultura para que el trabajador desarrolle sus posibilidades y anhelos con propuestas imaginativas.

-Contribuir al conocimiento de la realidad social con el fin de adquirir una conciencia critica.

-Tender a la consolidación estable y extensión geográfica de la Fundación Salvador Seguí, como medio de conseguir una acción cultural autónoma.

-Vincular a través de las actividades culturales a compañeros y no afiliados que no pretendan desarrollar un cauce de trabajo sindical, pudiendo aportar su colaboración de manera valiosa para la Organización.

-Implantar programas concretos para luchar contra el consumo pasivo y no creativo de cultura por parte de los medios de comunicación.

-Influir en la elaboración de los presupuestos de las Administraciones para que éstas provean el apoyo a

las iniciativas individuales y colectivas de los ciudadanos.

-Por último, propugnar la realización de convenios de colaboración con Comunidades Autónomas, Diputaciones y Ayuntamientos para canalizar recursos públicos destinados a la promoción cultural de los trabajadores.

VOTO PARTICULAR PRESENTADO POR EL S. DE ADMINISTRACION PUBLICA DE VALENCIA, QUE SE INCORPORA AL ACUERDO FINAL

La C.G.T. adquiere el compromiso de la convocatoria de UNA CONFERENCIA ESTATAL con carácter anual que elaborará el marco de referencia aglutinando estrategias para una intervención social globalizada, en el sentido de ACCION SOCIAL dirigida a todos los aspectos de la vida para "generar una convivencia social organizada con una perspectiva emancipadora" como corresponde a un sindicato anarcosindicalista con pretensión de transformar la sociedad.

A esta Conferencia Estatal de ACCION SOCIAL acudirán delegados de los órganos confederales que regimentariamente se determinen.

FUNDAMENTACION

Entendemos y justificamos que, debido a la falta de recursos humanos y materiales se ha priorizado LA ACCION SINDICAL, pero consideramos que ha llegado el momento de iniciar seriamente la ACCION ANARCOSINDICALISTA, de tomar nuestra esencia como sindicato revolucionario que es, "precisamente no diferenciando entre una vertiente laboral y otra social, sino interpretando la realidad como una globalidad" el individuo lo es, en todos los aspectos de su vida. Desde nuestra posición antiautoritaria y emancipadora debemos intervenir en todos los aspectos que influyen en nuestra "calidad de vida", entendida ésta como una vida más libre, menos oprimida más solidaria y autónoma.

Se considera necesario que nos acerquemos a los problemas vitales de nuestra cotidianidad abordándolos con una perspectiva global. Entendemos que este acercamiento sólo puede hacerse desde una organización como la nuestra con pretensiones de transformar la sociedad.

Desde esta posición consideramos que el trabajo en ACCION SOCIAL ya no debe encuadrarse sólo en las áreas problematizadas (paro, pensionistas, droga, mujer, etc.) sino que debe tener una perspectiva de trabajo integral y globalizadora.

CONCLUSION

Por tanto consideramos necesario que la Conferencia Estatal de ACCION SOCIAL se realice dentro del año 1.990, que permita el establecimiento a corto plazo de estrategias puntuales y así mismo el profundizar en las PROPUESTAS, tanto las relativas al discurso libertario como las relativas a la práctica presentadas en las distintas ponencias presentadas

ANEXO AL APARTADO 3.3

V CENTENARIO-EXPO92

INTRODUCCION

Hasta ahora, y a pesar del aluvión de informaciones, campañas, exposiciones y debates públicos, la CGT(CNT) en torno a la EXPO 92 se ha limitado poco menos que a ser espectadora pasiva de un acontecimiento que se espera "Mundial", "grandioso", etc., y que tiene envuelto a nuestro país en una nube triunfal, sobre lo maravilloso del descubrimiento y las esperadas mejoras estructurales, económicas y sociales que el evento nos va a deparar.

Pero creemos que ya es hora de que la CGT(CNT) diga algo, porque nos olvidamos de que el fenómeno del "Descubrimiento" ha transformado y encauzado una etapa histórica fundamental de nuestro país a nivel social, político y económico.

HECHOS

1.- Analizar la etapa histórica es ciertamente complicado y sería objeto más de una tesis doctoral que de una ponencia sindical, pero lo que nadie puede discutir es el carácter mayormente de conquista, colonización, expolio de riquezas, sometimiento de la población nativa, y en definitiva, irrupción violenta de una nueva cultura, religión, política a todos los niveles, sobre unos pueblos que con variantes sostenían una escala de valores y un nivel de conocimientos técnicos, cuando menos similares, si no en algunos casos, superiores a los de los conquistadores.

2.- Entendemos por tanto, que celebrar el "Descubrimiento" del Nuevo Mundo es cuando menos una ironía, y más aún viniendo de la misma nación colonizadora.

3.- Vistos por tanto algunos aspectos históricos entraremos a valorar la campaña de mejora estructural de la ciudad de Sevilla y del resto de la Comunidad Autónoma Andaluza, gracias a la Exposición Universal.

Entendemos que no se puede utilizar la excusa de celebrar nuestra colonización sobre otros pueblos, pa-

ra realizar las mejoras imprescindibles para una ciudad subdesarrollada como Sevilla, o el resto de ciudades o pueblos de Andalucía. Ya estas mejoras en servicios públicos como sanidad, red viaria, transportes, y otros, son exigencias que el pueblo demanda desde el principio de la transición política, y hasta ahora no han sido capaces de poner en marcha.

4.- Tampoco entendemos esta ponencia como el mejor lugar para acometer un análisis profundo sobre si las mejoras que se pretenden son las más interesantes para nuestro pueblo y para nuestras necesidades, trabajo que un grupo de compañeros expertos en la materia (arquitectura, transportes, etc.) debería realizar para estudio en la CGT(CNT), debate y publicación.

ACUERDOS

a) Con respecto al primer punto rechazamos el montaje político en torno al mal llamado descubrimiento, que a nuestro entender se queda en una aventura colonial, con todos los matices que se quieran, pero con los ingredientes de explotación y represión de una situación como la descrita, y que da como resultado la desaparición forzosa de gran parte de la cultura indígena, el expolio de las riquezas naturales y humanas de esos pueblos, y la sustitución por una sociedad militarista que aún padecen. Sin querer ocultar, por otro lado, los aspectos positivos, que estamos seguros también han existido, sobre intercambios raciales, humanistas y sociales.

b) Apostamos por esta participación crítica en el debate público, y en todos los foros, con los medios a nuestro alcance (prensa, actos públicos, medios de comunicación), y aportando nuestra visión, tanto del acontecimiento histórico, como de los aspectos estructurales de la EXPO 92.

Insistiendo en la necesidad de un cambio en nuestra relación con los pueblos hermanos de América, de respeto a sus culturas peculiares, de igualdad y ayuda sincera y solidaria con los pueblos oprimidos para que recuperen su libertad y soberanía, así como un pronunciamiento claro sobre la política de ayuda económica y condonación de la deuda externa de los países del cono sur.

Tanto si podemos instalarnos, como si no es posible, proponemos organizar una EXPO 92 paralela y alternativa, invitando a organizaciones indígenas, sindicales, sociales y políticas de uno y otro lado del océano, que tengan algo que decir sobre el ayer y el hoy de nuestra historia y nuestras realidades.

Asimismo denunciaremos la política de las instituciones (ayuntamiento de Barcelona, Generalitat y Gobierno Central) con respecto a los Juegos Olímpicos 1992, los cuales inicialmente apoyados por una mayoría del pueblo barcelonés fruto del engaño, han visto reducirse su apoyo. Denunciar la política del ayuntamiento en el tema de la construcción de la villa olímpica y reestructuraciones urbanísticas relacionadas con el tema,

entregando suelos comunes a las sociedades de especulación inmobiliaria en clara relación con la línea seguida en la Expo 92 y el V Centenario. Todo ello realizado desde una perspectiva en la que no se considera la opinión de ningún movimiento social (A. de V., A. culturales, sindicales) que trabajan en Barcelona o las ciudades que serán parte del entramado olímpico (Badalona, Banyoles, Terrassa.)

ANEXO AL APARTADO 3.6

TRABAJADORES/AS EXTRANJEROS/AS Y LEY DE EXTRANJERA

Ateniéndonos a la nacionalidad, se puede observar cada vez con mayor claridad cómo el Estado Español está dejando de ser exportador neto de mano de obra y empezando a ser importador, con todos los problemas sociales que esto conlleva. El proceso de europeización no sólo se nota en las pirámides de mantequilla irlandesa y de cerveza alemana que se apilan en tiendas y supermercados, sino también en el creciente número de africanas/os, sudamericanas/os, asiáticas/os que habitan nuestras calles y ciudades. Junto con la entrada en el club de los privilegiados se desarrolla la formación de un nuevo sector de marginadas/os: las/os extranjeras/os. El gobierno y las ONG calculan que en este país hay ya entre 300.000 y 600.000 sin permiso de residencia o trabajo, muchas/os más que quiénes se hallan aquí legalmente. Con la puesta en marcha del Acta Unica estas cifras aumentarán, insistiendo en la probadísima fórmula: "más inmigración = más opresión".

De cara a los recientes brotes de xenofobia, a los abusos empresariales que se están registrando y a la política racista del Gobierno, encarnada en la llamada "Ley de Extranjería" y en la Orden Ministerial del 22-II-89, el anarcosindicalismo debe adoptar una serie de demandas y acciones que se pueden resumir así:

- Fomento de la integración; creación de grupos de castellano o/y de los idiomas de la autonomía en que resida el/la inmigrado/a.

- Facilitación de la enseñanza (no obligatoria) del idioma, cultura e historia del país de procedencia para las/os hijos/as de las/os inmigrantes.

- Plena escolarización, desde la Escuela Infantil hasta la Universidad, con acceso a la mismas ayudas que se otorgan a los/as nacionales.

- Acogida de los parientes de primer grado de las/os inmigrantes, facilitándoles permisos de residencia y trabajo.

- Regulación y agilización de la homologación de todos los títulos universitarios, en su rango, aunque no haya equivalente en la universidad española.

- Derecho de sufragio activo en las elecciones municipales (tal como se contempla en el Artículo 5º, 5.2. de la Ley de Extranjería), para poder abstenerse en igualdad de condiciones.

- Derecho de reunión (suspensión del Artículo 7 de la Ley).

- Derecho a contratos de trabajo escritos en el idioma materno.

- Derecho a presentarse y/o votar en las elecciones sindicales sin tener que poseer el permiso de trabajo.

- Amnistía y regulación para todas/os las/os inmigrantes que lleven un determinado tiempo de residencia en el Estado Español; acumulación de años trabajados para efectos legales (antigüedad, seguridad social, etc.); contratos indefinidos para quienes lleven más de tres años trabajando sin permiso en la misma empresa; posibilidad de acceder a la nacionalidad española para quienes lleven más de cinco años continuados de residencia ilegal, sin obligación de hacer el servicio militar.

- Supresión del permiso de trabajo tipo "A" (que sólo dura un máximo de nueve meses, llevando la obligación de salir del país a las dos semanas de su vencimiento, y teniendo que esperar tres meses antes de poder solicitar otro permiso).

- Supresión del visado especial (implica dos viajes al país de origen cada vez que se pide un permiso de trabajo).

- Supresión de detenciones y expulsiones indiscriminadas, facilitando el acceso a la condición de refugiada/o política/o.

- Derecho de afiliarse a un sindicato antes de recibir los permisos de trabajo y residencia.

- Las mismas preferencias para la obtención y/o renovación del permiso de trabajo que se da a las casas/os con españolas/es, para homosexuales y lesbianas extranjeras/os que conviven con españolas/es.

Para intentar que las reivindicaciones anteriores no queden en mera palabrería, la Confederación debe acompañarlas de las siguientes acciones:

1.- Mantener unidad de acción en protestas y actos reivindicativos con otros grupos y colectivos que trabajan estos temas, aportando nuestras ideas y prácticas de autonomía, autogestión, federalismo y anarcosindicalismo.

2.- Fomentar asociaciones de extranjeros/as, con el fin de crear medios de enseñanza, cultura y bolsas de trabajo.

ANEXO AL PUNTO 3.7

HACIA UNA FEDERACION DE ALTERNATIVAS EDUCATIVAS

En el X Congreso aprobamos el "Proyecto Social de la CNT" y un subpunto sobre "Empleo Alternativo y Cooperativas". Aunque la Confederación apenas se ha puesto todavía a desarrollarlos, nuestro Sindicato sigue asumiendo ambos textos en su integridad y va a proponer prácticas concretas que puedan permitir dicho desarrollo.

La idea de esta contribución es que los puntos citados se conectaban, al menos en las actividades de tipo "cultural", alrededor de la definición aprobada sobre "Escuela Pública", que incluía tanto la "iniciativa pública institucional", como la "iniciativa pública popular", compuesta en gran parte por cooperativas y similares. Y también se aportaban en el X Congreso, en el ANEXO al Proyecto Social, líneas de trabajo para ir creando "redes de coordinación de alternativas educativas".

