

ACUERDOS DEL PLENO CONFEDERAL

PROGRAMA ELECCIONES SINDICALES

MADRID 28 DE ABRIL DE 1990



Comite Confederal C.G.T. (CNT)

Secretariado Permanente.



I.- LAS CLAVES DEL FUTURO.

1.1.- LA CLASE TRABAJADORA: SU COMPOSICION Y MUTACIONES

El mejoramiento general de los niveles de vida, fruto del rápido crecimiento de la renta nacional en los últimos años, no ha producido una distribución más justa de la riqueza. Subsiste incluso un grado considerable de pobreza y un creciente número de trabajadores son arrinconados en el paro, la marginación y el subempleo.

Pero este crecimiento de la renta nacional sí ha posibilitado la expansión de los servicios sociales y un incremento de las posibilidades de consumo de buena parte de la clase trabajadora. Esto ha producido una especie de "deslumbramiento" en amplios sectores de esta clase trabajadora, hasta el punto de que una parte importante de los trabajadores se sienten de "otra clase".

Buena parte de la clase trabajadora goza de un elevado nivel de vida en comparación con otras épocas no tan lejanas en que el destino insalvable de todos sus componentes era la pobreza más absoluta. Esa misma comparación se puede realizar entre el nivel de vida de esta parte de la clase trabajadora y el nivel de vida de los grupos marginales que, en la actualidad, configuran las bolsas de pobreza de nuestras sociedades. Estos grupos, constituidos por una parte importante de los pensionistas, por los parados, los subempleados y otros, son tan heterogéneos y están tan aislados, que no configuran, hoy por hoy, un movimiento social de rebelión frente al sistema.

Una estructura profesional cada vez más compleja, el crecimiento de las ocupaciones técnico-administrativas y profesionales, y la reducción de lo que llaman mano de obra no cualificada han dado lugar a una cierta movilidad social en el seno de la clase trabajadora.

Esta mayor posibilidad de cambiar de un estrato social a otro, aún dentro de la propia clase trabajadora, actúa como disolvente de los antagonismos de clase y mina constantemente la solidaridad de los trabajadores, al generalizarse la opinión de que la promoción individual es más viable que la colectiva.

A pesar de todo, la movilidad social real no es tan grande como, en general, creemos. Lo cierto es que la mayor parte de las personas se mantienen en su clase de origen durante toda su vida.

Las perspectivas de futuro apuntan más bien a un crecimiento de los sectores marginales, que, en todo caso, serán subsidiados.

La riqueza y la posición social heredadas siguen siendo determinantes casi inamovibles para poder o no poder elegir el modo de vida de cada individuo.



El reconocimiento de la identidad de clase (conciencia de pertenecer a la misma) no se corresponde con el sentimiento de fidelidad de clase (adhesión a los objetivos colectivos). Es decir, muchos trabajadores tienen conciencia de pertenecer a la clase trabajadora, pero en vez de luchar por la mejora colectiva, optan por una actitud escapista o resignada. Los que optan por "escapar" creen que la salida es la promoción individual (a veces, al precio que sea). Los resignados aceptan como inevitable su destino y situación porque creen que no hay manera de cambiar, ni individual ni colectivamente.

Aún entre los que optan por el mejoramiento de su situación mediante la acción colectiva, sólo unos pocos piensan que esta acción pueda transformar radicalmente la posición de subordinación de la clase trabajadora.

Cobra creciente importancia la tendencia a refugiarse en el ámbito de las soluciones individuales, tendencia que se manifiesta en la preocupación casi exclusiva de muchos trabajadores por el nivel de vida familiar (centrado en el consumo), la educación de sus hijos y sus posibilidades de progreso y promoción hacia puestos de superior categoría en la empresa.

Emerge una nueva clase obrera que parece ganada para la sociedad de consumo, para el espíritu del capitalismo, una clase obrera sin conciencia de clase, valga la expresión. Y, sin embargo, es ésta una apreciación que hay que situar en sus justos términos.

Por un lado, se ha hecho una apología de la clase obrera histórica -cohesionada, militante, heroica y revolucionaria- que posiblemente sólo ha existido, salvo contadas excepciones, en los manuales.

Por otro, es evidente que el estado actual de la clase trabajadora corresponde a un momento histórico, el actual, que nadie garantiza que pueda ser definitivo. Antes bien, parece que la nueva vida que se presenta al trabajador como consumidor, en contraste con su subordinación como productor, generará un sentimiento de frustración que ha de propiciar rebeldía frente al sistema.

En cualquier caso, es preciso analizar con rigor el proceso de segmentación de la clase trabajadora por las implicaciones que tiene este hecho en la actividad sindical.

Según un estudio del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la DGB (el sindicato alemán), la evolución actual del mercado de trabajo conduciría antes de final de siglo a una segmentación de la clase trabajadora en tres subgrupos claramente diferenciados en su modo de vida y en sus relaciones laborales:



- a. un 25% de trabajadores fijos, especializados y amparados por los convenios colectivos en las grandes empresas.
- b. un 25% de trabajadores eventuales, poco especializados y mal pagados, en empresas contratistas y de servicios.
- c. un 50% de trabajadores marginados, parados o semiparados, realizando trabajos ocasionales y estacionales de "poca importancia".

Esta situación está encubriendo el antagonismo entre trabajadores y capital, apareciendo cada vez con más fuerza la división entre activos y parados, así como entre trabajadores con empleo fijo y trabajadores con empleo eventual.

Si no se pone remedio, los sindicatos, todos los sindicatos, corremos el riesgo de convertirnos en una estructura corporativa dedicada a defender los "privilegios" de los trabajadores con empleo fijo. De ahí la necesidad de ampliar el campo de acción sindical sobrepasando la defensa estricta de los trabajadores en las empresas.

Es la tarea principal del sindicalismo evitar la segmentación de la clase trabajadora y la marginación de un sector cada vez mayor de ésta.

En la lucha contra la segmentación de la clase trabajadora, y, por lo tanto, contra el peligro del corporativismo sindical, nuestro principal objetivo ha de ser la eliminación del paro mediante la reducción progresiva de la jornada de trabajo.

"Trabajar menos para trabajar todos" se convierte así en la reivindicación prioritaria del movimiento sindical.

El proyecto de una sociedad donde cada uno pueda trabajar menos para que todos puedan vivir mejor, se convierte hoy en uno de los elementos más importantes de cohesión de la clase trabajadora.



1.2.- EL SINDICALISMO HACIA EL AÑO 2.000

Esta clase trabajadora, heterogénea en su composición, con intereses diversos y a veces contradictorios, y culturalmente inserta en los valores de la sociedad consumista, plantea dos retos:

1. Determinar si, a pesar de toda su heterogeneidad, existe un común denominador para poder seguir hablando, con rigor, de una única clase social, marginada en la estructura social, y enfrentada, de modo más o menos latente, a otra clase, la dominante.

2. Ajustar el sindicalismo a la nueva situación del capitalismo para dar una respuesta eficaz e imaginativa a los retos de futuro del movimiento obrero. De lo contrario, el proyecto emancipador del sindicalismo quedará anclado en los anales de la historia pasada.

Respecto al primer reto, ya hay voces que, desde hace años, auguran el fin de la clase obrera y la creciente hegemonía de una nueva clase media, fenómenos ambos que configurarán una sociedad sin antagonismos de clase.

Según los mentores de este "capitalismo sin clases", tres son los factores decisivos para llegar a su "ideal": la tendencia a la homogeneidad, consecuencia de la elevación del nivel de vida; el aumento de la movilidad social, favorecido por la supresión de los obstáculos jurídicos a la promoción social; y la desaparición de la conciencia de clase por la hegemonía de la clase media.

La falacia de esta argumentación se desmonta por el duro contraste de la realidad. La elevación del nivel de vida no tiende a la homogeneidad sino que crea mayores diferencias y nuevas desigualdades. La existencia o no de obstáculos jurídicos no es la clave del ascenso en la escala social. Respecto a la pérdida de la conciencia de clase, aún aceptando la creciente importancia de la llamada "clase media", lo cierto es que cuando se habla de pérdida de conciencia de clase, se suele hacer con referencia a una situación ideal anterior que probablemente nunca existió.

Para afrontar con cierta garantía de éxito el segundo reto, ajustar el sindicalismo a la nueva situación, hay que empezar por romper con esquemas muy arraigados, cual es el de actuar exclusivamente para una clase trabajadora homogénea: dependiente, con contrato fijo y ocupada a jornada completa. Paralelamente, hay que evitar el riesgo de convertir el sindicato en una entidad dedicada casi en exclusiva a asegurar servicios.



Es preciso reconocer que mientras el capital sí ha encontrado salidas para su crisis, el sindicalismo, que sigue refiriendo su acción a un modelo económico que ya es del pasado, se halla carente de alternativas e ideas.

La integración (en un mismo objetivo, de una clase trabajadora heterogénea) y la solidaridad (de esa misma clase con sus estratos más depauperados y marginados) son las dos grandes tareas que habrá de afrontar el sindicalismo emancipador en el año 2.000, es decir, ya.

El otro sindicalismo que se está configurando es el de servicios. Es un sindicalismo eficaz, pero insolidario, limitado a un sector de la clase trabajadora. Este sindicalismo ha renunciado a las aspiraciones emancipadoras que dan sentido y justificación histórica al movimiento obrero.

Este modelo sindical establece un pacto tácito con el capital. Este acepta un cierto nivel de presión sindical para obtener ventajas materiales, pero canalizada de modo que los trabajadores y sindicatos acepten como hecho natural e incontestable su "derecho" a obtener beneficios crecientes.

A un lado, quedan los trabajadores en precario, los eventuales permanentes, los sumergidos, los parados; ese amplio colectivo de trabajadores sin derechos.

Una actitud activa e imaginativa frente a las nuevas formas estructurales que adopta el capitalismo nos exige afrontar sin prejuicios tareas como:

-El análisis de sociedad futura que cabe esperar y sus consecuencias, cuando ya es posible pronosticar la falta de trabajo para todos a jornada completa, situación ésta que se da paralelamente a un enorme crecimiento de la riqueza producida gracias al avance tecnológico.

-No reducir la acción sindical al ámbito de los trabajadores estables. Hay que buscar formas específicas de actuación en sectores de economía sumergida y entre los colectivos más desprotegidos y, a la vez, más alejados del sindicalismo.

-Controlar la aplicación de nuevas tecnologías en sus grados y efectos sobre el empleo, la estabilidad en el trabajo, el reciclaje, la salud, etc.

-Reconquistar la autonomía del trabajador en el proceso productivo. Para conseguir eso, es fundamental que el sindicalismo se plantee la necesidad del control sindical sobre todos los aspectos



de las relaciones de trabajo con el doble objetivo de adaptar las exigencias del proceso productivo a las necesidades de los trabajadores y conseguir un auténtico contrapoder obrero en la empresa, paso necesario para conseguir otras relaciones a nivel social.

-Prestar una especial atención a los nuevos colectivos de profesionales altamente cualificados de la industria y los servicios. Estos colectivos pueden ser un peligroso enemigo o un valioso aliado para la clase trabajadora. De la sensibilidad del movimiento sindical depende en buena parte una u otra opción.

En pocas palabras, hay que responder con la cohesión y la solidaridad a la estrategia desconcentradora del capital, estrategia que no obedece tan solo a razones productivistas, sino también, al objetivo de debilitar al movimiento obrero.

Si el sindicalismo no consigue integrar y conjugar intereses y aspiraciones comunes de los sectores industriales tradicionales del movimiento obrero, hoy en crisis, junto con los nuevos profesionales de la industria y los servicios, los empleados públicos y los trabajadores en precario, pasará a convertirse en un grupo de militancia corporativista cuyo peso social irá declinando paulatinamente.

Otra de las grandes tareas del sindicalismo es la identificación de las reivindicaciones obreras con las ciudadanas. La lucha por unos servicios más baratos o de más calidad, la denuncia de los malos productos, son elementos de unión entre productores y consumidores. En una sociedad en la que aumenta constantemente el número de parados, estas luchas suponen un freno a la corporativización del movimiento sindical.

Debido a la destrucción del medio ambiente y de los recursos naturales por el capitalismo, las condiciones de vida de los trabajadores se están degradando lentamente. Es cierto que, en algunos casos, el nivel de los salarios sube. Pero esa subida formal no compensa el aumento de gasto en la satisfacción de nuevas necesidades, y de necesidades que antes eran satisfechas de forma gratuita y ahora son comercializadas por los capitalistas. Así, perdemos el aire limpio, el agua pura, la tranquilidad, la buena alimentación, y tenemos que gastarnos el dinero en vacaciones, automóvil, agua embotellada, casas unifamiliares, restaurantes, etc.

El sindicalismo no puede entonces limitarse a reivindicar salarios más altos, sino una satisfacción social de las necesidades colectivas.



En este sentido, nuestro sindicato asume como reivindicaciones propias aquellas que en un momento fueron principalmente enarboladas por el movimiento ciudadano, tales como:

- Viviendas adecuadas fuertemente subvencionadas por el Estado.
- Transportes públicos y gratuitos.
- Servicios públicos colectivos (lavanderías, guarderías, etc).
- Equipamientos culturales y deportivos.
- Asistencia sanitaria pública de calidad.
- Enseñanza pública, gratuita y de calidad.

Frente a las tesis de liberalización sostenidas hoy por casi todos los grupos políticos, la CGT da una gran importancia a esta faceta de nuestra lucha, no aceptando la lógica capitalista de que estos servicios públicos no pueden ser deficitarios. Así, se hace necesario combatir especialmente los intentos por reducir la Seguridad Social a la mínima expresión.

En otro orden de cosas, el movimiento obrero no puede ignorar que otras luchas llevadas a cabo en otros terrenos, tienen una importancia creciente. Así, la lucha por la paz, por la conservación de la naturaleza y de la propia humanidad, la lucha por una mejor calidad de vida o la lucha por la emancipación de las mujeres, son objetivos fundamentales de la CGT.



1.3.- LA INTERNACIONALIZACION DE LA ECONOMIA

La internacionalización de la economía en virtud de la creciente importancia y expansión tentacular de las empresas transnacionales, ha puesto en evidencia la necesidad de un marco supranacional que cohesione sus intereses y estrategias, ya que resulta insuficiente a este respecto el papel de gran Estado-patrón multinacional asumido por los Estados Unidos.

La estrategia diseñada por el capitalismo internacional a través de ese gobierno multinacional en la sombra que es la Trilateral, ha consistido en configurar gobiernos proclives a una misma política económica, sorprendentemente generalizada en los gobiernos occidentales.

Todos ellos coinciden en que la "única política posible" es la de la flexibilización económica. Esta flexibilización implica moderación salarial, facilitamiento y abaratamiento del despido, extensión del empleo precario, ajuste, reconversiones y privatización de empresas y servicios públicos. Todo ello en un contexto que canta las excelencias del mercado libre como regulador "natural y espontáneo" de la actividad económica. Estamos ante una vuelta a los viejos postulados neoliberales del capitalismo puro y duro.

Esta estrategia no se limita al occidente europeo. Se impone a países del Tercer Mundo, asfixiados por la deuda externa, y se exige a los países del Este europeo que caminan hacia la libertad, como condición "sine qua non" para obtener ayuda económica.

Frente a esta estrategia del capital transnacional, en el mundo sindical apenas se balbucean respuestas que no pasan de actitudes a la defensiva. Sin embargo, hoy más que nunca se hace preciso materializar en la práctica el concepto de internacionalismo de clase, con la coordinación de acciones sindicales en los distintos países en que se asienta una multinacional. Por otro lado, se hace urgente definir una estrategia global ante el empleo, la reducción de jornada o el modelo de sociedad. Esta estrategia sólo tendrá éxito si parte de una necesaria coordinación sindical internacional.



1.4.- MERCADO UNICO Y EUROPA SOCIAL

La creación de un "espacio social europeo" fue tomando cuerpo a partir de la década de los 80 -aún cuando ya se contenía entre los principios del Tratado de Roma- y se refuerza en el Acta Unica, que entrará en vigor a partir de 1.993.

Hasta la fecha no ha existido una política social comunitaria que haya pretendido elevar las condiciones sociales de los países con peores situaciones laborales. La única excepción es la constitución del Fondo Social Europeo para la formación profesional. Existen, además, numerosas recomendaciones respecto a las relaciones laborales, pero son sólo eso, recomendaciones que en nada vinculan a los Estados miembros de la Comunidad Europea.

Sí se ha llevado a cabo, por el contrario, un proceso de armonización socio-económica con efectos claramente negativos para los trabajadores: flexibilización del mercado de trabajo, política de ajuste y reconversión, descenso de los salarios, aumento del paro, y economía sumergida como válvula de escape.

No parece, sin embargo, que el Acta Unica vaya a modificar esta situación. El Acta no pasa de una declaración de intenciones y recomendaciones con amplio margen para desvincularse de futuras directivas comunitarias.

El Acta Unica incorpora al Tratado de Roma un texto tan ambiguo como que "los Estados miembros procurarán promover la mejora del medio de trabajo" y que el Consejo adoptará "las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y regulaciones técnicas de cada uno de los Estados miembros", haciendo una peligrosa salvedad: "Tales directivas evitarán establecer imposiciones administrativas, financieras y jurídicas que constituyan obstáculos a la creación y desarrollo de pequeñas y medianas empresas".

En realidad, sería ingenuo pensar que una Comunidad que se constituye para conjugar intereses de las oligarquías dominantes, pudiera mostrar preocupación alguna por el problema social, como no sea aquellas derivada de los riesgos a que se sometería el libre mercado con las tensiones económicas y sociales derivadas de las desigualdades en los niveles de desarrollo. Esa es su única preocupación.

En la Comunidad Europea se discute en términos de eficacia económica y no en términos de solidaridad. Las dos posiciones actuales más o menos enfrentadas en el seno de la misma sostienen dos modelos capitalistas para resolver los problemas de ajuste y



competencia. La socialdemocracia defiende una cierta regularidad en el modelo de relaciones laborales para limitar las pérdidas derivadas de la conflictividad laboral. La derecha clásica defiende la flexibilidad total del mercado de trabajo en el más puro espíritu neoliberal.

Cinco factores determinarán básicamente la configuración del Espacio Social Europeo que se nos vende como la panacea de las relaciones laborales, y que ni siquiera desde la izquierda ha sido contestado seriamente en este país:

1.- Las grandes concentraciones industriales serán sustituidas por pequeñas unidades de producción favorecidas por la expansión de las nuevas tecnologías. Ello va a suponer un debilitamiento notable de la fuerza sindical, asentada tradicionalmente en las grandes fábricas.

2.- Aumentará la flexibilidad en las relaciones laborales, como demanda la nueva estructura económica occidental. En algunos casos, se llegará incluso a una regulación individual.

3.- Se acrecentará el dualismo entre una clase trabajadora estable y otra en precario, inestable o sumergida, especialmente en los países del sur, donde también es previsible la expansión de esa nueva tercera clase obrera constituida por los trabajadores clandestinos de los países tercermundistas.

4.- Se acusarán nuevas segmentaciones en el seno de la clase trabajadora, con elementos diferenciadores nuevos como sofisticadas cualificaciones profesionales, posibilidad o no de reciclaje profesional, dominio o no de idiomas, niveles educativos y otros.

