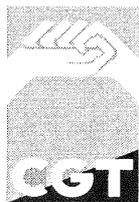


DESARROLLO Y ACUERDOS



5^a Conferencia de Sindicatos

Valladolid, 26 / 27 y 28 de Mayo de 2000

PUNTO 1

Resolución de la comisión de ponencias

PENSIONES

1.- LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL SISTEMA DE PENSIONES

Un sistema de Seguridad Social es un integrante esencial del contrato social vigente en las sociedades avanzadas modernas. Esa Seguridad Social constituye el elemento básico de la estructura política y social de previsión en la sociedad. En base a esto hemos de afirmar que no es posible tomar en serio la amenaza de "quiebra" de la Seguridad Social en tanto no se ponga este parámetro en paridad con los restantes gastos públicos. Se trata de un gasto público no sujeto a las leyes del mercado ni sometido a los principios de beneficio ni de ahorro agregado.

El tratamiento de las pensiones implica el debate sobre el conjunto del sistema de la Seguridad Social, pues al hablar del sistema (o subsistema) de pensiones no hacemos más que tomar la parte más significativa por el todo, que es la protección social.

En los países desarrollados se constata una concurrencia interactiva de provisión pública y privada en materia de pensiones. Esta combinación de lo público y lo privado en las pensiones puede reflejarse en modelos distintos:

- Pensiones públicas, con intervención del Estado, para quienes han trabajado.
- Pensiones residuales de Seguridad Social, y predominio de las de provisión privada según el mercado.
- Universalización de las pensiones por el Estado a toda la población, prescindiendo del mercado sustancialmente y de las posiciones de ventaja personales.

En el modelo de sistema global de pensiones se dan dos orientaciones básicas, una marcada por la comunitariedad y la otra por el individualismo. Si bien es cierto que ambas pueden partir de que concurren instancias públicas y privadas en la provisión del bienestar, divergen en el distinto papel asignado a las mismas. En todo caso, ambas orientaciones se pueden definir como *SISTEMA DE REPARTO* la una, y *SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN* la otra.

Un *SISTEMA DE REPARTO* es aquel en que las prestaciones son financiadas por las aportaciones de los cotizantes o impuestos del Estado, sin acumular ningún fondo de capital. Los ciudadanos activos financian a los pasivos. Se basa en el contrato social implícito de que cuando los hoy activos se jubilen, los

que entonces sean activos harán lo mismo. En este sistema históricamente se han introducido –porque el modelo lo permite- elementos redistributivos de rentas.

Un SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN se basa en la aportación individualizada de cuotas durante la vida activa a un fondo que se materializa en activos financieros; de forma que cuando sobrevenga la contingencia protegida tendrá derecho a las cuotas más los intereses acumulados.

En el discurso dominante de los reformadores de las pensiones públicas, no es cierto lo que dicen de que la necesidad de ensanchar el campo del aseguramiento privado se debe al crecimiento desmesurado del gasto; el motivo cierto están en las razones de negocio financiero sustancioso (para las entidades financieras) que conlleva, por mucho que nos lo quieran vender como eficiencia económica unida al incremento del ahorro, la inversión y el crecimiento que crea empleo. Esta es la línea de argumentación del Banco Mundial, que en 1994 emitió el informe titulado *Envejecimiento sin crisis*.

El actual sistema de protección social en el Estado Español tiene sus más recientes antecedentes en la década de los 60, en la que se inició el proceso de unificación de los mecanismos entonces existentes y cuyo funcionamiento se hacía por separado; **por un lado la función social de protección** (a través de las Mutualidades Laborales) y **por otro las pensiones** (a través del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez).

La financiación del sistema, desde entonces conocido como Seguridad Social, se establecía exclusivamente con las aportaciones de los/as trabajadores/as por una doble vía: **el descuento sobre el salario directo** (la denominada cuota obrera) y **el descuento sobre el salario diferido** (la llamada cuota patronal).

En los años 70 al paulatino **acercamiento de las bases de cotización a los salarios reales** se une un hecho fundamental: **la aprobación de la Constitución de 1.978**, en la que se establece el compromiso del Estado de universalizar la sanidad y las pensiones a través del sistema público de la Seguridad Social.

La puesta en marcha de este precepto constitucional corre a cargo del PSOE quien lo hace en 2 fases. **La universalización de la sanidad** a través de la Seguridad Social queda establecida en 1986 con la Ley General de Sanidad y **las pensiones no contributivas** se crean por ley en 1.990.

El incremento del gasto que para la Seguridad Social suponen, cada año, estas 2 medidas, queda teóricamente compensado por el estado a través de los **Presupuestos Generales**.

Resumiendo, la Seguridad Social para atender sus obligaciones de atención sanitaria al conjunto de la población y el pago de pensiones contributivas y no contributivas obtiene los ingresos básicamente de 2 fuentes: **las cotizaciones de los trabajadores en activo y las aportaciones del estado a través de los Presupuestos Generales** como compensación por los sistemas no contributivos de sanidad y pensiones.

Aunque por las confusas informaciones que se hacen circular con fines partidistas, electorales o de otro tipo, pudiera parecer lo contrario, **la situación actual de la Seguridad Social es de SUPERÁVIT CONTABLE**. No obstante la situación del conjunto del sistema de Seguridad Social es preocupante porque no deja de recibir envites de banqueros, empresarios etc., y es muy vulnerable su substrato económico y

prestacional como presa de fáciles abusos.

Son diversos los factores que determinan la actual situación del sistema. Algunos, como el **incremento de la esperanza de vida de la población** o el **aumento del número de pensionistas** o la **elevada tasa de paro**, son objetivos; pero otros, los más, son imputables a la **actitud de depredación y expolio que tanto gobierno como patronal** han tenido con el sistema y desencadenan en cualquier ocasión:

- Deudas de los **empresarios** a la Seguridad Social por cuotas retenidas a los trabajadores y no liquidadas.
- Deudas de las diversas **administraciones públicas**.
- Deudas del propio **Estado** que no cumple su compromiso de financiar las prestaciones sociales añadidas al sistema (sanidad y pensiones no contributivas).

A todo esto hay que añadir la utilización fraudulenta que en los **expedientes de regulación de empleo** (incluidos los encubiertos) han hecho los empresarios:

Abusando de las prejubilaciones seguidas de jubilaciones anticipadas, y de las invalideces, a la vez que así se ahorran una parte de las indemnizaciones por despido.

Por último reseñar que todas las medidas que todos los gobiernos han venido tomando para la "creación de empleo, a través de las sucesivas reformas laborales, han tenido siempre una constante: **La exención del pago de las cuotas patronales a la Seguridad Social** (parte de nuestro salario diferido), que luego el Estado puede no reponer debidamente y a tiempo en la Tesorería de la Seguridad Social.

2.- PACTO DE TOLEDO

El día **15 de febrero de 1.994**.- El Congreso de los Diputados aprobó por consenso una Proposición no de Ley presentada por CIU creando una Ponencia encargada de elaborar un Informe sobre la reforma económica de la Seguridad Social, incluyendo un conjunto de recomendaciones para ser elevadas al Gobierno.

Este informe de la Ponencia es lo que se ha dado en llamar Documento o **Pacto de Toledo**, que fue consensuado por todas las fuerzas políticas con representación parlamentaria y totalmente asumido por los sindicatos mayoritarios. A pesar de que en su tramitación parlamentaria el grupo de IU presentó un total de 37 enmiendas al Texto, al final y en aras del consenso, las retiró todas, posibilitando con ello la aprobación por unanimidad de este documento, en forma de proposición no de Ley.

Por lo tanto el PACTO DE TOLEDO, no fue otra cosa que un proyecto de reforma del Sistema de Seguridad Social, y contiene una serie de recomendaciones asumidas por la totalidad de los grupos políticos firmantes para la elaboración de las futuras normas que han de regular el sistema de Seguridad Social español. Se trató de un "pacto" sobre el futuro que ha ido y se irá transformando en regulaciones concretas, asentando las bases de un sistema de Seguridad Social acorde con las políticas neoliberales.

Además, el Pacto de Toledo fue asumido expresamente también por los sindicatos más representativos, CC.OO. y U.G.T., traicionando con ello la voluntad de todos los trabajadores que se movilizaron en las huelgas generales de junio del 85 y diciembre

del 93.

Para poder hacer una valoración de lo que supone este documento para el futuro de los trabajadores, es conveniente primero hacer un breve resumen de las 15 recomendaciones:

1) Separación y clasificación de las fuentes de financiación.

Dos tipos de financiación en función de "a quién" van dirigidas las prestaciones:

a) Financiación de prestaciones contributivas (pensiones de jubilación, bajas por I.T., etc.) dirigidas a la generalidad de los trabajadores, se realizará a través de las cotizaciones sociales, que son las aportaciones de los empresarios y los trabajadores.

b) Financiación prestaciones no contributivas y universales (pensiones asistenciales, asistencia sanitaria, etc.) que dirigida a las personas con rentas que no llegan al salario mínimo interprofesional, se realizarán a través de los Presupuestos Generales del Estado por la vía de los impuestos, tanto directos como indirectos.

En cuanto a la financiación, parece lógico intentar diferenciar la financiación de las prestaciones contributivas de las no contributivas y universales, aunque en la práctica, el convertirlos en departamentos estancos **puede suponer la congelación de las prestaciones contributivas por falta de presupuesto en un momento dado.**

Esta posibilidad tratan de evitarla mediante la constitución de reservas, creadas mediante la adquisición de Títulos Públicos en los mercados financieros oficiales **con los excedentes presupuestarios que se generen en los momentos mejores del ciclo económico**, para cubrir con estas reservas los déficits que se puedan producir en los periodos más bajos del ciclo económico.

Esta solución, que en principio suena bien, se tiene a olvidar o minorar su puesta en práctica. Hasta el pasado ejercicio no se había constituido ningún fondo de reserva. El primero que acaba de dotarse es miserable y surgió para justificar la insuficiente subida de las pensiones a pesar del buen momento económico.

Es evidente que la solución pasa por una doble financiación, tanto contributiva como por aportaciones presupuestarias, en la que cualquiera de los dos niveles ha de asumir los posibles déficits del otro:

Asegurando en todo caso la protección social digna de todos los ciudadanos (según exige el artículo 41 de la Constitución) y el mantenimiento y actualización anual de las prestaciones contributivas de todos los trabajadores, con el fin de mejorar en todo momento el poder adquisitivo, igualando las pensiones mínimas al salario mínimo interprofesional.

2) Constitución de reservas.

Constitución de un fondo de reserva para el sistema de pensiones en base a que, cuando por los efectos de los ciclos económicos, se generen excedentes presupuestarios, estos se inviertan en la adquisición de Títulos Públicos en los mercados oficiales (Deuda pública, Letras del Tesoro, etc.) para cubrir el déficit que se pudiera producir en los momentos más bajos del ciclo económico. Como ya se

ha dicho, este Fondo se acaba de crear, y hay que advertir que no puede hacerse a costa de las propias pensiones actuales ni para iniciar el cambio a un proceso de capitalización de más fácil privatización.

3) Mejoras de las bases.

Definen así la propuesta de hacer coincidir las bases de cotización con los salarios reales, eliminando los límites mínimos y **manteniendo un único límite máximo** para todas las categorías. (Lo que evidentemente beneficia a quienes cobran más).

Al eliminar el límite mínimo lo único que se consigue es **adecuar las bases** a los salarios reales cuando estos son inferiores a la base mínima, en detrimento como siempre de las prestaciones de los trabajadores con salarios más bajos. Por ahora se mantienen cuatro tramos de bases mínimas según los grupos de cotización: para el 2000 son 82.470 en los grupos 11 a 4, 88.680 en el grupo 3, y 102.000 en los grupos 1 y 2.

Esta medida solo beneficia a los trabajadores con los salarios más altos, porque al eliminar el límite mínimo de las bases, a los salarios que superen estas cantidades no les va a afectar la modificación, mientras que los que no lleguen a ese límite verían reducidas sus pensiones al cotizar menos.

La medida debería ser al contrario, eliminación de las bases máximas y mantenimiento de una base mínima única para todas las categorías, ya que **con ello se aseguraría una pensión mínima decente para todos aquellos trabajadores que tengan un salario inferior a los límites mínimos**, al cotizar siempre por el límite y no por el salario real, y por otra parte se adecuarían las pensiones a los salarios reales en todos los demás casos, dando más pensión al que más cotiza.

4) Financiación de los Regímenes especiales.

Sobre la base de que "a igualdad de acción protectora" debe corresponder "semejante aportación" contributiva, tratan de igualar tanto las aportaciones como las prestaciones de los distintos regímenes especiales con las del régimen general, para que en un futuro lleguen a desaparecer la mayor parte de estos regímenes especiales.

Entre los Regímenes Especiales no hemos de olvidar que hay dos de características muy particulares: el Régimen Especial Agrario y el Régimen Especiales de Empleados de Hogar. Los dos son estructuralmente deficitarios, y subsisten integrados en la solidaridad del sistema de la Seguridad Social. Mal se pueden uniformar las cotizaciones de un empleado de hogar con el resto de trabajadores, en tanto sus condiciones retributivas sean tan *sui generis*.

5) Mejora de los mecanismos de recaudación.

Propone reducir la morosidad, pero no establece ningún mecanismo para conseguirlo, con lo que se queda en una mera declaración de intenciones. El Reglamento de Recaudación es de los más modificados en los últimos años íntegramente; recientemente acaban de reorganizar también las Unidades de Recaudación Ejecutiva (UREs), Orden del 29-3-2000; pero no está claro que se haya dotado a la Tesorería de medidas eficaces para su función recaudadora. Es este un flanco fácil para cuando quieran dañar de muerte a la Seguridad Social.

6) Simplificación e integración de regímenes especiales

Propone la reducción paulatina de los distintos regímenes especiales para que a medio o largo plazo todos los trabajadores queden encuadrados en el Régimen General o en el Especial de Autónomos según sean trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia.

7) Integración de la gestión.

Se manifiesta la voluntad de mejorar la gestión mediante una mayor integración en las funciones de afiliación, recaudación y gestión de prestaciones **sin clarificar nada**. La afiliación y la recaudación está encomendada a la Tesorería, con la colaboración indispensable de la Inspección de Trabajo y S.S., en tanto las prestaciones económicas son gestionadas por el INSS.

8) Evolución de las cotizaciones.

Reducción de las cotizaciones sociales, fundamentalmente las cotizaciones de los empresarios, supuestamente para generar empleo dando prioridad a los trabajos de baja cualificación.

La propuesta de reducción de las cotizaciones sociales como medida de fomento del empleo, está en la línea de la política más neoliberal, y está históricamente demostrado que no es efectiva, sino que por el contrario lo que supone es una limitación más de la recaudación contributiva en detrimento de las prestaciones.

Máxime cuando los beneficios empresariales se están transformando en capital especulativo o en inversiones en países del tercer mundo sin sistemas de protección social y con mano de obra barata.

Una posible solución podría ser que la cuota empresarial no viniera marcada por un tipo fijo, sino por un tipo variable en función de los beneficios empresariales, manteniendo unos topes mínimos que muy bien podrían ser los actuales.

Con esta medida se conseguiría un reparto más equitativo de los beneficios empresariales y a la vez el mantenimiento de la financiación del sistema. Asegurando el futuro de las prestaciones mediante la mejora de la productividad que se viene produciendo en todas las empresas a través de la mecanización de los medios de producción y la utilización de nuevas tecnologías, equilibrando con ello la disminución de la masa de población activa.

9) Equidad y contributividad del sistema.

Se plantea tener en cuenta las cotizaciones efectuadas durante toda la vida laboral del trabajador para el cálculo de las pensiones contributivas. En consecuencia, dejan de entrada vía libre para **ampliar el número de años cotizados que sirven de base para el cálculo** de las pensiones.