Desde entonces no se ha avanzado apenas en esta coordinación. De hecho, el propio movimiento alternativo tiene cada vez menos conciencia de tal, sus energías se gastan fundamentalmente en la mera supervivencia de los colectivos aislados y se muestra impotente para tirar adelante en conjunto. Sólo funcionan coordinados algunos sectores (adultos, escuelas infantiles, movidas feministas...) o algunos núcleos territoriales ("Si volem..." en Valencia, los "okupas" en Madrid...). Y es que algunos de sus principales componentes están acuciados por problemas de creciente importancia:

1.- Las empresas capitalistas se van introduciendo en ellos: granjas-escuelas, grupos de animación, etc. Este penetrar se da sobre la primera fase de desertización/institucionalización realizada fundamentalmente por el PSOE desde sus ayuntamientos y comunidades autónomas y consagrada por el proceso de "Reforma Educativa", que "profesionaliza" lo que siempre ha surgido de la iniciativa militante, popular, de base, intentando arrancarle sus dinámicas de cultura, de clase, de despertar de conciencia, para convertirlo en instrumento de alienación o neutralizarlo como "ocio", "reciclaje", etc. Liquidados o aparcados los colectivos rebeldes, los que se niegan a institucionalizarse, creada la demanda y encauzada por una política de despotismo ilustrado, el PSOE (y todos los demás, incluida Izquierda Unida-PCE), abandona estas actividades, convertidas ya en mero espectáculo, en manos de la empresa privada, con la que establecerá contratos cuando lo necesite.

Hay casos, como el de los centros "culturales" municipales de Madrid, en que se rechaza sistemáticamente la contrata de cooperativas formadas por las plantillas despedidas (o no renovadas), pues seguirían teniendo por único patrón al Ayuntamiento, mientras que en las empresas los/as trabajadores/as tendrán un

patrón y se podrá torear, más fácilmente, sus reivindicaciones.

2.- En la educación de adultos, urbana o rural, una época confusa ha mermado las fuerzas de los sectores de la educación popular, llevando a una situación definida por tres líneas, en la que la primera, la educación popular, está a la defensiva, y las otras, la academización institucional o empresarial, se ven potenciadas por la "Reforma Educativa". Detallando un poco:

- Desde la iniciativa pública popular o institucional (con sus diferencias), los distintos colectivos de educación popular siguen peleando por una educación concientizadora, transformadora de lo social, anticapitalista..., plasmándolo en ciertos casos en proyectos de desarrollo comunitario, a modo de "zonas semiliberadas" (también el PSOE intenta recuperar el "desarrollo comunitario" desde algunos ayuntamientos, a modo de "plan ocupacional institucional").

- Muchos centros oficiales de EPA y la mayoría de las Universidades Populares de los ayuntamientos PSOE van por la escolarización o academización, pura y dura, de la educación de adultos, formal o no formal. Es decir, la escuela tradicional recuperando el papel clásico de integración en el sistema.

- La histeria colectiva de "lo ocupacional": los cursillos del INEM como apagafuegos social, guardería de jóvenes y adultos, espectáculo del despilfarro que no educa sino en el parasitismo y da carnaza para el negocio a miles de empresarios semisumergidos. Histeria que lleva a la incoherencia de montar por montar, con el "sacar pelotas" como único o principal objetivo, generadora de contradicciones de las que no estamos exentos/as en nuestra propia Confederación.

3.- La Escuela Infantil, modelo de educación infantil creado desde la base desde finales de los años 60, surgido de la confluencia de la crítica a la escuela tradicional y la incorporación de la mujer al trabajo, inicio de la descomposición de rol femenino tradicional, está en peligro de ser definitivamente eliminada al no ser asumida por el sistema educativo (única salida para no derivar hacia centros para élites), que rompe con la Reforma la etapa de 0 a 6 años y se limita a preescolarizar desde los 3, abandonando a la privada el 0-3, buscando así ocultar el paro femenino, forzando aún más a las mujeres a asumir su papel tradicional de cuidadoras de niños/as, frenando el proceso de liberación. El movimiento de escuelas infantiles, que funciona en coordinadoras, se está viendo reducido a la defensiva, a buscar la salvación del máximo de centros concretos en función de coyunturas favorables, de buena disposición de ayuntamientos, de fuerza en determinado barrio...

En fin, podríamos hablar también de la triste situación del teatro y la música independientes, de calle... O de nuestra incapacidad para unificar mínimamente las mil revistas alternativas, prefiriendo el matiz del grupo de amiguetes a la extensión y profundización. O de la desconexión de las diversas escuelas alternativas con cooperativas de otro tipo: agrarias, de gestión... O

de la limitación al mero mercado artesanal y naturista de las iniciativas en torno a las "ferias alternativas"... O de la ambigua situación de los Movimientos de Renovación Pedagógica ante la extensión de los Centros de Profesores, del Ministerio, que aunque no han conseguido destruirlos, sí han logrado frenarlos y siguen intentando domarlos del todo. Etc., etc...

Sin embargo, y por soltar algunas gotas de optimismo, si observamos las jornadas, encuentros, etc., que suelen montar nuestros sindicatos de enseñanza, vemos que aparecen en ellos este tipo de grupos (e incluso se afilian componentes de los mismos), atraídos por lo que más atrae de nosotros/as a mucha gente relacionada con la educación y la cultura: la pedagogía libertaria (que, si alguien la practica, son esos mismos grupos). Y así, en las regionales en que este tipo de actividades son más frecuentes, Castilla-León, por ejemplo, alrededor de la infraestructura ofrecida por la Confederación (convocatorias, locales, asesoría, contactos...) empieza a perfilarse la posibilidad de una red que supere la mera coordinación sectorial. En Castilla-León, sigamos con el ejemplo, se está ya en la fase de intentar crear experiencias nuevas a partir de grupos de personas paradas, fundamentalmente jóvenes, apoyadas en el intercambio pedagógico y de experiencia de gestión con las ya existentes y en la infraestructura de nuestra Confederación.

Cuaje más o menos, vaya más rápido o más lento, es un paso concreto para salir lo mejor posible de la situación descrita antes y para ir realizando los acuerdos del X Congreso.

Pero, además, introduce algo nuevo: la posibilidad de estabilizar y extender esta relación, dentro de una propuesta de intercambio solidario, de apoyo mutuo, entre nuestra Organización y una Federación de Alternativas Educativas, autónoma respecto a la Confederación pero en línea autogestionaria, libertaria en sentido amplio. Ejemplos de este tipo de relación los tenemos hoy en día en la **Fundación Salvador Seguí** y en **Mujeres Libertarias**, y en el pasado en las Federaciones de Ateneos o de Escuelas Racionalistas.

Nuestra función sería proponer la formación de la misma y contribuir con nuestra estructura y nuestra militancia a hacerlo. Una vez puesta en marcha, e incluso durante el propio proceso de formación, la Federación nos ofrecería un montón de posibilidades concretas ("servicios"), educativas, culturales, etc., que aunque ahora existen, son de difícil acceso al estar dispersos. También podría actuar como Bolsa de Trabajo para aquellos/as de nuestros/as parados/as y jóvenes que quisieran trabajar en estos temas. En fin, en el ANEXO del X Congreso, se precisan cantidad de propuesta en esta línea.

Pero lo que ha de quedar claro es que sería una organización autónoma de la nuestra y que esto hay que respetarlo escrupulosamente so pena de crear celos y echar para atrás al personal, perdiendo así lo que estamos convencidos que es la última oportunidad de evitar que se pierda este acervo cultural alternativo surgido de los 60, en los 70 y primeros 80, no integrado en el sistema, que puede ser el dinamizador de un re-

surgir de procesos de cultura popular que den un soporte social a la pedagogía libertaria como pedagogía de liberación, sacándola a la luz, extendiéndola y trenzándola con nuestra propia Organización sindical, ayudando así a esta última a no caer en un sindicalismo meramente reivindicativo, integrado, en el papel de "sindicato radical", en los parámetros ideológicos del Sistema.

PUNTO 7 COMUNIDAD ECONOMICA EUROPEA Y ESPACIO SOCIAL

7.1. VOCACION INTERNACIONALISTA DE LA C.G.T.

La vocación internacionalista de la C.N.T. constituye una de sus principales señas de identidad desde su nacimiento. Frente a los sindicatos de tipo corporativo, el cenetista sabe que al afiliarse, por pequeño que sea su sindicato o sección, entra a formar parte de una Confederación, cuyo vínculo de unidad es la defensa de unos mismos intereses de clase, que son también los de todos los trabajadores/as de todos los países y rincones del mundo. En el origen de toda organización anarcosindicalista estuvo el esfuerzo por la acción común, la cooperación y solidaridad con otros sindicatos y corrientes del Movimiento Obrero que representó la Asociación Internacional de Trabajadores, la 1ª Internacional.

A pesar de que a todos/as nos pueda parecer obvio y elemental, también estaremos de acuerdo en que esta dimensión internacional de la C.N.T. está lejos de verse integrada en la actividad cotidiana, ni tan siquiera en los órganos de mayor responsabilidad. Y ello no es ajeno a las dificultades del nuevo periodo de su reconstrucción, al ensimismamiento en torno a los problemas domésticos y, sobre todo, a la evidente ausencia de una verdadera "internacional" de los trabajadores/as.

Y sin embargo, hoy menos que nunca se puede relegar el internacionalismo al simple sentimiento moral, porque surge de la propia necesidad que tenemos los/as trabajadores/as de unir nuestras fuerzas para hacer frente con éxito al enemigo común. No hace falta convencer a nadie de un hecho palpable para cualquier ciudadano que vive, trabaja y consume en el mercado regido por las multinacionales. Por eso, cuando las sucesivas medidas atentatorias contra las condiciones de la vida, y trabajo se presentan en nuestro país, o en los vecinos, con el sello, por ejemplo, de la C.E.E., no es un lujo, sino una necesidad imperiosa afrontar la defensa de los/as trabajadores/as desde esta perspectiva y es un factor determinante del conjunto de nuestra acción sindical.

En estos momentos, definir una posición clara ante la C.E.E. y el marco de relaciones laborales que pretende implantar, y en coherencia con una estrategia internacional que ayude a los/as trabajadores/as a defenderse en unidad, constituye una exigencia vital para cualquier sindicato de clase. Otros, con más o menos ambigüedades, se han pronunciado. ¿Que dice la C.G.T. (C.N.T.) al respecto?

7.2. CONTENIDOS Y POSTURAS DE LA CONFEDERACION FRENTE A LA C.E.E.

La CEE constituye fundamentalmente un espacio comercial inserto en el centro del sistema capitalista mundial. Su posición es secundaria y subordinada en la pugna entre las grandes potencias que se disputan la hegemonía político-militar en el mundo. En términos económicos, su lugar también es secundario respecto a la posición prominente que ocupan Estados Unidos y Japón.

El 17 de febrero de 1986, los gobiernos de los 12 Estados comunitarios firmaron el Acta única Europea por la cual se modifican substancialmente los tratados constitutivos de las Comunidades Europeas (CE) y se fijó el año 1992 como plazo para la consecución del Mercado Interior o Mercado único que "implicará un espacio sin fronteras interiores en el que la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales estará garantizada". De esta manera se opta por la eliminación de las barreras económicas como fórmula básica de la integración europea.

Esta elección no es en absoluto neutral y supone la preponderancia de los intereses de mercado y de las multinacionales y oligopolios que lo condicionan.

Las consecuencias sociales de dicha Acta única y del Mercado único Europeo que comenzará a funcionar con todas sus consecuencias el 1 de enero de 1989, serán entre otras:

- nuevas reestructuraciones que podrían llegar a suprimir otros 2 millones de puestos de trabajo.
- nuevos procesos de concentración industrial y productiva que incrementarán el paro estructural.
- privatización de determinados sectores públicos como consecuencia del proceso de concentración del capital y con el objeto de potenciar la creciente dinámica mercantil de seguros, pensiones,...
- fuerte tendencia a la total flexibilización de la fuerza de trabajo.
- acentuación de la sociedad "dual" y aumento de la marginación y las bolsas de pobreza.
- aumento de la presión fiscal a los trabajadores y trabajadoras en activo frente a la reducción de la fiscalización del capital.
- competitividad basada en la precariedad y en la degradación de las condiciones de trabajo.
- recorte de las libertades sindicales, especialmente del derecho de huelga.

- aumento de los factores de desarrollo desigual con la consiguiente radicalización de las diferencias "regionales".

Ante la creciente inquietud entre las clases populares europeas respecto de la auténtica dimensión social del Mercado único Europeo, y desde 1981, aparece la terminología Espacio Social Europeo que pretende ahora configurarse a través de la llamada Carta Social Europea o "Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales".