5.- Finalmente, se agravarán las dificultades para encontrar empleo a los parados de más de cuarenta años, facilitándose sin embargo a los jóvenes, con más posibilidades de reciclaje y formación profesional.



II.- ANALISIS SINDICAL.

2.1.- BALANCE DE LOS CONTENIDOS DE LA ACCION SINDICAL DESDE 1977. LA CONCERTACION SOCIAL.

Dos factores inciden de forma importante en la variación de los contenidos de la acción sindical desde 1977 hasta el presente:

-La propia legalidad y el asentamiento del actual sistema democrático.

-La situación económica, la crisis y la dirección que en su salida está imponiendo con éxito la Patronal.

Leer en estos momentos una plataforma reivindicativa de finales de la década de los 70 es como trasladarse a otro mundo. Plataformas amplísimas, con todo tipo de reivindicaciones: desde aumentos en torno al 50% hasta la disolución de los cuerpos represivos, pasando por drásticas reducciones de jornada y el reconocimiento de todo tipo de derechos laborales, sindicales y políticos.

Esas plataformas eran las que se discutían y aprobaban en las asambleas de centro de trabajo, las que se planteaban en la negociación y las que motivaban huelgas realmente largas. Eran realmente otra cosa que nada tiene que ver con la actual situación.

Sin darles más importancia de la que tienen, lo cierto es que son indicativas de una época en que había más esperanza e ilusión. De todo aquello, poco queda hoy. Una excesiva preocupación de los aparatos sindicales por "asentar la democracia", por ganarse la cartilla de buen comportamiento democrático, les ha llevado a posturas de excesivo freno, de "sensatez", de renuncia, en definitiva. Esta actitud se ha visto agravada, además, porque esas organizaciones no han jugado para si mismas, sino para sus respectivas formaciones políticas.

El segundo factor será la crisis económica, convertida en un serio y profundo ataque contra los trabajadores. El paro y la pérdida de la garantía del puesto de trabajo, serán armas fundamentales contra la combatividad y capacidad reivindicativa de los trabajadores. Los recortes salariales, la pérdida de derechos y condiciones de trabajo... todo se aceptará como una necesidad impuesta por la situación de crisis.

Un factor esencial que hizo posible este proceso fue la concertación social.



Con un carácter más político al principio, y de superación de la crisis económica después, el pacto o concertación social será el instrumento para asegurar la paz social e ir imponiendo esa salida a la crisis diseñada por la Patronal.

El objetivo de la concertación es garantizar la máxima paz social para la planificación y el desarrollo económico. Lleva implícita, por tanto, la aceptación de estas premisas:

-No está basada en la lucha de clases más o menos contrapuestas. Su filosofía es el acuerdo entre partes con un mismo interés general. Pese a que ese interés único y común tenga sus puntos de vista encontrados en aspectos parciales, esos puntos de fricción pueden ser armonizados al ser arbitrados o puestos de acuerdo por ese interés general superior y unificador.

-Ello supone la renuncia al cuestionamiento de lo establecido. Es una aceptación que irá haciéndose día a día más concreta:

a. Es interés de todos que las cosas se arreglen, que salgamos de la crisis y volvamos a los buenos tiempos, pues una mayor riqueza redundará en beneficio de todos.

b. La única forma de salir de la crisis es aumentar los beneficios empresariales, únicos capaces de generar nueva inversión y creación de riqueza.

c. Estos beneficios sólo pueden salir de una reducción de costes (recortes salariales) y de un aumento de producción (ritmos, turnos, nuevas tecnologías...).

d. Todo ello no se puede hacer sin sacrificios: destrucción de puestos de trabajo "no rentables", despidos, flexibilización de la contratación, liberalización de la legislación laboral, etc.

-Como se trata de ver en qué forma se sale de la crisis en el contexto necesario de la máxima paz social, lógicamente habrá que ofrecer contrapartidas. No se trata de hablar de las necesidades obreras, sino de ver las contrapartidas necesarias mínimas para vender o imponer los planes de la patronal con el mínimo de oposición.

-Los sindicatos son los garantes de esa paz social, y, por tanto, interesa potenciar el papel y protagonismo de los que estén decididos a colaborar en esta línea. Buena parte de las contrapartidas no serán para los trabajadores, sino para las centrales sindicales firmantes.



Así pues, se puede afirmar que la transición a la democracia ha ido íntimamente unida a la política de concertación. Gracias a esta política, los gobiernos y la Patronal, negociando con las cúpulas sindicales, han conseguido el respaldo a una política de ajuste duro y reconversión brutal.

La concertación significó una tremenda reorientación del movimiento obrero, que pasó de una actitud combativa a una actitud de entrega.

El Pacto de la Moncloa fue el primer eslabón de la cadena. Fue firmado extraoficialmente por los líderes de varios partidos (UCD, PSOE, PCE, CDC, PNV y AP) siendo aprobado en octubre de 1.977 por las Cortes.

En este pacto, votado favorablemente por Nicolás Redondo y Marcelino Camacho, se acordó introducir, aunque de manera muy restringida, la posibilidad de hacer contratos temporales. Igualmente, los incrementos salariales son fijados en base al IPC previsto, en vez de en base a la inflación pasada. Este importante cambio se mantuvo durante toda la transición y sigue vigente hoy en buena parte de la negociación colectiva.

Las características básicas del Pacto de la Moncloa se mantuvieron en el AMI (80-81), ANE (82), AI (83) y AES (85-86). Los gobiernos de UCD y PSOE apoyaron esta política de concertación, bien firmando los acuerdos (Moncloa, ANE, AES), bien respaldando su firma, e, incluso, presionando para ello.

El Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) para 1980-81, fue firmado por UGT y CEOE, adhiriéndose poco después la USO. Se fijaron bandas salariales en torno a la inflación prevista (13-16% para 1980 y 11-15 para 1981).

El Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) fue firmado por la CEOE, UGT, CCOO y el Gobierno. Con una inflación prevista del 12% se pactó una subida del 9 al 11%.

En el Acuerdo Interconfederal (AI) se estableció una banda del 9,5 al 12,5% cuando la inflación prevista era del 12%.

El AES es firmado en octubre de 1984 por el Gobierno, CEOE y UGT.



BALANCE DE LOS PACTOS.

Poder Adquisitivo

Las subidas salariales, que hasta 1977 se hacían en base a lo que había subido la vida, pasaron a pactarse en base a lo que el gobierno decía que iba a subir, menos algún punto generalmente. En consecuencia, los salarios caen vertiginosamente.

En el periodo 1970-1977, los salarios subieron por encima de la inflación. En concreto, en el periodo 1970-1977, los salarios pactados en convenio aumentaron en un 34,4% su poder adquisitivo.

Desde 1978 hasta 1986, años fuertes de la concertación, el poder adquisitivo de los salarios bajó un 7,3%. Un caso especial fué el de los trabajadores de la Administración Pública, cuya pérdida de poder adquisitivo en estos años superó el 20 %.

El porcentaje de remuneración de los asalariados en el PIB, que llegó a alcanzar en el periodo 72-80 el 54,2%, desciende al 49,9% en 1986 y continúa descendiendo en años sucesivos.

Estructura salarial

Las subidas lineales van siendo sustituidas progresivamente por subidas porcentuales, con lo que se agrandan los abanicos salariales. Este cambio de tendencia se manifestó de una forma clarísima en 1980, año en que el 66% de los convenios tuvieron subidas proporcionales, frente al 26% en 1979.

A la vez, hay una congelación del sueldo base y un aumento de los complementos y pluses ligados a la productividad.

Despido

Se ampliaron enormemente las posibilidades de despido. Por otro lado, se perdieron miles de puestos de trabajo gracias al apoyo sindical a la política de reconversión brutal practicada en este país.

Precariedad en el empleo

En este tema, el cambio ha sido enorme. En el Pacto de la Moncloa, se establece la autorización de celebrar contratos temporales de dos años máximo cuando se trate de nuevos puestos de trabajo cubiertos por jóvenes que trabajen por primera vez. El Estado paga la mitad de las cotizaciones a la Seguridad Social.

En el ANE, los sindicatos aceptan un compromiso para desarrollar legalmente nuevas modalidades de contratación temporal. A tales efectos se desarrollan las siguientes formas de contratación:



- Contrato temporal de fomento del empleo (R.D. 1989/84)
- Contrato a tiempo parcial. (R.D. 1991/84)
- Contrato de relevo. (R.D. 799/85-Disp.Adic.2ª)
- Contrato en prácticas. (R.D. 1992/84)
- Contrato para la formación. (R.D. 1992/84)
- Contrato para mayores de 45 años. (R.D. 3239/83)(O.M. 9-11.84)
- Contratos para minusválidos. (Fomento del empleo)(O.M.16-11-89)
- Empleo selectivo, (Minusválidos) (R.D. 1451/83)
- Contrato de obras o servicio determinado. (R.D. 2104/84)
- Contrato eventual por circunstancias de la producción. (R.D. 2104/84)
- Contrato de interinidad. (R.D. 2104/84)
- Contrato por lanzamiento de nueva actividad. (R.D. 2104/84)
- Contrato de trabajadores fijos y periódicos de carácter discontinuo. (R.D.2104/84)
- Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. (R.D.1194/85)
- Contratación de mujeres en profesiones y oficios en las que se encuentran subrepresentadas.(O.M. 21-11-86)

De esta forma, se posibilita la contratación de ciertos colectivos con subvenciones de hasta el 90% de la Seguridad Social, lo que quiere decir que se estimula a los empresarios a sustituir empleo fijo por empleo eventual aprovechando las ventajas de las bonificaciones, que pueden superar, cuando es necesario, los costos del despido.

Inflación

El único éxito claro de esta política de pactos sociales ha sido el descenso de la inflación. Pero ya hemos visto que ha ocurrido con la inflación en los últimos años, en que hasta el Gobierno ha renunciado a hacer previsiones.

Jornada de Trabajo

Desde la implantación generalizada de la jornada de 40 horas semanales, antes de su reconocimiento legal, y las vacaciones de 30 días, la reducción de la jornada de trabajo ha sido francamente escasa. Incluso ha habido un proceso racionalizador en beneficio de la empresa, tendente a concentrar los periodos de descanso, que le permite aumentar la producción.

La escasa reducción de jornada en cómputo anual no ha significado una disminución de la jornada diaria, sino que la tendencia es a aumentar el número de jornadas no trabajadas que se acumulan a las vacaciones, o a minivacaciones en Semana Santa, Navidad, etc, tendencia que va en la dirección de la separación entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio.

En general, frente a toda previsión y racionalidad, el sistema ha conseguido cortar cualquier movimiento hacia reducciones signifi-



cativas de jornada en un momento de paro importante. Ha conseguido desligar absolutamente ambos temas, e incluso, el que se acepte que en un momento de crisis, el hablar de reducciones horarias sea un disparate, imponiendo su visión de la crisis en cuanto pérdida de beneficios y relegando a un plano secundario el paro y otras expresiones de la crisis en la clase obrera.

Mención especial merecen en el tema de la jornada el tema de las horas extras y el pluriempleo, que invalidan en gran manera cualquier avance en la reducción de la jornada.

Condiciones de trabajo

Es seguramente el tema en que más se ha retrocedido y en el que la Patronal ha impuesto más sus condiciones. Por un lado, la crisis, la inestabilidad del mercado, ha justificado todo tipo de adaptación de los trabajadores a las necesidades de la empresa: movilidad funcional y geográfica, eventualidad... Por otro, las exigencias de las nuevas máquinas, su alto coste y la necesidad de amortización rápida, impone las condiciones de trabajo: turnicidad, penalización del absentismo, primas individuales, etc. Por último, la empresa se quita de encima todos los trabajos "no rentables", intensivos en mano de obra: subcontratas, trabajadores autónomos, trabajo negro...

En definitiva, hay una clara supeditación del trabajo al capital. A sus facilidades de planificación y rentabilización se someten totalmente las condiciones de trabajo, diversificando al máximo las opciones de contratación, ritmos, turnos, etc, de forma que cada

patrono encuentre la respuesta más ajustada en cada momento a sus necesidades, en detrimento de las garantías y derechos de los trabajadores.

Sociales

Se produce un reduccionismo de los contenidos de la acción sindical a los aspectos meramente salariales y poco más, renunciando a otros contenidos que afectan, directamente, a las condiciones de vida de la clase trabajadora, en favor de los poderes legislativo y ejecutivo.

Contrapartidas

En toda esta etapa, los trabajadores hemos llevado la peor parte. Se decía que los empresarios necesitaban ganar más dinero y que después crearían empleo. Se ha demostrado que los beneficios obtenidos por esta política se han dirigido a la especulación y a la inversión no productiva.



Las consecuencias de esta política sindical se concretan en aumento del paro, pérdida del poder adquisitivo, aumento de las diferencias salariales, precarización del empleo y desorientación de los trabajadores.

Pero qué duda cabe que UGT y CCOO no han avalado estas prácticas a cambio de nada. Con la perspectiva que da el paso del tiempo, hoy se puede afirmar con rotundidad que estos sindicatos las han aceptado a cambio de una serie de privilegios destinados a consolidar determinadas opciones sindicales y favorecerlas respecto a otras.

Así, CEOE reconoce a CCOO y UGT como sus únicos interlocutores desde el principio de la transición, incluso en sectores y empresas en que la hegemonía la tenían otros sindicatos. El objetivo era hacer ver a los trabajadores que los únicos sindicatos que podían "conseguir" algo eran CCOO y UGT.

A partir del AMI, todos los acuerdos se definen a favor de una centralización de la negociación colectiva, dificultando el control de la misma y evitando que los sindicatos de un sector o ámbito geográfico concreto pudieran jugar un papel importante en la negociación.

Para ayudar a esta consolidación de los dos sindicatos mayoritarios, la legislación se va acomodando poco a poco. A partir del Estatuto de los Trabajadores, todos los sindicatos que no lleguen al 10% de delegados son marginados de la negociación colectiva. En un proceso aún inacabado, los mecanismos de las elecciones sindicales se van diseñando cada vez más al gusto de UGT y CCOO para asfixiar a los demás sindicatos.

En la LOLS, los poderes de los mayoritarios se refuerzan, ya que se les permite negociar en cualquier sector o empresa aunque no tengan ninguna representatividad.

Tras la firma del ANE, se acuerda subvencionar con 800 millones anuales durante tres años seguidos a UGT y CCOO. Acabados esos tres años, el gobierno del PSOE acordó una nueva partida, esta vez de mil millones, destinada a las centrales representativas. Nuestro sindicato recurrió tan flagrante discriminación y los tribunales nos dieron la razón, acordando que las subvenciones a sindicatos debían repartirse de acuerdo con los resultados de las elecciones sindicales sin excluir a nadie. A partir de ese momento, la Administración no ha dejado de subvencionar indirectamente a UGT y CCOO utilizando para ello todo tipo de subterfugios (cursos de formación, participación en órganos institucionales, etc).



2.2.- ACTUACION DE LOS SINDICATOS HOY MAYORITARIOS

Globalmente considerada, la actuación de los sindicatos mayoritarios puede considerarse negativa en relación a la marcha de los intereses obreros. Ellos son los que dan la imagen y definen la concepción que sobre el sindicalismo se va imponiendo. Ellos son los que tienen, por su carácter de mayoritarios, la mayor parte de responsabilidad en el fuerte retroceso de la clase obrera.

Han jugado más un papel de freno a lo que la realidad podía dar de sí, que de avance y empuje.

Han contribuido, con su aceptación pasiva de la legislación laboral, con su participación en pactos, y, en definitiva, con su aceptación del discurso de la Patronal, a frenar la participación y combatividad de los trabajadores, y a hacer de las organizaciones obreras algo por encima de los trabajadores, algo no suyo. Para estas organizaciones la realidad social no ha dado para más.

Por el contrario, la C.G.T. piensa que la realidad social, las aspiraciones y comportamientos de la actual clase obrera, son fruto de la negativa actuación de estos sindicatos y, hoy y aquí, cabe hacer otro tipo de sindicalismo.

Nosotros criticamos a los sindicatos mayoritarios por haber optado por un sindicalismo acomodaticio. Les acusamos de jugar un papel de freno, potenciando los comportamientos más negativos e insolidarios.

La actitud en la huelga del 14-D da la razón a nuestras críticas. Ese día hubo una respuesta unánime e inesperada, lo que parece indicar un alto nivel de disconformidad de los trabajadores con respecto a la situación actual. Esta disconformidad, por ser frenada por las organizaciones mayoritarias, no encuentra cauce de expresión para convertirse en reivindicaciones y en luchas.

La CGT tiene ante sí el reto de convertirse en esa organización de masas que sea capaz de ilusionar a los trabajadores y acabar con el corsé que los mayoritarios imponen actualmente a la lucha sindical.



2.3.- EL PROCESO DE CGT(CNT) HASTA HOY. AUTOCRITICA Y PAUTAS DE FUTURO

La Confederación General del Trabajo ha efectuado en los últimos años un enorme esfuerzo por salir de la marginación y afrontar la realidad con talante crítico y constructivo.

El reconocimiento de los trabajadores en sectores importantes ha sido un estímulo para continuar, pero lo logrado hasta el momento no puede llevarnos, por mimetismo, a una aceptación total de los valores y métodos del sindicalismo preponderante en la actualidad. Al contrario, los éxitos que hemos cosechado en este periodo (Banca, SEAT, Renault, etc) se han producido precisamente por asumir la coherencia que otros iban abandonando, así como la honestidad y la defensa a ultranza de los intereses de los trabajadores.

Pero también la CGT tiene que hacerse públicamente su autocrítica. Durante muchos años, nuestro sindicato ha tenido un discurso contradictorio, dual. Este dualismo se ha dado a tres niveles:

-Dicotomía acuerdos-práctica

-Maximalismo de consignas

-Dicotomía plataforma reivindicativa-objetivos reales de lucha.

A. Con demasiada frecuencia hemos adoptado acuerdos inviables; acuerdos que no podíamos imponer y que, a menudo, ni siquiera planteábamos en los centros de trabajo.

B. En nuestras manifestaciones y escritos, hemos aireado muchas consignas imposibles, cuando no maximalistas. Esta verborrea seudorradical asusta a la mayoría de los trabajadores, y no tiene sentido alguno ya que se trata de consignas que no podemos o no queremos aplicar.

C. En general, todos los sindicatos hemos pecado, y seguimos pecando en muchas ocasiones, de una falta de rigor a la hora de elaborar plataformas reivindicativas. Es bastante común incluir en las mismas un número excesivo de puntos. Pero la experiencia demuestra que no todas las reivindicaciones son suficientemente sentidas como para luchar por ellas. A ese tipo de plataformas corresponde una negociación a la baja, y ello tiene negativas consecuencias.

La más importante de ellas es la pérdida de credibilidad. No es serio que si lo que pedimos es una necesidad realmente sentida, estemos, a las primeras de cambio, dispuestos a renunciar a ello.



Por otro lado, esas plataformas tan amplias dan a los negociadores un margen de maniobra y un protagonismo excesivos, lo que va en detrimento de las posibilidades de control y de la participación de los afectados.