Esto en definitiva va a suponer una disminución real de la pensión, ya que la diferencia entre el salario percibido por el trabajador durante toda su vida laboral no es de uniforme crecimiento y cada vez la vida laboral cuenta con más lagunas de falta de cotización. Aunque en el cálculo de la pensión se actualicen las bases de cotización con el I.P.C. correspondiente, sabemos que el propio IPC encierra desfase con la realidad, pero en períodos más amplios aparecen tramos de salarios más bajos o de paro sin cotización.

Es evidente que cuantos más años se tomen como base para el cálculo de las pensiones, mayor recorte se produce en la cuantía de las mismas.

10) Edad de Jubilación.

Se mantiene la edad ordinaria de jubilación a los 65 años pero se propone facilitar la **prolongación voluntaria** de la vida activa de quienes libremente lo deseen.

Posibilitando la **ampliación de la edad de jubilación a edades superiores a los 65 años, se va en detrimento de la generación de empleo e impide un mejor reparto del empleo** dentro del mercado de trabajo, **impidiendo** asimismo, el **acceso a este mercado de trabajo de los jóvenes.**

En realidad una ampliación de la edad de jubilación implica un aumento directo de la bolsa de desempleo juvenil, se produce un ahorro en pensiones, ya que los que deberían ser pensionistas no sólo no perciben la pensión, sino que además continúan cotizando, con lo que se siguen aportando contribuciones.

Por otra parte se retrasa el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo, con todo lo que ello representa, imposibilidad de estos jóvenes de acceder a pensiones dignas en el futuro por no cotizar el número de años suficientes, aumento de la explotación del trabajador a través de contratos precarios y ahorro en los planes de formación, pues al mantener a trabajadores en activo ya formados no es necesario formar a los jóvenes.

11) Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

Se propone mantener la fórmula actual de revalorización de las pensiones, sobre el IPC real "al año vencido".

Sería más justo una revalorización sobre el IPC previsto con cláusulas de revisión posteriores cuando se conozca el IPC real, asegurando en todo caso el acercamiento de las pensiones mínimas al Salario Mínimo Interprofesional.

12) Reforzamiento del principio de solidaridad

Adecuar la regulación de las prestaciones a la realidad actual y a las características del modelo presente de Seguridad Social. (Teoría y poco más)

Establece como ejemplos la elevación de la edad máxima de permanencia en la percepciones de orfandad y la mejora de las pensiones de viudedad. En esta línea se ha venido a cubrir un nuevo tramo de orfandad de 18 a 21 (23) años, y se ha aumentado el mínimo de la pensión de viudedad con cargas familiares.

13) Mejora de gestión

"Voluntad" de frenar el fraude en las prestaciones por I.T. e invalidez. Voluntad que han hecho realidad particularmente mediante el establecimiento de la acción directa de las Mutuas Patronales en la gestión de la I.T.

14) Sistema complementario.

Complementar el sistema público de la Seguridad Social mediante sistemas de

ahorro y protección social externas.

Se refiere concretamente a los planes privados de pensiones, con todos los riesgos que estos conllevan para quien los contrata, como puede ser la quiebra futura de la empresa que promueve el plan dejando en la estacada al trabajador.

Es el tema más conflictivo de los que recoge el Pacto de Toledo. La posibilidad de complementar el sistema público de pensiones mediante sistemas de ahorro externos, planes privados de pensiones.

No parece lógico que estos sistemas de ahorro privado se potencien mediante ventajas fiscales, pues con ello se estaría beneficiando a las capas sociales más favorecidas, disminuyendo los ingresos del Estado por impuestos directos en beneficio precisamente de quienes más deberían contribuir.

En realidad lo que se está haciendo es que **sobre una base teórica de sistema público de reparto, se está potenciando un sistema mixto de capitalización**, compuesto, por una parte por las pensiones públicas generadas mediante el reparto y que cada vez van a ser menores, y por otra por un sistema de pensiones privadas generadas por planes de pensiones y sistemas de ahorro privado que irán siendo cada vez mayores y adquiriendo mayor importancia en este sistema mixto.

Esto evidencia que esta 14 recomendación del Pacto de Toledo no trata de lo dice "complementar" el sistema de pensiones, sino de abrir puertas a la ALTERNATIVA del actual sistema de pensiones.

Con este sistema solamente podrían salir beneficiados, y hasta cierto punto, las capas sociales con mayor poder adquisitivo, dejando a las clases menos favorecidas con una pensión pública cada vez más ridícula, reduciéndose además las prestaciones sociales.

Ante la realidad de las instituciones privadas de pensiones que está ya presente, tendremos también que posicionarnos, tras la debida reflexión; el Reglamento de exteriorización de los compromisos de pensiones por parte de la empresas acaba de echar a andar. Las situaciones que se dan son variadas. En síntesis podemos hablar de tres modalidades de planes de pensiones atendiendo a quien constituye el plan:

- **SISTEMA DE EMPLEO:** su promotor en cualquier empresa, entidad, corporación o sociedad, cuyos partícipes son los trabajadores o empleados.
- **SISTEMA ASOCIADO:** el promotor es cualquier asociación, sindicato, gremio o colectivo, siendo los partícipes sus asociados o miembros.
- **SISTEMA INDIVIDUAL:** el promotor es una entidad financiera y sus partícipes cualquier persona física.

15) Análisis y seguimiento de la evolución del sistema.

Propone que el Congreso de los Diputados cada 5 años cree una ponencia que estudie el presente y futuro del sistema de Seguridad Social

3.- ACUERDO SOBRE CONSOLIDACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Con la llegada del PP al Gobierno, se inician por parte de UGT-CCOO una serie de declaraciones exigiendo la aplicación inmediata de las recomendaciones contenidas en dicho Documento, creando desde entonces un clima propicio para la consecución de acuerdos en este sentido, desviando la atención de otras cuestiones laborales y sociales mucho más conflictivas que se encuentran sobre la mesa (**Privatizaciones, aplicación de la reforma laboral, etc.**), y de las que la opinión pública no se está ocupando como debiera.

El 9 de octubre de 1.996.- Los sindicatos mayoritarios firmaron con el Gobierno el llamado **Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social**, que no es otra cosa que un desarrollo bastante inconcreto del Pacto de Toledo.

Dan carta blanca al Gobierno para iniciar la creación del marco normativo necesario para conseguir reformar a la baja el sistema Público de prestaciones de la Seguridad Social, actuando sobre aspectos concretos del Pacto de Toledo, en base a lo que las partes consideran el aspecto fundamental, que es la separación de las fuentes de financiación.

4.- LEY DE DERECHOS DE CONSOLIDACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

El 20 de junio de 1.997.- Sobre la base del acuerdo firmado con los sindicatos UGT-CCOO y de acuerdo con la filosofía del Pacto de Toledo, el Parlamento aprueba la presente **Ley de Derechos de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social**, Ley que en su mayor parte se limita a consolidar las directrices marcadas por el acuerdo, dejando aún multitud de temas a posterior desarrollo reglamentario o a su regulación a través de las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Esta ley concretó las siguientes medidas:

A) Separación y clarificación de las fuentes de financiación del sistema de protección social:

A partir de la reforma que implica esta Ley, la acción protectora en su modalidad universal se financia mediante aportaciones del Estado, mientras que **las prestaciones contributivas deberán ser financiadas básicamente con cargo a las cotizaciones sociales.**

También serán financiadas a través de las cotizaciones sociales los gastos de gestión de las prestaciones contributivas, así como los de funcionamiento de los servicios correspondientes a las funciones de afiliación, recaudación y gestión económico-financiera y patrimonial, pudiendo acordarse para casos específicos aportaciones del Estado a estas partidas.

A estos efectos se considera **modalidad universal** (asistencial y no contributiva):

- ❑ Las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria, salvo las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y los correspondientes a los servicios sociales.
- ❑ Las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación.
- ❑ Las prestaciones que se concedan en concepto de complemento a mínimos de las pensiones contributivas de la Seguridad Social.
- ❑ Las prestaciones familiares por hijos a cargo.

Se consideran prestaciones contributivas:

- ❑ Las prestaciones económicas de la Seguridad Social.
- ❑ La totalidad de las prestaciones derivadas de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Esta separación concreta se hará de forma paulatina.

B) Complemento a mínimos:

El complemento a mínimos es la parte de la Pensión que se abona por la Seguridad Social a aquellos trabajadores cuya **pensión contributiva no llegue a la cuantía de la pensión mínima aprobada cada año en la Ley de Presupuestos.**

El texto legal no estableció definitivamente la naturaleza de los complementos a mínimos, manteniendo su financiación abierta y pendiente de regulación a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, por lo tanto el Gobierno podrá jugar a su libre albedrío con esta partida para determinar cuando le convenga su financiación a través de los Presupuestos o a través de las cotizaciones sociales

C) Fondo de reserva:

Se constituye un **Fondo de Reserva** con los excedentes que se produzcan de la recaudación procedente de las cotizaciones sociales que no se utilice para financiar las prestaciones contributivas correspondientes al periodo de que se trate.

La materialización financiera de estas reservas no se concreta en absoluto, sino que queda pendiente de regulación futura por el Gobierno a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Economía y Hacienda. (En la recta final del último proceso de Elecciones Generales se han barajado diversas aportaciones de los P.G. del E. para la constitución inicial de este fondo, aunque de momento la dotación no deja de ser simbólica).

D) Modificaciones en la estructura de cotización a la Seguridad Social ("Destope"):

La Ley se limita a equiparar el límite máximo de la base de cotización para todas las categorías profesionales al que se establece para los trabajadores del grupo de cotización uno, que actualmente está en **407.790 pesetas para el 2000.**

Para realizar este acercamiento se determinó que a partir del ejercicio del 97 se procedía al aumento paulatino de las cuantías de los topes máximos de cotización de los grupos 5 al 11, en los términos que se vaya determinando en la correspondiente Ley de Presupuestos, **de modo que en el año 2002 se alcance la equiparación total de las bases máximas de todos los grupos con la cuantía del tope superior, pero**

sin establecer el índice de crecimiento de los topes de los grupos 1 al 4, que actualmente corresponden a los máximos totales.

La medida resulta claramente insuficiente de cara al objetivo de adecuar las cotizaciones a los salarios reales, ya que se limita a destapar parcialmente las cotizaciones de los grupos profesionales 5 al 11, y en ella se aprecia la mano de la patronal para evitar el incremento de las cotizaciones que podría suponer una medida de adecuación real. **Para el 2000, el tope superior de los grupos 5 a 11 es de 369.750 pesetas.**

E) Periodo de cotización exigible para tener acceso a la jubilación al cumplir la edad.

Se sigue exigiendo un período mínimo genérico de 15 años cotizados, y otro específico de dos años. Hasta esta reforma se exigían dos años dentro de los últimos ocho, en 1997 se exigió tener cotizados dos años dentro de los últimos diez y a partir del 98 dos años dentro de los últimos 15.

Aquellos supuestos en que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilación al alta (Servicio Militar, Excedencia forzosa, licencias sin sueldo, etc.), sin obligación de cotizar, estos dos años deberán estar comprendidos dentro de los quince años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

F) Determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación:

Hasta esta reforma la pensión de jubilación se calculaba sobre las bases de cotización de los ocho últimos años, que normalmente son los que suponen unas bases de cotización mayores, por lo que al ampliar el número de años a tener en cuenta para el cómputo, se minora cada vez más la base reguladora, al tomar para su cálculo bases de cotización más bajas.

- Desde el momento de la entrada en vigor de la Ley, el día 6 de agosto de 1997 el número de años a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, fue de 9 años.
- A partir del 1 de enero de 1998, 10 años.
- A partir del 1 de enero de 1999, 11 años.
- A partir del 1 de enero de 2000, 12 años.
- A partir del 1 de enero de 2001, 13 años.
- A partir del 1 de enero de 2002, 15 años.

En definitiva, esta medida **supuso una disminución real de la pensión**. Cuantos más años se tomen como base para el cálculo de las pensiones, mayor rebaja se logra por efecto de lagunas sin cotización y períodos de salarios más bajos.

G) Porcentaje de penalización por la falta de años cotizados:

La Ley establece que la cuantía de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva se determinará aplicando a la respectiva base reguladora los porcentajes siguientes:

- Por los primeros 15 años cotizados: el 50%
- Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el decimosexto y el vigesimoquinto, ambos incluidos, el 3 %; total 30%.
- Por cada año adicional, a partir del vigesimosexto: el 2%, hasta 35 años, total 20%. El porcentaje total aplicable a la base reguladora no

puede superar en ningún caso el 100%, que se completa con 35 años.

Esta medida perjudica notablemente a todos los que se jubilen teniendo menos de 25 años de cotización, mientras que permanece inalterable para el resto, este resultado se aprecia claramente a través de la siguiente tabla, en la que se recoge el porcentaje de reducción a aplicar para el cálculo de la pensión en función del número de años cotizados:

Nº DE AÑOS COTIZADOS	% APLICACION ANTES REFORMA	% APLICACION DESPUES REFORMA
15	60	50
16	62	53
17	64	56
18	66	59
19	68	62
20	70	65
21	72	68
22	74	71
23	76	74
24	78	77
25	80	80

Si partimos de la base que en la actualidad el **mercado de trabajo tiende hacia una flexibilidad cada vez mayor**, con un incremento alarmante de los índices de paro y la consiguiente disminución de la estabilidad en el empleo, va a resultar muy difícil para los trabajadores que en la actualidad acceden al mercado de trabajo en unas edades cada vez mayores, llegar a la edad de jubilación con cotizaciones cercanas a los 35 años, por lo que gracias a esta medida verán todavía más limitada su pensión de jubilación.

H) Jubilaciones anticipadas:

La jubilación anticipada es un "derecho" que mantienen algunos trabajadores con cotizaciones anteriores al año 67 (Régimen General) o al año 70 (Régimen del Mar), pudiendo anticipar la jubilación en 5 años.

La Ley mantuvo las condiciones de reducción del 8% por cada año que falte para la edad de jubilación, en casos de jubilación anticipada voluntaria o por las prejubilaciones que se produzcan como consecuencia de reconversiones o crisis empresariales, **excepto para aquéllos que hayan cotizado al menos durante 40 años, para los que se reduce el porcentaje de deducción por cada año que falte para cumplir los 65 años del 8 al 7%**, matizando considerablemente esta reducción en dos aspectos concretos:

- Que la extinción del contrato se fundamente en virtud de una causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, entendiéndose ésta como la inequívoca manifestación de voluntad de quien pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma.
- Se faculta al Gobierno para que reglamentariamente (vía Decreto) modifique las condiciones anteriores en virtud del carácter voluntario o forzoso del acceso a la jubilación anticipada.

Premiando por lo tanto, las decisiones empresariales de acometer reducciones de plantilla a través de jubilaciones anticipadas forzosas mediante expedientes de regulación de empleo, y castigando a los que la pidan voluntariamente.

Con esta medida se continuó dando preferencia a las prerrogativas empresariales, sobre los derechos de los trabajadores, **traspasando las dificultades económicas de la empresas a los Presupuestos Generales del Estado y a la financiación de los propios trabajadores.**

I) Incapacidad permanente:

El texto de la Ley, se limitó a determinar la necesidad de su desarrollo reglamentario por el Gobierno, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Se mantiene el cálculo que había para la Base Reguladora. Se queda a la espera de establecer unos baremos para definir los grados de incapacidad por puntos o porcentaje de forma más restrictiva. Pero si que determina ya algunas incompatibilidades:

- ❑ No se reconocerá el derecho a las prestaciones por incapacidad permanente, cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, tenga la edad y cumpla los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación. En esta línea se ha establecido que a partir de la edad de jubilación todas las pensiones se denominarán de jubilación; quedamos a un paso de suprimir lo específico de cada pensión, como es que la I.P. de grado absoluto no tributa a Hacienda.