Pero tal "preocupación" social es únicamente una cortina de humo que pretende tranquilizar a la clase trabajadora ante lo que se le viene encima. Y, así, es preciso observar como a pesar de su nulo o insignificante contenido social los gobiernos comunitarios no han llegado aún a un acuerdo o como la Patronal europea (UNICE-privada- y CEEP -pública-) se opone sistemáticamente a una legislación social europea.

Mientras tanto, las "directivas" - actos jurídicos comunitarios de obligado cumplimiento para los Estados miembros - emanados del Libro Blanco y destinadas a conformar el Mercado único se producen a un ritmo trepidante (130, en los últimos 3 años).

Así pues, al margen de ciertas normas parciales respecto a la libre circulación y a la protección en determinados lugares de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, las únicas 3 directivas de política social emanadas tras más de 30 años de proyecto comunitario son de los años 70.

La postura de la CGT(CNT) frente a los planes de la Comunidad Económica Europea o, lo que es lo mismo frente a una Europa fundamentalmente capitalista, monopolista y no liberal no puede ser otra que una actitud claramente solidaria e internacionalista que ponga freno a las graves consecuencias sociales de dichos planes.

Los ejes de dicha postura pasan por:

- la reducción de la jornada de trabajo y la implantación de medidas que obliguen a la reconversión de parte de los beneficios, con el objeto de suprimir el paro.

- la generalización de las mejores condiciones de protección social en el ámbito de la CE, con el objeto de proteger las capas especialmente golpeadas por la crisis: parados/as, pensionistas, inmigrantes,....

- la defensa de las libertades sindicales y especialmente el derecho de huelga.

- la reducción de los desequilibrios "regionales".

- el derecho a la negociación, tanto en las Administraciones Públicas como en el ámbito global de las empresas multiestatales.

7.3. LAS REFERENCIAS ORGANIZADAS EN EL MARCO COMUNITARIO. COLABORACION Y ALIANZAS

Es indudable que esta etapa de fuerte concentración e internacionalización del capital en Europa coincide con un momento de repliegue de las organizaciones obreras.

Así, la principal referencia sindical organizada es la Confederación Europea de Sindicatos - CES (a la que pertenece la UGT y a cuya puerta llama insistentemente CCOO) cuya estrategia, como ya definimos en el último Pleno Estatal, de corte socialdemócrata, se basa en la aceptación general de la estrategia capitalista de la que obtiene leves reformas e importantes componendas.

El actual proceso de segmentarización y desclasamiento producido en el seno de la nueva sociedad "dual" junto a la incapacidad y el miedo a abrir un proceso de luchas que haga entrar en crisis los aparatos y la estrategia colaboracionista del sindicalismo burocrático, no permiten observar con optimismo la consolidación de una alternativa de clase.

Es necesario reconocer, asimismo, que la hipótesis del nuevo sindicalismo revolucionario (anarcosindicalismo, colectivos autónomos, izquierda sindical, sindicalismo radical no partidista,...) queda hoy por hoy reducida a un necesario y prioritario proyecto al que debemos dedicar buena parte de nuestros esfuerzos pero sin visos de conformación próxima.

Así pues, nuestras colaboraciones y alianzas deberían tener en cuenta 3 aspectos:

1) En los casos de empresas multinacionales, o lo que es lo mismo por la base, debemos relacionarnos con todas aquellas organizaciones sindicales europeas dispuestas a tirar adelante la negociación en el ámbito general de la empresa y a homogeneizar al alza las condiciones salariales y laborales.

2) En aspectos normativos y/o legislativos que afecten a todas y todos los trabajadores europeos, hemos de participar en las convocatorias generales que permitan una unificación de criterios y de objetivos de los sindicatos de clase europeos.

- Por el impulso de propuestas de unidad de acción de los/as trabajadores/as y sus organizaciones frente a los planes de la CEE. Diversos sindicalistas europeos se han lamentado de no haberse puesto de acuerdo siquiera en un gesto simbólico de respuesta

conjunta del tipo "paro simultáneo", "huelga general de un día" a escala europea.

Los/as trabajadores/as no tenemos la culpa de esta falta de acuerdo sindical, precisamos la unidad de acción, y CGT(CNT) apoyará todas las iniciativas que vayan en este sentido, así como cualquier paso efectivo en la organización de una nueva internacional de los/as trabajadores/as.

3) En cuanto a las organizaciones más próximas, por sus objetivos y prácticas, debemos establecer relaciones más estrechas que lleven a acelerar el proceso de construcción de una alianza Sindical alternativa.

El criterio de autonomía sindical regirá la decisión sobre la conveniencia de que CGT(CNT) participe en cualquier órgano internacional de coordinación sindical.

7.4. SINDICALISMO Y MULTINACIONALES

Es indudable que uno de los retos más importantes que tiene el sindicalismo en estos momentos es conseguir la solidaridad entre todos los trabajadores y trabajadoras y entre todas las organizaciones de clase de los diferentes centros de trabajo para así contrarrestar y hacer frente a los proyectos de las multinacionales en cuanto al fomento de la insolidaridad, de la segmentación, de la competencia,...

En el ánimo de la mayoría de multinacionales establecidas en el Estado español está el "dumping" social; es decir, la pretensión de incrementar la competitividad en base al abaratamiento de los costes laborales, a una protección social deficiente, a unas crudas condiciones de trabajo y a una incentivación de la actividad empresarial.

Son de sobra conocidas las tácticas de la mayoría de las multinacionales de fomentar la producción (mediante la contratación temporal o las horas extras) en un determinado centro y en un determinado estado cuando en otro de otro estado están en huelga, o de mantener determinadas conquistas sociales en un territorio si los trabajadores y trabajadoras del mismo se desentienden de o que pase en otros países, lo de amenazar con llevarse sus empresas o buena parte de la producción a un estado donde la clase trabajadora sea más dócil,.....

Dado que la internacionalización no se produce únicamente por la realización de Congresos sino que debe apoyarse en iniciativas de base debemos potenciar dicho proceso desde cada multinacional para poder pasar a los diferentes sectores productivos y de ahí con procesos consolidados al ámbito confederal.

El proceso de internacionalización ha de comenzar desde las Secciones Sindicales y ser canalizado a

través de los diversos entes superiores de la Organización hasta llegar a las Secretarías de Relaciones Internacionales. Eso sólo será posible desde el convencimiento colectivo de que la defensa de los postulados anarcosindicalistas se presenta hoy más allá de los ámbitos nacionales y también más allá de espacios cuyo nivel de integración difícilmente supera los medios empresariales y gubernamentales, como es el caso de la CEE y que más que nunca, la lucha de clases, que a pesar de todo subsiste, tiene como principal escenario la gran empresa transnacional.

ANEXO

TEXTO PROPUESTO POR LA COMISION SOBRE LA SITUACION EN LOS PAISES DEL ESTE.

Ante los acontecimientos en los Países del Este, CGT(CNT) se pronuncia por la unidad, sin muros ni fronteras, de todos los trabajadores europeos, del Este y del Oeste, en defensa de unos mismos intereses y la extensión de las mejores conquistas sociales y democráticas frente a las pretensiones tanto de los gobiernos de la CEE como de los burócratas del Este.

En este sentido el refuerzo de los lazos internacionales de la CGT(CNT) incluye un esfuerzo particular dirigido hacia los sindicatos libres independientes, de clase, que levantan los trabajadores del Este.

XI Congreso Confederal

ACTAS

MADRID, 1, 2 Y 3 DE DICIEMBRE DE 1989



XIº CONGRESO CONFEDERAL

ACTA LEVANTADA POR LA MESA CORRESPONDIENTE AL:

PUNTO 4º. ANALISIS DE LA SITUACION SOCIOECONOMICAY SINDICAL DE ESTADO ESPAÑOL

- Ante la falta de la comisión de ponencias se retrasa la sesión hasta las 10'30 h.

- Se da lectura a la propuesta de diversos sindicatos de Málaga para ser debatido y aprobado en su caso (Se adjunta propuesta por escri-

to), se da lectura a la misma.

- Se abre turno de palabras:

SINDICATO DE BANCA DE MADRID. Interviene sobre las cuestiones adjuntas al punto presentado por los sindicatos de Málaga.

SINDICATO DE CORNELLA. No se pueden consensuar los puntos 4, 5, 6 y 7. Han de ser los dictámenes de las distintas comisiones las que introduzcan los debates a dichos puntos.

SINDICATO OFICIOS VARIOS MADRID. Piensan que no se va a abordar por falta de tiempo el punto 8.

SINDICATO OFICIOS VARIOS ALGECIRAS. Elabora propuestas de apoyo a la moción de Málaga.

SINDICATO OFICIOS VARIOS ALMUÑECAR. Proponen que el tema del 14 de Diciembre es facultad del secretariado permanente entrante, quien convoque orgánicamente unos debates después del Congreso.

SINDICATO OFICIOS VARIOS RUBI. Recuerda la ineficacia del funcionamiento del Congreso.

No hay espacio de tiempo para discutir ahora las ponencias. Habría que hablar mejor de cómo evitar que pase esto en los próximos congresos.

INFORME DE LA COMISION REVISORA DE CUENTAS.

Aprueban el balance y la contabilidad.

Se abre de nuevo el turno de palabras para debatir sobre la moción de Málaga.

SINDICATO BANCA VALENCIA. Defiende la postura de Málaga.

SINDICATO BANCA MADRID. Insiste en hablar de los temas del punto 8.

COMISION REVISADORA DE CUENTAS (Se adjunta informe).

Pide que se someta a votación el informe de la Comisión.

SINDICATO ENSEÑANZA MALAGA. Acusa de estar retrasando la votación de la moción de Málaga.

MESA: desde la mesa se propone que se pase a votación indicativa.

VOTACION : 62 / SI (Sindicatos)

38 / NO (Sindicatos)

3 / ABST. (Sindicatos)

Se entra en el informe de la comisión revisora de cuentas.

TURNO DE PALABRAS:

ENSEÑANZA BARCELONA. Se opone a la pretensión de La Coruña de que se les de 3 votos, al no haber pagado a tiempo.

LA CORUÑA. Defiende su postura de nuevo.

BANCA SEVILLA. Critica el funcionamiento del debate.

OFICIOS VARIOS ALMUÑECAR. Se opone.

COMISION REVISORA DE CUENTAS. Vuelve a aclarar.

Se pasa a votación el informe: a favor 85 votos, en contra ninguno, abstenciones 10 votos.

VOTO PARTICULAR DE LA CORUÑA.

A favor 26, en contra 51, abstenciones 15.

SESION DE TARDE.

Se da lectura al dictámen, se pasa a la votación de la refundición presentada por la comisión.

VOTACION:

SINDICATOS - 94 - SI VOTOS - 216 - SI

6 - NO 10 - NO

4 - ABST. 15 - ABST.

TOTAL 104 SINDICATOS TOTAL 241 VOTOS

SECRETARIOS DE ACTAS:

SINDICATO DE ENSEÑANZA DE VALENCIA

OFICIOS VARIOS DE JEREZ

Luis Martín Cruz

ACTA LEVANTADA POR LA MESA CORRESPONDIENTE AL:

PUNTO 5º. ESTRUCTURACION Y PROYECCION DE NUESTRA PROPUESTA SINDICAL Y SOCIAL

Se inicia la Sesión a las 18 h., con la constitución de la Mesa. Los componentes de la misma son:

Presidente : Textil Cornellà.

Palabras : Metal Valladolid

Metal Cádiz.

Actas : Enseñanza Valencia.

José March (en representación de la Comisión) dá lectura al trabajo elaborado por la Comisión de la Ponencia nº 5 dando cuenta del escrutinio realizado.

Escrutinio:

Metal Barcelona : 116 votos

Sanidad Málaga : 82 votos

Refundición : 20 votos

Jose March explica que el dictamen es unitario con excepciones. Expone la imposibilidad de llegar a un acuerdo unitario total, por lo que 4 párrafos del Dictamen quedan condicionados al debate de la Ponencia 8. Dependiendo del resultado de ésta los párrafos aludidos quedarían aprobados o no.

El texto definitivo del Dictamen se adjunta a las Actas,

Turno de intervenciones:

O.V SEGOVIA. Duda sobre la inclusión del tema de los autónomos en la redacción definitiva de la Ponencia puesto que no está de acuerdo en distintas apreciaciones de la misma. Propone que ese punto quede de forma más ambigua y que se estudie mejor la estrategia de cara a este sector.

A. PUBLICA MADRID. Plantea la incorrección del punto y por tanto que se quite lo de los autónomos.

O.V LA CORUÑA. Se opone a la constitución de sindicatos de autónomos dentro de la organización y propone que los mismos se organicen desde la estructura actual del Sindicato.

TRANSPORTES BARCELONA. Plantea la posibilidad de no haberse expresado bien y que se pueda modificar el texto.