Parece evidente que, desde los inicios, nuestro principal enemigo ha sido nuestro excesivo ideologismo, entendiéndolo por tal el predominio absoluto de la ideología, empeñada en negar la realidad y no como arma para enfrentarse a ella.

Con la legalización, nuestros sindicatos alcanzan unas dimensiones considerables que hubieran permitido un buen trabajo, pero que nosotros nos encargamos de destrozar. En nuestros sindicatos se ha elucubrado sobre todos los temas: elecciones sindicales, negociación colectiva, afiliación masiva... La realidad nos ha ido dando duros castigos.

Hemos resuelto que había que ir a la afiliación masiva cuando nuestras posibilidades de afiliación eran casi nulas. Hemos resuelto sí a la negociación cuando no teníamos posibilidades de negociar nada. Hemos decidido participar en las elecciones sindicales cuando el mapa sindical estaba ya prácticamente delimitado...y así siempre.

Creemos que la CGT ha experimentado un importante cambio en este sentido. Actualmente, la CGT es una organización que aspira a ser pragmática sin renunciar a la utopía, que quiere ser de masas sin convertirse en un aparato burocratizado. El que lo consigamos o no depende en buena parte del apoyo que obtengamos en cada una de las empresas y centros de trabajo. De ahí el que estas elecciones sindicales supongan, para nosotros y para el conjunto de los trabajadores, un reto trascendental.



III.- NEGOCIACION COLECTIVA. ESTUDIO Y ALTERNATIVAS

3.1.- PRESENTE Y FUTURO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

INTRODUCCION

La negociación colectiva en España, tal y como la conocemos, arranca de la Ley de 24 de abril de 1.958, que reguló en pleno franquismo los mecanismos de negociación de convenios.

No es descabellado afirmar que buena parte de las modificaciones introducidas sucesivamente a esta primera ley, han beneficiado más a la parte empresarial que a los trabajadores.

La negociación colectiva (NC) tiene su máximo exponente en la negociación de convenios, regulados actualmente por el Estatuto de los Trabajadores. El número de convenios negociados ha ido aumentando en este país. En 1.988 se firmaron 3.815 convenios que incluyeron en su ámbito a 893.700 empresas y 6.171.600 trabajadores.

Así pues, la NC constituye el principal cauce por donde transcurre la acción sindical, reflejándose en ella los avances y retrocesos de la clase trabajadora. Por ello, guarda una estrecha relación, tanto con el nivel de conciencia como con el nivel de organización de los trabajadores.

El proceso de negociación no es un simple mecanismo de defensa, sino que puede ser utilizado como un instrumento de lucha y avance, así como convertirse en un elemento fundamental de participación de los trabajadores en el sindicalismo.

De hecho, es labor de los sindicalistas el conseguir que, a partir de la dialéctica presión, movilización, negociación, se genere una dinámica de fortalecimiento de la conciencia de clase, facilitando la aparición de alternativas de transformación social.

NEGOCIACION COLECTIVA Y PARTICIPACION

Desde nuestra filosofía sindical, el éxito en la NC depende en un porcentaje muy elevado del grado de participación de los trabajadores afectados.

Esta participación se tiene que dar desde el principio. Por eso, la CGT procurará que en la elaboración de cada plataforma reivindicativa participen todos los trabajadores afectados; en primer lugar, recogiendo sus sugerencias; en segundo lugar, sometiendo a su aprobación la tabla final.

Durante la negociación, hay que mantener informados a los trabajadores con objeto de evitar que este proceso se convierta en una tarea burocratizada en manos de los representantes sindicales. Cualquier propuesta de movilización o de cambio de la plataforma de mínimos debe ser consultada a los trabajadores.



Al finalizar la negociación, hay que imponer al resto de sindicatos la necesidad de una consulta previa para conocer la opinión de los trabajadores respecto a la conveniencia de firmar.

La CGT se compromete a no firmar nada sin consultar previamente con los afectados. La CGT firmará cuando estén de acuerdo los trabajadores afectados y los afiliados del sindicato en la empresa o sector.

DURACION DE LOS CONVENIOS

Respecto a la duración de los convenios, está claro que a la patronal le interesa la máxima duración de los mismos. A los trabajadores nos interesa, por razones obvias, todo lo contrario. La CGT firmará, preferentemente, convenios por un año.

Dicho ésto, hay que señalar un peligro que conviene evitar, y es el de reducir la información y la movilización al periodo de negociación del convenio. La CGT adquiere el compromiso de ofrecer una información regular del grado de cumplimiento de lo acordado, así como sobre numerosos problemas cotidianos que escapan a la negociación global del convenio.

AMBITO DE LOS CONVENIOS

En los últimos años se ha dado una gran descentralización de los convenios, invirtiéndose la tendencia de los años de la transición. Así, los convenios de sector han pasado de representar un 35% del total en 1.983 a un 31% en 1.988, mientras que los de empresa han pasado del 65 % al 69% en el mismo periodo. Además, aún siguen vigentes 141 Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales procedentes del franquismo.

¿Son mejores los convenios de empresa o los de sector?

Este es un tema bastante polémico dentro del movimiento sindical. El convenio de empresa permite acercar la negociación a los trabajadores. Por ese motivo, y porque normalmente se negocia en empresas fuertes económicamente, se suelen conseguir buenos resultados. Por contra, se propicia un corporativismo de empresa que lleva a los obreros de las empresas más poderosas a despegarse del resto del sector. Así, se consiguen buenos convenios en las grandes empresas, mientras que las pequeñas, generalmente menos rentables y con menos capacidad de lucha, quedan acogidas a un convenio de sector en el que la escasa combatividad se refleja en niveles salariales y condiciones de trabajo muy por debajo de los conseguidos en las grandes empresas. Se produce así una fractura entre los trabajadores de un mismo sector.

La CGT se manifiesta en contra de un mayor fraccionamiento de los intereses de la clase trabajadora. En este sentido, defendemos como



principio los mayores ámbitos negociadores posibles. Sin embargo, la actual correlación de fuerzas aconseja prudencia en este tema para evitar una negociación por las alturas sin posibilidad alguna de control hacia los aparatos del sindicalismo reformista. Es por eso que CGT defenderá en la práctica aquellos ámbitos de negociación que permitan un control por parte de los trabajadores del proceso negociador, aunque ello vaya en detrimento de la negociación en espacios más amplios.

CONDICIONANTES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

En ningún país existe negociación libre. En el nuestro tampoco. Así pues, los sindicalistas estamos obligados a conocer y aprovechar la legislación existente. Una buena utilización del marco legislativo puede colocar a una de las partes que negocian en condiciones de superioridad respecto a la otra. Por otro lado, existen unos condicionantes económicos reales que no podemos menospreciar. Hay que saber cuanto podemos realmente conseguir en una negociación. Irse muy arriba o quedarse muy cortos son dos errores que con frecuencia se cometen y que hay que intentar evitar. La capacidad de negociación de un sindicato será débil tanto si se fija metas casi irrealizables como si plantea objetivos ridículos.

En otro sentido, un sindicato se debilita si continuamente embarca a los trabajadores en movilizaciones sin éxito. Pero no es menos cierto que un sindicato pierde su poder si renuncia a aplicar inteligentemente la fuerza necesaria para negociar y con ello obtener la satisfacción de las reivindicaciones planteadas.

Así pues, la CGT debe hacer un esfuerzo por plantear en la NC reivindicaciones adecuadas apoyadas por la movilización necesaria. Ni más ni menos. Ni amarillismo ni irresponsabilidad.

EL FUTURO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La CGT cree que la NC deberá centrarse más en los elementos cualitativos de las condiciones de trabajo que en los aspectos retributivos. Hay que abandonar esa política tradicional según la cual los trabajadores recibimos compensaciones económicas por malas condiciones de trabajo.

Para la CGT, la NC del futuro inmediato debe caracterizarse por una lucha en pos de mejores condiciones de trabajo y más calidad de vida, tendiendo a un aumento progresivo del tiempo libre. Es fundamental incluir en las plataformas reivindicativas todos aquellos aspectos no estrictamente salariales (derechos sindicales, ritmo de trabajo, control de la producción, etc) intentando que estas reivindicaciones sean asumidas con la misma fuerza que el resto de apartados.



Conociendo las reivindicaciones sindicales y los intereses de la patronal, es posible indicar cuáles son las materias que en los próximos años van a ser objeto de interés creciente en la NC:

-La introducción de la innovación tecnológica. Efectos y participación de los sindicatos.

-Adaptación del factor trabajo a las necesidades de un mercado caracterizado por la velocidad e intensidad de los cambios en la demanda (repercusiones del Mercado Unico a partir de 1.993, movilidad funcional y geográfica, flexibilización del tiempo de trabajo, incremento de la productividad, etc).

-El empleo precario y el paro.

-La reducción de jornada.

-La capacidad negociadora de los sindicatos.

Por último, hay que destacar un peligro observado en los últimos años: la proliferación de los llamados Acuerdos de Eficacia Limitada. Estos acuerdos son los que se firman entre la Patronal y uno o varios sindicatos que no representan a la mayoría de los trabajadores. La CGT luchará contra esta práctica que, por un lado, condena a los trabajadores a la división y a la apatía, y, por otro, permite a la Patronal usar a los sindicatos a su antojo.

NEGOCIACION COLECTIVA Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

La Patronal necesita para optimizar sus recursos una flexibilidad cada vez mayor de las relaciones laborales, introduciendo en el mayor número de convenios cláusulas que permitan la movilidad funcional y geográfica.

De ahí el interés que para la Patronal tiene la sustitución de las Ordenanzas de Trabajo y Reglamentaciones Laborales, excesivamente rígidas para sus planes.

La CGT tiene que luchar contra esta flexibilización, ya que a mayor flexibilidad, menos posibilidad de reducir jornada, más accidentes de trabajo, menos control sobre la producción, etc.

La CGT explicará estas repercusiones allí donde la patronal busque implantar la flexibilidad, oponiendo a las pretensiones empresariales una reglamentación estricta de las funciones y obligaciones de cada categoría profesional.

Es bien cierto que la polivalencia, la movilidad geográfica y la flexibilidad horaria están ya incluidas en muchos convenios. La dejación de los sindicatos mayoritarios en este tema ha sido



evidente. Ejemplos como el de Banca Privada, FEMSA, SEAT, General Motor, etc, dan fe de lo que decimos. En estos casos, la CGT tratará de introducir reglamentos que eviten que esa flexibilidad se extienda, exigiendo a las patronales mayores límites.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS SALARIOS

De todos es conocida la modificación que, tras los Pactos de la Moncloa, se introdujo en la NC a la hora de fijar el aumento salarial.

Con el visto bueno de UGT y CCOO se pasó de calcular las subidas en función del IPC anterior a ahacerlo según las previsiones del Gobierno.

Esta práctica ha supuesto año tras año un deterioro importantísimo en el poder adquisitivo de los salarios.

La CGT insiste en la necesidad de volver a luchar por incrementos salariales en base a lo que haya subido el IPC del año anterior, no en base a lo que el Gobierno diga que va a subir.

Al objeto de mejorar los salarios más bajos, la CGT plantea subidas mayores para quien menos cobra. La CGT se mantiene aquí en su tradicional postura: o subidas lineales o subidas inversamente proporcionales. No podemos permitir que el abanico salarial siga abriéndose año tras año.

Otro de los grandes objetivos de la patronal es modificar la estructura salarial, aumentando los pluses y congelando o disminuyendo el sueldo base. La CGT rechaza tajantemente esta práctica y tratará de aglutinar en torno al sueldo base la mayor parte del salario, dejando sólo fuera de él los pluses inevitables (penosidad, toxicidad, peligrosidad, etc).

Dado que el IPC no es algo neutro, la CGT luchará por un control sindical sobre la elaboración del IPC en dos aspectos: en la determinación de los conceptos a valorar, por un lado; y en la elaboración técnica de la encuesta, por otro.

Asimismo, la CGT debe difundir en la NC la necesidad de trabajar en base al IPC medio interanual, que refleja mucho mejor las variaciones reales de los precios.

También debemos prestar atención a las variaciones del IPC en cada Comunidad Autónoma, pues no es lógico negociar sólo en base a una subida media en el Estado Español, en Comunidades Autónomas donde la vida sube, algunos años, hasta dos y tres puntos más.



3.2.- LA PRECARIZACION EN EL EMPLEO

España es el país de Europa que más trabajadores temporales tiene. En algunos sectores, con gran diferencia. En la construcción, por ejemplo, el porcentaje sobrepasa el 40%. Lo más grave es que la tendencia observada es a un mayor crecimiento del empleo temporal en detrimento del fijo.

Actualmente, cabe distinguir en el mercado de trabajo español, tres segmentos o grupos de población:

Un grupo formado aproximadamente por el 50% de la población trabajadora, que tiene un puesto de trabajo estable, relativamente cualificado y con condiciones de trabajo relativamente aceptables.

Hay un 25% que dispone de empleo precario, marginal, mal remunerado, sin seguridad social casi siempre; y otro 25% que está en una situación intermedia.

La política del gobierno y la política de pactos a espaldas de los trabajadores han colaborado enormemente para que esto sea así. El conjunto de medidas legislativas desarrolladas por los distintos gobiernos ha incidido negativamente sobre la calidad del empleo.

Cojamos la estadística del INEM o la Encuesta del Ministerio de Trabajo, se observa claramente que más del 90% de las contrataciones efectuadas en los últimos años son temporales.

Este hecho ha repercutido negativamente en el sindicalismo, ya que miles de trabajadores reducen o anulan sus reivindicaciones ante el miedo a no obtener la renovación de sus contratos.

En el mercado europeo, la mayoría de las empresas tienen un volumen óptimo de trabajadores cercano al 110% de las necesidades, para preveer los cambios en la demanda.

En España, el nivel de flexibilidad es tan grande que esto no es necesario. Como hay "contrato a la carta" y las horas extras siguen permitidas, ningún empresario necesita tener un exceso de plantilla para afrontar los imprevistos. Para la CGT está claro que tanta flexibilidad en época de crecimiento reduce el potencial de creación de empleo.

Por ese motivo, entre otros, la CGT se opone a la concesión de subvenciones al empleo precario. Entre otras cosas, su efecto en la creación de empleo es nulo, ya que un empresario no crea puestos de trabajo porque haya subvenciones, ni deja de crearlos si la empresa los necesita. Eso es tan evidente que hasta la CEOE se permite el lujo de decir que no quiere más subvenciones a la contratación.



Además, las subvenciones a la contratación temporal suponen una inmoral desviación de fondos públicos hacia las empresas. Esos recursos debían dedicarse a la creación de empleo fijo por parte de instituciones y empresas públicas.

En otro orden de cosas, hay que decir que el crecimiento del empleo precario a costa del fijo, disminuye el consumo porque la gente no puede hacer compras importantes (piso, coche) estando su salario pendiente de un hilo. La disminución del consumo hace que la economía se estanque con lo que ello tiene de negativo sobre el empleo.

La CGT luchará por una nueva política económica, porque la que tenemos sólo ha servido para llegar a los tres millones de parados, y para que los que trabajan tengan un pie fuera y otro dentro de la empresa.

Los elementos básicos de una política económica que acabe con el empleo precario son, a juicio de CGT, los siguientes:

-Reducir los tipos de contrato temporal existentes dejándolos en los estrictamente necesarios.

Exigir que todos los contratos temporales se hagan por escrito con la obligación de dar el alta en la Seguridad Social desde el primer día de trabajo.

-Conseguir que todos los contratos tengan que llevar la firma de los representantes de los trabajadores.

3.3.- REDUCCION DE JORNADA

Estudios recientes demuestran que, al ritmo actual, la economía disminuye cada año en un 25% la cantidad de trabajo que necesita. Es previsible una aceleración de esta tendencia gracias al perfeccionamiento de la informática y la robótica.

Aunque esta aceleración no se produjera, las necesidades de mano de obra de aquí a final de siglo, habrán disminuido en un 20%.

Eso quiere decir que en el año 2.000 tendremos entre un 35% y un 40% de parados. La única alternativa razonable a esta previsible situación es la reducción paulatina de la jornada laboral de manera que se elimine el desempleo existente y se absorba la disminución de trabajo necesario prevista.

Por razones de lógica económica, esta reducción de jornada tendrá que ser sin merma de salarios. De lo contrario, la producción no encontraría bastantes compradores y se produciría una grave crisis.



Según el Instituto Sindical Europeo, la tesis según la cual sería imposible discutir sobre el tiempo de trabajo a nivel de cada país, a causa del desequilibrio que ello pueda producir en la competitividad a nivel internacional, no es sostenible. De hecho, hace muchos años que se vienen produciendo reducciones en la jornada de trabajo, país por país, sin que se haya visto sensiblemente modificada la capacidad competitiva de cada país o empresa.

La reducción de jornada es algo necesario e inevitable. Para quienes se escandalizan de que pidamos la semana de 35 horas quizá baste el dato de que el número de horas trabajadas por un individuo a lo largo de su vida activa, bajó de 166.000 en 1.871 a 88.000 en 1.981, menos de la mitad.

Para la CGT, las políticas tradicionales de creación de empleo han fracasado. Por lo tanto, aunque las vías para alcanzar una reducción de jornada, pueden, y deben, discutirse, la CGT considera que éste es un elemento vital en nuestra estrategia sindical.

Reducir la jornada de forma que se creen puestos de trabajo implica algo más que limitarse a la lógica del beneficio, por lo que será inevitable la movilización decidida si queremos arrancar de la patronal algo que no va a conceder fácilmente.

Una de las formas de reducir las horas de trabajo es la prolongación de las vacaciones anuales. Además de sus ventajas directas, esta medida daría impulso a la actividad, y por tanto al empleo, en sectores relacionados con el ocio: turismo, cultura, diversiones, etc.

La introducción de vacaciones anuales de seis semanas reduciría las horas de trabajo en torno al 4%. Para los empresarios, ésta es una de las formas más aceptables de reducción de la jornada de trabajo porque no obliga necesariamente a reorganizar la producción.

La disminución de la edad de jubilación es otra de las medidas a conseguir. Esta reivindicación tiene que ir unida a la lucha por unas pensiones más dignas, ya que desde la contrarreforma del PSOE en 1.985, son muchos los años de cotización necesarios para conseguir una pensión digna.

Con la excepción de Japón, en todos los países de la OCDE se observa una tendencia favorable a la reducción de la edad de jubilación.

Además de influir decididamente en la lucha contra el paro, la reducción de jornada tiene muchas otras implicaciones. El aumento del tiempo libre obligaría a mejorar las infraestructuras sociales, educativas y recreativas, estrecharía los vínculos familiares y contribuiría a la igualdad entre los dos sexos. También



contribuiría a igualar la situación de los trabajadores manuales y los intelectuales, a disminuir las desigualdades entre empleados y desempleados. Con la disminución de la fatiga, se reducirían los accidentes y enfermedades profesionales, así como el absentismo.

La CGT cree que los servicios públicos y las empresas públicas deben ser pioneros en esta labor, estimulando al sector privado.

No podemos olvidar que vamos a la zaga de numerosos países en lo que atañe a este tema. Como ejemplo, señalaremos algunos datos que hablan por sí solos:

-El Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Australia consiguió en 1.981 la jornada de 35 horas. También en Australia, los sindicatos del metal firmaron la jornada laboral de 38 horas en 1.982.