Por otra parte se modificó, en todo lo relativo a la incapacidad permanente, cualquier referencia a la "*profesión habitual*" por la expresión "*profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional en que aquella estaba encuadrada*"; esto va en la línea de que el pensionista de I.P. en grado de TOTAL para su profesión, si mantiene la pensión (media pensión) no pueda trabajar (ya ahora va a tener menos campo); otros pretenden que desaparezca la pensión de este grado.

J) Pensión de viudedad:

Esta Reforma equipara las pensiones mínimas de viudedad de los beneficiarios menores de 60 años a las que actualmente perciben los beneficiarios de este tipo de pensiones con edades comprendidas entre los 60 y los 64 años, pero como siempre, esta equiparación será progresiva, (en los términos que se determinen reglamentariamente), y solamente para aquellos beneficiarios que no alcancen un determinado volumen de ingresos (también a determinar) en relación con sus cargas familiares.

Siempre que además cumplan con los requisitos cuantitativos de renta fijados en la Ley de Presupuestos para tener derecho al complemento a mínimos. Para el año 2000 tenemos:

- con 65 años..... 59.990 pts.
- entre 60-64 años..... 52.735 pts.
- menor de 60 con cargas f. 52.735 pts.
- menor de 60 sin cargas f..... 42.080 pts.

K) Pensión de orfandad:

Se amplió de forma gradual la edad necesaria para causar derecho a pensión de orfandad hasta los 21 años, o los 23 cuando no sobreviva ninguno de los padres, condicionado a no realizar trabajo lucrativo con más del 75% de S.M.I.

L) Revalorización de pensiones:

La fórmula de revisión funciona tanto en sentido ascendente como descendente.

- ❑ En caso de revisión al alza, ésta se realizará en pago único antes del primero de abril del ejercicio posterior.
- ❑ En caso de revisión a la baja, las diferencias resultantes serán absorbidas en la revalorización que corresponda aplicar en el siguiente ejercicio económico.

LL) Permanencia en activo

El Gobierno podrá otorgar desgravaciones o deducciones de cotizaciones sociales en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo, una vez alcanzada la edad de 65 años, con suspensión proporcional al percibo de la pensión, su regulación se realizará previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

CONCLUSIONES SOBRE ESTA LEY

En definitiva esta Ley recoge prácticamente todo lo que establecía el Acuerdo firmado el 9 de octubre de 1.996, lo que supuso un nuevo paso adelante en la reestructuración del sistema de Seguridad Social, que, sobre la base de las recomendaciones contenidas en el Documento de Toledo, concreta una serie de medidas específicas y sobre todo abre un amplio proceso de adaptación normativa en la materia. Los puntos más negativos de esta reforma canalizada por la Ley y disposiciones acompañantes son:

- La ampliación del periodo de cálculo de la base, la disminución del porcentaje a aplicar a la base reguladora en función de los años cotizados y la penalización de las jubilaciones anticipadas de carácter voluntario.
- La restricción fuerte de las pensiones de Incapacidad Permanente, y el control irracional de las Incapacidades Temporales a través de la gestión de las Mutuas Patronales.
- La drástica y cruel restricción de la asistencia sanitaria de prestaciones farmacéuticas.
- La valoración positiva que se hace de los llamados sistemas complementarios (que más bien son alternativos) al sistema

público de pensiones y su potenciación a través de medidas normativas y fiscales. En esta línea hay que tomar en consideración los preceptos relativos de las nuevas normas (Ley y Reglamento) de IRPF, y más en particular el reciente R.D. 1588/99 de 15 de octubre, Reglamento sobre instrumentación de los compromisos por pensiones entre empresas y trabajadores, así como el R.D. 1589/99 de 15 de octubre, de Modificación del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

5.- EL FUTURO INMEDIATO

Las pensiones han sido una de las "armas arrojadas" más utilizadas durante la última campaña electoral (y la precampaña) por parte de los distintos grupos políticos. Para ello han utilizado todo tipo de argumentos e iniciativas (especialmente quienes se sitúan en un ámbito de gobierno, ya sea central o autonómico) durante varios meses.

Una vez pasada la confrontación electoral desaparece el conflicto y volvemos al consenso (político y sindical) unánime (o casi) que propició el Pacto de Toledo (unánime) o la Ley de Derechos de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social (casi unánime y precedida por el Acuerdo de Racionalización con UGT-CCOO).

Se olvidan las peleas "artificiosas" por la subida de las Pensiones Mínimas o por la cuantía de la dotación inicial del fondo de Reserva y se recupera la coincidencia sobre lo fundamental: la rebaja de las cotizaciones sociales a los empresarios, la rebaja de los derechos adquiridos por los trabajadores, la reducción progresiva del Sistema Público de Pensiones, y la potenciación (a través de medidas normativas y fiscales concretas) de los sistemas de previsión privados.

Es decir, estamos donde estábamos, ante el consenso "neoliberal" y sus recetas conocidas: recortes sociales, privatización y especulación. De hecho, el nuevo Gobierno ya está anunciando "a bombo y platillo" un nuevo impulso legislativo y fiscal a los planes privados de pensiones. El Gobierno se propone flexibilizar las condiciones y el funcionamiento de los fondos de pensiones de empresas y de los individuales, potenciando estos instrumentos de ahorro mediante apoyo financiero y tributario.

Para los planes contratados por los particulares, el gobierno ya anuncia que se mejorará aún más el tratamiento fiscal de las aportaciones; y que aumentarán también las aportaciones máximas permitidas en los planes de pensiones en los casos en que el partícipe tenga cónyuge sin renta (la aportación máxima permitida ahora es de 1.100.000 ptas., anuales por inversor menor de 53 años. A partir de esta edad se puede superar este tope).

El Gobierno también ha anunciado que modificará la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 1987 para flexibilizar e impulsar este sistema de previsión social. Con ello intentan facilitar las jubilaciones pactadas a través de la negociación colectiva, por lo que pondrán en marcha mecanismos que permitan reflejar los acuerdos alcanzados entre empresas y sindicatos. También se plantean flexibilizar las condiciones legales para que la pymes entren en planes de pensiones.

La configuración de la comisión de control, donde los sindicatos tienen mayoría, de los fondos, será otro de los aspectos claves que se pretende modificar en la revisión de la

Ley, para forzar el equilibrio paritario en la Comisión de Control entre empresarios y sindicatos.

Para hacernos una idea de la situación: la inversión realizada el año pasado en jubilaciones privadas –fondos de pensiones y seguros de vida- se situó en 15.000 millones de euros (2,5 billones de pesetas), seis veces más que lo captado por los fondos de inversión en ese ejercicio. El patrimonio total colocado en las futuras pensiones ascendió a 96.000 millones de euros (16 billones de pesetas).

Por último, en este momento alrededor de un 20% de los trabajadores cuentan con un sistema de previsión social complementario con la Seguridad Social.

Superada la fase del catastrofismo interesado sobre la viabilidad del sistema de Seguridad Social estamos en plena fase de expansión de los Planes y Fondos de Pensiones para desplazar al sistema clásico. La sustitución de una realidad (Seguridad Social Pública) por otra (Planes y Fondos privados) será el mejor argumento para los que quieren provocar la transformación del sistema.

Por esta razón la postura de CGT debe ser a todos los niveles (debates sociales, negociación colectiva, ...) la defensa del sistema público de Seguridad Social como objetivo prioritario.

Aunque debemos tener en cuenta que en las nuevas empresas en las que ya existen Planes de Pensiones o se está negociando como parte del salario diferido, nuestra postura no puede ser la de ignorar la realidad y desentendernos de un aspecto que afecta a los intereses de los/as trabajadores/as.

Nuestra obligación de estar presentes en todos los foros de negociación con criterio propio y con nuestra Acción Sindical, nos va a situar en la necesidad de centrar el planteamiento genérico de la defensa del Sistema Público de Pensiones en paralelo al trabajo a conseguir que los fondos destinados por las empresas a complementar las prestaciones sociales (pensiones, sanidad, desempleo...) tengan el tratamiento más adecuado: transparencia frente a ocultismo, control obrero frente control empresarial,....

MANIFESTAMOS NUESTRA INEQUÍVOCA POSICIÓN DE DEFENSA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES Y DE LA PROPIA SEGURIDAD SOCIAL Y POR ELLO EXIGIMOS NUESTRA PRESENCIA EN LOS ÓRGANOS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Para la defensa del sistema público de pensiones la C.G.T. realizará:

1. Nuestra capacidad propagandística en empresas y sectores nos debe servir para contrarrestar la campaña que van a realizar el Gobierno y sus acólitos. Para ello el Comité Confederal deberá realizar una campaña propia y diferenciada de otras de C.G.T. para hacer llegar nuestras propuestas al conjunto de la población.
2. En los próximos meses la Confederación editará un folleto lo más sencillo posible pero con los datos claros, desenmascarando el montaje ofrecido por los datos del Gobierno. A este folleto acompañará un cartel que responda gráficamente a nuestra campaña.
3. Como respuesta a la ofensiva del sistema, la C.G.T. propondrá que si algún año existe déficit en las cuentas de la Seguridad Social, se cubra dicho déficit

reduciendo la misma cantidad del presupuesto de defensa del año posterior e incrementando los porcentajes del I.R.P.F. a las rentas más altas.

La C.G.T. rechazará cualquier rebaje de la cotización empresarial a la Seguridad Social

Reivindicamos que:

1. La jubilación voluntaria a los 60 años de edad.
2. Se alcanzará el derecho a percibir el 100% de la base reguladora al haber cotizado 35 años.
3. En el momento de la jubilación el trabajador/a escogerá el tramo de años para el cálculo de la base reguladora.
4. Desde el reconocimiento de las parejas de hecho, la pensión de viudedad se percibirá al 100% de la pensión correspondiente, sin tener que acreditar el vínculo matrimonial.
5. El salario de inserción y pensión mínima se elevará a 100.000ptas /mes, revalorizándose anualmente.
6. En defensa del sistema público de pensiones la C.G.T. propone que se prohíba la utilización de las pensiones para facilitar las regulaciones de empleo.
7. C.G.T. propondrá la creación de un impuesto sobre el valor añadido en empresas que utilicen robots y tecnologías que amorticen puestos de trabajo. De esta manera las empresas que tengan estas tecnologías pagarán un 20% de la plusvalía generada por dichas instalaciones.
8. El salario social que tenemos acordado en la plataforma reivindicativa de C.G.T. cotizará a la Seguridad Social.

Además, se creará un grupo de trabajo que realice las tareas de seguimiento de la evolución de las pensiones y de orientación al conjunto de la C.G.T.. Este grupo de trabajo coordinará el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones.

Desde esta comisión de ponencia se recomienda que el plenario apruebe la siguiente recomendación:

La Organización deberá abrir un debate extenso y profundo sobre cómo articular el sistema de Previsión Social Complementaria, tanto en lo regulado en los convenios ya existentes como de los que en un futuro se puedan ir incorporando en los diferentes convenios colectivos.

En el debate abierto que debe realizarse se reflexionará sobre todo lo que se manifiesta en el punto 6^a que como anexo se incorpora.

ANEXO

6.- ACTUACIÓN DE LA CGT

Manifestando nuestra inequívoca posición de **defensa del Sistema Público de Pensiones y de la propia Seguridad Social**, debemos recabar nuestra presencia en los órganos de gestión de la propia Seguridad Social. No puede ser que un organismo creado y financiado con el esfuerzo de los trabajadores esté exclusivamente en manos de los políticos y de las ideas de turno dominantes en el poder.

Somos nosotros quienes con nuestras aportaciones directas y con las deducciones que nos practican los empresarios quienes financiamos y consolidamos la estructura de previsión social de este país, por consiguiente es a nosotros a quienes realmente interesa que la gestión sea la correcta y que cumpla con las expectativas por las que debe ser mantenida, sostenida y enfocada.

La obligación de cotizar a la Seguridad Social por todos los conceptos que se perciben derivados de la relación laboral existente entre empresario y trabajador así como el destope de las cotizaciones de la seguridad social, manteniéndose un máximo de cotización la cual posibilita la pensión máxima a percibir por parte del sistema público, **garantiza o debe garantizar** el percibir la pensión suficiente que permita el mantener el nivel de vida alcanzado en la fase activa.

De alguna manera, en lo que respecta a las **pensiones contributivas**, lo anterior exige el reconocimiento de la inevitable necesidad de contribuir al sistema de la Seguridad Social para así ser beneficiario de la misma. Aunque deberemos introducir el debate sobre la exigencia de que sea el promedio, actualizado con el I.P.C., de los 15 últimos años; así como sobre la exigencia de los 35 años para percibir el 100% del derecho, lo que reduce aún más la posibilidad de que la jubilación se acerque a la realidad del último salario.

La existencia de las **pensiones no contributivas** exigirá que por nuestra parte reivindicemos que por las mismas se perciba una pensión lo más digna posible que podría equipararse al **salario mínimo interprofesional** si este adquiere un nivel bastante más superior del actual. Esta reivindicación es necesaria tenerla en cuenta pues demasiadas magnitudes sociales son evaluadas con referencia la mencionado S.M.I.

Como sistema **complementario** de Previsión Social, los Planes de Pensiones deben estar planteados desde nuestra actitud reivindicativa como una concreción para subsanar en lo posible la menor cuantía comparada con el salario real que se perciba a través de la prestación de jubilación por parte de la Seguridad Social. En concreto sólo cabe defender frente al empresario los planes de **sistema de empleo** y bajo la concepción de que se trata de un salario diferido que tiene su origen, y por consiguiente obligación de devengo, durante la relación laboral; y su disfrute en el periodo de fase pasiva del trabajador.

La reivindicación que mejor puede contemplar tanto la defensa del sistema público de pensiones como el carácter complementario de este sistema es que se constituyan planes y fondos de pensiones que garanticen la percepción en el momento de la jubilación de un porcentaje (mínimo: 15%) del promedio de los últimos cinco años (o de los cinco años que defina el partícipe) de la **base de cotización** a la seguridad social revalorizando los correspondientes a los primeros cuatro años de dicho periodo con el IPC.

El sistema de los planes de pensiones deberá garantizar contingencias insuficientemente cubiertas así como completar otro tipo de prestaciones: viudedad, orfandad, invalidez, ..., (los planes de pensiones individuales son productos financieros que no valoraremos en nuestras reflexiones).

Los planes asociativos pueden dar solución al colectivo de trabajadores autónomos que tanto crecimiento va desarrollando y que pueden encontrar en este camino una

vía de prestación **complementaria** en la que el control del fondo estará en sus manos y no en empresas privadas.

Siempre que hablemos de este tema no podemos olvidar que se trata de un mecanismo de ahorro regulado bastante estrictamente por las autoridades políticas y que obligan o a invertir bien sea en bonos oficiales, inmuebles tesorería o activos financieros regulados por mercados de valores públicos con lo que lleva que se invierta en empresas que deberán obtener beneficios que repartir y para ello deberán de una forma u otra explotar a los trabajadores.

Debemos tener en cuenta que las pensiones son uno de los debates prioritarios que en el nuevo y fortalecido gobierno del PP se disponen a desarrollar con el resto de partidos y con los sindicatos mayoritarios. Dada la práctica unanimidad existente en torno a los criterios generales, seguramente en breve nos encontraremos con novedades basadas en una relectura retrograda del ya por sí negativo Pacto de Toledo.