ENSEÑANZA MADRID. Proponen que desde la Organización se estimule un debate sobre las cuestiones ideológicas libertarias así como que sea coordinado por los organismos de la Confederación, en lugar de lo que propone la Ponencia respecto a la creación de una comisión. Así mismo cuestiona los calificativos utilizados con carácter general en referencia al anquilosamiento de las organizaciones libertarias y propone que estos se excluyan de la redacción definitiva.

A. PUBLICA MADRID. Afirma que la redacción respecto al tema de Formación integral es farragosa. Por otra parte no se ha recogido la propuesta de desdoblamiento de la actual Secretaría de Imagen y la dirección del periódico "Rojo y Negro".

O.V. VIGO. No están conformes con el trabajo de la refundición.

O.V. RUBI. Plantea que eliminando las cuestiones de discrepancia se renuncia asimismo al verdadero contenido de autocrítica que contenía la Ponencia de Metal de Barcelona. No ven mayor problema o contradicción en tener una Comisión que coordine los temas de debate con que se anime a debatir desde la Organización. Por último afirma la coherencia de la inclusión del tema de los autónomos con la aprobación del punto 4 referente a la segmentación de la clase trabajadora y recuerda que la inclusión de los autónomos en el Sindicato se aprobó hace ya tiempo y que por lo tanto se trata ahora de avanzar.

COMISION DE PONENCIA. Aclara la dificultad que ha tenido la Comisión de introducir más modificaciones en el Dictamen, habiéndose recogido tan sólo unas cuantas.

En lo que se refiere a las propuestas de O.V. Pamplona se recoge el tema de la Formación. Igualmente se adjunta a las Actas para su discusión en los Sindicatos la propuesta de cuota mensual del 5%.

Respecto a la propuesta de Enseñanza Madrid señala que ya se ha sustituido la palabra "conclusión" por "estudios".

Contesta que el trabajo de una Comisión no es incompatible con organizar debates, etc... Constituyendo la Comisión se puede incluso profundizar más en ello.

En lo referente a la consideración del término "anquilosamiento" se debería incluir un paréntesis que matizara que en dicha crítica no existe voluntad de generalizar.

En cuanto al punto de la pag. 23 referido a las minorías y que está vinculado al punto 8, aclara que éste hace referencia al punto de la libertad de expresión.

Se propone que se de la posibilidad de control del proceso de Elecciones Sindicales mediante intervención del Comité Confederal.

Contestando a la modificación de Cornella respecto al tema de la definición de "acción directa" la Comisión cree que está bastante clara en la redacción de la Ponencia (pag. 29 y 30) por lo que no debe entrarse en más detalles.

La Comisión reconoce que ha podido ser un error la inclusión del apartado de Transportes Barcelona referente a los autónomos y que se ha acordado su inclusión en las Actas para que se debata en los Sindicatos.

Contestando a O.V. La Coruña aclara que no se está proponiendo que el Congreso mandate sobre la creación de sindicatos de autónomos sino que se vaya estudiando en las distintas localidades.

O.V. PONTEVEDRA. Propone que se vote primero el punto 8 para que no condicione la votación del punto 5.

MESA. Deniega esta solicitud.

COMISION DE PONENCIA. Propone que se vote el Dictamen pero reservando los cuatro puntos aludidos, por lo que no se estaría condicionando la votación.

MESA. Se acuerda eliminar los cuatro puntos y que se trasladen al punto 8.

O.V. PONTEVEDRA. Valoran el esfuerzo de la Ponencia pero estiman que si se vota "si" a la refundición y luego sale el punto 8 aprobado, quedaría como que también estuvieran apoyando el resultado final con el añadido al punto 5.

A continuación se pasan a explicar y votar los votos particulares presentados.

VOTO PARTICULAR Nº 1 (Banca de Bilbao)

En la pág. 59 línea 58 derecha proponen la anulación del párrafo que hace referencia al filtro del Comité Confederal. Asimismo se propone

que el mecanismo de control o filtro estará de acuerdo con el ámbito al que se circunscriban las propuestas de coalición.

COMISION DE PONENCIA. Responde aclarando que no es el Comité Confederal quien ha de tomar la iniciativa sino que son los Sindicatos quienes deberán valorar la necesidad de coalición.

MESA. Se va a pasar a votar el Dictamen base y luego los votos particulares.

DICTAMEN BASE.

Se pasa a realizar una votación indicativa.

Votos a favor : SI : 80 (Sindicatos)

Votos en contra : NO : 16 (Sindicatos)

Abstenciones : 8 (Sindicatos)

Se aprueba por tanto el Dictamen a falta del recuento final.

Votación indicativa Voto particular nº 1:

Votos a favor : SI : 64 (Sindicatos)

Votos en contra : NO : 39 (Sindicatos)

Abstenciones : 4 (Sindicatos)

VOTO PARTICULAR Nº 2 (Enseñanza Madrid)

Plantean que ante la crisis del movimiento libertario es necesario incidir en el debate y que este se debe llevar desde los Sindicatos y no entrar a constituir una Comisión donde se den disputas por la representatividad en la misma.

Se pasa a realizar una votación indicativa.

Votos a favor : SI : 64 (Sindicatos)

Votos en contra : NO : 29 (Sindicatos)

Abstenciones : 9 (Sindicatos)

Se incluyen por lo tanto ambos votos particulares.

COMISION DE PONENCIA. Replica la votación efectuada al no haberlo podido hacer por estar ausente durante unos minutos. Considera que no es de recibo el haber consensuado el texto y ahora aprobar otro texto diferente.

El Secretario de Actas
Miguel Angel Ferris Gil
(Enseñanza Valencia)

ACTA LEVANTADA POR LA MESA CORRESPONDIENTE AL:

PUNTO 6º. LA ACCION SOCIAL Y CULTURAL

Siendo las 8'50 del día 2 de Diciembre de 1989 se reúne la mesa del punto 6 del orden del día.

Antes de pasar a leer el Dictamen base de la ponencia, el portavoz de ella lee el recuento de los votos. Con el siguiente resultado:

<u>PONENCIAS</u>	<u>SINDICATOS</u>	<u>VOTOS</u>
- Metal Barcelona	32	82
- Enseñanza Valladolid	19	28
- S.O.V. San Fernando	4	8
- Enseñanza Madrid	2	6
- Refundición Metal Barcelona y Enseñanza Valladolid	2	13
- Refundición Enseñanza Valladolid y Enseñanza Madrid	5	7
- Refundición Enseñanza Madrid y S.O.V. San Fernando	2	5
- Refundición de todas	13	26
- Voto confianza a los delegados	9	13
- Sindicatos sin acuerdos o no presentes	35	66

En primer lugar se lee por parte de esta Mesa el escrutinio de los acuerdos y votos particulares del PUNTO Nº 5.

El Presidente de la Comisión de Ponencia dá lectura al Dictamen Base (Se adjunta como ANEXO nº 1) y posteriormente declara que la Comisión no ha recogido dos cosas: la propuesta de Conferencia de Acción Social hecha por Administración Pública de Valencia y la parte correspondiente a la Fed. de Alternativas Educativas hecha por el Sindicato de Enseñanza de Madrid. La Comisión entiende que este punto concierne a la Federación Estatal de Enseñanza.

A continuación pide la palabra el Secretario de Relaciones del S.P. del Comité Confederal, Antonio Pérez, y pide incorporar el tema de Perú en la parte correspondiente de la Ponencia Base. La comisión lo incorpora en ese mismo momento.

Se abre el turno de palabras, advirtiendo la Mesa que habría un turno de réplica.

ENSEÑANZA DE MADRID. Propone un voto particular (Se incluye como ANEXO Nº 2) en base a la siguiente argumentación: 1º) Se considera como un desarrollo de los acuerdos del Xº Congreso. 2º) El

tema no corresponde sólo a los Sindicatos de Enseñanza, sino que a todo el Congreso. No se puede parcializar, tiene que haber discusión por todos los Sindicatos de la C.G.T. 3º) Se engloba en el marco de la Acción Socio-Cultural- 4º) Con este punto se intenta ir hacia el desarrollo del Cooperativismo y a la creación de empleo.

O.V. PONTEVEDRA. Dice que son antimilitaristas pero no pacifistas, argumentando que es contradictorio decir que se es pacifista y al mismo tiempo ser partidario de movimientos armados populares y revolucionarios. Hace mención a que las referencias al Mediterráneo se extiendan a todos los mares, siendo asumido por la Comisión de Ponencia.

A. PUBLICA VALENCIA. Lee el voto particular que ha presentado a la Comisión de Ponencias. Deja el texto en la mesa. Desean una Conferencia Estatal con carácter anual, que trate sobre todo de la Acción Social, perspectivas emancipadoras, etc.

SOASA. Se refiere al área de juventud. Pide que le delimiten los problemas que afectan solamente a la juventud. No comprende muy bien qué se entiende por juventud. Les parece como la creación de un área de parálisis. Dice que los problemas de la juventud no son diferentes de los problemas de los demás colectivos, aunque asume cierta especificidad de la juventud.

O.V. ALMUÑECAR. Respecto a la inclusión en el dictamen base de la Federación de Alternativas Educativas lo califica de desfavorable, diciendo que hay un popurrí de cosas en la moción. Se hacen comentarios que no vienen a cuento. Hay criterios marginales e indeseables.

1. Parece que hay un empeño por parte del Sindicato de Enseñanza de Madrid en luchar contra la profesionalización de algunos colectivos de profesores como son educación de adultos y enseñantes de escuelas infantiles.

2. Necesaria escolarización y educación para toda la sociedad.

3. El Sindicato de E. de Madrid tiene cierta histeria con los cursillos del INEM. Los Sindicatos que critican estos cursillos que renuncien a los beneficios que les reportan.

4. No entiende por qué el S. Enseñanza de Madrid se cita a S. de Enseñanza de Valladolid cuando en Andalucía son pioneros a la hora de hacer jornadas de aprendizaje.

5. No entiennde que contenido se agrupa bajo el epígrafe de Federación de Alternativas Educativas.

6. No hay que hablar de pedagogía libertaria, tal como viene en la ponencia, sino de aprendizaje libertario.

O.V. UBEDA. Pide que se tengan en cuenta los aspectos formales del lenguaje, que se utilicen conjuntamente masculinos y femeninos: trabajadores-trabajadoras, etc.

La Mesa abre turno de réplica.

A. PUBLICA VALENCIA. Dice que dentro de la Acción Social no deben incluirse sólo las áreas problematizadas. Está de acuerdo en que se introduzca el punto sobre educación.

ENSEÑANZA MADRID. Replica a O.V. de Almuñécar. No se pueden sacar las cosas de su contexto. Pide que se considere el voto particular. En la ponencia no se dice nada en contra de la profesionalización de ciertos colectivos. Tampoco se debe sacar de contexto la referencia a los cursillos del INEM. Aclara qué es una Federación de Alternativas Educativas con ejemplos concretos. Ej.: Castilla-Leon. Sí al voluntariado profesoral y al voluntariado militante. Apoyar a los colectivos para formar una Federación.

La Mesa recapitula exponiendo los votos particulares, que son:

- Enseñanza Madrid
- SOASA
- Administración Pública de Valencia.

Toma la palabra la Comisión de Ponencia haciendo las siguientes aclaraciones:

Punto mujer: lee la precisión del S. de Banca de Barcelona. Ciertamente se aprobó la ponencia de la mujer en el Congreso de Cataluña, pero con ligeras modificaciones que no se reflejan en el Dictamen base de la ponencia.

Punto Enseñanza: Repite por qué no se incluyeron el apartado de la Federación de Alternativas Educativas. No es tema de Congreso, sino de la Federación de Enseñanza.

Otro miembro de la Comisión de Ponencia puntualiza que en ese punto no hubo unanimidad en la Comisión, entonces se consideró que E. Madrid lo presentara como voto particular.

La Mesa dice que se va a proceder a la votación técnica indicativa del dictamen base de la ponencia. Se vota:

- A favor 98 delegaciones.
- En contra 1 delegación.
- Abstenciones 5 delegaciones.

SOASA. Pide explicar su voto particular que había sido entregado a la mesa previamente. Pide corregir el punto sobre medio ambiente y propone añadir 3 puntos: 1) Mantener la moratoria nuclear.

2) Cierre de Vandellos 1.

3) Cierre progresivo del resto de las centrales nucleares (Anexo 3).

La Mesa dice que se va a proceder a la votación técnica indicativa del voto particular número 1, presentado por Enseñanza Madrid.

- A favor 56 delegaciones.
- En contra 37 delegaciones.
- Abstenciones 9 delegaciones.

La Mesa dice que se va a proceder a la votación técnica indicativa del voto particular nº 2, presentado por SOASA.

- A favor 93 delegaciones.
- En contra 1 delegación.
- Abstenciones 2 delegaciones.