-En Bélgica se pactó en el sector de seguros la jornada de 37 horas en 1.980.

-En Canadá, la Unión de Trabajadores de Correos consiguió la semana laboral de 37 horas y media en 1.980.

-En 1.981, varios sindicatos franceses firmaron una semana máxima de 39 horas para todos los trabajadores y la generalización de la quinta semana de vacaciones pagadas.

En España, el PSOE estableció la jornada legal máxima de 40 horas en 1.982. Desde entonces, han pasado ya muchos años. La CGT cree que es obligación del Gobierno proceder a una nueva reducción de jornada con carácter generalizado.

La CGT propone para reducir la jornada de trabajo las siguientes medidas concretas por las que se compromete a luchar:

1.- Reducción de la jornada semanal a 35 h. o a su equivalente anual (en aquellas empresas o sectores donde sea necesario evitar posibles discriminaciones laborales), oponiéndonos a aquellos cálculos anuales que puedan distribuir las empresas a su criterio y en perjuicio de los trabajadores.

La reducción de la jornada se hará sin establecer nuevos turnos.

2.- Reducción de la jornada laboral mediante disminución drástica de la misma y con modalidad de trabajo compartido. El ejemplo más típico sería el de media jornada, cobrándose medio sueldo a cargo de la empresa y el 25% a cargo de la Administración (que se ahorraría un gasto importante en el seguro de desempleo). Estos



trabajadores a media jornada tendrían derecho a bonificación de transporte, becas para los hijos, etc, y se les mantendría la posibilidad de volver a la antigua jornada.

- 3.- Reducción de la edad de jubilación a los 55 años.
- 4.- Generalización de la quinta semana de vacaciones en 1.991 y de la sexta en 1.993.
- 5.- Ampliación del permiso de maternidad a 5 meses, corriendo a cargo del Estado el abono de la cuarta parte del salario, que será cobrado íntegro por las afectadas o los afectados.
- 6.- Consideración del tiempo de desplazamiento y del desayuno como tiempo de trabajo efectivo.
- 7.- Aumento de todos los permisos retribuidos y licencias por encima de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- 8.- Garantías reales de reserva del puesto de trabajo en las excedencias.
- 9.- Introducción del año sabático.
- 10.- Obligación legal de crear puestos de trabajo proporcionalmente al tiempo liberado mediante las medidas anteriores. En concreto, habría que crear un puesto de trabajo cada 2.000 horas anuales liberadas.



3.4.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN SALUD Y MEDIO AMBIENTE LABORAL

Los distintos sindicatos tenemos diferentes políticas sobre las condiciones de trabajo en función del tipo de sociedad que aspiramos a construir.

Actualmente, es una actitud muy común la de limitarse a arrancar a la empresa el máximo de ventajas posibles sin jerarquizarlas, siguiendo por tanto las prioridades del empresario.

Esta orientación suele estar motivada por una búsqueda de prestigio a corto plazo. Se trata de demostrar la eficacia de la organización por el número de ventajas obtenidas. El desagüe del lavabo o la reparación de unos armarios son utilizados como interesantes conquistas que hagan confiar en el sindicato.

Nosotros creemos que una política a corto plazo puede, y debe, ser coherente con una estrategia a largo plazo. Podemos así establecer las prioridades que se llevarán a cabo sucesivamente, convirtiéndose en diferentes realizaciones encaminadas hacia un mismo objetivo.

En el marco de un proyecto autogestionario, la política de mejora de las condiciones de trabajo será aquella que elija todas las soluciones que impliquen una decisión común en detrimento de las decisiones tomadas por especialistas. Hay que priorizar también las soluciones relacionadas con la toma de conciencia, la creatividad, oponiéndose a toda política que suponga una pérdida de autonomía del trabajador, una pérdida de poder y una pérdida de control."Asimismo rechazamos los grupos de estudios y mejoras, círculos de calidad, sugerencias, etc. que representen cualquier forma de empeoramiento de las condiciones de trabajo, productividad a costa del trabajador, pérdida de puestos de trabajo, etc."

Para la CGT, todo puesto que convierta a la persona en un ser dependiente de su máquina es un puesto a suprimir desde una perspectiva de cambio social.

No podemos perder de vista que todas aquellas personas que no ejercen su responsabilidad, se encuentran lesionados. La responsabilidad permite el desarrollo del conocimiento, de las facultades intelectuales, etc.

Por lo tanto, un paso fundamental relativo a las condiciones de trabajo desde la perspectiva de un sindicalismo que quiere construir una sociedad de personas y no de máquinas, es la abolición de todo trabajo carente de responsabilidad.

Así pues, la CGT considera todo lo referente a condiciones de trabajo como un capítulo amplio y fundamental de la lucha sindical que no se puede reducir a la protesta por los accidentes de trabajo.



Los accidentes y enfermedades profesionales no se pueden atribuir a la casualidad, sino a unas condiciones de trabajo inadecuadas. Es necesario que la siniestrabilidad disminuya en este país y para eso es fundamental dar protagonismo a los sindicatos para el estudio y, en su caso, variación de las condiciones de trabajo, así como regular una medicina preventiva y laboral que en este país brilla por su ausencia.

También hay que señalar que el desfase tecnológico, un obsoleto marco legislativo sobre seguridad e higiene, así como una escasa sensibilidad en general ante el problema, favorecen el deterioro de las condiciones de trabajo.

La CGT cree que es necesario sustituir los actuales Comités de Seguridad e Higiene por Comités de Salud, independientes del empresario. Estos Comités de Salud se constituirán en todos los centros de trabajo con más de 30 trabajadores y sus miembros tendrán un crédito horario igual al de los miembros de los Comités de Empresa para poder realizar su labor.

En las empresas con menos de 30 trabajadores, el delegado de personal ejercerá las funciones de responsable de salud y condiciones de trabajo, teniendo las mismas competencias que los Comités de Salud.

Los Comités de Salud deben tener capacidad legal para ordenar la paralización del trabajo por razones de seguridad.

Hay que conseguir que los técnicos de los sindicatos puedan acceder al interior de los centros de trabajo para verificar in situ la idoneidad de las instalaciones, el ritmo de trabajo, el nivel de ruido, etc.

El Comité de Salud tendrá derecho a conocer la actividad de los Servicios Médicos de Empresa.

La CGT cree que hay que establecer la obligatoriedad para las empresas filiales con matriz extranjera de mantener, al menos, los niveles de seguridad e higiene estipulados en su país de origen.

Consideramos fundamental el que en cada convenio se fijen plazos para la desaparición de puestos de trabajo tóxicos, penosos y peligrosos.

Con carácter obligatorio, existirá en cada centro de trabajo un registro de datos ambientales y sanitarios bajo el control de los representantes de los trabajadores. Asimismo, hay que obligar a los empresarios a establecer programas y presupuestos sobre seguridad e higiene.

La CGT continuará luchando por la extensión a todos los trabajadores del derecho a un reconocimiento médico anual especificando



el contenido del mismo con entrega de los resultados individuales a los interesados y los resultados globales al Comité de Salud.

La CGT reivindica la creación en todas las empresas de la cartilla de riesgos y daños para cada uno de los empleados.

Mención aparte merecen las nuevas tecnologías. La CGT considera necesario introducir cláusulas referentes a los riesgos derivados de las NT. Es urgente atajar la problemática creada por el uso indiscriminado de ordenadores. En este sentido, convendría que al concebir lugares de trabajo donde haya pantallas de visualización, se prestara atención a los siguientes aspectos:

-La atención visual. La visión de los empleados debe ser objeto de un control previo y de controles periódicos.

-La fatiga. Debería organizarse el trabajo de tal forma que la pantalla no se utilizara durante periodos prolongados. Hay que exigir que los trabajadores puedan requerir interrupciones adecuadas cuando cumplen tareas ante pantallas de visualización.

-La disposición de los lugares de trabajo y el mobiliario. Debería instalarse de forma que se evitaran problemas visuales y dolores derivados de la posición del cuerpo.



3.5.- LA NEGOCIACION COLECTIVA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS

Los empleados públicos constituimos uno de los sectores de trabajadores sin derecho a la negociación colectiva. Cerca de un millón de funcionarios estamos afectados por una legislación que nos discrimina respecto a los demás trabajadores en ese aspecto.

El art. 103 de la Constitución establece peculiaridades en el ejercicio de nuestro derecho a la sindicación.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical 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.

La Ley de Organos de Representación Sindical de los Funcionarios es el colofón de una legislación sumamente restrictiva y gravemente discriminatoria.

La utilización abusiva que la Administración hace de esta legislación, junto a la inexistencia de procedimientos jurídicos eficaces para obligar a la Administración, no ya a negociar de verdad, sino, al menos, a cumplir los acuerdos y pactos suscritos, significa en la práctica la negación de la negociación colectiva.

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 de otros temas conexos, así como por las barreras que suponen las competencias de los Ministerios de Economía y de 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 mesas de negociación, 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 los centros de trabajo.

El Acuerdo de Enero al respecto ha supuesto un gran avance, pues por primera vez se reconoce formalmente este derecho. Sin embargo, no se concreta satisfactoriamente el modo en que esta negociación se hará posible.



En orden a regular este derecho, planteamos las siguientes medidas:

- 1.- Los acuerdos o convenios tendrán que ser avalados, al igual que ocurre en la empresa privada, por el 60% de los representantes de los trabajadores.
- 2.- En caso de no llegar a acuerdo, las partes podrán designar un mediador. El arbitraje será vinculante para ambas partes.
- 3.- Las retribuciones y condiciones de trabajo de cada sector de funcionarios podrán ser negociadas en la Mesa de Negociación correspondiente al margen de los acuerdos a que se pueda llegar en la Mesa General de la Función Pública.
- 4.- La negociación colectiva de los empleados públicos no se realizará, en ningún caso, al margen de las mesas de negociación debidamente constituidas. Rechazamos la práctica de la Administración de negociar estos temas con los sindicatos que en cada momento le conviene.

Por otro lado, la pérdida del poder adquisitivo de nuestros salarios - 20 puntos en los últimos años - reconocida hasta por los Sindicatos que elaboraron la P.S.P., no es una frase manida ni un tópico más al uso, sino una realidad sangrante que nos empobrece más y más cada año que pasa, pérdida que no consideramos zanjada con la cantidad pactada entre CC.OO - UGT y Gobierno - 2,55% -, máxime cuando esta ni siquiera es consolidable en su totalidad, convirtiéndose en una nueva pérdida de nuestro poder adquisitivo.

Esto supone, en la práctica, la discriminación económica, por la aplicación de incrementos salariales inferiores a los del resto de trabajadores, ya que la actual cláusula de revisión salarial, negociada en el contexto de la P.S.P., no la consideramos el mejor mecanismo para garantizar el mantenimiento y la recuperación de nuestro poder adquisitivo.

A todo ello debemos añadir un sistema retributivo injusto y arbitrario, que aumenta las diferencias entre una élite de funcionarios de altos cuerpos y la inmensa mayoría de los trabajadores. Unos pocos se llevan escandalosos complementos, mientras el resto sufrimos con todo rigor los salarios más bajos.

Por todo ello la C.G.T. propone:

- * Subidas salariales de 3 puntos sobre el IPC del año anterior.

- * Potenciación del salario base.



* Clausula de revisión salarial que garantice la no perdida del poder adquisitivo.

* Cierre del abanico salarial, favoreciendo los niveles inferiores. Salario base mínimo de 100.000 ptas.

Todo ello no sera posible sin una reforma verdadera de la Administración Pública y un reconocimiento pleno de los derechos sindicales.

La C.G.T. propone:

* Elaboración del Estatuto de la Función Pública con participación sindical.

* Derogación de la Ley 30/84 y de la L.O.R.

* Modernización de los sistemas de trabajo y la mejora de los servicios.

* Adecuada política de formación y dignificación profesional.

* Representantes por centros de trabajo con amplias garantías.

No nos olvidamos de otros temas tan importantes, o más, como son: la carrera administrativa, sistema de provisión de vacantes, modificación de las relaciones de puestos de trabajo, etc., los tenemos en cuenta y estaran presentes en los ámbitos de negociación donde llegue la C.G.T.



3.6.- LA NECESIDAD DE UNA MAYOR FUERZA SINDICAL

INTRODUCCION

Dentro de la política patronal está incluida una ofensiva para reducir la ya escasa fuerza sindical, tanto en las empresas como fuera de ellas.

La profundización en las medidas flexibilizadoras y el fomento de la contratación temporal están repercutiendo muy negativamente ya que los trabajadores no se sienten motivados para afiliarse sino todo lo contrario.

Si los grandes aparatos sindicales se resienten de esta ofensiva, doblemente difícil es la situación de la CGT y del conjunto de sindicatos minoritarios, marginados y obstaculizados por el marco legislativo e institucional.

Nosotros creemos que no existirá una auténtica fuerza sindical, una fuerza de los trabajadores, mientras sean penalizados y marginados los miles de afiliados y delegados que no pertenecen a las centrales mayoritarias. La CGT luchará por una extensión real de los derechos sindicales a todos los sindicatos para poder luchar contra una patronal cada vez más reaccionaria, una patronal que quiere pocos sindicatos, y, si es posible, ninguno.

PROPUESTAS PARA AUMENTAR LA FUERZA DE LOS SINDICATOS

Tanto en la negociación colectiva como a nivel institucional, la CGT luchará porque se incluya en los convenios y en la legislación las siguientes medidas:

- Podrá convocar elecciones cualquier sindicato o un número de trabajadores igual a la cuarta parte de la plantilla.
- Las elecciones sindicales, a efectos de cómputo, se celebrarán cada dos años durante un periodo computable anual.
- En las elecciones, todas las secciones sindicales legalizadas en la empresa tendrán derecho a designar interventores.
- Las elecciones sindicales se harán por el sistema de listas abiertas, pudiéndose presentar candidaturas incompletas.



-En la Administración Pública, la circunscripción electoral será el centro de trabajo. En aquellos sectores de la Administración en que las elecciones se hagan por unidades electorales de ámbito provincial o similares, el número de delegados a elegir será el doble del que resulte según la tabla del Estatuto de los Trabajadores.

CRITERIOS DE REPRESENTATIVIDAD PARA LA NEGOCIACION.

-Serán sindicatos representativos a nivel de empresa los que obtengan el 10% de los votos o acrediten tener afiliados al 7% de la plantilla.

-A nivel de provincia, Comunidad Autónoma o Estado, serán representativos aquellos sindicatos que obtengan el 5% de los votos o acrediten tener afiliados al 3% de los trabajadores que hayan realizado elecciones.

-A nivel de sector o subsector, serán representativos aquellos sindicatos que obtengan el 7% de los votos o acrediten tener afiliados mediante descuento en nómina al 5% de los trabajadores que hayan realizado elecciones.

-Los Comités Intercentros y las Comisiones negociadoras de ámbito superior a la empresa serán de 15 miembros. Cada sindicato tendrá el número de representantes correspondiente a un reparto estrictamente proporcional de acuerdo al número de votos obtenido en ese ámbito, sin que quepa establecer un porcentaje mínimo para obtener representación.

PATRIMONIO SINDICAL Y SUBVENCIONES

-El 60% de los bienes del Patrimonio Acumulado se atribuirá según criterios de representatividad en cada provincia. El 20% según criterios de representatividad autonómica, y el otro 20% según criterios de representatividad estatal. El número de metros cuadrados se adjudicará según criterios estrictos de proporcionalidad.

-Anualmente, la Administración subvencionará a los sindicatos según el número de votos obtenidos en cuantía igual a la aplicada en las elecciones generales. Esta subvención se entiende como compensación a los gastos realizados por cada sindicato y se distribuirá de oficio, sin necesidad de reclamarla, a todas las organizaciones sin exclusión.



DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES, DELEGADOS DE PERSONAL, MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA Y JUNTAS DE PERSONAL

-Iguales garantías para los delegados de la sección sindical que para los delegados de personal, miembros de C.E. y de Juntas de Personal.

-Los sindicatos que lo deseen podrán acumular las horas sindicales de sus delegados, de sección o comité, en uno o varios compañeros.

-Los sindicatos representativos en cada empresa podrán convocar asambleas dentro de la jornada laboral por el tiempo equivalente a 20 horas anuales por turno.

-En las empresas de más de 50 trabajadores existirá un local para el C.E. El local tendrá una superficie de, al menos, tres metros cuadrados por delegado.

-En las empresas de más de 100 trabajadores existirá, además, un local para cada sección sindical. El local tendrá, al menos, cuatro metros cuadrados por delegado. Las secciones sindicales que no hayan concurrido a las elecciones sindicales y demuestren su representatividad mediante la afiliación, dispondrán de un local similar al menor concedido.

-En las empresas de más de 100 trabajadores, cada local estará dotado de teléfono, ordenador e impresora, mesas, sillas y archivadores.

-Los sindicatos tendrán derecho a la justicia gratuita.

FUERZA SINDICAL Y LEY DE HUELGA

Otro elemento básico para configurar una auténtica fuerza sindical es la lucha contra los intentos de limitar el derecho de huelga. La CGT opina que la mejor ley de huelga es la que no existe, por lo que propone la abolición del R.D. de 4-3-77, dejando como marco jurídico fundamental el art. 28.2 de la Constitución.

En determinados servicios públicos esenciales, los sindicatos establecerán códigos de autorregulación de la huelga. Esta autorregulación, que tiene como objeto 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 (duración, temporalización, publicidad, etc).

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

d) No existirá autorregulación salvo en los servicios absolutamente esenciales (sanidad, bomberos, etc), en las huelgas generales y en las de solidaridad.

SANCIONES EFICACES PARA LAS ACTITUDES ANTISINDICALES

Por otro lado, hay que establecer sanciones eficaces para las violaciones de las disposiciones legales por parte de los empresarios.

La CGT propone que aquellos empresarios que vulneren los derechos sindicales no puedan conseguir contratos con la Administración durante un periodo determinado de tiempo.

AMPLIAR LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACION

Por último, la CGT cree que hay que ampliar los temas de negociación a nivel de sector y grandes empresas, incluyendo de forma generalizada cuestiones tales como productividad, condiciones de trabajo, clasificación profesional, estructura salarial, movilidad, formación, fondos de pensiones, cobertura social, derechos sindicales, fondos de inversión en las empresas, nuevas tecnologías, jornada de trabajo, contratación, etc.

3.7.- NEGOCIACION COLECTIVA A NIVEL EUROPEO

El Mercado Unico que habrá en la Comunidad Europea a partir de 1.993 constituye una fuente de problemas que los sindicatos tenemos que abordar.

La libre circulación de mercancías y trabajadores tiene ventajas e inconvenientes. Es necesario estar preparados para reducir los inconvenientes en la medida de lo posible.

Para ello, se hace necesario articular algún tipo de negociación colectiva que pueda garantizar una defensa ante las patronales.

La negociación colectiva a nivel europeo plantea una serie de problemas sindicales y jurídicos en lo referente a la legislación a utilizar, la legitimación de los negociadores, etc.