Para situarnos en este próximo debate queremos advertir y destacar:

- **El consenso Sindicatos-Partidos-Patronal-Gobierno en la teoría neoliberal** que cuestiona la vigencia de los conceptos mantenidos hasta ahora sobre la universalidad y garantía de la cobertura asistencial y las pensiones.
- **La voluntad declarada de los empresarios** para seguir presionando de cara a conseguir sus objetivos desde la interpretación más precarizadora posible del Pacto de Toledo, fundamentalmente la rebaja de las cotizaciones sociales.
- La falta de compromisos concretos que garanticen el sistema público de pensiones frente a posibles intentos de consenso entre empresarios y Gobierno o simplemente frente al reduccionismo progresivo del Sistema de Pensiones, por el sistema de reparto, y potenciación del sistema de capitalización.
- Toda la discusión que se está produciendo sobre la modificación de las prestaciones del sistema de Seguridad Social, **viene condicionada por el control sobre el acceso a los medios de comunicación (creación de opiniones y negación del descontento) por parte de los partidarios (el capital y sus sicarios) del desmantelamiento del Sistema Público de Pensiones.**

Debido fundamentalmente a la **disminución y/o precarización de los cotizantes, junto con la más que posible rebaja de las cotizaciones**, se justificarán irremediamente nuevos recortes, que se intentarán concretar en la reducción progresiva de las pensiones públicas, *(una vez que hayan conseguido su inviabilidad financiera)*, **con el consiguiente florecimiento de los negocios privados basados en la especulación** y que van a dar lugar a una sociedad dual en la que las diferencias entre las clases favorecidas y no favorecidas se ampliará a unos límites inimaginables.

PUNTO 2

1.- EL DESMANTELAMIENTO DEL SECTOR PÚBLICO

A lo largo de los últimos años, la vigencia del Sector Público es uno de los temas de debate más controvertidos a nivel social. Este debate está motivado fundamentalmente porque en el seno del propio "sistema" ha surgido la duda: ¿es necesario el Sector Público? Y especialmente ¿es necesaria una gestión pública de los servicios públicos?.

Las últimas "oleadas" que a nivel político y económico nos van llegando son todas similares. Partiendo del "pensamiento único" y en base a los criterios de competitividad y rentabilidad (economicistas) la panacea del futuro es liquidar el Sector Público, acabar con las regulaciones (proteccionismos, dicen) y limitar el papel de las Administraciones y de lo público al de un simple intermediario que garantice los mínimos más mínimos del funcionamiento del sistema (aspectos represivos y... poco más).

Se trata de dejar "vía libre" a las "leyes del mercado" y al triunfo del más fuerte (el capital) sobre los más débiles (la mano de obra y los excluidos).

En paralelo se cuestiona cualquier enfoque de los recursos económicos hacia la cobertura de necesidades asistenciales o de programas de cobertura/inversión social.

La consecuencia más inmediata de todo ello es la paulatina desaparición del Sector Público y de los Servicios, a través de:

- ◆ Privatizaciones. Venta directa o a través de la Bolsa de los activos de las empresas públicas que presentan beneficios netos consolidados. Subcontratación de tareas.
- ◆ Cierre gradual de las empresas públicas no rentables: aplicación mecánica del modelo económico imperante (neoliberalismo).
- ◆ Disminución de los servicios y de la inversión social. Abandono de la gestión de los Servicios Públicos (Sanidad a través de la gestión privada de las Fundaciones creadas con dinero de todos; Enseñanza: devaluación de la calidad y desaparición de las Escuelas Públicas, como consecuencia de los sucesivos recortes presupuestarios; Transportes, etc...).

Un discurso perverso que perjudica a la mayoría (quién conscientemente puede querer vivir bajo el "peso" de las "Leyes del mercado" y cambiar "previsión social" por "competitividad") ante el cual, sin embargo, no hay en este momento un movimiento social sólido y activo. Tampoco se cuenta con circunstancias favorables para crear opinión a favor de lo público, ya que los medios de comunicación son de quien son y están "completamente" a su servicio.

Llegados a este punto nos encontramos con la paradoja de que quienes sistemáticamente nos hemos opuesto al "Estado", nos encontramos ahora defendiendo la existencia de lo "público", tanto en el terreno asistencial, como en el de la gestión.

Digamos que nuestro discurso eterno: "abajo el estado", se ha visto necesariamente matizado a la espera de que consigamos concretar nuestro modelo social autogestionario en el que lo "público" será (sería) lo "común". De todos/as para todos/as y controlado entre todos/as.

Mientras trabajamos para que llegue ese momento, vamos a seguir defendiendo al menos los conceptos más necesarios: "lo público", "la gestión pública", "al servicio de todos/as", "en manos de todos/as" y "por el bien común". Debemos seguir dejando clara nuestra posición en defensa de unos servicios públicos dignos y de calidad como mejor manera de distribuir una parte de la riqueza que generamos entre todos y todas.

Debemos señalar que para nosotros el Sector Público no solo es el conjunto de administraciones, entes o empresas que conforman el entramado público, sino también el servicio que prestan (enseñanza, sanidad, pensiones, transportes, desempleo, ...), las condiciones laborales en las que se desarrolla su actividad y el tipo de gestión que se realiza.

Este proceso que hemos descrito de destrucción de "lo público" se ha hecho palpable en estos cuatro aspectos fundamentales, concretándose en cada uno de ellos:

- ◆ El proceso de privatizaciones
- ◆ La desregulación laboral
- ◆ El recorte de la inversión social
- ◆ El abandono de la gestión

2.- PRIVATIZACIONES

En cuanto al proceso de privatizaciones a nivel de **empresas públicas**, debemos decir que se trata de un proceso largo, sostenido en el tiempo desde el año 1985. Aunque la llegada al poder del PP significa una notable aceleración del proceso privatizador, hasta llegar al momento actual en el que una vez vendidas las "joyas de la corona", el gobierno se prepara para "liquidar" la totalidad del Sector Público Empresarial.

Los efectos directos de este proceso de privatizaciones, tanto en el plano industrial como en el económico y social, son:

- ◆ La desaparición de gran parte de las actividades de mayor valor añadido, cuya consecuencia lleva a la pérdida tanto de empleo directo como indirecto en toda la industria auxiliar que gira alrededor de la actividad de las empresas públicas, siempre generadoras de grandes beneficios, tanto económicos como sociales.

La venta de dichas empresas supone la devaluación de servicios y el trasvase de los pingües beneficios a los grandes poderes económicos (Banca, multinacionales, etc...) aumentando así la fragmentación social ("los ricos más ricos y los pobres más pobres").

- ◆ Los recursos obtenidos de su venta, buscando como justificación la reducción del déficit público, son sólo un parche coyuntural que conlleva a medio plazo la pérdida irreversible, tanto del patrimonio del conjunto de la sociedad, como de la estabilidad y la garantía de la protección social.

- ◆ Las privatizaciones comportan la degradación de las condiciones laborales de un importante número de trabajadores y la sustitución de empleo estable por empleo precario.
- ◆ A largo plazo, también implican incremento del coste final de los productos para mantener así los porcentajes de rentabilidad empresarial, lo que repercute negativamente en los trabajadores y las capas sociales más desprotegidas: pensionistas, parados, etc...
- ◆ Se abandonan las necesarias políticas activas de desarrollo industrial por parte del Estado, al desentenderse del modelo público de empresas, lo que anula la orientación social, solidaria e integradora que debe guiar la acción política.
- ◆ Se fomenta el negocio privado, la especulación y la consolidación de grupos económicos cada vez más poderosos.
- ◆ Se reducen los servicios prestados al ciudadano y la calidad de los mismos.

Pero el proceso de privatización no afecta exclusivamente al Sector Público empresarial. La Enseñanza y la Sanidad Pública están sufriendo un lento pero inexorable proceso de privatización.

La enseñanza está siendo empujada por el Gobierno a la privatización a través del mantenimiento de unas propuestas insuficientes, dejando espacio a la iniciativa privada, con una red incompleta, destinando dinero a la Enseñanza privada y en definitiva devaluando y desincentivando.

En cuanto a la Sanidad, la aprobación de la Ley 15/97 regulando las nuevas formas de gestión y el Real Decreto de nuevas formas de gestión, son las últimas concreciones de una política decidida de privatización.

De esta manera, desde los Gobiernos, con el consenso de la práctica totalidad del arco parlamentario y con la opinión favorable de UGT-CCOO (y USO y CSIF, y ANPE, y CEMS, ...) está traspasando la educación y la sanidad al sector privado, para que conviertan aspectos tan fundamentales de la vida social (y personal) en un negocio más.

Rentabilidad aunque sea a costa de la salud (mental y física) de la mayoría. La minoría podrá seguir "pagando" por lo que quiera.

En cuanto a las Administraciones Públicas la privatización también está llegando paulatinamente, ya sea por la vía de la subcontratación y de la cesión de iniciativas, o ya sea por la vía de la transformación de los organismos públicos en entidades y empresas que son paulatinamente transferidas al sector privado (no hay más que pensar en el proceso que ha sufrido AENA o en el que se está produciendo en Correos).

En este marco desolador podemos apreciar como responsables (beneficiarios):

- ◆ Las grandes instituciones a través de las cuales el capital financiero impone su orden mundial (FMI, Banco Mundial), que estructuran la economía siguiendo el dictado de las grandes multinacionales, barriendo de la tarea económica todo lo que no sea la iniciativa privada. Intentando la posibilidad

de que la producción o la riqueza puedan tener un control directo por los ciudadanos.

- ◆ Se consolida la desaparición del concepto del aspecto social del Estado como garante de unos mínimos de equidad económica, interviniendo exclusivamente en las regulaciones estructurales de las relaciones laborales (reforma laboral, acuerdo sobre pensiones, etc...), imponiendo mayor flexibilización, lo que, lejos de suponer la creación de empleo digno y estable, origina un exclusivo aumento del beneficio empresarial, único interés que mueve a los gobiernos de este país.
- ◆ Los sindicatos "oficiales" (CCOO y UGT), que proyectan un mensaje a la sociedad aparentemente comprometido en defensa del sector público, buscan de hecho, sobre la propuesta de la base de un menor impacto social de las privatizaciones, un papel hegemónico, como únicos y exclusivos interlocutores ante la patronal y el gobierno, y su inclusión en los procesos privatizadores.

Frente a esta realidad nos situamos todos y todas los/as trabajadores/as por este proceso:

- ◆ Los/as trabajadores/as, quienes cada vez más permanecemos al margen de la toma de decisiones, ya que éstas han sido usurpadas por las ejecutivas patronales y sindicales. Los/as trabajadores/as vemos como irremisiblemente hemos de soportar como mal menor la flexibilización de las relaciones laborales y una disminución del poder adquisitivo, con el fin de frenar el efecto del *dumping* social.
- ◆ El conjunto de la sociedad, la cual, condicionada a través de la manipulada información de los medios de comunicación y desmotivada por años de pasividad "institucional", asiste impasible a la liquidación del tejido productivo industrial de titularidad pública y a la pérdida sistemática de Servicios.

Por todo ello podemos decir que la crítica que hemos realizado desde CGT ha estado en todo momento acertada y el camino de la privatización emprendido por el PSOE y seguido por el PP no responde a criterios de rentabilidad o de mejora de la gestión, sino a los intereses de siempre, los de una minoría que quiere acaparar los beneficios que generamos los trabajadores y las trabajadoras. La privatización de servicios no es más que la reacción de los planteamientos capitalistas en su exigencia de recuperar el terreno perdido en los sectores de servicios tras las revoluciones de principios de siglo.

3.- LA DESREGULACIÓN LABORAL

La precarización del empleo y de las condiciones de trabajo es (vinculado a ese 16% de tasa de desempleo) uno de nuestros mayores problemas en la actualidad y origen de muchos otros (frustración, siniestralidad,...).

El proceso de desmantelamiento del Sector Público está contribuyendo de manera evidente a que el problema de la precariedad laboral sea mayor:

- ◆ Se está destruyendo la capacidad reguladora que implica la existencia de un Sector Público sólido y extenso.
- ◆ Se destruye empleo al desaparecer empresas y servicios.
- ◆ El empleo estable que se destruye pasa a ser sustituido por empleo precario al ocupar la iniciativa privada los huecos que deja "lo público".
- ◆ El abandono de actividades del Sector Público impide que una parte de los beneficios revierta en los/as propios/as trabajadores/as. Destinándose directamente en manos privadas, al conjunto de los beneficios empresariales.
- ◆ No solo las privatizaciones y el abandono de servicios destruyen empleo y empleo fijo. La subcontratación y la externalización de actividades están jugando el mismo papel.
- ◆ Las Administraciones Públicas, sumando a la división ya establecida de funcionarios y laborales, ahora añaden un mayor número de contratos temporales cada año.
- ◆ No solo se destruye empleo y empleo fijo, también hay una profunda transformación de las condiciones de trabajo.
- ◆ La liberalización de sectores, las segregaciones, las privatizaciones y todos los profundos cambios estructurales en el sector público están modificando las condiciones de trabajo del conjunto de los trabajadores del sector. Introduciendo una notable y progresiva flexibilización de las condiciones de trabajo.
- ◆ Desgraciadamente quienes "monopolizan" hoy por hoy mayoritariamente la representatividad en el sector público, han negociado y negocian totalmente a la baja. Ya sea en las empresa como en las mesas sectoriales de la Función Pública.
- ◆ El conjunto de los trabajadores del Sector Público avanzamos hacia un retroceso apreciable en todos los sectores. Ejemplos concretos nos sobran:
 - Acuerdos de modernización
 - Convenio Único
 - Acuerdo Administración 2000
 - Estatuto Básico de la Función Pública (cuyo texto fue pactado por UGT-CCOO-CSIF y se encuentra pendiente de su aprobación en forma de Ley)
 -

Y estos solo serían algunos ejemplos de una lista más larga dentro de un proceso en el que (como ya hemos dicho) las organizaciones sindicales más representativas están firmando y asumiendo cada una de las medidas concretas, cada uno de los retrocesos. Desde la pérdida de poder adquisitivo hasta la desfuncionarización.

4.- EL RECORTE EN LA INVERSIÓN SOCIAL

No debemos olvidar que además de la pérdida de riqueza colectiva, y del proceso de desregulación laboral, estamos ante un recorte planificado y decidido de los servicios públicos y ante el mantenimiento (cada vez más grave) de una situación deficiente a nivel de cobertura de necesidades asistenciales.

A los retrocesos implícitos en un proceso de privatizaciones en temas como Sanidad o Educación, tenemos las deficiencias crónicas en materia de cobertura de necesidades como guarderías infantiles, viviendas sociales, ... y las situaciones que visiblemente van empeorando: Pensiones, bolsas de exclusión, ...

Un conjunto de situaciones que perjudican a toda la sociedad y que para situar en cifras concretas podemos indicar que el estado español está a la cola de la U.E. en protección social calculada en tanto por ciento sobre el PIB (22% frente al 28,7% de la media europea). Curiosamente la distancia con la inversión media del conjunto de la U.E. no ha dejado de crecer en los últimos años : 1994 (-5,4%), 1995 (-5,9%), 1996 (-6,3%) 1997 (6,7%) -.

La gran propuesta es ¿cuándo el/la ciudadano/a se va a cansar de esta situación?, y sobre todo ¿cuándo se va a producir una reacción?.

5.- ABANDONO DE LA GESTIÓN

Hemos visto a lo largo de los años en distintos sectores y actividades como determinados servicios públicos se abandonan, y si no, se abandona su gestión, cediendo espacio a la iniciativa privada y al "empuje" de los denominados criterios de mercado.

Se trata en definitiva de abandonar la responsabilidad pública y desentenderse de un modelo de gestión transparente, con enfoque social, en base a las necesidades reales por otro definido por sus intereses fundamentales en generar márgenes de beneficios económicos.