La Mesa dice que se va a proceder a la votación técnica indicativa del voto particular nº 3, presentado por Administración Pública de Valencia. Se vota.

- A favor 75 delegaciones.

- En contra 15 delegaciones.

- Abstenciones 6 delegaciones.

Siendo las 22'30 se levanta la Mesa del punto 6 y se cierra la sesión del Congreso.

Se adjuntan a las Actas los anexos 1, 2 y 3.

En Madrid, a 3 de Diciembre de 1989

S.O.V. Segovia S. Banca Valencia S. Enseñanza Madrid

Presidente * Secretario de Actas * Secretaria de Actas *

ACTA LEVANTADA POR LA MESA CORRESPONDIENTE:

PUNTO 7º. COMUNIDAD ECONOMICA EUROPEA Y ESPACIO SOCIAL
ACTA DE LA SESION DEL SABADO 1.12.89 SOBRE ESTE PUNTO.

Constitución de la Mesa: Presidente: O.V. Pamplona

Secretario de Actas: Banca de Valencia

Emigración

Secretario de Palabras: O.V. Valladolid

Metal de Cádiz

La Comisión de Ponencias explica previamente que en la elaboración de su dictamen ha tenido en cuenta por el recuento de votos la ponencia de Metal de Barcelona como base de su trabajo además, de las matizaciones o aportaciones de los sindicatos; y de la ponencia de Enseñanza de Madrid que la seguía en votos.

A continuación dá lectura al dictamen elaborado (incluido en anexo) y se da paso al debate:

METAL GIJON: Se queja de que se sepan los resultados de las votaciones antes del debate, y opina que debería ser al revés: primero debatir y después votar.

TRANSPORTE DE MALAGA: Solicita que se den fotocopias del dictamen de la Comisión a todas las delegaciones para poder pronunciarse sobre la misma.

TEXTIL DE CORNELLA: Propone un voto particular para que se celebre una Conferencia Estatal sobre el tema, ya que el dictamen presentado no es mas que una declaración de intenciones.

Los acontecimientos en el Este de Europa también son merecedores de estudio en la Conferencia propuesta.

BANCA DE SEVILLA: Abogan por una coordinación sindical con sindicatos de multinacionales y pone como ejemplo un caso que ellos han tenido en Sevilla.

Estima que los problemas del Este abren unas posibilidades inéditas al sindicalismo alternativo que hemos de aprovechar y lamenta que los problemas y las relaciones con Sudamérica no sean tratados en las ponencias.

O.V. ALMUÑECAR: Aprueban íntegramente el texto de la comisión, pero proponen que se añada el apartado de la ponencia del Exterior sobre la Confederación Europea de Sindicatos.

O.V. SABADELL: Aprueban el voto particular de Cornella y proponen que haya un Secretario de Relaciones Exteriores con presupuestos para poder salir al exterior.

ENSEÑANZA DE BARCELONA: Responde a la alusión sobre la pobreza del dictamen de la Comisión, diciendo que esa pobreza es más patente en el cuaderno de ponencias, lo que prueba el desinterés de la Organización sobre este punto. Considera necesario el trabajo sindical en las multinacionales, que abra el camino de acciones comunes en Europa; asimismo también considera necesario el crear una Internacional del Sindicalismo revolucionario.

Aprueba la ponencia de Metal de Barcelona que cree que ha sido recogida en síntesis en el dictamen de la Comisión.

ENSEÑANZA DE MALAGA: Cree que se debe hablar también del problema Norte-Sur y no sólo centrarnos en Europa.

ENSEÑANZA DE MADRID: La CES funciona como algo integrado en el sistema, no alternativo, y esto hemos de tenerlo muy en cuenta a la hora de decidir nuestra integración, que en todo caso habría de ser una decisión táctica, guardando nuestra independencia.

ADMINISTRACION PUBLICA DE MADRID: Aprueban el dictamen de la ponencia. También apoyan el voto particular de Cornellá.

Asímismo, dicen que antes de integrarnos en ninguna organización supranacional de sindicatos habría que hacer un estudio mucho más profundo que el realizado hasta ahora sobre el temaa.

ESPECTACULOS DE BARCELONA: Aprueban la ponencia del Metal de Barcelona.

Nuestra organización tiene que afrontar actualmente unos retos que tenemos que resolver tales como la desaparición del mundo marxista tal como lo conocemos, por lo que estamos en un momento en el que no tenemos enemigos u por eso hemos de tratar de abrirnos al exterior para tratar de exportar la revolución.

Se cierra el debate y se pasa a votaciones:

VOTACION PONENCIA : A favor 90

En contra 2

Abstenciones 10

VOTACION SOBRE EL COMUNICADO PROPUESTO POR LA COMISION SOBRE LA SITUACION EN LOS PAISES DEL ESTE (Anexo 2)

A favor 101

En contra 0

Abstenciones 3

VOTACION SOBRE EL VOTO PARTICULAR DE CORNELLA (Anexo 3)

A favor 88

En contra 4

Abstenciones 9

Seguidamente se da lectura a un mensaje de la Coordinadora Unitaria de Izquierda Sindical de Vitoria y se cierra la sesión a las 13'30 h.

Por las secretarias de actas:

Juan Vicente Calderón Banca de Valencia Sebastián Martínez Emigración

ACTA LEVANTADA POR LA MESA CORRESPONDIENTE AL:

PUNTO 8º. ESTATUTOS Y REGLAMENTOS. APORTACIONES O MODIFICACIONES

Se inicia la sesión a las 9 h. 25 m. del día 3 de Diciembre de 1.989, con la composición de la mesa del punto 8. Dicha Mesa esta compuesta por PRESIDENTE: SOV Lleida. ACTAS: Sindicat d'Administració Publica de Valencia y Sindicato de Administracion Publica de Madrid, actuando como PALABRAS: Sindicato de Metal de Madrid y Sindicato de

Enseñanza de Valladolid. Se da lectura al escrutinio del punto seis quedando aprobado el dictamen y los tres votos particulares.

A continuación toma la palabra el portavoz de la Comisión de Ponencias del punto 8.

PORTAVOZ DE LA COMISION DE PONENCIA.- Este expone que ha sido un trabajo satisfactorio para todos sus miembros y da lectura de las posiciones de los Sindicatos segun sus acuerdos: - A favor de la Ponencia de Metal Valladolid: 49 Sindicatos con 90 votos.

- A favor de la ponencia de Metal de Barcelona: 42 Sindicatos con 111

votos.

- No han podido clasificar los acuerdos de 8 Sindicatos con 23 votos.

- Sin acuerdos hubo 11 Sindicatos con 19 votos.

Ha habido gran cantidad de modificaciones sobre los trabajos presentados quedando refundidas, por un lado las ponencias de Metal Valladolid, SOV de la Coruña y Enseñanza de Madrid y por otro la de Metal Barcelona.

La Ponencia hace saber al Congreso el esfuerzo que se ha realizado para llegar al mayor consenso. Los puntos donde no ha existido consenso se indicaran al Congreso.

Los miembros de la Comision han estado trabajando durante toda la noche en pos de llegar a ese consenso mencionado.

Se ha podido refundir totalmente el Reglamento de Congresos con la unanimidad de toda la Comisión.

Para la exposición las delegaciones deben de dotarse de las ponencias de Metal de Barcelona y del vigente articulado de Estatutos.

SE PASA A LEER EL ACUERDO UNANIME DE COMISION SOBRE EL REGLAMENTO DE CONGRESOS.(ANEXO RC.1)

Una vez acabada la exposición del Portavoz de la ponencia este expresa la opinión de conjunto de sus miembros de que el Congreso lo apruebe por unanimidad.

Se plantea la opinión de la Comisión que se puede separar este Dictamen del resto del conjunto que aun falta por exponerse. No se presentados inconvenientes se pasaria a la votación.

SOV DE VIGO.- Requiere apoyo para la presentación de un voto

particular. Se da lectura al mismo.

Se abre un turno cerrado de palabras.

BANCA MADRID.- Pide explicación a la ponencia porque se ha aumentado al 10% el número de votos de apoyo para la presentación de un voto particular.

COMISION.- Se trata de contar con opiniones con una cierta posibilidad de éxito evitando las cuestiones técnicas y agilizar la marcha del debate en el Congreso, evitando una continua votación que conduzca a un bloqueo del Congreso.

Así mismo explica que se ha aumentado los plazos para tener mayor tiempo de debate, y que dos sindicatos, con el actual reglamento pueden presentar continuos votos particulares al ser fácil alcanzar el 5% exigido.

TEXTIL CORNELLA.- Se queja de que se deje intervenir antes de la votación.

SOV CORUÑA.- Explica su voto particular. La mesa llama la atención de que el turno de palabras no es para eso. Propondrán que solo los Sindicatos presenten ponencias, para que los afiliados que no son del Sindicato no las presenten.

SOV JAEN.- Que ocurrirá si no hay voto unánime y en qué parte del dictamen se ha utilizado la ponencia de Metal Valladolid? La Comisión ha valorado que el 10% es el tope fijado por el PSOE para mayor representatividad?

COMISION.- Esto último no lo ha considerado, como tampoco que el 10% es el interés de los bonos del Estado, con el 10% se trata de agilizar el debate del Congreso y que la Comisión por unanimidad ha llegado a este acuerdo.

SE PASA A VOTACION POR PARTE DEL CONGRESO DEL DICTAMEN DE LA PONENCIA.

SOV DE VIGO.- Lee su voto particular. (Anexo RC. 2) Que será el voto particular n. 1 y lo defiende en base a que sean los Sindicatos los que participen en el Congreso, sin trabas a votar particularmente y presentar ponencias.

COMISION.- Las personas pueden presentar ponencias y algunas de las más conocidas por la Organización fueron presentadas de este modo. Se plantea por primera vez un periodo pre-Congresual en el que participe toda la organización. No se trata de diseminar minorías, sino aunar esfuerzos.

SOV CORUÑA.- Explica su voto particular (Anexo RC 3) en base a que ya existen instrumentos suficientes para iniciar el debate precongresual. No es necesario que las personas dirijan el debate, deben ser los Sindicatos.

El SOV de Vigo ante la posición de Banca Bilbao y SOV de Hernani divide su voto particular en dos.

El voto particular n. 1 es el referente al 5% (Primer párrafo del Anexo RC 2) y el n. 2 (segundo párrafo Anexo RC 2) Sobre el art. 5 y el voto particular n. 3 el presentado por el SOV de la Coruña.

SE PASA A VOTACION POR PARTE DEL CONGRESO DE LOS VOTOS PARTICULARES.

La mesa sugiere que para ganar tiempo se siga con el procedimiento de copiar literalmente las modificaciones para la lectura del dictamen de Estatutos que presenta la ponencia.

El portavoz de la Comisión da lectura al Dictamen (Anexo E.1) Una vez acabada la exposición del dictamen de la ponencia, la Comisión de Escrutinio pasa a la Mesa los resultados de la votación del Dictamen n. 1 Reglamento de Congresos; con el siguiente resultado:

ABSTENCIONES. 7 Sindicatos con 13 votos

EN CONTRA. 20 " " 32 "

A FAVOR. 81 " " 191 "

QUEDA POR TANTO APROBADO EL DICTAMEN DE LA PONENCIA REFERENTE AL REGLAMENTO DE CONGRESOS.

ENSEÑANZA BARCELONA.- Aprobaran el dictamen mayoritario. Defiende la proporcionalidad en el Comité Confederal por el mismo motivo que existe proporcionalidad en el Congreso. La tabla, que es reformable, aplica una relativa proporcionalidad. El problema es el modo en que los Secretarios Generales acudan a las Plenarias, es decir, que hagan sus correspondientes Plenarias, por lo tanto no se dan votos a las personas.

Si hay Conferencia de Acción Social debe haber, de la misma

manera, una de Acción Sindical. Y las Federaciones que son las que ejercen la Acción Sindical debe ser las que acudan a dicha Conferencia.

BANCA MADRID.- Condicionara su voto particular al ART.25 (Conferencia Estatal) a que se elimine la palabra "estrategico". Ya que sino las Federaciones incidiran sobre cualquier tema estrategico. Se oponen a la reforma que plantea el Sindicato de Metal de Barcelona.

QUIMICAS SABADELL.- Pide que la Comisión recoja su acuerdo, para evitar la presentación de un voto particular, sobre el matiz del punto 3. Al mismo tiempo piden que se introduzcan en el art. 29 la utilización de los cuatro idiomas (Castellano, Catala, Euskera y Galego), siempre que lo permitan los costes economicos.

SANIDAD MADRID.- Según Metal de Barcelona, art. 9 se divide en dos, el Sindicato de Sanidad e Higiene y Limpieza. Esto es atomizar los Sindicatos. No comprende cuales son los criterios que se han seguido al hacer esta división. Donde se incluiria pompas funebres?.

SOV SEGOVIA.- Propone la proporcionalidad de afiliados sobre población activa.