La CGT luchará por una disminución de las diferencias existentes dentro de la Comunidad. Para conseguir este objetivo, hay que empezar por aumentar el intercambio de información entre los sindicatos de los diferentes países, con objeto de que los sindicatos de países menos avanzados socialmente estén en condiciones de formular reivindicaciones adecuadas.

Asimismo, sería preciso articular una coordinación eficaz a nivel europeo que fuera capaz de definir unos objetivos comunes y una estrategia para luchar por ellos.

Es objetivo de la CGT el establecer esta coordinación para negociar a nivel europeo unos mínimos aplicables a la legislación de todos los países. Así como los salarios no se prestan a negociaciones a nivel europeo, hay muchos aspectos importantes en materia de condiciones de trabajo y derechos sindicales que sí podrían ser objeto de acuerdos de mínimos a respetar en todos los países.

3.8.- SALARIO CIUDADANO Y SALARIO SOCIAL

El avance tecnológico genera un paro estructural cada día mayor. La existencia de este paro amenaza con romper la estructura social crándose dos grupos claramente diferenciados de ciudadanos: los que tienen trabajo y los parados.

Ante esa situación, hay dos alternativas: la primera, defendida por CGT, es la creación del salario ciudadano, reduciendo la jornada laboral de manera drástica y asegurando a todos los ciudadanos unas retribuciones dignas a cambio de un trabajo.

Hay otra alternativa, que es la que están propiciando los gobiernos de todo tipo, conservadores, liberales o socialdemócratas. Consiste en mantener a un porcentaje de la población en el desempleo mientras aumentar sin cesar los subsidios que permitan a este colectivo sobrevivir. El elemento más avanzado de esta política es la creación del llamado salario social o renta mínima.

El salario social consiste en una limosna que pretende garantizar la compra de los bienes producidos, equilibrando el ciclo capitalista.

La elección de una u otra alternativa no es casual. La segunda mantiene la segmentación social, la división entre activos y parados. Al mantenerse esta división, se preserva la subordinación de los trabajadores a los empresarios, subordinación que sólo es posible si el empleo es para el asalariado su principal ocupación.



DIFERENCIAS ENTRE SALARIO CIUDADANO Y SALARIO SOCIAL

Ultimamente viene hablándose de cosas tales como Renta Mínima, Salario Social o Salario Ciudadano, utilizando tales términos como equivalentes, a pesar de que no lo son.

El debate sobre este tema ha saltado a los medios de comunicación tras la decisión del Gobierno Vasco de garantizar un salario social a los más indigentes. Posteriormente, tal medida ha sido tomada en varias Comunidades Autónomas.

El asunto es antiguo. Hay que remontarse a la Inglaterra del siglo XVIII para encontrarse promulgadas las Leyes de los Pobres (Laws Poor), que aseguraban a los ciudadanos una mínima asistencia social.

La Renta Mínima o Salario Social establecido en algunas zonas del Estado Español no es, ni más ni menos, que un ingreso mínimo de subsistencia que se concede a aquellas personas que carecen de un medio de vida. Gracias a este subsidio, se garantiza que el ciclo producción/consumo funcione correctamente, evitando un colapso del sistema. Por otro lado, se evitan trastornos sociales o revueltas, ya que los perceptores de esta limosna permanecen alejados de los niveles medios de consumo, pero quedan desmovilizados e incluso agradecidos al Estado que les permite, al menos, sobrevivir.

Para la CGT, esta no es la forma más solidaria de acabar con la pobreza.

EL SALARIO CIUDADANO

La CGT defiende el salario ciudadano frente al salario social considerado como subsidio.

El Salario Ciudadano consiste en un reparto del trabajo y de la riqueza.

En una sociedad en la que aumenta la riqueza a la par que el paro, la remuneración no puede ya venir determinada por el número de horas trabajadas sino por el conjunto de la riqueza social producida. Así pues, la única salida solidaria consiste en reducir la jornada de trabajo para poder repartir el empleo y distribuir la riqueza producida por el conjunto de la sociedad.

Los empresarios argumentan que la reducción de la jornada de trabajo sin rebaja de salario supondría automáticamente graves problemas de competitividad entre los distintos sectores y entre las distintas empresas debido a la desigual introducción de tecnología y, por tanto, al desigual aumento de la productividad.

Para solucionar este problema, la CGT propone que las empresas solo paguen en proporción a las horas realmente trabajadas. El resto del salario correría en este caso a cargo de un fondo de compensación



nutrido de un impuesto sobre las nuevas tecnologías en función del aumento de productividad.

A todos aquellos ciudadanos no contratados por la empresa privada, la sociedad tendría que garantizarles un salario digno, el salario ciudadano, pero no como una limosna, sino a cambio de una prestación, de un trabajo socialmente necesario.



IV.- EL MERCADO DE TRABAJO. ESTUDIO Y ALTERNATIVAS

4.1.- LA POLITICA DE EMPLEO

A pesar de las altas tasas de crecimiento alcanzadas por la economía española en los últimos años, dos serios handicaps atenazan a la misma: la incapacidad gubernamental para controlar la inflación y rebajarla a niveles de la Comunidad Europea, y la incapacidad del mercado de trabajo para absorber una demanda de empleo cada vez mayor, justificada tanto por razones de tipo socio-cultural como demográfico.

El crecimiento económico, en combinación con la aplicación de nuevas tecnologías, está demostrando que no crea empleo por sí mismo, de manera que aunque crezcan las inversiones y los mercados, no crece en paralelo el número de puestos de trabajo.

Antes esta situación, la política de empleo del Gobierno-PSOE está centrándose en un cuerpo social (los jóvenes), y en unos mecanismos tales que faciliten, por un lado, su preparación técnico profesional para acceder al mercado de trabajo en mejores condiciones, y, por otro, estimular al empresariado para su contratación en base a mayores facilidades (exenciones y subvenciones al pago de la cuota empresarial de la Seguridad Social, empleo temporal, menores costes salariales).

La forma definitiva de este proyecto se denominó en su momento Plan de Empleo Juvenil, que hubo de ser retirado ante la presión sindical (huelga del 14-D). Sin embargo, a nadie escapa que a través de una suma de legislaciones parciales, el objetivo se está logrando en parte. Fruto de ello es el que los últimos balances sobre contratación ofrecidos por el Gobierno sean relativamente positivos, aunque ello sea a cambio de asentar el procedimiento de contratación temporal (empleo precario). La experiencia de los últimos años indica que la creación de empleo temporal triplica al estable, y esta situación no parece que vaya a corregirse en un futuro; más bien, todo lo contrario. De hecho, una de las estrategias sindicales ha de pasar por la asunción inicial de este hecho, complementado por la presión vía convenio cara a la conversión de los contratos temporales en fijos.

En cualquier caso, el futuro inmediato no es esperanzador. Una política económica apoyada en el motor único del beneficio empresarial no parece la más dispuesta a formular propuestas sociales que la contradigan, lo que limitará las posibilidades inmediatas de aplicación de las alternativas primarias de los sindicatos contra el paro (reducción de jornada, corrección de los injustos desajustes del sistema fiscal español). En segundo lugar, la misma OIT está informando negativamente al hecho de que la reducción de jornada lleve aparejada la creación de más empleos. En tercer lugar, la aplicación de nuevas tecnologías tiende a reducir el mercado de trabajo, bien por sustitución del hombre por la máquina, bien por el hecho demostrado de que los sectores punta (elec



trónica, informática, automoción) no prevén una sustancial creación de empleo. Por último, la insistencia de los sectores económicos y patronales en los incrementos de productividad como paso previo a una positiva inserción en el mercado atentan directamente contra las tesis de creación de empleo estable, e incluso, contra la defensa de las condiciones de vida de los trabajadores en la actualidad fijos.

En este país no se practica política alguna de empleo, porque el objetivo declarado de la política económica es contener la inflación.

Una política de empleo tiene muchos elementos secundarios tales como la informatización correcta del INEM, una formación y reciclaje adecuados, etc, pero estos elementos no tienen valor alguno si no van acompañados de importantes medidas socioeconómicas.

Para la CGT, éstas son algunas de las medidas imprescindibles de una política de empleo:

1. Reparto del trabajo existente. Con el aumento incesante de la productividad, no puede existir una política de empleo que no contemple el reparto del trabajo existente mediante reducciones de jornada, jubilación anticipada, más vacaciones, etc.

2. Aumento de la inversión. En este país, la inversión es muy pequeña. Está subiendo poco a poco, pero hay que tener en cuenta que se había reducido hasta niveles extraordinariamente bajos. Como dato, valga el decir que, tras muchos años de descenso, sólo en 1.987 la inversión ha recuperado el nivel que tenía en 1.974. Además, la inversión pública brilla por su ausencia. Con la excusa de no aumentar el déficit público, se ha restringido de una forma temeraria la inversión por parte de la Administración.

3. Acabar con el ajuste duro. Durante la transición y hasta nuestros días se ha hecho una política de ajuste duro para crear empleo. En teoría, había que aumentar la ganancia de los empresarios para que éstos invirtieran. Pero resulta que si se mantienen unos tipos de interés elevadísimos, como ha ocurrido en España, interesa más especular que invertir en empresas. Por otro lado, se ha estimulado de tal manera la inversión en el extranjero que nuestros empresarios están creando puestos de trabajo, pero fuera de nuestro país.

4. Acabar con la política de subvenciones, criticada (Desde otro punto de vista) hasta por la propia CEOE. Los empresarios utilizan las subvenciones y deducciones fiscales para contratar las mismas personas que contratarían sin esas ayudas.



4.2.- EL PARO

El paro es uno de los problemas más importantes, según los ciudadanos de este país. Actualmente, tenemos una tasa de paro del 20% y no parece que la política económica actual vaya a reducirla.

Suponiendo que la tasa de actividad en el año 2.000, es decir, el porcentaje de personas que quieren trabajar, sea entre el 52 y el 54% (actualmente es el 51%), para que la tasa de paro siguiera como está, habría que crear alrededor de 150.000 puestos de trabajo al año de aquí al 2.000. En los últimos años se han creado alrededor de 400.000 (la mayoría, contratos temporales en sustitución de empleo fijo), pero ha sido un crecimiento excepcional. Si además queremos reducir la tasa de paro al 10%, tendría que crecer el empleo alrededor de 300.000 personas al año.

No parece que la política económica del gobierno vaya por ahí. Antes bien, el gobierno se preocupa excesivamente, más que por crear empleo, por disimular el paro. De ahí las variaciones a la hora de determinar cómo se mide el número de parados. Como la gente se apuntaba al INEM más que antes, el gobierno decidió cambiar el criterio e implantó lo que se llama Encuesta de Población Activa. Según esta encuesta, para ser definido como ocupado basta con haber trabajado una hora a la semana.

Lo cierto es que el paro sigue constituyendo en nuestro país un gravísimo problema que tiene diversas repercusiones.

Por un lado, el desempleo entraña importantes pérdidas para la riqueza de un país, ya que, de un lado, los gastos en forma de subsidios tienen que salir de las aportaciones a Hacienda del conjunto de los ciudadanos, y de otro, los ingresos disminuyen dada la pérdida de retenciones fiscales y cotizaciones a la Seguridad Social que esas personas pagarían si tuvieran trabajo.

Pero no es lo más importante esta disminución de la riqueza y la producción del país. El paro constituye, ante todo, un importante problema social porque va acompañado de patologías sociales. Estudios recientes demuestran claramente que el paro genera un incremento de los problemas de salud, físicos y mentales, de las tasas de divorcio, de los malos tratos, de la delincuencia, de la insolidaridad, etc.

Es evidente también que el crecimiento del paro reduce el poder sindical y aumenta la agresividad de los empresarios.



Por todos estos motivos, la CGT se plantea como uno de sus principales objetivos la lucha contra el paro. Esta lucha no puede limitarse a una cuestión genérica, global, sino que debe hacerse realidad en la negociación de cada convenio reduciendo la jornada de trabajo, eliminando las horas extras, etc.

4.3.- LOS SECTORES MAS AFECTADOS POR EL PARO

En la actualidad, son los jóvenes, las mujeres y los trabajadores expulsados del mercado de trabajo por procesos de reconversión empresarial quienes sufren en mayor medida el problema del desempleo.

Creemos que en la negociación colectiva se ha de aplicar criterios que primen la contratación de trabajadores incluidos en esos grupos en condiciones similares a las del resto. Las posibilidades de aplicación de esta norma se vinculan particularmente al sector público a través del control sindical de los procesos de selección del personal mediante baremos que primen a estos colectivos.

En el caso de los jóvenes, su inserción en el mercado laboral viene claramente vinculada a su formación técnico-profesional. En ese sentido, es preciso que se defina por fin un modelo educativo de Formación Profesional que, en principio, prestigie socialmente este camino, y que, sobre todo, prepare a los jóvenes de acuerdo a las características del mercado de trabajo que se van a encontrar. Por otro lado, la tentación gubernamental de facilitar la experimentación de los jóvenes en el mercado de trabajo vía contratación precaria (ya cuestionada con motivo del 14-D) debe seguir siendo combatida por los sindicatos. Es preciso para ello regular eficazmente los sistemas de intercambio empresa-escuela de manera que no sólo sirvan para el beneficio empresarial. Por otro lado, hay que sintetizar la amplia legislación vigente sobre contratación temporal e inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo a una o dos normas legales que faciliten el control de su aplicación, evitando abusos como los existentes actualmente.

Los trabajadores desempleados mayores de 40 años (en su mayoría procedentes de sectores reconvertidos) tienen su mayor problema en su dificultad para ser reciclados y reinsertados en el mercado laboral. Se hace preciso, por tanto, la aplicación de programas de formación y capacitación profesional que permitan su vuelta al trabajo. Hasta la fecha, estos programas parecen tender más hacia un control de estos trabajadores y hacia el complemento de sus subsidios de desempleo (vía cursos del INEM, por ejemplo) que al reciclaje profesional que exigimos. Es preciso, por tanto, modificar esta norma.



En cuanto a la mujer, la solución a su problema comienza con el reconocimiento real y práctico de su derecho a acceder a un puesto en el mercado de trabajo y en condiciones de igualdad respecto a los trabajadores varones que realizan trabajos de igual categoría. La acción se vincula en ese sentido al reconocimiento de condiciones laborales dignas (a igual trabajo igual salario) de las trabajadoras ya empleadas.

Por otro lado, en el caso de trabajadores mayores, la salida están siendo unos Fondos de Promoción de Empleo tremendamente heterogéneos en sus condiciones según los sectores, y, en este sentido, poco definidos. Si se acepta la responsabilidad de las empresas y del propio Estado en la expulsión de estos trabajadores del mercado de trabajo, es preciso exigir unas condiciones de vida dignas para los mismos. En ese sentido, es preciso que los planes de jubilación anticipada se definan claramente de una vez y que permitan a los afectados acceder a un subsidio digno y reactualizable, en relación, bien al incremento del IPC, bien a las mejoras salariales vía convenio que alcancen los compañeros activos de sus antiguas fábricas o sectores. Esta última cuestión es esencial puesto que cada vez parece más claro que estos trabajadores están condenados a no recuperar un puesto de trabajo en la sociedad.



4.4.- SOLUCIONES SINDICALES AL PROBLEMA DEL PARO

La lucha sindical contra el paro pasa por un doble mecanismo: la presión sobre las políticas gubernamentales y la presión ejercida a través de la negociación colectiva.

A.-ALTERNATIVAS EN UN MARCO GENERAL

-Ampliación de la cobertura de desempleo hasta alcanzar el conjunto de parados y paradas.

-Homogeneización de la contratación temporal, reduciéndola a una o dos formas de contratación, destinadas a cubrir necesidades estacionales, periodos punta, excedencias, enfermedades, etc.

-Los contratos eventuales, únicamente para trabajos de ese carácter, pasarán automáticamente a fijos a los 6 meses, acumulables en el computo.

-Endurecimiento del tratamiento fiscal sobre horas extras y pluriempleos.

-Reducción por ley de la jornada laboral y de la edad de jubilación.

-Control del INEM por los sindicatos.

-Reordenación del organismo de Inspección de Trabajo dando a los sindicatos una función más protagonista.

-Creación del Salario Ciudadano.

-Adecuación de la Formación Profesional actualizando y prestigian-do esos estudios.

-Extensión de los programas de formación profesional a los trabajadores desempleados, en una actuación conducente a su reincorporación al mercado de trabajo.

B.- ALTERNATIVAS EN EL MARCO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

-Reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales, sin contrapartidas negativas de incremento de productividad o pérdida de los niveles salariales.

-Sustitución de las bajas en plantilla por nuevos contratos de idénticas características al extinguido (a través de procedimientos de conversión de trabajadores eventuales en fijos, contratos de relevo, etc).

-Aumento de los días de vacaciones.



- Jubilación a los 55 años con el 100% del salario actualizable a los 60 años.
- Control exhaustivo de las horas extras por parte de los comités y secciones sindicales, con regulación de sus características en convenio. Transformación efectiva de las horas extras de carácter estructural en trabajo fijo.
- Ocupación de la actividad productiva permanente por trabajadores con contrato indefinido.
- Cláusulas de subrogación empresarial en los sectores afectados por una responsabilidad empresarial inestable (contratas, limpieza, etc) que asegure la permanencia de los empleos.
- Cláusulas de conversión de los trabajadores eventuales en fijos a la firma de los convenios.
- Establecimiento, en convenio, de sistemas de ocupación alternativa de los empleos (a través de bolsas de trabajo para ocupación eventual o transitoria), con la vista puesta en su conversión en empleo fijo y estable a medida que las necesidades de producción o servicio así lo exijan.
- Control sindical verdadero del proceso de contratación que evite irregularidades en el mismo debidas a preferencias por afiliación sindical, sexo, edad, o cualquier otra condición.
- Control sindical de las bolsas de trabajo en el sector público con delimitación de unos baremos sociales de selección, objetivos y públicos, que primen a los sectores más castigados por el desempleo (mujer, jóvenes, trabajadores con cargas familiares, trabajadores con varios años de desempleo, etc).
- En caso de despidos declarados improcedentes, serán los trabajadores quienes opten por la readmisión o la indemnización.
- Exigencia de aplicación de una parte sustancial de los beneficios empresariales en creación de nuevos puestos de trabajo fijos y estables.
- Reconversión en empleo normal de la economía sumergida.



4.5.- LA ECONOMIA SUMERGIDA Y EL "TRABAJO NEGRO".

La economía sumergida constituye un serio problema para los trabajadores. Esencialmente, supone una vuelta atrás. Todos los logros referidos a seguridad en el empleo, seguro de enfermedad o accidente, condiciones de seguridad e higiene, derechos sindicales, salario, seguro de desempleo, etc, son radicalmente cuestionados por esta forma de economía ilegal o incontrolada.

Uno de los mayores peligros que comporta esta economía sumergida es la tentación advertida en gobierno y patronal de legalizar/legitimar lo que no es sino un fraude social. Desde los comentarios ministeriales que pretendían rebajar la cifra de desempleados argumentando que el "trabajo negro" también era trabajo, hasta las soflamas empresariales que justifican el auge de la economía sumergida por la pretendida acumulación de cargas sociales que conlleva cada nuevo empleo, en el fondo existe esa tentación de dar por válido lo que constituye en la realidad el "modus vivendi" de aproximadamente medio millón de personas.