Podemos hablar de servicios públicos de transportes, podemos hablar de Fundaciones sanitarias o podemos hablar de cualquiera de las fórmulas elegidas por la Administración Pública para efectuar el abandono de la gestión.

Contribuyendo "de otra manera" al proceso de privatización y de desregularización de la actividad pública. Al final el resultado es siempre el mismo:

Se empeora el servicio, se precariza las condiciones de trabajo, se hace de las necesidades negocio, favoreciendo la acumulación de la riqueza e incrementando la insatisfacción ciudadana

6.- EL FUTURO DEL SECTOR PÚBLICO

Sobre estas premisas descritas se está planificando el futuro del Sector Público que todavía cuenta con más de 2.000.000 de trabajadores/as. Cifra que como hemos visto se va rebajando y modificando en su composición.

Como puntos de reflexión (ejercicios de estudio y debate) sobre como se está plasmando la transformación del conjunto del Sector Público, podemos (podríamos) analizar algunos casos concretos:

- ◆ Filialización y privatización de Telefónica y Tabacalera. Crecimiento de nuevas empresas que multiplican sus beneficios a costa de la precariedad laboral. Escándalo de las Stock Options.
- ◆ Desmantelamiento de la Banca Pública. Del BEX al BBVA.. Proceso de fusiones bancarias, reducciones de plantilla y modificación de las condiciones de trabajo.
- ◆ Desmantelamiento del Sector Público industrial, Babcock, CASA, Sta. Bárbara, ...
- ◆ Impacto sobre el transporte público del proceso de liberalización y privatización (Iberia, Enatcar, Transmediterranea, RENFE, Hispano-Igualadina, ...)
- ◆ Retroceso de la Enseñanza Pública. Escuelas concertadas, escuelas privadas. Condiciones laborales.
- ◆ Desmantelamiento del Sistema Público de Salud. Nuevas formas de gestión. Empresas Públicas. Unidades sanitarias. Negocio privado, costes y resultados sobre la salud.
- ◆ De la Función Pública a la privatización. Los casos de AENA, Correos, ...
- ◆ Abandono de servicios. Incremento de la temporalidad y de la subcontratación en la Administración Pública. Exteriorización de actividades, Limpiezas Ramel, ...

También habrá que reflexionar sobre las necesidades sociales que no se cubren y sobre el retroceso en prestaciones y en inversión social. Así mismo resulta obligatorio recordar que fruto de estos procesos de privatización (y liberalización en algunos casos) se producen nuevas y masivas concentraciones de poder económico cuyos beneficios no revierten en el conjunto de la sociedad sino en una élite económica cada vez más exclusiva.

Otro punto de reflexión sería buscar alternativas creativas a la realidad actual, gestionadas por CGT. ¿qué pasaría si ante las privatizaciones CGT montara servicios paralelos gestionados autónomamente por los afectados, más baratos que los privatizados? Buscar alternativas y proponer cambios en la situación actual de la sociedad pasa por propuestas de este tipo.

Desde CGT, planteamos una mayor intervención directa del conjunto de la sociedad, como agente regulador de la actividad económica y laboral que corrija, en virtud de criterios de solidaridad, igualdad y justicia social, las desigualdades del sistema, mediante la implicación de los trabajadores en el desarrollo de políticas activas que obliguen a todos los agentes responsables en la consecución de un mundo mejor, a generar un crecimiento sostenido, estable y universal.

Así pues, las empresas, los entes y el conjunto de las Administraciones Públicas deben ser modelo de funcionamiento, de condiciones y relaciones laborales dignas, de cumplimiento de las normativas de seguridad e higiene, de creación de empleo que haga de ésta un instrumento al servicio de la sociedad a través de la calidad y la eficacia.

Desde CGT, también planteamos una redistribución de la riqueza existente y la cobertura de las necesidades, incrementando las partidas destinadas a protección social; incluyendo todos los aspectos descritos a lo largo de este documento (vivienda, desempleo, pensiones, ...) y aún más: salario social, ... Por supuesto, apostamos por potenciar la Enseñanza Pública y el Sistema Público Sanitario.

Dentro de la lógica de defensa de “lo público” y de la “inversión social”, defendemos la gestión pública de lo público como única fórmula que puede garantizar el sentido de los criterios que defendemos: “de todos/as”; “para todos/as”; “al servicio de todos/as”; y “controlado por todos/as”.

Por todo ello la CGT plantea la necesidad de sensibilizar y concienciar a la sociedad para mantener un sector público al margen de intereses especulativos y aglutinar a todos los trabajadores y trabajadoras, -ahora con más urgencia que nunca y **en la calle**- para frenar todo el proceso de desmantelamiento, como única fórmula válida para la consecución de una sociedad más justa, más solidaria, más igualitaria, y donde los centros de poder no nos impongan nuestros modos de vida, valores y actitudes. En definitiva, hemos de buscar aliados y abrirnos a todos y todas los y las que quieran luchar por los servicios públicos y apostar por ser portavoces e interlocutores de manera participativa.

Para que ello pueda ser así, desde CGT se van a desarrollar todas las iniciativas que nos sean posibles, sumando cuantos esfuerzos coincidan con nosotros en criterios y objetivos. En el contexto de movilización general que se ha acordado en el marco del Comité Confederado nuestra propia reflexión sobre nuestras posibilidades nos hace situar la propuesta en clave unitaria y a largo plazo. La respuesta necesaria y con alguna garantía para la paralización de las políticas privatizadoras pasa por una huelga general, actuación que puede desarrollarse en las siguientes líneas generales de incidencia:

- ◆ Concienciación al conjunto social de la necesidad de mantener el sector público; de que su gestión se mantenga en manos públicas y de incrementar la inversión social.
- ◆ Concienciación al conjunto de los/as trabajadores/as del Sector Público de la necesidad de luchar contra el proceso de precarización, recortes y privatizaciones.
- ◆ Campaña permanente en defensa de la Enseñanza Pública. Dentro y fuera de los centros educativos.
- ◆ Campaña permanente en defensa de la Sanidad Pública. Dentro y fuera de los centros sanitarios.
- ◆ Campañas puntuales de concienciación ante problemas y situaciones concretas: pensiones, vivienda, desempleo, ...

*Sigues
A. V. 12
A. 11.3*

- ◆ Coordinación de empresas y sectores implicados en procesos similares: liberalizaciones, privatizaciones, desregulación,...
- ◆ Estructura estable de coordinación del sector público.
- ◆ Creación de guarderías en los centros de enseñanza públicos, apertura de geriátricos y centros de día para la tercera edad, con titularidad pública y puesta en marcha de servicios de transporte público en los municipios a los que no lleguen las grandes líneas o de cercanías donde sean deficitarios. Establecimiento de un Servicio Público Básico de Telecomunicaciones, que permita el acceso a las nuevas tecnologías a todos los ciudadanos, con independencia de su lugar de residencia: Internet, cobertura de móviles, tarifa plana, etc.

PUNTO 3

INTRODUCCION

Más del 30% en general, y en algunas empresas hasta el 90%, de los trabajos fijos lo realizan trabajadores/as en precario. Los sindicatos institucionales en lugar de luchar contra esa precarización aceptan dobles escalas salariales, no equiparaciones de categorías laborales por el trabajo realizado y un largo etcétera, a cambio de que cuando realicen nuevos contratos precarios entren sus hijos/as y amigos/as con el carnet en la boca. Incluso sin tener representatividad en el sector, fijan convenios colectivos dictados por la patronal.

Las Secciones Sindicales en las grandes empresas, con mayores medios y posibilidades deben ser el motor de arranque de la dinamización del Sindicato. Deben ayudar a los sectores que forman, con su experiencia y militancia de forma organizada y no sólo puntual. Deben extenderse como una mancha de aceite en el territorio.

Nuestra importante presencia en el sector público debe servirnos no sólo para mejorar nuestra organización en dicho sector sino también para impulsar la movilización ciudadana estando presente en todos los foros. El ejemplo de la Federación de Enseñanza ligando la lucha reivindicativa a las Asociaciones de Padres puede servir para que la imagen de corporativos privilegiados que la derecha trata de colocarnos se trastoque en otra en la que el ciudadano nos vea como baluarte de defensa unitaria de sus derechos, en la lucha contra las privatizaciones y en defensa de la calidad de vida tanto en sanidad como en transportes como hacienda, administración local, etc....

En conjunto, por muy radicales que pretendamos ser en la calle o en el centro de trabajo, sino conseguimos romper el discurso de que los problemas laborales son de la sección sindical o el sindicato y como si fuera otra organización, los

problemas sociales de la Federación Local, no daremos el salto cualitativo que los/as trabajadores/as nos demandan.

1. UN ANALISIS DE LA SITUACION SINDICAL ACTUAL

El modelo productivo de gran empresa, de producción casi integral, con plantillas que agrupaban tanto a los trabajadores directos en la producción principal como a técnicos y administrativos, que tuvo su máxima expansión en los años sesenta y setenta y que tanto sirvieron para desarrollar un poderoso movimiento obrero se truncó en los años ochenta.

La famosa reconversión industrial de Solchaga supuso la liquidación del tejido industrial, la pérdida de miles de puestos de trabajo, la externalización de servicios y la desintegración de los procesos productivos la precarización laboral y la ruptura de la unidad de contratación, la división de las relaciones laborales y del marco de la negociación colectiva.

La crisis económica, el paro las políticas de rescisión y redimensionamiento industrial, junto con la ofensiva gubernamental del PSOE amparándose en las orientaciones del FMI, OCDE y demás organismos internacionales gestores del capitalismo, supusieron un ataque frontal a los trabajadores/as (astilleros, siderurgia, gama blanca y marrón, textil, químicas, minería, etc.)

Al no plantear una movilización general contra la reconversión industrial, degeneró en una derrota de los trabajadores/as, que supuso varios millones de "reconvertidos", la búsqueda de la solución individual empresa a empresa, posteriormente trabajador/a a trabajador/a, entrando los términos en la lógica capitalista de competición. La inercia generada por las luchas de sector, motivó a las centrales mayoritarias - recuérdese la frase de Nicolás Redondo: Si no convocamos a los trabajadores tendremos que correr detrás de los huelguistas- a convocar la huelga del 14-D no contra las causas sino contra los efectos de la reconversión (contratos basura, ataques a la Seguridad Social, pensiones, desprotección de los parados).

Sin embargo en lugar de capitalizar la huelga en defensa de los intereses de los trabajadores, las direcciones sindicales de CCOO y UGT se plegaron a los dictados de las direcciones políticas del PCE y PSOE, y cayeron en la pendiente del posibilismo integrado y pagado por el capital y el estado. Lo que ayer supuso una huelga contra el PSOE se convierte en el fruto del desclasamiento de los "dirigentes sindicalistas" y de su hipoteca con la financiación del gobierno y la patronal, en la política de pactos con la patronal y el gobierno de la derecha que supone márgenes escandalosos de beneficios y la revalidación de los gobiernos de la derecha, con mayorías absolutas. Esta mayoría absoluta del PP en las elecciones generales y la colaboración de sus sindicatos, nos anuncia otra vuelta de tuerca para abaratar aún más el despido y rebajar las prestaciones por desempleo.

El año pasado, las prestaciones a los/as parados/as se redujeron un 6% (incluidas las asistenciales y según datos del Ministerio de Trabajo) a la vez que se han incrementado las llamadas "políticas activas", de subvención a los empresarios para generar empleo precario con el dinero de los parados. Aunque se reduce el paro la precarización aumenta con la cada vez mayor desprotección de los parados. Estos se ven obligados a aceptar cualquier trabajo para subsistir, por precario que sea.

Esta es la fórmula Blair-Aznar para atacar el paro que ha sido ratificada en la cumbre de los Gobiernos de la UE en Lisboa los días 23 y 24 de marzo. El "milagro"

económico del Gobierno del PP es situar a los trabajadores españoles en primer lugar en el nivel de precariedad del mundo industrializado, muy superior al de EE.UU (40% más) y 2 veces y medio más al de la UE. Lógicamente, también estamos a la cabeza en jornada laboral junto a Portugal y Grecia. Nuestros niveles salariales se sitúan en la mitad de los de Alemania y a la cola de la media Europea. La fiscalidad se sitúa en la media europea, trabajamos 179 días al año para pagar a Hacienda, aunque las prestaciones sociales o el llamado salario social que percibimos los españoles vía Desempleo, Seguridad Social, Educación, Vivienda, Transportes... se detrae de los ciudadanos, empobreciendo cada vez más los Servicios Públicos y subvencionando con nuestros impuestos los Conciertos o Fundaciones Privadas en la Sanidad o las Escuelas Privadas.

Por ejemplo, el año 99, la Generalitat de Catalunya subvencionó con 90.000 millones la Privada, mientras los trabajadores de éstas cobran menos que los de la pública. Y en esta última, más de 4.000 profesores/as de primaria y secundaria son interinos/as con contratos de hasta 15 días y con movilidad funcional y geográfica total. A la vez se detraen las inversiones necesarias para mejorar la calidad de la enseñanza pública y las condiciones salariales y laborales de los enseñantes.

Por supuesto, tras la mayoría absoluta del Gobierno de la Derecha, las privatizaciones del Sector Público Industrial que iniciaron los Gobiernos Socialistas y que ampliaron los del PP, van a ir a más. Los objetivos que persiguen son:

- Pasar a manos de los capitalistas las áreas más rentables de esas empresas.
- Reducciones de plantillas y empeoramiento en las condiciones de trabajo, aún mayor que las existentes.
- Encarecer los servicios a los ciudadanos y liquidar áreas no rentables, aunque supongan una necesidad vital para la población.
- Que el Estado, es decir los impuestos que pagamos los trabajadores, paguen los costes de infraestructuras que beneficiarán a los "inversores" y especuladores que se queden con el Patrimonio Público para su enriquecimiento personal.

El "Pensamiento Único" pseudociencia económica de la Globalización nos presenta un mundo de lógica capitalista donde todos somos consumidores y todos competimos para abaratar los productos que consumimos. La realidad es que los países de la OCDE controlan y consumen el 85% de las mercancías mundiales y 200 familias controlan las grandes multinacionales con un nivel de ingresos superiores al de 2.500 millones de personas. Las economías de los estados son dirigidas por los intereses de esas 200 familias a través de organismos internacionales sin ningún control democrático. Los 40 millones de pobres de la Unión Europea demuestran claramente la tendencia a que pocos sean cada vez más ricos y que la inmensa mayoría se vea abocada a la precariedad y a la desprotección. Y todo estos en un mundo cada vez más productivo, más generador de riqueza y más destruido por el afán de explotación de esos pocos. Este es el "Pensamiento Único" el de esos 200 explotadores del Planeta.

Quando hablan de políticas activas para generar empleo, están diciendo que hay que subvencionar la explotación sacando el dinero del paro para dárselo a los empresarios y que los parados tengan que aceptar cualquier empleo por precario que sea para subsistir. Ese es el "milagro económico" del PP y antes del PSOE, precarizar cada vez más el trabajo con la inestimable colaboración de sus interlocutores sociales. Para dar un ejemplo ilustrativo, Telefónica con 300.000 millones de beneficios liquida 10.000 puestos de trabajo fijos, vía jubilación anticipada que paga la S.S. a la vez que crea empresas como Atento (Estratel) o Tempotel con precariedad absoluta y salarios del 1/3 de Telefónica. Siguiendo en el sector de Telecomunicaciones, el de máxima expansión y desarrollo económico, durante 1999 los accionistas tuvieron el 80% de subida en

Bolsa, se han hecho inversiones cuantiosas en Sudamérica, las stok-action, Villalonga etc.