BANCA SEVILLA.- Se esta hablando de proporcionalidad. No es bueno hablar de dos Comicios distintos, no se pueden comparar las Plenarias del C.Confederal con el Congreso. Uno es representación directa y el otro no.

TEXTIL CORNELLA.- Solicita de la Comisión de Ponencia el cambio del art. 14. Propone un 45% para las Federaciones Sectoriales y un 10% para el Fondo de Solidaridad Interterritorial. Defiende el voto proporcional en las Plenarias y el de las Federaciones en ellas. No es muy etico que las Federaciones cada 3 meses se gasten 30.000 ó 40.000 pesetas en ir a las Plenarias para ser convidados de piedra. Las Plenarias son para gestionar y desarrollar acuerdos pero para ello se vota y no esta de acuerdo con que una minoria imponga sus criterios.

SANIDAD MALAGA.- Es una paradoja que Metal de Barcelona defienda el derecho de la minorias para unas cosa y para otras no . El Comité Confederal debe ser un organo donde se debe consensuar. Los organos ejecutivos de las organizaciones autoritarias, son mas numerosos. Los Secretarios de las Confederaciones son representantes indirectos. El desdoblamiento que se pretende del Sindicato de Sanidad es un desconocimiento de la salud publica, al no entender que salud publica es tambien limpieza.

SOV CORUÑA.- Ya hay regla de proporcionalidad para tomar acuerdos

SOV JAEN.- Los acuerdos de su Sindicatos no han sido recogidos en ninguna de las ponencias tanto de metal de Barcelona como Metal Valladolid, al igual presentan un voto particular.

Como minoría no queremos comprar ni arañar el voto a nadie. Si se habla de proporcionalidad debe aplicarse a todos los ámbitos de la Confederación. El peligro es que el Secretario General de la Confederación correspondiente asista con su criterio personal, avalado con un voto ponderado. Para cuestiones técnicas y económicas se a de aplicar el principio de solidaridad: Dar mas al que mas necesita y tiene que dar el que mas tiene.

En Jaen, al ser bajo el nivel de actividad económica, hay pocos afiliados. En su F.L. las cotizaciones estan en funcion de las posibilidades. Si hay proporcionalidad habra que convocar antes plenarias en las Confederaciones y Federaciones Locales.

ADMINISTRACION PUBLICA DE ZARAGOZA.- Apoya la ponencia de Metal de

Barcelona si se recogen las siguientes matizaciones: - art. 12: " No podran afiliarse los funcionarios de prisiones" - art. 18: reforma del anexo de Estatutos para que los poderes del Secretario General sean colegiados. Sino se recoge "el aragones" en la propuesta de Químicas de Sabadell no apoyaran su propuesta

METAL BARCELONA.- No hay ejecutivismo en las Plenarias. Ante la ausencia de acuerdos hay que tomar decisiones. No se cae en el centralismo ya que al menos, el Secretario General asiste despues de celebrar una plenaria en Catalunya.

Nuestro sindicato presentara un voto particular como muestra de la buena voluntad en contra de las hegemonias.

BANCA VALENCIA.- Hay hechos constatados de que en las Plenarias se han tomado acuerdos mas alla de decisiones técnicas. Es difícil plantear en una sociedad jerarquica planteamientos autogestionarios. La Conferencia Estatal esta relacionada con el art. 62 del RFO. Seguimos jerarquizando. Por ello apoyara a Banca Madrid.

ENSEÑANZA MALAGA.- Existe dos piezas fundamentales. El individuo y los Sindicatos. En primer lugar los individuos al federarse constituian los Sindicatos y estos al federarse entre si formaban la Confederación. No entiendo para que sirven algunas Federaciones Sectoriales a nivel de Confederaciones Territoriales. Por que sirve una Federacion de Banca en Anadaluca si el Convenio es Estatal?. Se estan creando estructuras distintas.

SOV DE PONTEVEDRA.- No conozco ninguna sociedad que superponga individuos sobre entes geograficos. Hay factores de correccion incluso en sociedades tan poco democraticas como la española. Hace una referencia a los Estatutos de Autonomia.

SOV DE RUBI.- Desde una posición nada agradable ni cómoda trata de argumentar el porque de la modificación de los Estatutos.

Sobre el sistema proporcional en Plenarias, expone, que ya se trato en el Congreso de 1.930 y se dijo que era el mal menor. En las Plenarias tambien se pueden desvirtuar los acuerdos mayoritarios. Podria ocurrir que una minoría se impusiera a una mayoría.

Los problemas filosoficos se discutieron ayer y se aprobaron. La reforma de los Estatutos es necesaria para que funcione la organización. Para que nadie se lleve al huerto a nadie.

No entiende porque sale el tema de los parados en este punto porque hay parados en todos los sitios.

Las Federaciones han jugado un papel importante desde 1984. Se trata de que la balanza que se inclina en la actualidad hacia estructuras territoriales deje de estarlo tanto.

Las Federaciones Sectoriales de CC.AA. son necesarias porque no se delimitan exclusivamente a la Negociación Colectiva.

La división entre Sanidad y Limpieza es lógica ya que no tiene que ver nada la negociación colectiva de Sanidad con la de Limpiezas.

Las propuestas pueden parecer espinosas pero son necesarias para avanzar..

SOV DE SANTA COLOMA.- Se está dando una importancia excesiva a las Plenarios. Se hace mucho incapie en los personalismos. Las personas elegidas cuentan con la confianza de los compañeros que las han elegido.

SOV ALMUECAR.- Felizmente esta Organización ya no es lo que era en 1984 y me alegro de que así sea.

En las Conferencias no van a tratar estrategias que se tratan por toda la organización.

En lo que respecta a Sanidad y Limpieza al igual se tendrían que llamar Sindicatos de Trabajadores de la Salud Pública. En CC.OO. y UGT estos Sectores están separados. Propone que también se creen sindicatos de Parados, Jubilados y Estudiantes.

Es indignante que las Federaciones que han tenido un papel importante en la organización, asistan a las Plenarios como convidados de piedra. Este Sindicato es partidario del voto proporcional también para las Federaciones. Se da por supuesto que antes de hacer una Plenaria del C.Confederal, se hace una previa en las Confederaciones.

Los parados y mujeres de Andalucía si se afilian pero a otro Sindicato. La afiliación depende del trabajo previo.

Si Almuñecar tiene afiliados a 25 maestros sobre 200 que existen y en Jaén solo hay 15 sobre 2.000 es por el trabajo previo que se ha realizado.

Respecto a los funcionarios de prisiones, reclama que los enseñantes de prisiones se integren en la Federación de Enseñanza.

SOV DE GRANADA.- Si el Congreso acepta la proporcionalidad que las Plenarios se celebren con acuerdos por escrito.

Se han perdido estudiantes, autónomos y parados. No hay estudiantes porque su problemática es distinta a la de los maestros. Autónomo sin asalariados también tienen una problemática distinta e igualmente los parados no les interesa lo que hablamos.

COMISION DE PONENCIAS.- La propuesta de Químicas de Sabadell no la introdujo en la ponencia porque no viene aprobada por ningún sindicato.

Defiende la separación de Sanidad y Limpieza. No tratándose de un tema de filosofía de Salud Pública, sino que son dos Sectores distintos que tienen negociación colectiva distinta.

Respecto a los estudiantes se encuadrarian dentro de la Secretaria de Accion Social. De todas formas tema no esta cerrado.

La Mesa lee el escrutinio de los Votos particulares 1, 2 y 3.

ESCRUTINIO DEL VOTO PARTICULAR N.1 presentado por el SOV de Vigo.

ABSTENCIONES... 2 Sindicatos 9 Votos.

EN CONTRA.42 "106 "

A FAVOR59 " 109 "

POR LO TANTO EL VOTO PARTICULAR N. 1 INCORPORA AL DICTAMEN DE LA PONENCIA.

ESCRUTINIO DEL VOTO PARTICULAR N. 2 presentado por el SOV de Vigo.

ABSTENCIONES..... 4 Sindicatos. 12 Votos

EN CONTRA.51 "140 "

A FAVOR.47 " 70 "

QUEDA RECHAZADO EL VOTO PARTICULAR.

ESCRUTINIO DEL VOTO PARTICULAR N.3 presentado por el SOV de Coruña.

ABSTENCIONES..... 11 Sindicatos. 28 Votos

EN CONTRA. 49 "123 "

A FAVOR. 40 " 60 "

QUEDA RECHAZADO EL VOTO PARTICULAR.

A continuacion el Congreso pasa a votación el Dictamen N. 2 de la ponencia sobre Estatutos.

Se pasa a la defensa de los votos particulares presentados a este Dictamen.

VOTO PARTICULAR N. 4 presentado por el Sindicato de Metal de

Valladolid al ART. 18. (Anexo E. 2)

Su experiencia es que las Confederaciones pequeñas no han podido imponerse sobre las grandes. Las plenarias se pueden convertir en reuniones en busca de alianzas.

COMISION DE PONENCIAS.- La presentación de este Voto particular era uno de los compromisos.

Se pasa a votación el Voto Particular.

VOTO PARTICULAR N.5 PRESENTADO POR LOS SINDICATOS DE LA CONFEDERACION DE ASTURIAS. (Anexo E.3) al Artículo 18.

La Regional Asturiana ha sido la que mas ha luchado por la democracia. Nuestra postura no es radicalizarnos sino votar si y rebajar el techo. Propone que si se está en desacuerdo con los Estatutos, se proponga una nueva redacción para el próximo congreso, pero que no se radicalicen las posturas ni se fuerce la ruptura de la Organización.

Da lectura a su voto particular.

COMISION DE PONENCIAS.-Lo que está en discusión es la representatividad no las funciones que define el art.18. La Mesa propone que se aplaze la votación del voto particular n. 5 ya que pudiera entrar en contradicción con el n.4.

Aceptado por el Congreso su posterior votación.

VOTO PARTICULAR N. 6 PRESENTADO por el Sindicato de Banca y Ahorro de Madrid (Anexo E.4). al Art. 25 de los Estatutos

El Art. 25 define la Conferencia Estatal de Sindicatos. Este voto particular esta condicionado al art. 61 del RFO. Si saliera la propuesta de Metal Barcelona, la definición del art. 25 resultaría peligrosa ya que una Conferencia de Federaciones de Ramo entraría a decidir sobre temas extratécnicos que son competencias exclusivas de los Sindicatos.

Se da lectura la ESCRUTINIO DE LA VOTACION DEL DICTAMEN 2 DE LA
PONENCIA SOBRE ESTATUTOS.

ABSTENCIONES. 7 SINDICATOS..... 16 VOTOS

EN CONTRA. 45 " 72 "

A FAVOR. 59 " 153 "

QUEDA APROBADO EL DICTAMEN DE LA PONENCIA SOBRE ESTATUTOS.

VOTO PARTICULAR N. 7 presentado por el Sindicato de Enseñanza de Madrid (Anexo E.5).

Este voto particular coincide con el presentado por Transportes y Comunicaciones de Madrid con la diferencia en la forma de tratarlo si globalmente o individual.

Los Sindicatos que la presentan solicitan una votación estimativa sobre la forma de votación. Exponen que no hay que perder de vista el colectivo de Estudiantes ya que supone 1.5 millones de personas a los que hay que ofrecer una forma de participar.

La mesa y parte del Congreso desestima la votación estimativa quedando este voto particular dividido en tres votos particulares.

7.1 Creación del Sindicato de Estudiantes.

7.2 Creacion del Sindicato de Parados.

7.3 Creacion del Sindicato de Autónomos.

Se pasa a votación por parte del Congreso estos votos particulares.

VOTO PARTICULAR N.8 Presentado por el Sindicato de Administración Pública de Zaragoza (Anexo E.6) Da lectura a su voto.

COMISION DE PONENCIA.- La Comisión lamenta que salga este tema. Muchos Sindicatos critican en sus acuerdos la ponencia presentada por J.C. Mariscal. La Comisión consideró inadmisibile esta Ponencia. La argumentación sería extensible a los trabajadores de enseñanza de hacienda e incluso de banca. Los primeros por su función represora en la normalizacion educativa que propugna el Estado. Los segundos como recaudadores. No habría que seguir este razonamiento.

Los restantes miembros de la Ponencia piden intervenir para matizar las palabras del Portavoz.

Toma la palabra como miembro de la ponencia el Sindicato Unico de Vitoria: No ha de crearse un conflicto innecesario. En este tema había una minoria radical contra los funcionarios de prisiones y otra minoria entendia la lógica a los que mantienen el sistema. La Comisión decidio dejarlo tal cual como estaba en la ponencia de Metal de Barcelona. No había criterio prefijado de recomendar al Pleno que no se tratara.

Antes de pasar a votación por el Congreso el Sindicat d'Administracio Publica de Valencia presenta su voto particular al mismo punto y en sentido contrario.