Desde el punto de vista de los trabajadores y los sindicatos, la economía sumergida y el "trabajo negro" amenazan una por una todas las conquistas sociales alcanzadas en muchos años. El ataque frontal a estas prácticas es por tanto incuestionable. Sin embargo, en la vida diaria nos encontramos con que este ataque puede ver limitados sus efectos a que el trabajador pierda su único e irregular medio de vida. Por ello, es preciso combatir la economía sumergida de una manera muy prudente. Un buen conocimiento de la legislación laboral es el mejor arma en esta tarea, aplicando denuncias eficaces que puedan conducir al establecimiento de empleos estables y a la consideración sin renuncias de todos los derechos de trabajo y salario.

A un nivel más general, el conocimiento de la realidad de los sectores podrá permitir denuncias públicas cuyo alcance repercuta en el saneamiento de las prácticas laborales y económicas. La CGT tiene como objetivo convertir ese empleo negro en empleo estable. Para ello, exigiremos de la Administración la intervención en todos aquellos casos conocidos.

En cualquier caso, y por encima de todo, nuestra primera obligación es transmitir el mensaje a la sociedad de que la economía sumergida es tremendamente negativa. Así será más fácil combatir los múltiples intentos (a veces también de los propios trabajadores) de legitimar y legalizar estas prácticas.



4.6.- EL TRABAJO ASOCIADO

El trabajo asociado constituye una posibilidad más de creación de empleo real. Sus ventajas de partida son dos: permite dar una solución al problema particular de paro de los trabajadores que a él se acogen, y desarrolla un tipo de relación productiva distinto al del asalariado-patrón.

Las experiencias de trabajo asociado nos demuestran que es a un tiempo posible y tremendamente difícil. A pesar de ello, es necesario impulsar esta alternativa, proponiendo para ello, y en un primer nivel, los siguientes pasos:

- a. Búsqueda de recursos humanos: formación de asesores y sindicalistas con suficientes nociones del tema, que den publicidad a esta alternativa.
- b. Búsqueda de personal cualificado: formación de personal cualificado en gerencia, planificación, etc, bien en cooperativas ya constituidas, bien en universidades, empresas privadas, etc.
- c. Asentamiento progresivo que permita ir pasando de los sectores tradicionales del cooperativismo (viviendas, consumo, etc) a aquellos que puedan generar más empleo.

Como medidas globales, la CGT defiende la modificación del régimen fiscal introduciendo mecanismos de apoyo a las cooperativas.



V.- NUEVAS TECNOLOGIAS. ESTUDIO Y ALTERNATIVAS

5.1.- INTRODUCCION

Las nueva tecnologías no sólo conducen a la producción de muchos tipos nuevos de bienes y servicios, y a la creación, a lo largo de varias décadas, de ramas de la economía enteramente nuevas, sino que también transforma el proceso de producción. Esto significa que van a necesitarse nuevas cualificaciones, nuevas actitudes y nuevas formas de organización.

El potencial completo de las nuevas tecnologías (NT) sólo puede obtenerse si va acompañado de cambios legislativos que permitan el florecimiento de estas NT bajo las condiciones más favorables, evitando las consecuencias adversas y los peligros potenciales.

Desde la Segunda Guerra Mundial, los sindicatos nunca se han opuesto activamente a las innovaciones tecnológicas y organizativas. Como la modernización y los adelantos técnicos representaron una fuente de gran crecimiento económico y mejora del nivel de vida hasta los años setenta, los sindicatos no vieron razón alguna para rechazarlos. Sin embargo, el empeoramiento de las condiciones del mercado de trabajo nos ha llevado a una actitud más escéptica hacia los cambios tecnológicos. Sindicatos y trabajadores estamos buscando soluciones adecuadas. Sabemos que el cambio tecnológico es inevitable, pero no debemos dejarnos dominar por él.

Dado que desde el inicio de la crisis de empleo a mediados de los 70, donde quiera que se introdujeran cambios tecnológicos, la consecuencia ha sido pérdidas de empleo e inadaptación profesional de los trabajadores, los sindicatos tenemos motivos para mostrarnos cautos. La cuestión que se plantea es ésta: ¿Para quién resulta útil la nueva tecnología; para los patronos o para los trabajadores?

Las NT pueden aportar ventajas considerables a las empresas y a los trabajadores, así como a los consumidores. Pero su aplicación también puede ocasionar efectos perjudiciales, que convendría evitar.

La aplicación de la microelectrónica, la robótica y la informática a los procesos productivos está produciendo una transformación tecnológica impensable apenas hace unos años, y, como consecuencia, desarrollando una potencialidad productiva de tal envergadura que cabe pensar en un futuro próximo en que la carga de trabajo disminuya hasta niveles mínimos y aparezca una sociedad del ocio y la cultura con infinitas posibilidades para el desarrollo de las potencialidades humanas.



Pero, hoy como ayer, es el gran capital el que controla la aplicación del proceso de transformación tecnológica, y no cabe en la filosofía del capitalismo el objetivo de una sociedad más justa, igualitaria y libre.

Las NT posibilitan menor empleo y mayor productividad. El resultado de esta doble dinámica es una menor concentración de la fuerza de trabajo, de la cual deriva menor presión obrera y por consiguiente menor poder de negociación contractual de los trabajadores en el seno de la fábrica. De esta lógica se deduce un progresivo deshilachamiento del tejido social que entreteje la solidaridad y cohesiona al sindicato dentro de la empresa.

Por otro lado, la incorporación masiva de NT tiende a individualizar las relaciones laborales, a generar desempleo y a fragmentar a la clase trabajadora.

Podemos resumir que las consecuencias de las NT son: sobrecualificación para una minoría de trabajadores y descualificación de una mayoría, intensificación de los grados de polivalencia y movilidad de los trabajadores, desarrollo del trabajo ininterrumpido, del trabajo a tiempo parcial, del trabajo a domicilio, etc, empeoramiento de las condiciones generales de trabajo, división entre los trabajadores, efectos negativos sobre la salud física y psíquica...

La CGT cree que hay que ir a una negociación sobre la introducción de las NT a todos los niveles, posibilitando un aumento del empleo, una ampliación de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa y anulando los aspectos más negativos de la introducción de NT.

Es necesario un proyecto social alternativo al del capital sobre NT. Una alternativa que contemple un más equilibrado reparto del trabajo, del saber, de la capacidad de decisión, y de los beneficios derivados de la actividad productiva. Elaborar y profundizar alternativas frente a la revolución tecnológica es una tarea urgente para la CGT y para el movimiento sindical en su conjunto.



5.2.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

La manera en como el trabajo se organiza, condiciona en el trabajador la forma de pensar y de actuar. Así pues, no habremos de perder de vista los cambios en las costumbres, los comportamientos y las actitudes, que el nuevo modelo de producción, fuertemente condicionado por la informática, terminará por acarrearlos.

La revolución informática afecta al clima y comportamiento global de las relaciones industriales. En principio, sería posible introducir la computerización en el estilo de "1984". Pero también hace posible un elevado grado de descentralización, responsabilidad local e iniciativa si los sistemas de computerización e información se diseñan de forma adecuada. Es muy importante el diseño de la producción y los sistemas de dirección, de tal forma que permitan un elevado grado de autonomía, responsabilidad y especialización de la fuerza de trabajo. De otro modo, el efecto alienante de la centralización y la no especialización puede generar tensiones sociales importantes.

La computerización puede facilitar también la introducción de una mayor flexibilidad en la jornada de trabajo. El trabajo a tiempo parcial es posible que se vaya extendiendo cada vez más. Pero corremos el riesgo de que este cambio social se introduzca como medio para reducir los niveles salariales y los beneficios de los seguros sociales de los trabajadores a tiempo parcial.

En otro orden de cosas, la introducción de la informática en muchos puestos de trabajo supone un descenso de los tiempos muertos, lo que implica un ritmo de trabajo trepidante que incide negativamente sobre la estabilidad nerviosa de los trabajadores. En lugar de una liberación, la informática, pensada en función de la productividad, puede suponer un aumento importante de la fatiga en el trabajo.

De un modo general, el trabajo humano tiende a convertirse en una fuerza de producción secundaria en comparación con la máquina. El trabajo se convierte en muchos casos en vigilar o corregir una máquina y pierde su valor en cuanto arte, ya que está prohibida cualquier alteración o innovación relativa al desarrollo de la producción. Se acaba así con la iniciativa y la creatividad, convirtiendo el trabajo en una actividad monótona escasamente gratificante.

La CGT tiene que luchar por una humanización de las condiciones de trabajo y por una planificación de la producción que tenga en cuenta las propuestas y necesidades de los trabajadores.



Ante todo, tendremos que apresurarnos y salir al paso de la posible recuperación del añejo discurso ludista, que, echando la culpa de todos los males a la máquina en sí, equivoca la lucha emancipadora centrándola en la destrucción pura y simple de lo mecánico. Tal posición es absurda.

Pero habremos de estar atentos a otro planteamiento mucho más peligroso, y es aquel que consiste en atribuir al trabajador el origen de todos los desequilibrios y la causa de todos los despropósitos. Tal discurso es especialmente querido por todos aquellos irredentos partidarios del libre mercado, y está calando, poco a poco, en todo el cuerpo social, hasta convertirse, más o menos, en un valor indiscutido.

Naturalmente, nunca se se presenta de la forma en que nosotros acabamos de hacerlo. Toma más bien la forma de una queja. Así, observamos como economistas varios se lamentan de la poca flexibilidad del mercado de trabajo, o claman por la necesidad de adecuar horarios diferentes, menos rígidos, o, en fin, demandan movilidad geográfica, a fin de adecuar sus plantillas a la distribución territorial de sus empresas. La guinda de este pastel lo constituye el esquizofrénico y artificioso enfrentamiento que se busca, a través de los medios de comunicación, entre el trabajador y el consumidor o usuario.

Puesto que muchos efectos negativos podrían evitarse, conviene prestar atención a los tipos de organización del trabajo que favorezcan la satisfacción en el trabajo y la elevación de las cualificaciones.

La participación de los trabajadores y usuarios en la concepción de los sistemas de trabajo sería importante para garantizar que esos sistemas tuvieran en cuenta las necesidades de los interesados.

Sería aconsejable dar preferencia a formas de organización del trabajo en las que el trabajador disfrutara de autonomía y pudiera ejercer la responsabilidad, comprendiera el conjunto del proceso productivo, no estuviera sometido a un ritmo de trabajo excesivo ni a controles constantes, ejecutara tareas razonables diversas, tuviera oportunidad de mantener contactos humanos, tuviera posibilidades de elevar su nivel de cualificación y tuviera garantía en cuanto a la protección de los datos que le conciernen personalmente.

Hay que frenar los planes de la patronal en torno a la organización del trabajo. Hay que evitar que se abran paso propuestas tales como aquellas que tienden a desnudar el salario base mediante la proliferación de incentivos, por puesto de trabajo, por flexibilidad horaria, por producción, etc. Se ha llegado a plantear



aumentos salariales según los diferentes niveles de beneficio alcanzados por cada empresa, rompiendo la homogeneización de las condiciones salariales, imprescindible si queremos conservar un mínimo marco común.

Para la CGT, en todo lo posible, debería evitarse el trabajo nocturno y el trabajo por turnos.

El trabajo por turnos es peligroso para la salud y habría que limitarlo. Allá donde fuera inevitable, habrá que organizarlo de forma que se proteja al trabajador de los riesgos que amenazan su salud. Para quienes consideran estas afirmaciones exageradas, valga como dato que las tasas de absentismo por enfermedad son bastante más altas entre los trabajadores que trabajan por turnos. Es también importante para un sindicalista valorar la influencia negativa del trabajo a turnos en lo que atañe a la separación de la plantilla en el tiempo, dificultando la acción sindical.

A este respecto, hay que tener en cuenta otros elementos.

Las consolas de visualización en la siderurgia o las cabinas de visualización en el textil suponen un aislamiento que dificulta el entramado de conversaciones y debates informales. Incluso modifica los ritmos de las pausas para el "bocadillo", tradicional momento de debate y comentarios en torno a la acción sindical.

Las NT introducen una doble tendencia hacia la rigidez y hacia la movilidad. Entre los fenómenos de rigidez se pueden citar los siguientes:

- jerarquía estructural de las cualificaciones
- agrupamientos por equipos, en cadena o independientes
- centralización acentuada de las decisiones importantes.

En relación a los factores de movilidad se pueden señalar:

- alternancia de equipos
- alternancia de puestos individuales según los puestos-máquinas
- movilidad en el espacio
- elasticidad de horarios y ritmos de trabajo.

En resumen, deshomogeneización y desregulación de las condiciones laborales. Estos son los resultados básicos (y los objetivos políticos) que se pretenden alcanzar con la implantación del nuevo modelo productivo. Modelo que es insolidario en la medida en que sirve, exclusivamente, a los intereses de una clase dirigente, posponiendo las necesidades de todos los demás.



5.3.- LA PRODUCTIVIDAD

La revolución tecnológica elimina a pasos agigantados la necesidad de trabajo humano a la par que aumenta la productividad. Esta doble circunstancia permite un cambio social que puede ir en la línea de disminuir progresivamente el trabajo asalariado aumentando la riqueza social, y por tanto, la satisfacción de las necesidades individuales. Pero también permite un cambio social en el sentido de conseguir una sociedad enormemente segmentada, autoritaria e injusta en la que el consumo de los bienes producidos sea más una obligación que un derecho, y que el trabajo continúe siendo una carga para unos pocos y algo desconocido para los más.

Ya sabemos que la organización del trabajo, en la sociedad actual, gira en torno al modo de planificar la producción de la forma más beneficiosa para los intereses dominantes.

La nota más predominante del actual modo de producción capitalista es que no sólo el trabajo del que se obtiene un resultado físico es productivo. Hoy sabemos que recolectar algodón o fabricar zapatos no es más productivo que trabajar en la educación o en la sanidad. Cabría, incluso, señalar que, de acuerdo a la tendencia actual del sistema, el mero hecho de consumir terminará por convertirse en un acto productivo.

Sin embargo, el discurso público del Capital apunta un mal disimulado desprecio por sectores tales como la educación o la salud, y otros servicios esenciales para garantizar una calidad de vida aceptable. Según los empresarios, estos sectores no son productivos, son caros, gravan el presupuesto público, y su peso global debe disminuir en el conjunto de la economía.

Curiosamente, son los sectores menos beneficiados de la sociedad los principales receptores de estos servicios "no productivos", de tal manera que serán los trabajadores, y sus organizaciones naturales, los sindicatos, quienes representen el mayor obstáculo al "progreso", negándonos a flexibilizar o a renunciar a nuestras actuales condiciones de trabajo.

Por último, tras articular sólidamente su discurso, el Capital nos ofrece, como única salida, vincular los salarios a los incrementos de productividad. Tal contaminación ideológica debe ser combatida con la mayor de las energías, pues violenta el más elemental sentido de solidaridad, multiplicando cualitativamente el proceso desregulador en el que estamos inmersos, y que es el principal culpable de la actual desorientación de la clase trabajadora.



No se trata tanto de insistir tozudamente en una negación de la realidad, como de conocer las tendencias que apuntan los procesos ahora en desarrollo, tratando de ofrecer una lectura propia de los acontecimientos. Así, por ejemplo, debemos insistir en invertir la relación renta del capital/renta del trabajo, hasta que las rentas más favorecidas sean precisamente las del trabajo, y no como viene siendo hasta ahora, las del capital. Sólo en esta perspectiva globalizadora podremos entrar sin miedos a discutir qué es la productividad desde el punto de vista de una organización de clase, y no desde la perspectiva de una organización gremial y corporativa.

Hemos de entender que el proceso tecnológico va más allá de la mejor o peor eficacia, o de esta o aquella nueva reestructuración de plantillas. Lo realmente importante de la implantación de las NT es el cambio de mentalidad que dicho proceso ha abierto. Y un cambio de mentalidad es, siempre, un cambio de ideología. No es en la producción donde habremos de hacer hincapié, sino en el reparto de la riqueza y en la naturaleza que esta riqueza tiene. Educación, Sanidad, etc, son formas de riqueza mucho más importantes que cualquier otra.

5.4.- NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARO

Es difícil encontrar un sector industrial en el que el número de puestos de trabajo no tienda a reducirse. Incluso el sector servicios, con la mecanización y la aplicación de la informática al trabajo de oficinas, está afectando a los llamados "trabajadores de cuello blanco". Se argumenta que el crecimiento de la producción absorberá parte del desempleo en los años venideros. Es lo mismo que decían hace quince años. Pero ello es, cuando menos, dudoso. En la misma construcción de robots, computadoras u otras máquinas modernas, intervienen otros robots altamente automatizados.

El proceso productivo requiere cada vez menos horas de trabajo para producir la misma cantidad de producto. De ahí la existencia de un desempleo de tipo estructural acompañado de un incremento de la productividad.

El desempleo estructural se define como aquella clase de desempleo que se presenta cuando existen unos intervalos de tiempo prolongados durante todo el proceso de ajuste, como sucede, por ejemplo, con la adquisición de cualificaciones completamente nuevas, o con la sustitución en una zona específica de unos bienes de equipo obsoletos en una industria en declive por nuevos tipos de bienes en una industria en expansión.

Las conexiones entre el cambio tecnológico y el desempleo estructural son bastante obvias.

También puede producirse algo de desempleo en aquellas zonas que se adaptan rápidamente, y ello cuando el empleo asociado al nuevo equipo tecnológico es sensiblemente menor que el que existía en los procesos antiguos de producción, y cuando la elasticidad de la demanda no es lo suficientemente alta para los nuevos productos.

La idea keynesiana de que el incremento de las inversiones permite luchar contra el desempleo ya no es creíble. Las inversiones se hacen con capital fijo intensivo que elimina empleo. Se configura, pues, un creciente desempleo estructural si no se cambia la política al respecto.

5.5.- CONTROL SINDICAL DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS

Al plantearnos la necesidad de un control sindical sobre la producción, hemos de tener en cuenta varios elementos. El primero de ellos, y en el caso de nuestro país muy evidente, es la profunda debilidad sindical que existe. Es imposible controlar nada si los trabajadores no están organizados, de manera mayoritaria, en sindicatos participativos, con capacidad y con voluntad de participación.

La CGT cree necesario un control sindical del desarrollo de la producción. Hay que controlar los efectos de las NT mediante la participación obligatoria de los sindicatos en la planificación, desarrollo y puesta en práctica de NT.

La negociación colectiva, por sí sola, no puede establecer un efectivo control del cambio tecnológico. Debe estar flanqueada y apoyada por actividades gubernamentales, especialmente por una legislación sobre Seguridad Social, sobre seguridad en el trabajo y por una política activa de creación de empleo.

A estos efectos, los programas públicos de investigación y desarrollo (I + D) deberían incluir actividades para prevenir los efectos negativos de la innovación. Los sindicatos deben incorporarse a los organismos que controlan los grandes proyectos innovadores.

Evidentemente, para poder cumplir su función, los sindicatos deben recibir más competencias y ayudas de la Administración.

Los objetivos de la CGT en este tema son los siguientes:

- Conseguir que no se introduzcan NT si no es de forma negociada.
- Repartir el trabajo paralelamente a los aumentos de productividad.
- Utilizar las NT para mejorar los servicios públicos y la calidad de vida.