Sin embargo la realidad laboral es de más de 80.000 trabajadores sin ninguna relación laboral, trabajando a domicilio en negro, una proliferación de empresas en las que más del 90% de las plantillas son contratos en precario con salarios de miseria, un convenio colectivo naturalmente firmado por CCOO-UGT que "legaliza" esa situación y una falta total de derechos sindicales que dicha precariedad conlleva.

La política de precariedad laboral y privatizaciones, de gestión empresarial del Estado y de liquidación del carácter asistencial que lo justifica, del beneficio empresarial como único objetivo de la economía, de desregulación de las relaciones laborales, de ataque sistemático a las libertades sindicales, de amordazar a la clase obrera mediante la precariedad, el paro no subsidiado, el despido cada vez más barato..., necesita para "legitimarse" en la sociedad de un cierto "consenso" o concertación entre los "interlocutores sociales". Mejor aún si los representantes de los trabajadores son unos sindicatos domesticados y burocratizados que para mantenerse necesitan de las subvenciones de la patronal y el Gobierno y cuyo funcionamiento no se basa en la democracia directa y la participación de los afiliados y trabajadores, sino en la delegación de poder a las cúpulas dirigentes que no sólo imponen leyes regresivas, acuerdos, convenios y pactos que benefician al capital y de cuyas migajas mantienen sus estructuras sino que además expulsan y amenazan con no renovar contrato, o con no mantener en el "pesebre" a los que contestan sus decisiones.

Este sindicalismo de concertación, financiado por la Patronal y el Gobierno, les sirve para apretar el cinturón de los trabajadores en épocas de vacas flacas del capitalismo pero también para apretarlo en época de vacas gordas. El mantenimiento de dos estructuras (CC.OO y UGT) para realizar las políticas neoliberales del capital, se entiende sólo y exclusivamente desde el punto de vista de que una fusión supondría la liquidación de muchos cientos, quizá miles, de "liberados" cuyo único oficio es el de sindicalista, y se han acostumbrado tanto a pisar alfombras, que eso de volver a trabajar en el tajo les asusta.

A la patronal le interesa mantener esas dos estructuras ya que dado que el movimiento obrero no es homogéneo, aunque minoritarios, existen otras fuerzas sindicales que incidimos en diferentes sectores y empresas, y así la patronal acuerda con los que más benefician a sus intereses, sabiendo que al final lo firmarán ambos. Las direcciones de CC.OO y UGT, compiten en abaratar las condiciones laborales a los empresarios, en abrazos con los ministros del PP, en imposiciones vía convenios de eficacia limitada, gestoras o expulsiones a los que discrepen, en demonizar el sindicalismo asambleario y de clase, en firmar despidos vía ERE's, en sindicalismo asistencial, clientelar y mafioso en la contratación. En definitiva, en amordazar y maniatar a los trabajadores. Necesitan, hoy por hoy, una clase obrera sumisa, resignada, pasota, para tener las manos libres en la defensa de los intereses del capital. Y al capital, hoy por hoy, les va bien.

Pero si gracias a la "moderación" y comprensión, tan cacareadas por los medios de comunicación, el índice de precariedad está en primer lugar de los países industrializados, dentro de poco los contratos precarios serán más que los fijos en las empresas, y si eso lo consiguen, la libertad sindical de la Constitución será una frase para hacer bonito. Ya se encargarán los empresarios de no renovar contratos a los que estén sindicados, despedir por dos reales a quien les moleste con sus reivindicaciones, eliminar la negociación colectiva e imponer la relación individual con el trabajador.

La mitad del camino ya lo han recorrido: contratos basura, Pacto de Toledo, dobles, triples y hasta 6 escalas salariales para un mismo trabajo. Cuando lo tengan conseguido, si no lo impedimos, la Patronal y su Gobierno no necesitarán a sus sindicatos. Y aunque a los Gutiérrez o Fidalgo, Méndez y tres o cuatro más, los mantendrán viviendo del cuento en la Administración o en algún partido de centro (de izquierda o derecha da lo mismo), o como jefe de RR.HH en alguna empresa privada o creándoles alguna fundación, el resto de burocratillas lo van a pasar mal. Como la pescadilla que se muerde la cola, necesitan el dinero de la patronal y el gobierno para mantener sus "liberados" y su patrimonio, pero al acatar las medidas "liberalizadoras" de éstos, están cavando la fosa del sindicalismo futuro, incluido el suyo propio, el burocrático.

El sindicalismo asambleario, de participación, democrático, plural, acabó con la representación formal del verticalismo. La peculiar "transición" democrática impuso unas reglas de juego en la legislación sindical que primaba el sindicalismo de delegación contra el sindicalismo asambleario y democrático directo. Aunque las condiciones han cambiado, sobretodo en la composición de la clase obrera, más fragmentada, aunque para llevar adelante sus planes la patronal y su gobierno van a encontrar la resistencia de CGT y de los trabajadores más conscientes y organizados, no es de extrañar que la situación actual de represión y criminalización de la resistencia popular y sindical se incremente.

No podemos extrañarnos que se nos ignore en los medios de comunicación a menos que sea para presentarnos como delincuentes o casi. Pero ante la negra realidad que nos rodea, ante los nubarrones que nos amenazan, no podemos caer en una simple constatación lacrimógena de lo mal que está nuestra clase y lo poco que se queja. Podríamos caer también nosotros en esa especie de resignación generalizada que es la aceptación de la realidad en la práctica. Eso no significa que no hayamos de seguir denunciando, informando, creando conciencia donde nos encontremos, más aún, vivimos en un mundo tan bombardeado de información que la que nos importa nos resbala.

Por ejemplo, el Ministro Mayor Oreja jefe de las Fuerzas Públicas Represivas y el Ministro de Obras Públicas Arias Salgado, son los accionistas principales de la Seguridad Privada. Cuentan con 20.000 pistolas a su servicio en empresas como Secur y otras. Tienen empresas de servicio que van desde el sector limpieza al Consulting. Además del famoso Villalonga, amigo de Aznar, otro Ministro, el de defensa Eduardo Serra, es el accionista principal de Airtel, la segunda empresa en Telecomunicaciones y primera en Telefonía Móvil tras la privatización de Telefónica. Este sector, que ha generado aumentos de 80 puntos en la Bolsa y es según los gurús de la economía, el de máxima expansión y beneficio, tiene 80.000 trabajadores en negro, es decir, sin ningún contrato. Además, gracias a la firma de CC.OO y UGT, tienen un convenio colectivo que los mantiene en la absoluta precariedad y con salarios que con primas y prorrateos de pagas llegan al SMI. Mientras Telefónica obtiene beneficios de 300.000 MM, despide mediante ERE y naturalmente con el acuerdo de CC.OO, a 10.000 trabajadores fijos.

Podríamos continuar con más ejemplos, como el de SEAT, que con ingresos de facturación por encima del Billón de pesetas en 1999 y batiendo todos los récords de producción y ventas de todo el grupo Volkswagen, reduce gastos de personal en 2.291 millones. La plantilla se ha aumentado en 115 trabajadores. Desde el año 95 al 99, el aumento en las producciones ha sido de un 41,6%. Se han incrementado las inversiones con recursos propios en un 158%, saliendo todo ello de un empeoramiento de las condiciones laborales (trabajo en festivos, corredor de vacaciones, polivalencias, aumento de ritmos de trabajo, ahorro de más de mil contrataciones y

reducción del 15% del salario a los especialistas). En esta situación económica de Seat, la oferta de la Dirección en el Convenio apenas garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo y en lugar de avanzar hacia las 35 horas, se va hacia las 48 con 15 días más de trabajo como horas extras que eliminan puestos de trabajo e impiden nuevas contrataciones. UGT y CC.OO, lo han firmado sin referéndum y ante el asombro general de la plantilla.

2. LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD

El INEM se hace ineficaz para insertar a los parados en un puesto de trabajo digno se entrega a la iniciativa privada la gestión de las colocaciones, así crean las ETT's que en menos de 4 años consiguen emplear más de un millón de trabajadores esclavos y estos traficantes del siglo veinte se convierten en uno de los sectores empresariales con mayor beneficio. Eso si regularizados por la negociación colectiva de, ¡cómo no CC.OO y UGT!

Como además de recortar las prestaciones por desempleo se hace cada vez más difícil conseguirlas, el trabajador que se queda sin trabajo, por finalización de contrato o despido tiene que pasar por cualquier condición de explotación para asegurar mínimamente su subsistencia. Como en los apartados anteriores esto se realiza con el acuerdo de CC.OO y UGT. La externalización de puestos de trabajo, hasta hace poco realizados en las empresas, que pasan a ser realizados por contratos, que a su vez contratan otras empresas y trabajadores de ETT's, tienen para la patronal un doble objetivo: abaratar los costes laborales y ante la amenaza de no renovación de contratos tener una fracción importante de trabajadores indefensos, que a su vez hacen de freno a los de trabajadores estables, en sus reivindicaciones.

Con ello consiguen empeorar las condiciones de trabajo y aumentar la explotación de toda la clase obrera. La misma patronal que expulsa a miles de trabajadores/as con el pretexto de la globalización de sus puestos de trabajo, facilita el trabajo a domicilio, en negro con subcontratas o con ETT's.

Pero no sólo se aplica dicha política patronal en la empresa privada y las multinacionales. En el propio sector público se busca el mismo objetivo de explotación:

- Abaratar los salarios y las condiciones laborales reduciendo el número de trabajadores fijos.
- Precarizar las contrataciones y dividir a los trabajadores.
- Externalizar y privatizar funciones y servicios al sector privado.
- Convertir, mediante subvenciones áreas como Enseñanza o Sanidad en mercancías para el lucro de los capitalistas.
- Empeorar los servicios públicos trayendo capital al sector privado. Prevaricación legalizada obligando a pagar dos veces a los usuarios, en los impuestos y después a los empresarios.
- Utilización por parte de las Administraciones de ETT's y contratos basura cuando salen públicamente criticando la situación de precariedad laboral.
- Se impide que los funcionarios y personal de la Administración tengan su propia negociación colectiva. Así se firma el acuerdo 2000 que significa un paso en la precarización o se impiden acuerdos de 35 horas o subidas salariales ya pactadas.

Los poderes del sistema esperan que con la precarización y la represión sindical se ahogue la contestación y la movilización. El objetivo de la patronal es

convertir a todos los/as trabajadores/as en precarios para aumentar la explotación y tratar de anular el papel del sindicalismo.

Es por ello que la lucha contra la precariedad en los centros de trabajo contra la externalización, las dobles escalas salariales o las ETT's es una batalla que debemos seguir dando. Por ello el acuerdo del Comité Confederal de Campaña de Movilización General debe concretarse en un programa de acciones contra la situación de precariedad. Pero es labor de todos los responsables de Acción Sindical en empresas, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones proponer y coordinar las acciones a llevar. En este sentido las charlas en localidades, la distribución de nuestros folletos contra la precariedad en los polígonos etc., deben iniciarse lo antes posible.

El caso de Telefónica, donde han hecho de la lucha contra la externalización y precarización en el sector de las telecomunicaciones el eje de su actividad sindical, es un buen ejemplo de las posibilidades que se nos abren si sabemos posteriormente coordinar y rentabilizar sindicalmente las luchas contra la precariedad.

Las empresas grandes, las que han sufrido un proceso de externalización y tienen alrededor los parques de proveedores y las que tienen dentro de sus propias instalaciones a las empresas de servicio, deben convertirse en luchadores activos de las reivindicaciones contra la precariedad y la conversión de los empleos en fijos. Es también labor de los responsables de Acción Sindical coordinar las acciones y plataformas que se puedan llevar a cabo en estas grandes empresas.

Para respaldar esta lucha debe tener cuatro ejes de actuación:

- Ha de ir acompañada del máximo de acción jurídica y de denuncia ante Inspección de Trabajo en cuanto a los tipos de contrato, la relación laboral concreta, los incumplimientos de normas, etc.
- Deben coordinarse las acciones con las empresas matrices o externalizadas y los sectores implicados.
- Las acciones y movilizaciones deberán estar lo más coordinadas posible a escala confederal pero sobre todo dando cobertura y apoyo inteligente, en lo concreto, a los/as compañeros/as que comienzan en la batalla sindical.
- Este apoyo debe ser de asesoramiento pero contando con la asamblea como medio indiscutible de decisión en todos los procesos.

3. LA MOVILIZACIÓN EN LO CONCRETO

Hay que tener en cuenta que no podemos defraudar las esperanzas que, tras el crecimiento conseguido en las elecciones sindicales, muchos trabajadores han depositado en nosotros. Debemos hacer que el voto que se nos otorga para que resolvamos nosotros sus problemas, se convierta en participación, en militancia, en organización y afiliación, para que cada trabajador entienda que sus problemas o los aborda él con sus compañeros, o seguirán empeorándose día a día. Que el sindicato es él y sus compañeros de trabajo y no sólo nuestras sedes y abogados.

Para llegar a esto desde la apatía y el miedo generalizado, habrá que caminar un trecho que en algunos sectores será más fácil que en otros. Nuestras acciones deben tener siempre el objetivo de conectar con la mayoría de las plantillas o los afectados. No debemos conformarnos con suplir la falta de movilización de los trabajadores/as exclusivamente con el activismo. Hay que intentar sumar el máximo de apoyos en torno a nuestras propuestas.

No hacerlo así tendría el riesgo de dejar un panorama de "tierra quemada" que es justo lo que desean los sindicatos "institucionales" para presentarse como los "salvadores", los "realistas", los "negociadores", los "serios"..., a la vez que los trabajadores ven la guerra de comunicados y hojas como algo ajeno, como una disputa por "arriba" entre los sindicatos, que no les afecta y por tanto no se comprometen, no toman partido, no se mojan.

A veces no somos conscientes que con acciones vanguardistas, a los primeros que quemamos son a los propios participantes, que si no tienen experiencia, esperan resultados inmediatos, cuando lo importante es que sirvan de estímulo a acciones masivas de los trabajadores/as.

Todo ello sin caer en una actitud crítica puramente estética negativa a los planteamientos de los demás pero sin situar alternativas a los trabajadores. Si la crítica no va acompañada de algo más que la denuncia legal al final de un convenio o acuerdo, las plantillas pueden acabar por vernos poco útiles para sus aspiraciones. Tanto si no aparecemos y estamos en las negociaciones como si las observamos sin plantear a los/as trabajadores/as nuestras alternativas, el peligro es distanciarnos cada vez más de la gente y caer en el autoaislamiento.

Nuestras hojas informativas en los procesos de negociación han de aportar armas de movilización a la gente, con datos, con planteamientos creíbles y cercanos. A la actuación de los sindicatos institucionales en la claudicación y entreguismo a los que nos tienen acostumbrados, debemos responder con propuestas de movilización, con agitación y contacto con los afectados para conseguir una respuesta de acción directa si es posible y si no conseguir atraer organizativamente y afiliarse al máximo de gente para la próxima batalla.

En cuanto a nuestra presencia en la calle, hemos de avanzar en la capacidad de movilización y de intervención en el conjunto de sociedad. En las manifestaciones y actos públicos hemos de mejorar tanto nuestra relación y presencia con los medios de comunicación como el debate, preparación y participación de nuestros/as afiliados y afiliadas. Esta presencia en la calle es, al fin y al cabo, un buen termómetro de nuestro crecimiento e influencia social

4. La Unidad de Acción

A pesar de saber de la actitud de otras organizaciones, hemos de buscar la unidad de acción, sea en la plataforma del convenio, en la lucha por la enseñanza, sanidad... La unión hace la fuerza y si esa unión está forjada por la base, si es discutida y asumida, tendremos más fuerza para avanzar. Si alguien la rompe, debe ser la clase obrera quien se lo haga pagar y cuanto más participación haya habido más les costará la ruptura.