VOTO PARTICULAR N.9 presentado por el Sindicat d' Administracio Publica de Valencia. (Anexo E.7)

Este Sindicato está muy orgulloso de la Sección y de su compañero (refiriendose al funcionario de prisiones). Es una pena que se hagan análisis tan simples. Nuestros mayores tenían un proyecto. No se puede renunciar a actuar en el ámbito de los trabajadores que trabajan con los presos. Si renunciamos a eso condenamos a los presos a seguir sufriendo esa situacion. No se puede meter a todos los funcionarios en un mismo cajón. En todos los sectores hay fascistas, pero también hay compañeros libertarios, como el que ha sido objeto de la acusación, que esta luchando por mejorar las condiciones de todos los presos. Da lectura a su voto particular.

El SOV de Hernani solicita de A.P. Zaragoza defina a quien se refiere su voto particular. Este explica que son a los que ejercen la vigilancia.

Se pasa a votación por el Congreso de los Votos particulares 8 y 9.

ESCRUTINIO DEL VOTO PARTICULAR N.4

ABSTENCIONES. 10 Sindicatos. 19 votos

EN CONTRA. 46 " 112 "

A FAVOR. 60 " 120 "

El Sindicato de Sanidad de Málaga reitera que no hace falta votar el voto particular n. 5.

La Mesa dice que se van a votar todos los votos particulares que se han presentado en la Mesa y si el Congreso lo aprueba será una contradicción del Congreso.

Se pasa a votar el voto particular n. 5.

ESCRUTINIO DEL VOTO PARTICULAR N.6

ABSTENCIONES 4 SINDICATOS 11 VOTOS

EN CONTRA 39 " 91 "

A FAVOR 71 146 "

QUEDA APROBADO EL VOTO PARTICULAR N. 6

VOTO PARTICULAR N. 10 Presentado por el Sindicato de Sanidad e higiene de Madrid (Anexo E.8).

No existen diferencias entre ATS y limpiadores, por lo que no hay que disgregarse o que no son mayores los que hay entre Transportes y

Comunicaciones. En una segunda intervención, (la mesa en este caso está haciendo una excepción) defiende que la propia OMS dice que la salud empieza por la higiene. Esta organización, refiriéndose a C.G.T., ha de defender la Salud Pública frente a la privada. Se

propone que en un próximo Congreso, o antes se trate este tema.

VOTO PARTICULAR N. 11 Presentado por el Sindicato de Químicas de Sabadell. (Anexo E.9)

Como la Comisión no ha recogido la propuesta este Sindicato presenta el voto particular. Sin entrar en debate, propone dejar la puerta abierta para entrar en la difusión multilingüe de la organización. Da lectura a su voto particular.

El Congreso lo pasa a votación.

Se da lectura a una comunicación del Sindicato de Administración Pública de Madrid por no haberle permitido junto con Administración Pública de Valencia la defensa del voto particular que este último ha presentado, mientras si se le ha permitido a Sanidad de Madrid una doble intervención.

ESCRUTINIO DE LOS VOTOS PARTICULARES 7.1, 7.2. Y 7.3.

VOTO PARTICULAR 7.1.

ABSTENCIONES.	4 Sindicatos	9 votos
EN CONTRA	24 "	98 "
A FAVOR	84 "	158 "

VOTO PARTICULAR 7.2

ABSTENCIONES	2 "	6 "
EN CONTRA	44 "	98 "
A FAVOR	61 "	129 "

VOTO PARTICULAR 7.3

ABSTENCIONES	2 "	6 "
EN CONTRA	29 "	87 "
A FAVOR	73 "	139 "

QUEDAN APROBADOS TODOS LOS VOTOS PARTICULARES.

La Comisión de Ponencia da lectura al dictamen 3 sobre el REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO ORGANICO.

Hace lectura del dictamen. (Anexo RFO1)

Acabada la exposición del dictamen por la ponencia Enseñanza de Málaga plantea que si se ha aprobado el voto particular 4 el art 42 no queda como el dictamen.

La mesa aclara que queda pendiente el escrutinio del voto particular n.5

Enseñanza Granada y Enseñanza Madrid leen sendas comunicaciones sobre la eliminación de la referencia a estudiantes y parados del Acuerdo del punto 6 y aclaraciones sobre la intervención de Sanidad de Madrid en defensa de su voto particular.

Se crea una polémica entre Banca Madrid y el Portavoz de la Comisión sobre la forma de votación del dictamen de RFO, si se extraen o no los puntos conflictivos sobre lo que se presentan los votos particulares.

La Mesa aclara que los votos particulares modifican el Dictamen.

El SOV de Hernani plantea que se vote separadamente el RFO y el Reglamento de Contenciosos Internos.

La Comisión de Ponencia no quiere discutir sobre el tema y se deja a elección de la Mesa.

A petición del SOV de Rubi se informa al Congreso sobre los votos particulares que se han presentado a la Mesa sobre el Dictamen del RFO.

- Metal Valladolid al art. 3 Manteniendo el texto actual.
- Metal Valladolid al Art. 9 Propuesto por Metal Barcelona.

Suprimir el último párrafo.

- SOASA. al art.5.

Se abre un turno de palabras.

TEXTIL CORNELLA.- Siendo Metal Barcelona el más votado, la esencia de este se desvirtúa con los votos particulares y así van a salir los acuerdos de Metal Valladolid. Los acuerdos de los puntos 4, 5, 6 y 7 son papel mojado si se sigue votando así.

ADMINISTRACION PUBLICA MADRID.- Quiere protestar porque no ha recogido la Comisión de Ponencias su acuerdo en el punto anterior sobre las alusiones de J.C. Mariscal. Se está vulnerando la imagen de un compañero. Por lo tanto propone que el Congreso rechaze esas alusiones.

SOV MADRID.- Se manifiesta en contra del Art. 3 que plantea Metal Barcelona. Si sólo se admite hasta nivel del Sindicato ¿Esto no es antidemocrático?, ¿Por qué no puede ser Secretario General?. Asimismo se manifiesta en contra de las minorías representativas, ya que esta es una organización de Sindicatos y son estos los que toman los acuerdos.

TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE MADRID.- Los puntos 3 y 9 son los que mayor hipersensibilidad existe. No es bueno descalificar sin racionalizar. Votarán a favor de Metal Barcelona porque

así lo acuerdo su Sindicato, sin que nadie se rasge las vestiduras por ello habiendo posturas a favor y en contra. En el tema del art. 3 la autonomía de la CGT no está más o menos en peligro porque miembros de un partido puedan estar en cargo. La autonomía es un problema de transparencia. El problema sería mayor si entraran "tapados". A los militantes de los partidos políticos se les elegirá por su capacidad, honestidad, etc., y no por su militancia en su partido. Y no es cierto que el lunes vendrán a copar los cargos. Así mismo no hay una fuga hacia adelante de la organización porque no son cargos de representación pública de la organización.

La cultura de los trabajadores y de la izquierda, con un componente marxista heterodoxo, ha sido enriquecida por las críticas libertarias. Esa izquierda milita en algunos partidos o no milita en la mayoría de los casos.

El tema del 30% no viene de ahora. La forma en que se celebran los Plenos Confederales era imprevisible. En el VI Congreso de la CNT-AIT la línea aperturista estaba por reformar los Plenos. Ahora sigue siendo necesario que las minorías sean recogidas. El rechazo a este tema viene de la sospecha de pactos con ciertos colectivos. Eso no está en el espíritu y la voluntad de la ponencia de Metal Barcelona y de nosotros en 1983.

SOV DE RUBI.- El Congreso está entrando en contradicciones. Existe una contradicción entre la existencia de un SOV y la existencia de Sindicatos de Barrio. Se trata de evitar duplicidades.

Es muy difícil entrar en el debate respecto a los votos particulares que surgen desde la intolerancia y no desde los argumentos.

El Art. 3 que presenta Metal de Barcelona, no defiende la entrada en bloque de los partidos políticos. El mecanismo de defensa no puede estar en una contradicción entre la igualdad de los derechos de los afiliados y la soberanía de la Asamblea del Sindicato. Hay que evitar esa contradicción. Todos sabemos que existe un mecanismo natural para mantener la autonomía de la Confederación. Cualquier afiliado a esta organización a un partido político nos puede llevar al juzgado. La decisión de 1919 fue que los políticos profesionales no podían estar aquí pero eso se ha adulterado.

SOV UBEDA.- La regulación de un mínimo de afiliados para la creación de un SOV a estos se les borra del Mapa.

BANCA MADRID.- El afiliado que presentó la ponencia (haciendo referencia a la ponencia de J.C. Mariscal) lo hizo porque la Organización se lo permitió. El Sindicato de Banca no se la aprobó. El Sindicato está de acuerdo con que no se puedan afiliar los funcionarios de prisiones. A nivel particular no está en contra de que los miembros de los partidos políticos entren. Han ocupado cargos algunos de ellos y por nuestra parte no se ha dicho nada y si por los que defienden la participación de dichos miembros. La autonomía debe estar garantizada. No debemos ser el campo de batalla de los partidos políticos y para eso están los estatutos. Si hay caza de brujas hablemos de eso.

ENSEÑANZA BARCELONA.- Este Congreso está entrando en contradicciones entre las declaraciones generalizadas y sus concreciones. Parece ser que ahora lo importante sean nuestros Estatutos y Reglamentos. Sobre el principio de autonomía, decir que, este Sindicato no ha sido siempre autónomo. En momentos estuvo controlado por la FAI. Existen grupos de presión de cualquier tipo no solamente de partidos políticos.

La autonomía no está sólo en el art. 3. Es mucho más profunda. Lo que se está planteando es que los miembros de los partidos políticos ocupen cargos de responsabilidad. Esto no nos priva de autonomía. Se sabrá por qué se les ha elegido.

Sobre el 30% desde hace tiempo siempre ha habido gente que llama a levantar esta casa. No puede haber desobediencia civil respecto al Congreso y a la Confederación.

Si se dice que hay rodillo, que hay delegaciones monolíticas, como en el último Pleno donde se decía que Catalunya y Valencia aplicaban el rodillo, eso es lo que se trata de evitar, para no ir en contra de la participación. Esta organización es de la que menos respecta las minorías.

SOV DE PONTEVEDRA.- Rechazan la propuesta de Metal Barcelona respecto al art. 3 Sobre el "Derecho a las minorías" lo que se trata no es fomentar su participación sino de callarlas. Solo existirán respecto a las minorías organizadas.

BANCA VALENCIA.- Si los Estatutos no son tan importantes ¿Qué hacemos aquí?. A lo mejor si se hubiera planteado la acción exterior hubieramos más fortalecidos de aquí.

A los que rechazan los cambios se les llama poco modernos o poco valientes. Se quieren modificar estas cosas para crecer mucho más rápido. Lo de las minorías es un engaño. El respeto es para todos. El tema de los cargos, no es discriminación sino de autonomía.

ENSEÑANZA MALAGA.- En este Congreso está saliendo la postura mayoritaria y no la minoritaria, al revés de como planteaba alguien. Abrir determinadas cosas no es para avanzar. Hay compañeros con buena fe en ambas posturas.

Respecto al mínimo de 10 cotizantes, si se aplica nos cargamos 13 Sindicatos.

Nadie ha pactado nada con nadie porque no tenía nada que pactar, alguna gente pensamos que determinadas cosas son peligrosas. El 30% da

lugar a corrientes organizadas y pueden hacer de esta organización una organización de sectas.

Se cierra el turno de palabras. Se pasa a votación del Dictamen.

SE DA LECTURA AL ESCRUTINIO DEL VOTO PARTICULAR N. 11

ABSTENCIONES	27 SINDICATOS	53 VOTOS
EN CONTRA	53 "	74 "
A FAVOR	47 "	100 "

QUEDA APROBADO EL VOTO PARTICULAR N. 11

SE DA LECTURA AL ESCRUTINIO DEL VOTO PARTICULAR N. 10

ABSTENCIONES	11 SINDICATOS	27 VOTOS
EN CONTRA	52 "	120 "
A FAVOR	43 "	79

QUEDA DESESTIMADO EL VOTO PARTICULAR N.10

SE DA LECTURA AL ESCRUTINIO DEL VOTO PARTICULAR N.8

ABSTENCIONES	30 SINDICATOS	7 VOTOS
EN CONTRA	51 SINDICATOS	109 "
A FAVOR	53 "	108 "

VOTOS NULOS 4 POR IRREGULARIDADES EN LAS PAPELETAS.