Para conseguir estos objetivos, aparte de los ya expuesto, es condición indispensable obtener la información necesaria desde el momento mismo de la formulación del problema que requeriría alternativas tecnológicas al proceso de trabajo existente. Esa información debe alcanzar las distintas fases del proyecto de cambio tecnológico: planificación, selección de alternativas y puesta en marcha.

La CGT cree que es necesario un Acuerdo sobre Nuevas Tecnologías, que incorpore las siguientes condiciones mínimas:

- Obligación de los empresarios de informar a los sindicatos de forma regular sobre la planificación de cambios tecnológicos y de organización, de tal forma que, antes de ser introducidas las NT, se puedan estudiar las posibles repercusiones.
- Revelación detallada de los planes sobre la mano de obra en general, y, especialmente, de los efectos que las innovaciones tengan sobre el empleo, evitando los despidos y propiciando la reducción de la jornada laboral.
- Derecho de cogestión para los representantes de los trabajadores en todos los asuntos sociales.
- Derecho de los representantes de los trabajadores a contratar expertos de fuera de la empresa, con gastos a cuenta de ésta, para asistencia y colaboración en cuestiones complejas.
- Normativa para el control y seguimiento de las consecuencias sociales de los avances tecnológicos.
- Obligación de publicar anualmente el "balance general social" como complemento de las contabilidades tradicionales de las empresas.
- Garantías especiales de empleo para los trabajadores de edad con gran antigüedad en la empresa, así como para los minusválidos.
- Fomento del trabajo en grupos y de la rotación, como medios de combatir la monotonía y el aislamiento en puestos de trabajo repetitivos.
- Negociación de las formas y criterios con que se realiza el reciclaje, que, por supuesto, deberá ser a costa de la empresa y dentro de la jornada laboral.
- Definición clara de las nuevas categorías profesionales, tareas y organización del trabajo.
- Regulación de la recogida y utilización de los datos personales de los trabajadores.
- No uso de las nuevas máquinas para controlar el rendimiento individual de los trabajadores.
- Establecer una normativa adecuada sobre el uso de pantallas terminales.

Hoy se hace imprescindible retomar el viejo discurso societario que caracterizó todas las definiciones finalistas de nuestra Confederación, desde 1.910 hasta nuestros días. Esto es, el control

de los medios de producción es la condición "sine qua non" para garantizar, no sólo las características del empleo y del mercado de trabajo, sino para la inversión definitiva del actual desequilibrio de rentas entre el capital y el trabajo.



VI.- ETICA, SOLIDARIDAD Y PARTICIPACION

6.1.- LA ETICA EN LA ACCION SINDICAL

Vivimos en una sociedad compleja en la que los valores negativos que siempre han formado parte del comportamiento humano tienden a predominar (insolidaridad, violencia, deterioro del entorno...) sobre otros de signo contrario.

Si bien es cierto que a lo largo de la Historia, en multitud de ocasiones, un periodo de dificultades ha tenido efecto de catapulta hacia un compromiso colectivo, no lo es menos que la tendencia social en la actualidad es antagónica.

La tradicional desconfianza o indiferencia ciudadana hacia el poder (Gobierno, Justicia...) se ha ampliado a instituciones de carácter popular (Sindicatos, Asociaciones, Partidos...). El día a día sustituye a los proyectos de futuro; la realidad posterga a la utopía; y la resignación conduce inevitablemente a la conducta desleal y a buscar la salida individual. Estas pautas de comportamiento podríamos sintetizarlas en dos palabras: crisis ética.

El movimiento sindical no es ajeno a esa realidad. Muy al contrario, como uno de los movimientos más representativos de la sociedad, y más enraizados en la base de la misma, sufre de lleno los embates de la citada crisis.

No podemos dejar de señalar en primer lugar entre las causas de la fractura existente la dualidad de discursos del sindicalismo preponderante; la diferencia entre lo que se dice y lo que se hace. Se ha constatado, tristemente, que tras las grandes declaraciones se escondía una realidad que iba sedimentando día a día una derrota de la clase trabajadora. Mientras se pronunciaban grandes discursos, el paro, la pobreza y la marginación iban hundiendo sus raíces cada vez más. Y todo ello se da después de haber jugado durante la transición un papel fundamental en la reivindicación y conquista de las libertades.

Esta crisis de confianza, junto a la crisis económica y el desempleo, es referida en diversas encuestas, como la principal causa de abandono de los sindicatos por parte de amplios sectores de trabajadores que habían acudido a los mismos inmediatamente después de su legalización.

La propia estructuración interna del sindicalismo mayoritario, los métodos de dirección, su fuerte inclinación a convertirse en gestores de servicios, junto a determinadas formas de cogestión,



han contribuido también a una configuración de los sindicatos muy distinta a lo que debiera ser una organización compuesta por trabajadores y que está al servicio de los mismos.

La ausencia de un discurso y de una práctica capaz de contrarrestar la lógica del capital ha llevado a la clase trabajadora, y especialmente a la clase trabajadora industrial, a una situación clara de desmoralización. Es difícil mantener la credibilidad de unos sindicatos que no han sido capaces de evitar el desmantelamiento de grandes complejos industriales, la flexibilización de las relaciones de trabajo, el efecto devastador de las nuevas tecnologías sobre el empleo o la creciente precarización de éste.

Por otro lado, el entramado normativo que se ha ido promulgando sobre la materia, y que tiene su culminación en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, constituye una apuesta en firme en favor de los grandes aparatos ya establecidos, cerrándose a cualquier "veleidad" participativa y a la propia realidad sindical de nuestro país.

Asimismo, la no correspondencia entre los medios y los fines, la exacerbada acomodación a la política de lo posible, y la confusión de objetivos políticos y sindicales, han hecho el resto.

Lo más grave de todo ello es que en el periodo transcurrido desde la legalización desde los sindicatos en 1.977, hasta hoy, apenas hemos podido escuchar por parte de quienes han conducido el proceso un atisbo de autocrítica. Ni tan siquiera en el 14-D se tuvo la suficiente lucidez como para, al lado del contenido reivindicativo propio de la fecha, incorporar un balance de los últimos años, con sus contenidos negativos y positivos.

No sólo nos preocupa esa ausencia de autocrítica, sino que, precisamente por ello, sigue sin verse la luz que indique la salida del túnel, que anuncie un debate a fondo sobre los sindicatos de hoy, y que termine de una vez por todas con la tentación de lavar las culpas de puertas adentro.

El movimiento sindical en la actualidad gestiona una parte muy importante de la vida de los trabajadores, dentro y fuera de la empresa, y esa actitud es previsible que se incremente en el futuro.

Nuestra organización no es una excepción, y en la medida que vayamos adquiriendo una determinada representatividad entraremos a formar parte de Consejos de Administración, Comisiones de Control de Fondos de Pensiones, Organos Institucionales, Mesas Negociadoras de Convenios Estatales, etc, ámbitos en los que la actuación de nuestros representantes adquirirá una enorme trascendencia. A menor escala, tampoco podemos olvidar la importancia de otras representaciones de menor rango: Comités de Empresa, Juntas de



Personal, Secciones Sindicales y Comités de Seguridad e Higiene. Desde nuestra experiencia, hemos podido constatar que no existe suficiente transparencia en la acción sindical, que no se fomenta la participación de los trabajadores porque no interesa a los grandes aparatos, y que la tentación de engrandecer al sindicato, o las flaquezas personales, traen como consecuencia actuaciones rechazables, tanto sindical como éticamente.

No es, pues, de extrañar que los trabajadores tengan serias dudas acerca de quien les representa. El Estudio Sociológico sobre las Orientaciones, Actitudes y Demandas Sindicales de los Trabajadores Españoles, efectuado por el Instituto IDES en 1.988, señala como una de las causas de la "poca efectividad del sindicato", junto a la división sindical, la creencia de que "los representantes hacen de la labor sindical una ocasión para la carrera personal, con todo lo que ello conlleva de nepotismo y tráfico de influencias en el interior de la empresa".

Ante la situación expuesta, es preciso que la CGT se consolide como fuerza sindical que, a contracorriente con el sindicalismo predominante, signifique un revulsivo de la vida sindical. Para que ese revulsivo sea posible, es preciso recuperar la confianza del conjunto de la clase trabajadora, situando los valores éticos en el primer lugar en nuestra acción sindical cotidiana.

El mayor esfuerzo en esta línea corresponde a los representantes del sindicato en las empresas y centros de trabajo. Ellos son quienes deben tener la suficiente capacidad, honestidad y madurez para ser ejemplo de comportamiento ético. Nuestros representantes deben ser auténticos líderes en este terreno. La CGT debe prestar a esta tarea toda la colaboración que esté a su alcance. Del acierto en este terreno depende, no ya el futuro de la Confederación, sino el de la clase trabajadora en su conjunto.



6.2.- PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN SUS DECISIONES

La búsqueda de la participación es una parte de nuestra ética como organización. No es suficiente ser buenos y honrados gestores. Sustraer a los trabajadores su participación y protagonismo dejaría muy coja nuestra ética.

El sistema ataca de diversas maneras la participación de los trabajadores en las decisiones que les afectan:

a. Hay una constante llamada a la pasividad: "no hay nada que hacer..." "ésta es la única política posible", etc. Los mensajes incitan a buscar la salida individual y fomentan el abandono de la política en manos de los políticos como casta especializada.

b. Hay un ataque especialmente dirigido contra la participación en la vida sindical. La LOLS, el modelo de elecciones sindicales, la política de pacto social... Todo ello prioriza un modelo de sindicalismo burocrático y de grandes aparatos en detrimento de la participación.

El tema es importante, y por ello, el poder juega fuerte. Participación y capacidad de lucha van unidos. Los grandes aparatos tienen un fuerte peso social, pero la ausencia de organización participativa les marca unas limitaciones. Tienen una reconocida capacidad de convocatoria (14-D), pero son incapaces de abordar otras formas de lucha no menos importantes y no menos necesarias.

Por contra, una organización muy minoritaria es fácilmente participativa y está en disposición de volcar todos sus efectivos en la lucha, pero carece de incidencia social.

¿Cómo conseguir un equilibrio de ambos aspectos? Ese es el reto de la CGT. Tenemos que conseguir presencia social, amplia base, aparato suficiente, etc, conjugando todo ello con el máximo nivel de participación.

Para ello, la CGT se caracteriza por tener una estructura organizativa que posibilita la participación total, asumiendo el federalismo desde los niveles más elementales. En la CGT, todos los órganos de representación y coordinación son revocables y no deciden sobre las cuestiones importantes.

Pero la CGT no se conforma con tener una estructura que posibilita la participación, sino que la fomenta abiertamente por medio del respeto a todas las opiniones, posibilitando que en todos los debates se dé la máxima transparencia.



Creemos, sin embargo, que la participación no debe limitarse al debate y a la toma de decisiones. Tan importante como lo anterior es la intervención activa, la participación en las diversas tareas de la vida sindical. Son dos aspectos complementarios de la auténtica participación.

La Sección Sindical es la instancia básica y natural de nuestra organización, la auténtica escuela de participación. Las secciones sindicales de CGT no limitan su actuación al convenio colectivo, no tienden a la potenciación e institucionalización de líderes o dirigentes en las empresas, no se pliegan a la eficacia por sistema, no caen en el electoralismo fácil.

Para las secciones sindicales de CGT es fundamental mantener una actitud de lucha y aprendizaje cotidiano. Intentamos que haya una adecuada distribución de las tareas que permita que éstas sean asumidas por un número amplio de compañeros/as. Aseguramos la formación del mayor número de afiliados y procuramos que en los puestos de responsabilidad se dé una auténtica rotación.

No quiere decir esto que rechazamos la eficacia, sino que hacemos hincapié en los logros a medio plazo, en conseguir una mayor solidez organizativa. Valoramos los resultados, no sólo en función de las conquistas inmediatas, sino también en función de un proyecto tan ambicioso como es el la transformación de la sociedad, alentando la participación y el protagonismo del conjunto de la clase trabajadora y el resto de ciudadanos.

El fomento de la participación no es práctica exclusiva "de puertas adentro" en nuestra organización. Tratamos de trasladar nuestras experiencias al sindicalismo en su conjunto.

Somos conscientes de que ni la cultura actual mayoritaria ni los vientos del sindicalismo preponderante están a nuestro favor. La propia elección de los representantes de los trabajadores, a través de las elecciones sindicales, no ha alcanzado un nivel de extensión superior al 40%. En las elecciones de 1.986 participaron un total de 2.495.951 trabajadores, y de las mismas están excluidos colectivos tan amplios como desempleados, pensionistas, mujeres, jóvenes, jornaleros, etc.

Aunque ya la CGT ha marcado algunos hitos recientes en materia de participación sindical en diversos procesos, pretendemos trasladar al conjunto de la clase trabajadora, con motivo de las elecciones sindicales, un auténtico clamor participativo.

En este sentido, debemos recordar que la negociación de los distintos puntos de la P.S.P., por encima de ciertos devaneos iniciales, se ha resuelto con negociaciones entre las cúpulas que



recuerdan los mejores tiempos del ANE, AI, AES, etc. Los trabajadores, por tanto, deben ser conscientes de que si en su gran mayoría se inclinan en las próximas elecciones sindicales se inclinan por el continuismo sindical, estarán aceptando implícitamente su papel de comparsas a la hora de configurar su propio destino como clase.

Llegados a este punto, la tarea de la Confederación General del Trabajo se nos antoja tan ingente como fundamental. Debemos incidir para que las elecciones sindicales cambien el rumbo del sindicalismo preponderante, y a la vez, para que la representación de los trabajadores sea un sano ejercicio de democracia obrera y sindical.

Por ello, retomamos propuestas que, no por dichas, se han convertido en desfasadas:

- Celebración de elecciones sindicales cada dos años.
- Celebración de elecciones sindicales para determinar la representación de jubilados, pensionistas, desempleados, trabajadores del campo, empleadas de hogar, etc.
- Determinar la representatividad a efectos de participación institucional en base a los votos obtenidos en vez de hacerlo en base al porcentaje de representantes.
- Derecho de todos los sindicatos a promover elecciones sindicales.
- Derecho al voto por parte de todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato y de la antigüedad en la empresa.
- Derecho a ser candidatos a todos los trabajadores con una antigüedad superior al mes.
- Derecho de las Confederaciones Sindicales, suficientemente representativas, a formar parte de las Comisiones de Elecciones, tanto a niveles provinciales como de la Estatal.

Con las mencionadas medidas, se conseguiría una representación de los trabajadores más adecuada a la realidad, así como más transparencia.

En cuanto a la dinámica de la negociación colectiva, estamos cansados de comprobar como determinados acuerdos que afectan al conjunto de los trabajadores (retribuciones, condiciones de empleo, etc) son negociados sin tener en cuenta la opinión del colectivo, especialmente al final del proceso, cuando se alcanzan acuerdos que, en muchas ocasiones, no recogen las aspiraciones de los



trabajadores. La CGT entiende que la consulta a los representados, en determinadas fases de la negociación, es una opción que está en función de determinadas prácticas sindicales. Pero, cuando en la Mesa de Negociación se alcanza algún tipo de Preacuerdo de alcance general, la consulta al colectivo afectado debe ser obligatoria y vinculante.

No estamos inventando nada con tales propuestas, sino redefiniendo las líneas generales de la acción sindical para que la democracia directa penetre en las empresas, la participación de los trabajadores y trabajadoras sea una realidad, y el papel de los sindicatos, arropados con un incremento de la afiliación, deje de ser testimonial.



6.3.- LA SOLIDARIDAD HOY

Históricamente, el sindicalismo fomentaba, casi de forma natural, la solidaridad. Al moverse en torno a una necesidades más primarias, al provocar un nivel de enfrentamiento mucho mayor en cualquier lucha, al estar los componentes de clase mucho más claros, la solidaridad era algo cotidiano, casi necesario e inherente al sindicalismo.

Hoy, el panorama es sensiblemente distinto: el consumismo, la difuminación de las clases, los mecanismos de amortiguación del enfrentamiento social, las posibilidades de promoción individual, etc, contribuyen a que esa consustancialidad entre sindicalismo y solidaridad no sea tan inmediata y natural, y hasta que se pueda hablar de un tipo de sindicalismo que es, o puede ser, insolidario.

La situación se agrava en la actualidad dado que la salida que el sistema impone para salir de la llamada crisis económica conlleva la creación de amplias bolsas de pobreza y marginación, perfilándose una sociedad dual y escindida.

La búsqueda de un modelo de sindicalismo que desarrolle y fomente la solidaridad pasa por potenciar una práctica real, huyendo de excesos teóricos de todos conocidos. La solidaridad que precisa poner en práctica el movimiento sindical, y que la CGT se compromete a desarrollar debiera caracterizarse por lo siguiente:

UNA TENDENCIA EXPANSIVA: No entendemos la solidaridad cerrada en una determinada empresa o sector. Al contrario, ésta debe tratar de abarcar un ámbito cada vez mayor, hasta tratar de calar a toda la sociedad. En este sentido, la atomización que vive actualmente el movimiento sindical, la inclinación a crear grupos o colectivos reducidos a ámbitos pequeños, el sectarismo, etc, son prácticas contrarias a lo que nosotros entendemos por solidaridad.

UNA PRACTICA INDIVIDUAL Y COLECTIVA NO DELEGADA: No podemos concebir una práctica de la solidaridad que no sea asumida individualmente en el comportamiento cotidiano. Esta es una dualidad no superada totalmente, en la que el movimiento sindical debe incidir para lograr una mayor concienciación de los trabajadores. Por otra parte, es fundamental la participación en un proyecto, el esfuerzo que se desarrolla en un marco colectivo. Solamente personas participativas serán capaces de irradiar solidaridad.

UNA PRACTICA CREATIVA E IMAGINATIVA: La práctica de la solidaridad no debe limitarse a apoyar lo que hacen otros. Tampoco debemos limitarla a las actuaciones tópicas, sino avanzar en el camino de la creatividad. Nuestro objetivo es, cuestionando los valores políticos, económicos y sociales imperantes, crear espacios libres



a la iniciativa individual. Es a partir de estos espacios como, de forma organizada, podemos y debemos hacer valer nuestras aspiraciones de transformación de la sociedad, no sólo en nuestra condición de trabajadores, sino en una concepción mucho más amplia, cual es la de ciudadanos.

Concretando en el ámbito sindical lo anteriormente dicho, podríamos establecer los siguientes ejes de actuación:

-Hay que tender a ámbitos de negociación más amplios dado que ellos son, de por sí, más susceptibles de ser solidarios. El objetivo fundamental en este sentido es consolidar reivindicaciones ya alcanzadas en sectores más avanzados del movimiento obrero, pero que siguen sin concretarse en otros de mayor debilidad sindical.

Es cierto que cuanto más se amplía el marco de negociación, más se reducen las posibilidades de participación y control de los interesados, con lo que podemos perder más de lo que ganemos, pero ello no puede servirnos de excusa para refugiarnos en la empresa como reducto.

Nuestro reto es convertir a la CGT en el cauce que posibilite unos planteamientos de lucha y negociación en los ámbitos más amplios posibles, sin perder en participación y control.