Por eso algunos tratan de negociar sin consultar, de dejarnos fuera de las mesas de negociación, de que los trabajadores/as deleguen en ellos sus condiciones de vida y trabajo. No luchar por la participación, por la unidad de acción, en todos los frentes, sobre la base de prejuicios ideológicos, de experiencias concretas pasadas, de la práctica cotidiana de los "sindicatos institucionales" es autolimitar nuestra capacidad de influencia

Por eso en la negociación colectiva, resulta positivo realizar los esfuerzos necesarios para confluir con otros sindicatos en una misma plataforma reivindicativa. Así, partiendo de nuestras reivindicaciones y recogiendo el sentir de los trabajadores, hemos de extender, discutir y asumir dicha plataforma unitaria. La explicación, difusión, asamblea para reivindicarla es fundamental.

Si no se realiza, dichas reivindicaciones se olvidan en la primera negociación y se discute lo que quiere la empresa o se discute además del "a cambio de". Es decir, dejar una conquista anterior por algo que se amortiza pronto.

En todos estos procesos de unidad en la Acción, ganan los trabajadores, que recuperan su protagonismo y los acuerdos alcanzados son menos regresivos que los que habrían alcanzado en solitario CCOO y UGT con la Patronal. Pero sobre todo CGT ganamos ante la mayoría de los/as trabajadores/as credibilidad como defensora de los intereses colectivos e impulsora de su protagonismo asambleario con la unidad frente a la patronal.

Todo ello dentro de la lógica de la autonomía que como Sección Sindical o Sindicato hemos de tener en la toma de decisiones y en la puesta en práctica de las acciones que acordemos necesarias.

Es decir, ante la negociación colectiva o ante las acciones reivindicativas en general, nuestro objetivo no puede ser solamente que CGT "quede bien", que hayamos tenido una actuación correcta o incluso perfecta. Muy al contrario, el objetivo fundamental es que las reivindicaciones en los convenios o las exigencias sociales puedan conseguirse. Aún más, un objetivo irrenunciable y necesario es que el conjunto de los/as trabajadores/as y de los/as ciudadanos/as en general modifiquen su desconexión actual con las luchas y con la acción directa y movilizadora y se incorporen a la actividad sindical y social.

5. Nuestras Secciones Sindicales

Los/as delegados/as y miembros de Comités de Empresa deben involucrarse y jugar un papel importante en el desarrollo del Sindicato. Elegimos compañeros/as para representar a CGT y al conjunto de los/as trabajadores/as. Pero elegirlos/as no significa que puedan ellos/as solos/as cambiar las cosas, por muy válidos/as que sean. Deben contar siempre con el apoyo de sus compañeros/as, en primer lugar los más conscientes, con ellos hay que organizarse de forma natural, afiliarlos, constituir la Sección Sindical, debatir juntos, buscar el apoyo de otros/as compañeros/as del ramo, de la localidad. Aportar y recibir experiencias, apoyo sindical, organizativo y jurídico del sindicato. Ampliar la influencia en la empresa y ayudar a crecer como una mancha de aceite en las empresas de la localidad y sector.

El trabajo en el Comité no es fácil. A veces estamos tan metidos en él que descuidamos el trabajo hacia el Sindicato. Nuestra presencia en los Comités facilita el llegar al conjunto de las plantillas pero hemos de ser conscientes de que no llegamos a todas las empresas y allá donde estamos la presencia de los sindicatos institucionales es casi siempre mayoritaria. Nuestro objetivo es que los/las trabajadores/as se organicen para resolver ellos mismos sus problemas. Muchos trabajadores/as delegan en los mayoritarios para que "ellos" les representen, aunque sepan que los van a vender.

Hemos de avanzar como organización, abriéndonos a los/as trabajadores/as, elevando su conciencia de clase, contando con ellos, luchando y consiguiendo logros, valorándolas para que la mayoría empiece de nuevo a creer en su propia fuerza, para que sientan el Sindicato como ellos mismos y todos/as los/as demás afiliados/as.

En suma, tenemos que erradicar la desconfianza por sistema hacia quienes vienen de otras organizaciones, si queremos avanzar con los/as trabajadores/as. CGT buscamos la participación y eso significa creer en nuestra clase. Nuestra labor es ser

dinamizadores de esa conciencia dormida. Sin ser inmodestos, sabemos la labor que podemos hacer y que si ese trabajo se hace bien facilita la incorporación de más y más trabajadores/as al Sindicato y a la lucha.

Todos conocemos la manera que tienen otros sindicatos de conseguir delegados/as. Esto lleva a una realidad de arribismo y de total falta de conciencia en dichos delegados/as que buscan más emular a los sindicalistas profesionales y vividores que defender a las plantillas que representan.

Pero también entre estos delegados podemos encontrar a quien se cree realmente que ha de defender lo que quieren los/as trabajadores/as y tienen una actitud reivindicativa y luchadora. Las direcciones de esos sindicatos los dejan actuar dentro de ellos, como un florero, mientras no molestan demasiado, como escaparate de cierta pluralidad. Lo cierto es que estos casos incluso ayudan a dar cierta credibilidad a esas organizaciones, pero cuando las direcciones los ven contrarios a sus intereses son apartados con gestoras o con firmas directas con la empresa.

Nuestra actuación debe buscar siempre la colaboración y participación de los/as trabajadores/as, especialmente de los más combativos, también de los/as delegados/as honestos/as de otras organizaciones o independientes. Ciertamente hemos crecido en representatividad y afiliación pero seguimos siendo un sindicato al que le queda mucho por hacer y nuestro crecimiento organizativo debe partir de los centros de trabajo donde tenemos implantación.

Debemos intentar que los/as delegados/as que no están afiliados/as lo hagan y que todos/as los/afiliados/as sean partícipes y dinamizadores de la acción del sindicato.

O somos capaces de convertirnos todos/as los/as afiliados/as en motores de acción sindical o, en caso contrario podríamos convertirnos en un proyecto testimonial que entiende el anarcosindicalismo como una cuestión estética y no como un instrumento eficaz para cambiar la sociedad.

6. Actitudes y casos concretos

- Las huelgas que convocan otros/as

Cuando se producen convocatorias de huelgas de los sindicatos institucionales, debemos potenciar la acción mayoritaria de los trabajadores/as y el avanzar en la conciencia reivindicativa. La posición de CGT debe ser autónoma denunciando los elementos de manipulación y/o engaño que pueda haber, teniendo en cuenta lo negativo que para nuestra acción sindical puede tener el aparecer enfrentados al conjunto de trabajadores/as.

La huelga es la respuesta legítima contra la situación de precariedad y la pérdida de derechos a la que nos quiere llevar la patronal, así como mejor método de lucha de los que disponemos los trabajadores/as para defender nuestras reivindicaciones.

Si los sindicatos llamados mayoritarios la quieren utilizar para manipularla nosotros/as, es decir la CGT, deberíamos adherirnos a ellas siempre que los planteamientos sean considerados justos por la sección sindical y/o el sindicato, para así llegar a los trabajadores/as planteando nuestras diferencias en cuanto a nuestros objetivos de la misma, en consonancia de los acuerdos de

los XIII Congreso de la CGT.

- Negociaciones de convenios sectoriales, provinciales, de comunidad o estatales.

El papel de los sindicatos institucionales y de sus delegados/as en los comités es fundamentalmente de servicios, cuando no para el conchabeo con el patrono. Son las ejecutivas del sindicato correspondiente las que, sin contar con los/as delegados/as, afiliados/as y por supuesto el conjunto de trabajadores/as de la empresa o sector, firman, acuerdan e imponen condiciones laborales contra los/as trabajadores/as y a favor de los/as empresarios/as.

Si es necesario imponen pactos de eficacia limitada, gestoras, destituyen comisiones negociadoras o expulsan a quienes tratan de defender a los/as trabajadores/as. Se saltan a la torera la representatividad de sus delegados o de otros sindicatos como CGT para firmar lo que sus amos les ordenan. Es más, sólo utilizan su representatividad para justificar el cobro de las subvenciones del gobierno y la patronal para cubrir sus estructuras verticalistas.

En algunas empresas afectadas por convenios provinciales o estatales, nuestra sección sindical, trabajando con el conjunto de trabajadores/as y Comité, hemos conseguido pactos que mejoran sustancialmente salario y condiciones de trabajo, sobre lo firmado por UGT y CCOO. También hemos generado empleo y hemos puesto limitaciones a la precariedad pasando empleo temporal a fijo o eliminando las ETT's.

Hemos de continuar por esa vía. Es más, si se abren posibilidades de rebasar el marco específico de la empresa y romper la negociación verticalista de los mayoritarios a escala estatal, para situar el marco de negociación a niveles inferiores, donde tenemos presencia y fuerza para mejorar (como en el convenio de jardinería en Catalunya), sea como pacto de mejora del estatal o como convenio propio, debemos demostrar que CGT tiene un estilo de negociación con los/as trabajadores/as y mejorar con ellos/as sus condiciones. Ese es el camino para romper la negociación por arriba, de los intereses de la patronal. Y para que espacio a espacio, convenio a convenio se recupere la confianza de los/as trabajadores/as en su fuerza y en CGT.

En la situación en la que nos encontramos, no tratar de ampliar nuestro campo de acción sindical en los convenios sectoriales donde nos sea posible, es condenarnos a la impotencia.

Nuestra presencia en empresas concretas está significando y debe significar avances reivindicativos y un vehículo para la expansión de CGT, tanto en lo sindical como en lo organizativo. Desarrollando, informando, analizando y extendiendo de manera planificada, sector por sector y territorio por territorio.

Debemos extender los pactos de mejora por los territorios para exigir nuestra presencia en los convenios superiores al de empresa. Hemos de preparar las plataformas conjuntamente, coordinando su difusión a todas las empresas aunque no tengamos presencia. Coincidiendo con la negociación debemos intentar la movilización. En esta labor la coordinación entre las Federaciones Sectoriales y Territoriales ha de ser el motor para conseguirlo.

- Donde tenemos representatividad

Actualmente tenemos un número importante de empresas y sectores donde tenemos una representatividad importante, ganada a pulso. En sectores difíciles o en grandes empresas nuestros/as delegados/as han de enfrentarse a las situaciones desagradables de las negociaciones de convenio en minoría. También tenemos empresas en las que jugamos el papel de mayoría.

En definitiva tenemos ya una capacidad real de negociación y de movilización que deberíamos aprovechar en dos direcciones:

- Coordinar las empresas afectadas de manera que las secciones sindicales que tienen ante sí las papeletas más delicadas en negociaciones complejas tengan el apoyo del resto de la Organización.
- Hacer que estas empresas donde nuestra capacidad de negociación hace conseguir convenios o acuerdos positivos para las plantillas con una negociación participativa y protagonizada por los/as trabajadores/as, sea referente para el resto de pequeñas secciones sindicales i afiliados/as. También para que las grandes empresas aglutinen a las pequeñas empresas satélites, para enfrentarse mejor a la dinámica de externalizaciones de las empresas.

- ¿Cómo negociamos?

En la negociación colectiva, aunque lo fundamental es la correlación de fuerzas que seamos capaces de generar, el papel que juguemos en la comisión negociadora es muy importante para que el conjunto de los/as trabajadores/as se sientan representados y asuman la presión necesaria para conseguir las reivindicaciones.

Hemos de desenmascarar el papel de mero trámite que los sindicatos institucionalistas quieren darle a las comisiones negociadoras y denunciar las acciones discriminatorias para que CGT no podamos participar en ellas. Todo esto significa que los/as responsables de CGT de estar en esas mesas deben tener el compromiso de una especial dedicación y el resto de delegados/as y afiliados/as de participar.

El proceso de negociación debe ser coherente. Democrático y participativo, con el apoyo y la decisión de todos/as, afiliados/as y trabajadores, pero coherente. Se debe mantener una continuidad en la actuación y en el posicionamiento del sindicato en cada proceso, teniendo en cuenta las decisiones debatida en el seno de CGT, no la posición personal. Quien negocia por CGT lo hace en nombre del sindicato y no en el de su prurito personal.

Otro problema con el que nos encontramos es la dinámica de los mayoritarios de enturbiar la negociación con pequeños movimientos que hacen aparecer como avances y que les permite justificar la ausencia de movilización.

El conseguir que desde el principio se discutan las reivindicaciones más sentidas por los/as trabajadores/as exige la presión sindical necesaria, es decir, crear el clima de movilización entre los/as trabajadores/as.

Sea cual sea el resultado de la negociación hemos de valorar en asambleas, tanto el método como todo el proceso. En Asambleas de afiliados/as hemos de llegar a la conclusión de firmar o no. Aunque no firmemos hemos de expresar los elementos positivos que hayamos conseguido introducir o la reducción de cláusulas negativas que nuestra presencia ha evitado.

Es un hecho generalizado que nuestra presencia en la negociación mejora los contenidos o al menos impide que los mayoritarios rebajen aún más los convenios. Pero también debemos valorar el proceso de movilización y negociación que hemos llevado. No sólo los contenidos. Sacar experiencias, ampliar nuestra fuerza y organización afiliando.

Sabemos que en el momento de la negociación colectiva implica mucho trabajo. Pero más que nunca es el momento de coordinar con los sectores y territorios afectados informando desde el principio e intercambiando experiencias con compañeros/as de otras empresas o localidades. Tratando de dar la máxima difusión pública, no sólo a los/as trabajadores/as afectados, sino al resto de compañeros/as del ramo, municipio o comarca consiguiendo arrancar movilizaciones en la calle y dentro de la empresa.

- Comités de Grupo europeos.

La situación de los Comités de Grupo Europeos es una de las asignaturas pendientes de nuestra Acción Sindical. Es evidente que la manipulación de los sindicatos institucionalistas sobre este tema es escandalosa. Así se nos excluye de empresas donde superamos con creces la representatividad en el ámbito de la misma aduciendo que se debe contar con la representatividad al nivel del sector estatal correspondiente.

Nuestra condición de sindicato internacionalista nos fija el objetivo de relacionarnos lo más ampliamente posible con los/as compañeros/as de otros países del mundo. El participar de los Comités de Grupo Europeo sería una posibilidad clara de intervenir en los procesos que la Unión Europea está generando de posibles luchas y de actuar diferencialmente de los otros sindicatos dando nuestras alternativas.

Desde las secretarías de Acción Sindical se debe realizar un censo de las empresas en las que se nos está excluyendo y podríamos participar en estos organismos para plantear movilizaciones y denuncias conjuntas coordinadas de manera que este tema tenga una trascendencia mediática y sirva como demostración ante los/as trabajadores/as tanto de lo injusto de nuestra exclusión como de divulgación de nuestras reivindicaciones frente a las políticas de las multinacionales, punta de lanza de las políticas de globalización.

- Autónomos

Muchos/as de los/as autónomos/as no lo son por decisión propia sino porque la empresa donde trabajan con contrato les ha obligado a acogerse a esta modalidad de contratación.

El régimen de autónomos es otra forma de explotación, de autoexplotación. Está siendo, además, una forma de generar economía sumergida y precariedad laboral.

CGT consideramos que es necesario defender un sistema de protección laboral del trabajador/a autónomo/a.

La CGT promoverá acciones en el orden laboral para el reconocimiento de derechos de los/as trabajadores/as autónomos que actúen como subcontratados/as de una empresa principal que se apropia del beneficio.

CGT, debe debatir con mayor profundidad la estructura de la acción sindical y de nuestra labor organizativa en este sector.