QUEDA DESESTIMADO EL VOTO PARTICULAR N.8

SE DA LECTURA AL ESCRUTINIO DEL VOTO PARTICULAR N.9

ABSTENCIONES 13 SINDICATOS 36 VOTOS

EN CONTRA 54 " 107 "

A FAVOR 40 " 96 "

5 VOTOS ANULADOS POR IRREGULARIDADES.

QUEDA DESESTIMADO EL VOTO PARTICULAR N.9

SE DA LECTURA AL ESCRUTINIO DEL VOTO PARTICULAR N.5

ABSTENCIONES 5 SINDICATOS 17 VOTOS

EN CONTRA 57 " 105 "

A FAVOR 44 " 110 "

NULOS 4 VOTOS

Al entrar el Congreso en una contradicción por haber aprobado dos votos particulares el 4 y 5 que son contradictorios la mesa propone al Congreso una votación nominativa, sindicato por sindicato, pronunciándose sobre ambos votos, es decir, hay que votar Voto particular de Metal Valladolid o Voto particular Gijón, o bien abstención.

Los Sindicatos andaluces acusan a la Mesa de contradicción y que ambos votos sean acuerdos del Congreso.

BANCA MADRID.- Pide a los sindicatos que han cambiado el voto lo expliquen o que la Comisión de Escrutinio diga cuales han sido los

Sindicatos que han cambiado el Voto.

Ante la falta de entendimiento la Mesa decide por la votación nominal. Una vez realizada la votación esta queda reflejada como sigue:

SINDICATOS QUE APOYAN EL VOTO PARTICULAR DE VALLADOLID.

Alimentación Cadiz. Metal Cadiz. SOV Cadiz. Administración Pública Granada. SOV Granada. Alimentación Jerez. SOV Jaen. SOV Huelva. SOV Ubeda. Enseñanza Malaga. SOV Malaga. Sandidad Málaga. TT.CC. Málaga. SOV Velez Málaga. Banca y ahorro Sevilla. Metal Sevilla. Textil Sevilla. TT.CC. Sevilla. Administración Pública Zaragoza. Banca y ahorro Zaragoza. Metal Zaragoza. SOV Zaragoza. SOV Santander. Metal Laredo. SOV Laredo. SOV Aranda de Duero. SOV León. SOV Salamanca. SOV Segovia. SOV Soria. Administración Pública Valladolid. Enseñanza Valladolid. Metal Valladolid. SOV Valladolid. Sanidad Valladolid. TT.CC. Valladolid. Banca Madrid. Enseñanza Madrid. Sov Madrid. Sanidad Madrid. SOV San Fernando. SOV Ciudad Real. Banca

Barcelona. Metal Badalona. SOV Sabadell. SOASA. SOV Estella. SOV Coruña. SOV Villagarcía. SOV Pontevedra. SOV Vigo. TT.CC. Vigo. SOV Tuy. Banca Alicante. Comunicaciones Alicante. Enseñanza Alicante. SOV Alicante. Artes Gráficas Valencia. Banca Valencia. Metal Valencia. SOV Girona.

SINDICATOS QUE APOYAN EL VOTO PARTICULAR DE GIJON

SOV Jerez de la Frontera. Enseñanza Granada. SOV Almuñecar. SOV Motril. Construcción Gijón. Metal Gijón. SOV Gijon. SOV Candas. Administración Pública Madrid. TT.CC. Madrid. Metal Madrid. Enseñanza Barcelona. Espectáculos Barcelona. Hostelería Barcelona. Metal Barcelona. SOV Barcelona. TT.CC. Barcelona. SOV Badalona. Químicas Badalona. Artes Gráficas Cornella. Metal Cornella. SOV Cornella. Textil Cornella. Metal Manresa. SOV Manresa. Químicas Manresa. Textil Manresa. SOV Mataró. SOV Rubi. SOV Sta. Coloma. SOV Vilanova i Geltru. SOV Tarragona. SOV LLeida. Sindicato Unico de Vitoria. Banca Bilbao. Limpieza Bilbao. SOV Bilbao. SOV Hernani. SOV Pamplona. SOV Castelló. Administración Pública Valencia. Comunicaciones Valencia. Enseñanza Valencia. Limpieza Valencia. SOV Valencia. SOV Betera. Metal Puzol.

ABSTENCIONES

SOV Burgos. SOV Palencia. Metal Palencia. SOV Sallent. Exterior. Comercio Valencia. TT.CC. Valencia.

AUSENTES

SOV Almeria. Enseñanza Almeria. SOV Algeciras. Administración Pública Sevilla. SOV Pego.

Se da lectura a una propuesta de Enseñanza Granada para que el próximo Congreso se informaticen los Escrutinios.

SE DA LECTURA AL ESCRUTINIO DE LA ULTIMA VOTACION

ABSTENCIONES 10 SINDICATOS 21 VOTOS

METAL VALLADOLID 62 " 117 "

SINDICATOS GIJON 47 " 121 "

POR LO TANTO QUEDA APROBADO EL VOTO PARTICULAR N.5 PRESENTADO POR LOS SINDICATOS DE LA CONFEDERACION DE ASTURIAS QUE SE INCLUIRA EN EL DICTAMEN DE LA PONENCIA.

Se pasa a la defensa de los votos particulares al Reglamento de Funcionamiento Orgánico.

VOTO PARTICULAR N. 12 Que presenta el Sindicato de Metal de Valladolid. al art. 3

Da lectura al mismo.

COMISION.- Se ha acogido mayoritariamente la propuesta de Metal Barcelona, cambiando únicamente el término "sociales" y quedando todo sujeto al voto particular.

A partir de este momento el Sindicato de Metal Valladolid retira todos los Votos particulares presentados a la Mesa , incluido el ya presentado con anterioridad.

VOTO PARTICULAR N. 12 PRESENTA DEO POR SOASA

Hace lectura de su voto.

COMISION.- Entiende que hay agrupaciones Confederales de Barrio o Distrito pero que se impide la duplicacion de SOV en una misma localidad. SOASA.- El Art. 32 no regula el art. 5 sino que establece el medio de llegar a un Sindicato de Oficios Varios.

COMISION.- Hay dos entes según la ponencia del Sindicato de Metal de Barcelona.

Se pasa a votacion por parte del Congreso.

La Comisión de Escrutinio a petición del Sindicato de Administracion Pública de Zaragoza explica los 4 votos declarados nulos en el voto particular n.8. Tres de ellos son duplicados y el cuarto de TT.CC de vigo no está relleno.

El Sindicato de Oficios Varios retira su voto particular.

Se pasa a leer el dictamen de la ponencia sobre el Reglamento Regulador de Contenciosos Internos.

Después de su lectura (Recogida en el anexo RFO.1) informa que no hubo debate en la Comisión dado que había una postura favorable y otra desfavorable que estaba sustentada por una minoría.

En este momento los Sindicatos de la Confederacion de Asturias retiran su voto particular N. 5 que se voto nominalmente por considerar que no es moral que se adopte una decision transcentral por 4 votos de diferencia.

A raíz de la intervención de los Sindicatos de Gijón, el Sindicato de Metal de Valladolid pide un receso en el Congreso.

SINDICATO UNICO DE VITORIA.- Dice que el Acuerdo tomado en el voto particular n.5 ya no le pertenece a Gijón sino que es un acuerdo del Congreso y por tanto pertenece al mismo. Así lo entiende el Congreso y la Mesa.

Se pasa a votación del Dictamen del Reglamento Regulador de Contenciosos internos.

VOTO PARTICULAR N.13 Presentado por los Sindicatos de la Confederacion de Asturias. 9 (Anexo CFO)

Dan lectura a su voto, diciendo ademas que, entienden que tal y como está redactado por Metal Barcelona llegaría a ser un instrumento coactivo y por eso propone su modificación. Se trata de crear un órgano de información a nivel nacional y de carácter no ejecutivo.

Se pasa a votacion del voto particular.

SE DA LECTURA AL ESCRUTINIO DEL DICTAMEN N. 3 SOBRE EL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO ORGANICO

ABSTENCIONES 6 Sindicatos 14 Votos

EN CONTRA 35 " 58 "

A FAVOR 56 " 146 "

POR LO TANTO QUEDA APROBADO EL DICTAMEN N. 3 SOBRE EL RFO

SE DA LECTURA AL ESCRUTINIO DEL VOTO PARTICULAR N.12 (SOASA)

ABSTENCIONES 9 SINDICATOS 20 VOTOS

EN CONTRA 32 " 76 "

A FAVOR 36 " 80 "

QUEDA APROBADO EL VOTO PARTICULAR N. 12 CON LO QUE SE INCORPORA AL DICTAMEN DE LA PONENCIA.

SINDICATO SANIDAD DE MALAGA.- Interviene el candidato a S.G. presentado por este sindicato criticando las modificaciones propuestas por el S. de Metal de Barcelona, resaltando que la mayoría de los temas eran consensuales, como así se ha comprobado y opinando que coexisten dos modelos y que la fuerza de la Organización estará en la conjunción de los mismos. Comunica que el Sindicato de Sanidad de Malaga retira la candidatura presentada por ellos haciendo incapie que los sindicatos que lo hallan apoyado no van a poner impedimentos para que la Organización avance, aunque lo ponen en duda, finalizando con una referencia a las elecciones sindicales y la importancia de las mismas.

SE DA LECTURA AL DICTAMEN DEL REGLAMENTO REGULADOR DE CONTENCIOS INTERNOS.

ABSTENCIONES 5 SINDICATOS 4 VOTOS

EN CONTRA 28 " 61 "

A FAVOR 34 " 96 "

QUEDA APROBADO EL REGLAMENTO REGULADOR DE CONTENCIOS INTERNOS

SE DA LECTURA AL ESCRUTINIO DEL VOTO PARTICULAR N.13

ABSTENCIONES 3 SINDICATOS 9 VOTOS

EN CONTRA 15 " 35 "

A FAVOR 31 " 107 "

QUEDA APROBADO EL VOTO PARTICULAR N.13 QUE SE INCORPORARA AL DICTAMEN DE LA PONENCIA DEL REGLAMENTO REGULADOR DE CONTENCIOS INTERNOS.

ASI MISMO LOS ASPECTOS CONDICIONADOS DEL PUNTO 5 DEL ORDEN DEL DIA DEL CONGRESO QUE ESTAN PENDIENTES DE APROBACION POR DEPENDER DE ESTE PUNTO AL SER APROBADOS SUS CONTENIDOS PASAN A FORMAR PARTE DE LOS ACUERDOS DE ESTE CONGRESO.

PUNTO 9 DEL ORDEN DEL DIA DEL XI CONGRESO CONFEDERAL DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO. ELECCION DE SECRETARIO GENERAL Y LUGAR DE RESIDENCIA.

Pasado a votación por parte del Congreso se lee el escrutinio del lugar de residencia del Secretariado Permanente:

MADRID 54 SINDICATOS CON 147 VOTOS

ABSTENCIONES 3 SINDICATOS 3 VOTOS

SE DA LECTURA AL ESCRUTINIO DE LA ELECCION DE SECRETARIADO GENERAL Y SECRETARIADO PERMANENTE.

LA CANDIDATURA PRESENTADA POR EL SINDICATO DE METAL DE BARCELONA ES APOYADA POR 45 SINDICATOS CON 117 VOTOS. ABSTENCIONES 8 SINDICATOS CON 27, VOTOS 7 VOTOS NULOS

QUEDA NOMBRADO NUEVO SECRETARIO GENERAL EL COMPAÑERO EMILIO LINDOSA LUCAS DEL SINDICATO DE BANCA Y AHORRO DE MADRID.

Este dirige unas palabras al Congreso, haciendo una valoración del desarrollo del mismo y la etapa pre-congresual en el sentido de comprender de alguna forma, las logicas tensiones habidas. Pasando a continuación a resaltar que la tarea importante comienza al día siguiente con la obligación de intentar dar respuesta a las demandas y problemas que se nos plantearan tanto en los centros de trabajo como en el mundo social que nos rodea. Los mismos necesitan una respuesta comun, respuesta que ira enfriando las tensiones que se han vivido. Resalta la importancia de trabajar todos a una.

Llama la atención sobre la responsabilidad que pesa sobre todos nosotros de desarrollar la mayor organización libertaria organizada, y de la que nadie puede excluirse. Retoma el compromiso que adquirimos todos en el año 84 con la reunificación de la familia libertaria, insistiendo en que debe de profundizarse por todos, para que cada vez mas pueda servir de referencia a mas amplias capas de trabajadores que vean como referencia los senderos libertarios de nuestra Organización.

Hace finalmente un llamamieto a huir del exclusivismo, a la vez que resalta la fuerza ideologica que nuestro proyecto tiene y el futuro importante que nos aguarda. Hace un ofrecimiento final para trabajar en equipo, ya que el se considera un hombre de equipo mas que un lider, y a su vez espera la ayuda de todos para formar parte de ese equipo que es la Confederación General del Trabajo (CNT).

Siendo las 19 h. del día 3 de diciembre se levanta la sesión que da por finalizado el XI CONGRESO DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO.

POR EL SINDICATO DE ADMINISTRACION PUBLICA DE MADRID.

POR EL SINDICAT D'ADMINISTRACIO PUBLICA DE VALENCIA