-El tipo de reivindicaciones que planteamos debe servir no sólo para dar respuesta y solución a problemas y situaciones concretas, sino que, a la vez, esa solución debe significar un avance en relación a la situación general de la clase obrera.

Reivindicaciones en torno a la jornada de trabajo, eventualidad, seguridad e higiene y ecología, conservación y garantía del puesto de trabajo, etc, son más susceptibles de generar solidaridad que las meramente económicas. Sin que ello suponga ninguna visión negativa sobre estas últimas, que, además, con factores correctores como linealidad u otros, pueden convertirse en decididamente solidarias.

-La atención preferente a los sectores más desfavorecidos: eventuales, interinos, categorías inferiores, parados, pensionistas, etc.

-El sindicato debe asumir otras responsabilidades fuera del ámbito de la empresa en materias que resulten imprescindibles en tanto que ciudadanos y usuarios: vivienda, atención sanitaria, educación, etc.

-Hay que desarrollar una real voluntad y capacidad para traspasar con nuestra solidaridad las fronteras de nuestro país. El mismo sentido tiene mostrar un apoyo concreto a trabajadores de este país que a trabajadores europeos o africanos. Debemos reconocer que,



hasta el momento, esto no ha pasado de la mera especulación teórica. La CGT debe convertir en solidaridad real esas declaraciones de intenciones tantas veces formuladas.

Para finalizar, no se trata de introducir un concepto nuevo en la acción sindical. Se trata de recuperar en la práctica algo tremendamente arraigado en la tradición sindicalista, en cualquiera de sus tendencias.

Desde la CGT no podemos concebir la solidaridad aislada de otras prácticas y valores. La solidaridad tiene que ir, necesariamente, unida a un modelo organizativo de democracia directa y participación; a una práctica sindical consecuente, reivindicativa y anticapitalista; a una ética que caracterice la acción colectiva.

La CGT es la única organización sindical que, hoy por hoy, reivindica y pone en práctica estos contenidos en la medida de sus posibilidades. A la CGT corresponde la responsabilidad de desarrollar una actuación que consiga cada día más apoyos entre la clase trabajadora transformando paulatinamente el estilo de acción sindical predominante en este país.



6.4.- POBREZA Y MARGINACION.

El concepto de pobreza va unido, en todo momento, al nivel de desarrollo de una sociedad. Es un concepto, pues, relativo. La pobreza se define en base a los niveles económicos, sociales y culturales de cada sociedad en cada momento. Cuanto mayores son, más grandes son los medios que aparecen, teóricamente, al alcance del ciudadano medio. La imposibilidad, para un sector de la población, de conseguir estos bienes, que se han vuelto necesarios, es la pobreza.

Consecuencia de la pobreza es la marginación, la exclusión de un determinado número de ciudadanos del orden social. La negación de su derecho a usar y disfrutar de las oportunidades que, en distinta medida, obtienen los demás.

Pese a la relatividad del concepto de pobreza, pese al enorme progreso material, el desarrollo de los servicios sociales y el crecimiento de las posibilidades culturales, las diferencias de todo tipo se han agudizado y no solo en las naciones subdesarrolladas, sino también nuestras opulentas sociedades mantienen fuertes contrastes sociales y crecientes bolsas de pobreza y marginación. Un informe de Cáritas, nunca contestado, arrojaba la cifra de cuatro millones de pobres en España.

Ahondando en datos objetivos como pueden ser los niveles de renta per cápita, constatamos que:

- Más de la mitad de la población mundial -el 56 %- no llega a la sexta parte de la renta mundial.
- El 44 % de la población del mundo, que se concentra en 23 países, no alcanza el 10 % de la renta media mundial.
- En las dos últimas décadas la tasa de crecimiento en la mitad de estos países, se ha estancado o disminuido.
- Una estimación prudente, a partir de estos datos, concluye que mil millones de personas -el 20 % de la población mundial- vive en condiciones de pobreza.
- En el grupo de países ricos la situación varía cuantitativa pero no cualitativamente. De un 10 a un 15 % de la población de estos países, entre los que se incluye España, no alcanzan ni la mitad de la media de la renta per cápita. Entre 70 y 80 millones de personas, se estima, viven en situación de pobreza.



- El Comité Económico y Social de la CEE estimaba en 1985 un volumen de pobres en torno al 14 % de la población de los países comunitarios, unos 44 millones de personas, y entre 6 y 10 millones en situación de gran pobreza o miseria.

El extremo de la pobreza lo constituye el hambre y aquí hasta las frías estadísticas són dantescas: Entre 14 y 18 millones de personas mueren al año por malnutrición; 35.000 al día; 24 cada minuto. Según la UNICEF la próxima década morirán 100 millones de niños por hambre.

La dualidad social, entre sociedades y dentro de cada una de ellas, subsiste y en ocasiones se agrava. Y, sin embargo, la pobreza hoy es evitable porque la abundancia existe. Los países ricos abaratan los precios de las materias primas que les compran y aumentan el precio de los bienes de equipo que les venden, a la vez que aumentan su endeudamiento financiero situándolos en un callejón sin salida.

En el seno de los países ricos, un modelo de desarrollo productivista e irracional expulsa del mercado de trabajo a buen número de personas que desembocan en la pobreza y la marginación.

En el plano internacional la C.G.T. opta por un nuevo orden social que altere los mecanismos sociales y económicos, profundamente insolidarios, generadores de desigualdades y mantenedores del subdesarrollo crónico.

En el ámbito de nuestra sociedad más próxima el gran dilema para atajar la pobreza, con maquillaje que oculta los efectos más desagradables de la pobreza a la delicada sensibilidad de los poderosos, pero la pobreza no se erradica.

La C.G.T. apuesta por una acción protectora de urgencia -renta mínima- para paliar situaciones de penuria, pero en el marco de un programa de formación para la integración en el mercado de trabajo y de lucha por la erradicación de las causas que generan la exclusión social.

Más allá de esta acción de urgencia, y simultáneamente con ella, la C.G.T. luchará por la implantación del salario ciudadano, reconocido como derecho de todo ciudadano a percibir un ingreso suficiente para una vida digna, y por el consiguiente reparto del trabajo.



6.5.- LA CGT COMO ORGANIZACION TRANSFORMADORA Y SU INTERVENCION POLITICO-SOCIAL

A modo de conclusión de todo lo dicho anteriormente, debemos dejar sentado como elemento central de nuestra acción que, si bien a un nivel inmediato la tarea principal de nuestro Sindicato es el mejoramiento de las condiciones de vida y empleo del conjunto de la clase, a medio y largo plazo nuestro objetivo es la transformación de la sociedad. Tal aseveración puede sonar a reiteración tópica vacía de contenido y más cuando desde opciones claramente comprometidas con el continuismo interclasista -y por tanto la pervivencia del capitalismo- se ha contribuido enormemente a adulterar este concepto. Por ello, conviene precisar que la necesaria transformación de la sociedad no es compatible con el mantenimiento de esquemas caducos de democracia formal, con la defensa del liberalismo económico, o la convivencia con amplias bolsas de pobreza y marginación.

De la misma forma, y bien recientemente hemos podido constatar también, el fracaso (Anunciado largamente por infinidad de teóricos del Movimiento Libertario) de la vía autoritaria al socialismo, pese a que, es justo reconocer, los avances de algunos de esos modelos políticos en el terreno del bienestar colectivo, investigación, etc. Nuestra crítica al modelo político, hoy en reconversión hacia no se sabe donde, no debería regatear esfuerzos para que ese cambio no se convierta, por mimetismo y un chantaje económico que no podemos desconocer, en simple calco de los modelos políticos occidentales.

Pese a la enorme complejidad de la sociedad actual, y el vertiginoso ritmo de los cambios que se vienen produciendo, no podemos resistir la tentación de efectuar algunas aportaciones en el terreno del contenido esencial que tiene para nosotros la transformación social. Estas aportaciones ni són nuevas ni deben ser entendidas como una receta mágica. De contrario, convendría que en el futuro se debatiera amplia y suficientemente sobre ellas.

La transformación de la sociedad conllevaría, para nosotros, el desarrollo y potenciación de los siguientes elementos:



1º.- UN CAMBIO PACIFICO, MAYORITARIO Y PLURAL.

Las concepciones clásicas de cambio o transformación social (Revolución) se asentaban en el estallido social que posibilitaría el advenimiento de un nuevo modelo de sociedad, con la abolición de las clases sociales y la explotación.

Sin renegar de ello debemos considerar que este esquema, ni ha sido el mayoritario en los diversos procesos insurreccionales, ni tiene viabilidad alguna en las llamadas "democracias occidentales". Tampoco podemos apelar a la utopía, pues nada tiene que ver ese concepto con los errores de análisis de diversas circunstancias objetivas.

Creemos en la necesidad de potenciar la recuperación de conceptos como sociedad civil, la cual asume mayoritariamente la necesidad, protagonismo y viabilidad de ese cambio; lo desarrolla y profundiza de forma plural, haciendo compatible la diversidad ideológica de sus miembros con un proyecto común. Para ello debería abrirse un proceso teórico-práctico que actualizara las siguientes reflexiones:

a) La democracia como cultura política.

La democracia como forma de Gobierno y modelo de Estado, pese a ser el más implantado y desarrollado el planete, tiene importantes defectos de funcionamiento y, lo que es más grave, problemas que afectan a su propia concepción. Hoy por hoy, los estados que se erigen el salvaguardas de la democracia utilizan mecanismos autoritarios para consolidar la explotación del Tercer Mundo, mantienen amplias bolsas de pobreza en las sociedades industrializadas ó financian grandes estructuras de carácter bélico. En definitiva, democracias que conllevan la delegación de los destinos de cientos de millones de ciudadanos en unas cuantas personas ó en estructuras partidarias, alejadas irreversiblemente de su papel social y sus objetivos fundacionales. Podríamos afirmar, en consecuencia, que la oligarquía mundial, en vez de servir a la democracia, se sirve de ella.....

Emprender el camino de la transformación de la sociedad pasaría por cambiar el propio papel de la democracia introduciendo, de forma permanente, mayores dosis de transparencia y participación, fiscalizando la acción de gobierno a todos los niveles, exigiendo la capacidad de decisión en temas importantes. En definitiva, una democracia de todos los días, con rostro humano y contenido social, no una democracia de emitir un voto cada cuatro años.



Esta concepción posibilitaría transformar gradualmente la actual situación de explotación e insolidaridad, a través de la toma de conciencia de la mayoría de los ciudadanos de que determinadas prácticas no són utopías, sino que están al alcance de la mano.

b) La consolidación de espacios a la libre iniciativa colectiva.

En un marco de participación y profundización del desarrollo democrático, las iniciativas y experiencias colectivas de carácter creativo son fundamentales puesto que, no se trata únicamente de fiscalizar la acción de gobierno cotidianamente y exigir que la opinión de los ciudadanos sea tenida en cuenta, sino a la vez establecer un contrapeso de carácter social, y afirmar con tal práctica que existe otra forma de entender también la democracia, profundizando en la libertad individual y colectiva, conquistando de forma paulatina determinados ámbitos de influencia y decisión que se han venido negando hasta ahora.

Iniciativas y experiencias de autoempleo, prestación de servicios, grupos que practican la solidaridad, cooperativas, asociaciones de usuarios, ateneos y centros de debate, colectivos de todo tipo, etc, debidamente potenciados y cohesionados, pueden llegar a tener un calado en la sociedad actual, en lo que vendría a ser una recuperación, en la práctica, de la sociedad civil a la que antes no referíamos.

c) Los contenidos pacíficos del cambio social.

En la actualidad, y siempre en el contexto de la sociedad occidental, debemos descartar la vía espontánea a insurreccional. No porque sea imposible que se diesen algunos conatos de la misma, sino porque no es posible que de ella emerja un nuevo orden social. De la misma manera debemos dejar sentado que la violencia sistemática practicada por determinados grupos, engendra más violencia y refuerza el papel del Estado como gran gendarme y celoso vigilante de la intimidad de los ciudadanos.

Por ello, concebimos el avance transformador como un proceso de recuperación de la iniciativa de la sociedad civil, como la asunción de áreas de decisión arrebatadas y como la afirmación de una conciencia social que, siendo pluralista, sienta, asuma y participe de la necesidad de transformar la sociedad. Este proceso, eminentemente democrático, solo tendrá sentido si la sociedad participa de él mayoritariamente.

El proceso apuntado no será un camino de rosas, ni cabe descartar escarceos para lograrlo. Sí conviene precisar que la violencia no tiene cabida, que los derechos e iniciativas o reivindicaciones que partan de la sociedad deben tender siempre a demostrar la



inutilidad del gendarme armado (Ejercito, cuerpos de seguridad, etc.) y que para lograr el cambio que precisamos, no necesitamos del uso de las armas, terreno en el que los ejercitos profesionales y los Estados, con los avances tecnológicos y las inversiones desorbitadas, llevan siempre ventaja.

Ello no debiera interpretarse como un canto al gandhismo, o una incitación a poner "la otra mejilla". Es previsible que un proceso como el descrito lleve aparejadas importantes situaciones de coacción, especialmente de los enemigos de la transformación de la sociedad. Sin embargo, esas coacciones no deber ser contestadas por la mayoría democrática transformadora con la violencia y mucho menos tomar la iniciativa. La contestación por la que abogamos debe poseer la serenidad implícita de quienes se sienten amparados por la mayoría, la razón y la justicia, utilizando prácticas alternativas de cambio pacifico como la desobediencia civil.

2º. UNA AUTENTICA REVOLUCION EN LOS VALORES.

La magnitud del fenómeno tecnológico en que estamos inmersos situa, en un horizonte no lejano, la constatación de que el trabajo remunerado dejará de ser la parte más importante de nuestro tiempo y de nuestra vida. En consecuencia, la renta real a percibir deberá independizarse del importe del trabajo suministrado. De lo contrario se produciría una depresión económica.

Para que las actividades no económicas adquieran el papel central en la vida de los ciudadanos, se precisa un reforma en profundidad de la educación que ponga énfasis en el desarrollo de las irremplazables facultades humanas y en la capacidad de instruirse a sí mismo.

Junto a ello la información, la formación polivalente y la investigación deben dejar de ser un coto cerrado a determinadas elites ó un negocio y cumplir una función social. El acceso a la información por parte de toda la sociedad es, precisamente, el paso previo a toda pretensión transformadora. Ello implica que, por parte de los llamados poderes públicos, debe tenderse a socializar el uso de los medios, centros y redes de información, cerrando gradualmente el paso a la especulación y el lucro que vienen de la mano de la iniciativa privada.

En definitiva, todo un conjunto de cambios que deben prefigurar la sociedad futura en un determinado sentido: Reforma de los objetivos de la educación; Socialización de la información; Reformas políticas y fiscales para garantizar el proceso; Etc.



3º. EL RETO ECOLOGICO.

Las informaciones que dejan translucir una preocupación creciente en los medios científicos por un proceso de avanzado deterioro de la vida en el planeta no són ningún secreto. El previsible, además, que la información que llega hasta los ciudadanos sobre este tema esté, de algún modo, tamizada según convenga a determinados intereses económicos o políticos.

Lo cierto es que no ignoramos la contaminación de los mares, la desertización creciente, el progresivo recalentamiento de la Tierra (Se calcula entre 1,5 y 4,5 grados a mediados del próximo siglo), ó la gravedad del agujero en la capa de ozono que rodea a este planeta, cuya destrucción total podría tardar no más de medio siglo, con las consecuencias que ello implicaría para todos los seres vivos. Por otro lado, tampoco conviene eludir la posibilidad de un desastre nuclear, dado que el arsenal acumulado tiene una capacidad de matarnos a todos los terrestres 24 veces.

Frente a estos peligros, no se acaba de concretar una reacción, un decir: BASTA, de la sociedad civil. La exigencia de medidas a los gobiernos de turno, las denuncias que, paulatinamente, se van efectuando, con ser importantes, no són suficientes para abordar la magnitud del problema. El peligro de llegar demasiado tarde puede acabar envolviendonos a todos.

Una organización que se pretende transformadora debe incorporar el frente ecológico a sus tareas cotidianas sin más dilaciones. De nada sirven unas condiciones de trabajo adecuadas, mejores convenios colectivos, o mejores prestaciones sociales, si la vida en el planeta se vá extinguiendo, con nuestro silencio, complicidad y, en ocasiones, colaboración.

4º.- LA CONFLUENCIA DE ESFUERZOS Y SENSIBILIDADES.

Aunque en el inmediato futuro va a corresponderle a la clase trabajadora llevar la iniciativa en diversos frentes, insistimos en la necesidad de una confluencia con otros sectores sociales cara al proceso de transformación que hemos definido, anteriormente, como mayoritario y plural.

La C.G.T. está haciendo actualmente importantes adecuaciones en su estructura para dar cabida en su proyecto organizativo, en un marco de convivencia interna, al conjunto de esos sectores, para elaborar y recorrer juntos el proceso diseñado. Con todo, cometeríamos un error si damos por suficiente lo alcanzado: Es preciso seguir debatiendo para encontrar un punto de no retorno en la convergencia entre sindicalismo, concebido en su expresión clásica, y los



llamados nuevos movimientos, dentro de un proyecto común de transformación social.

Por último, y dada la magnitud de los retos que asumimos, la C.G.T. se define por la confluencia y colaboración con todo tipo de Organizaciones y colectivos, ajenos a nuestros medios, en un proceso de unidad que es preciso ir afianzando en el tiempo, siempre y cuando exista la coincidencia mínima de objetivos y análisis.

Para acabar.....

El tema de la transformación de la sociedad incluye un punto de partida y otro de llegada y ambos deben estar presentes en cada momento y cada tarea. El punto de partida es el carácter realista, posibilista y pragmático. El punto de llegada es la aspiración, el sueño, la utopía. Ambos se unen en un proyecto que no puede dejar de ser utópico para ser realista, ni al contrario, sino que reúne, absolutamente, a ambos sin renunciar a un ápice de utopía ni permitirse el lujo del más mínimo irrealismo.

Este proyecto que ordena y define cada uno de nuestros medios, que dá sentido a cada una de nuestras tarea, sólo lo podemos definir entre todos y entre todas. No puede ser algo teórico que está escrito o pensado, sino que es algo vivido y hecho realidad día a día.

Estamos hablando de un proyecto que incluye y trar de transformar todos los aspectos de la injusticia y el desorden de la actual sociedad, que abarca y unifica aspectos feministas, ecológicos, antimilitaristas, de conquista y ampliación de la libertad, antirrepresivos....como diversos aspectos de una misma y única transformación social.

Tenemos que ir definiendo día a día un proyecto capaz de entusiasmar e ilusionar, coherente, que afecte a todos los aspectos de nuestra vida. Un proyecto con capacidad de recoger y potenciar las diferentes aportaciones resultado de las diferentes aptitudes y sensibilidades de cada persona.

Es, en definitiva, un proyecto que tiene a la libertad y a la persona como centro. Frente al sistema-máquina, frente al Estado omnipresente y omnipotente, frente a la exclusión, frente a la utilización del individuo y su reducción a productor-consumidor, buscamos una sociedad al servicio de la persona y del desarrollo de todas sus potencialidades.