7. ERE's

Se va convirtiendo en habitual, la practica empresarial a un ERE. Como medio de atemorizar a los/as trabajadores/as al mismo tiempo que algunas administraciones están aceptando ERE's permitiendo que empresas con beneficios reduzcan sus plantillas como paso previo a una proceso de flexibilización y precarización.

Donde tenemos mayoría o una presencia reconocida por las plantillas podemos conseguir imponer los criterios de CGT, pero allá donde nuestra presencia es minoritaria también hemos de enfrentarnos al peor de los momentos de la acción sindical, los despidos. Para ello la coordinación con las empresas donde hemos tenido este problema y hemos podido resolverlo en positivo es una de las herramientas para mejorar nuestra acción en las pequeñas empresas o donde tenemos minoría.

8. Concertación social

No olvidemos que el eslogan del PP fue VAMOS A MÁS: más precariedad, más pobreza, más explotación, más esclavitud. Nuestra acción sindical debe unir a los fijos/as, que estamos en mejores condiciones de defensa, con los precarios/as, a los/as activos/as con los parados/as.

CCOO, UGT ya han declarado su disponibilidad a apretar aún más las tuercas a los/as trabajadores/as y aceptar la negociación "para no empeorar aún más las condiciones a los/as trabajadores/as". En suma, aceptar el papel de "policía bueno". Naturalmente para llevar adelante esta política económica de adaptación a las necesidades del mercado con nuestro esfuerzo era, y es necesario, una ofensiva ideológica del gran capital. La supuesta pluralidad de los medios de comunicación públicos que supondría según ellos mayor libertad informativa como TV, radios, periódicos, han supuesto la aceptación acrítica del pensamiento único al estar controlados por el gran capital. La manifestación informativa, el adormecimiento cultural, a la moda americana, cuando no el catastrofismo informativo en las noticias exteriores y el "España va bien" para los interiores.

Para la mayoría de los/as trabajadores/as, la división sindical o para los medianamente conscientes, el papel de los sindicatos mayoritarios, les convierte en escépticos/as ante cualquier reivindicación. Para muchos/as, aunque nos conozcan, la crítica a los mayoritarios la hacen extensiva a todos, incluidos CGT. Dado el actual índice de movilización, los/as mismos/as trabajadores/as que nos meten en el mismo saco que a los sindicatos institucionales, aspiran a que "nos pongamos de acuerdo" por arriba para la acción sindical. Nuestro discurso contra la globalización, flexibilidad y colaboración sindical con la política del capital y sus gobiernos, o no lo entienden, o no les llega, o se sienten confundidos ante el discurso de los otros sindicatos, hasta que les toca a ellos/as directamente.

Por eso, o somos nosotros/as los que explicamos que hay que luchar, que el que algo quiere no se lo van a regalar, o ellos dirán que no hay que precipitarse, que la negociación va bien, a la vez que mantienen "contactos" para discutir por separado lo que quiere la empresa. Si por nuestra acción y la presión de los/as trabajadores/as, se acuerda alguna movilización, hemos de ser flexibles y sobretodo discutirla y asumirla por las asambleas.

Las presiones que se realicen, deben ser generalmente de menor a mayor, dando el máximo protagonismo a las asambleas y con la mayor difusión posible, no sólo en el ámbito de la Empresa, Ramo o Localidad, sino también en la calle, con concentraciones, manifestaciones, pancartas, octavillas y medios de comunicación, prensa, radio...

La lucha contra el paro, la precariedad, contra la discriminación, en los convenios y más allá de ellos, no es sólo nuestra razón de ser hoy, sino el camino necesario para avanzar reivindicación a reivindicación, lucha a lucha en la toma de conciencia necesaria para acabar con la explotación

9. Saber informar de lo que hacemos para movilizar.

Por la misma realidad de nuestra presencia cada vez mayor en la actividad sindical de empresa, tenemos la posibilidad de demostrar que nuestra actividad y nuestra lucha significan avances y conquistas concretas para los/as trabajadores/as que usan las armas del anarcosindicalismo para defenderse y actuar

Aparecer ante los/as trabajadores/as con información positiva y saber sacar conclusiones, sin triunfalismos, de nuestras intervenciones, es un acto revolucionario. Sacar sólo lo negativo de las situaciones, "darnos continuos latigazos" por no llegar al 100% de lo que reivindicamos es, cuando menos, poco dinamizador.

La cantidad de delegados/as y afiliados/as que diariamente se juegan el puesto de trabajo y sacrifican su vida familiar y personal o siguen afiliados/as a pesar de que estar en otros sindicatos les haría más fácil alcanzar superiores categorías o la contratación de sus hijos/as, no puede echarse por la borda. Es un capital tan importante que despreciarlo significa un acto de irresponsabilidad y de irracionalidad. Muy al contrario el objetivo es aprovechar cada día más este potencial de gente comprometida y desinteresada, dando ánimos, fortaleciéndonos entre todos/as, sacando ejemplos positivos para ayudarnos mutuamente.

Ese es el camino para conseguir que el cada vez mayor número de personas que trabajamos en CGT seamos conscientes de que somos útiles para la clase obrera, que somos posiblemente esa esperanza que tienen escondida la mayoría de los/as trabajadores/as de luchar por una nueva sociedad.

10. El trabajo a desarrollar.

El punto de partida será el considerar la precariedad en sus distintas manifestaciones como diferentes aspectos de un mismo proceso de precarización global de toda la sociedad, auspiciada por el denominada "pensamiento único" al servicio de los intereses del capital.

Por ello debemos empezar a superar las artificiales divisiones entre la Acción Sindical dentro y fuera de las empresas para hacer confluir las distintas

posibilidades de actuación en una práctica común de trabajo habitual, sostenida dentro y fuera de las empresas.

Una práctica que puede incluir actuaciones organizativas y combativas desarrolladas desde aspectos concretos:

Defensa del empleo / Comisión ERE's; lucha contra el paro/colectivos de parados; defensa de las condiciones de trabajo / Comisiones seguimiento Negociación colectiva; lucha contra las ETT's / Colectivos anti ETT's;..... o desde un planteamiento global: Lucha contra la precariedad / Colectivos, coordinadoras, iniciativas.....contra la precariedad; Acción Sindical dentro y fuera de la Empresa / Comisión de Acción Sindical, ...

No se trata tanto de estar todos/as "formados/as" con el mismo esquema, como de conseguir desarrollar una práctica que nos unifique, sumando esfuerzos en la lucha contra la precariedad.

Para hacer efectiva y eficaz esa lucha no podemos ignorar las posibilidades que nos ofrece la creciente incidencia de la CGT sobre lo concreto, especialmente a nivel de Acción Sindical, Negociación Colectiva,....., ni nuestra limitada pero creciente capacidad conjunta de actuación para influir sobre lo global : Concertación Social, Política Económica,

Veíamos antes que los modelos sindicales "mayoritarios" no estaban aprovechando la negociación colectiva para frenar la precariedad, sino todo lo contrario, dada su coincidencia de criterios con la patronal y el capital, están convirtiendo la negociación colectiva en cómplice de la reforma laboral.

Pues bien, ahí situamos un importante papel a cumplir por nuestro sindicato, modificar los criterios dominantes en el marco de la negociación.

Intentando conseguir incrementos del empleo, de la estabilidad en el mismo, mejorando las condiciones de trabajo, frenando la contratación temporal, vetando las ETT's, estableciendo garantías frente al despido, impidiendo la externalización de tareas, internalizando contrataciones, impidiendo las dobles escalas salariales.....

No solo podemos intervenir en la negociación colectiva, ayudar a quién está en peores condiciones es (debe ser) tarea cotidiana de nuestra Acción Sindical. Especialmente debemos intentar desarrollar **una actividad constante que nos permita conectar con los sectores más perjudicados**: jóvenes, mujeres,....

Desarrollando estrategias de detección de la discriminación laboral de la mujer y elaborando instrumentos de lucha contra la misma. Buscando fórmulas que permitan la implantación en los textos de los convenios de planes o de reglas que tiendan a fomentar la igualdad de oportunidades (y no sólo la igualdad de trato). El campo material de éstas reglas eventuales es tan amplio como lo es el derecho del trabajo: desde el acceso al empleo, hasta la formación y el reciclaje profesional; desde la búsqueda de la presencia de ambos sexos, a las garantías de estabilidad y promoción en el puesto de trabajo, regulación en materia de embarazo, maternidad/paternidad y cuidado de hijos/as, acoso sexual, etc...

Así como una actuación específica que nos permita **ampliar nuestro campo de actuación allí donde el sindicato es más débil**: contrataciones, subcontratas, filiales,

proveedores...Para ello cada estructura sindical de la CGT, debería dotarse de un plan concreto de actuación e incidencia.

Negociando y movilizándolo dentro de la empresa, extendiendo nuestra influencia sector por sector en todo el entramado empresarial. **Coordinando y dando repercusión social a los logros y a cada una de las luchas** para contribuir a esa necesaria creación de conciencia.

Haciendo coincidir en el trabajo cotidiano y en la movilización las iniciativas y las reivindicaciones de nuestra organización, tanto a nivel global como en sus desarrollos específicos según defina en cada momento el conjunto de la Organización: Sanidad, Pensiones, Educación, Vivienda, Privatizaciones ... Convenios, ERE's, Planes de Viabilidad,...

Sin olvidar las respuestas que debemos dar a cada "vuelta de tuerca" de la concertación social y del retroceso legislativo. Actuando sobre la realidad laboral dentro y fuera de las empresas, actuando sobre la realidad social en la calle y en nuestros ámbitos más inmediatos de intervención sindical. Haciendo confluír las reivindicaciones y las luchas desde el análisis y el debate. Creando conciencia y generando una práctica sindical/social desde el ejercicio generoso, convencido y constante de la solidaridad.

Con esta descripción queremos aportar la continuidad de una voluntad de trabajo contra la precariedad y del compromiso de la CGT con los más desfavorecidos, pero ahora queda por delante todo el trabajo a realizar y algunas propuestas concretas:

- **Actualización y reedición del informe sobre la precariedad. Actualización y reedición periódica de la guía de las ETT's, guía juvenil,...**
- **Coordinación y seguimiento de la Acción Sindical en defensa del empleo. Grupo de trabajo ERE's, reducciones de plantilla...**
- **Actualización dentro de la Negociación Colectiva para frenar la precariedad, seguimiento y coordinación de la Negociación Colectiva. Grupo de trabajo sobre la Negociación Colectiva**
- **Plan de implantación e incidencia de cada estructura sindical en su ámbito inmediato: subcontratas, dobles escalas, ETT's, proveedores, filiales, etc...**
- **Seguimiento de los procesos de concertación social. Denuncia y respuestas sistemáticas. Comisión de Acción Sindical.**
- **Seguimiento de los retrocesos auspiciados por las políticas sociales y económicas neoliberales. Denuncia y respuestas. Comisión de Acción Sindical.**
- **Programa de implantación global de nuestra alternativa sindical, solidaria y movilizadora. Plan de implantación y expansión.**
- **Estructura de coordinación de la lucha contra la precariedad (dentro y fuera de las empresas).**
- **Desarrollo de campañas globales contra la precariedad.**
- **Campañas puntuales: ETT's, paro, derecho a vivienda**

- Acción continuada respecto a la discriminación por género o edad.
- Estructura de asesoría y apoyo a los inmigrantes.
- Asesoría y apoyo a los/as trabajadores/as precarios/as.
-

Nunca debemos olvidar que la precariedad laboral y social nos oprime a todos y todas y que la lucha por el reparto y la solidaridad nos unifica y nos fortalece.

ACCION SINDICAL CONTRA LA PRECARIEDAD

EL PAPEL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

En principio estamos de acuerdo con el planteamiento general de las ponencias de nuestros compañeros no obstante el Sindicato de Empleados Públicos de Valladolid considera necesario hacer las siguientes puntualizaciones:

A pesar de que se utiliza un lenguaje políticamente correcto, con referencia a ambos géneros, el colectivo femenino no se siente reflejado en el análisis de la realidad social y laboral que presentan las ponencias.

Por ejemplo, en los anexos estadísticos no está reflejada la situación laboral de la mujer, sólo aparecen en dos. Dado que la precariedad laboral, como todos y todas sabemos, es en el colectivo de mujeres donde más se produce, nos parece fundamental que se reflejaran estos datos (en la tasa de paro, en la de temporalidad, en los contratos indefinidos, en la evolución de los salarios....). ~~Adjuntamos~~ ←
~~algunos anexos relevantes.~~

Por otra parte siempre se asocia a las mujeres con los colectivos marginales: "otra vez debemos referirnos al especial sufrimiento de mujeres, niños, ancianos, inmigrantes..." (pg.50). Teniendo en cuenta las especiales características del empleo femenino, creemos necesario un análisis específico de este colectivo y no que se trate el tema como si perteneciera al ámbito de acción social en vez de al de acción sindical.

Tal y como se refleja en la primera ponencia referida a la negociación colectiva (pg. 50) creemos necesario "desarrollar una actividad constante que nos permita conectar con los sectores más perjudicados: jóvenes, mujeres..." y, por nuestra parte, añadiríamos: desarrollar estrategias de detección ← de la discriminación laboral de la mujer y elaborar instrumentos de lucha contra la misma.

Los convenios colectivos, como instrumento de autorregulación del sistema de relaciones laborales, podrían desarrollar un papel trascendente en la puesta en marcha de una verdadera política antidiscriminatoria.

Planteamos algunas propuestas para una acción continuada respecto a la discriminación por género o edad (pag.51):

Buscar fórmulas que permitan la implantación en los textos de los convenios de planes o de reglas que tiendan a fomentar la igualdad de oportunidades (y no sólo la igualdad de trato). El campo material de estas reglas eventuales es tan amplio como lo es el derecho del trabajo: desde el acceso al empleo, hasta la formación y el reciclaje profesionales; desde la búsqueda de la presencia de ambos sexos, a las garantías de estabilidad y promoción en el puesto de trabajo, regulación en materia de embarazo, maternidad/paternidad y cuidado de hijos/as, acoso sexual, etc...

Todos ellos son terrenos aptos para desarrollar esta labor de intervención activa. ¿ Hasta qué punto estos mecanismos pueden ser eficaces? Depende en buena parte de la sensibilidad de los sindicatos y de las representaciones colectivas de los trabajadores ¿ y de las trabajadoras?.

Nos parece muy oportuna la propuesta de creación de un grupo de trabajo sobre la negociación colectiva, siempre que en este grupo exista una presencia femenina significativa. La escasa participación de mujeres en las mesas de negociación conduce a que los problemas y reivindicaciones que básicamente afectan a éstas resulten sistemáticamente abandonadas por los negociadores.

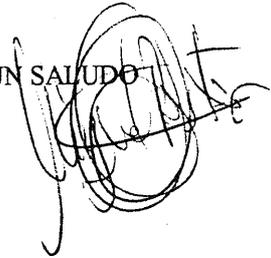
Voto particular n:2

VOTO PARTICULAR DEL SINDICATO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE VALLADOLID AL PUNTO 3 "ACCIÓN SINDICAL CONTRA LA PRECARIEDAD" DE LA CONFERENCIA ESTATAL DE CGT

LA CGT INICIARÁ UNA CAMPAÑA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL CENTRÁNDOSE EN LA SUBCONTRATACIÓN, SIENDO LAS ETT'S UNA PARTE MÁS DE ESTA SUBCONTRATACIÓN.

LA CAMPAÑA CONTRA LA SUBCONTRATACIÓN DEBERIA SER SIMILAR A LA YA REALIZADA POR LA CGT CONTRA LAS ETT'S (CARTELES, PEGATINAS, PASQUINES, GUIAS, CONCENTRACIONES, ETC). PERO ESTA CAMPAÑA ADEMÁS DEBE PRETENDER ORGANIZAR A LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS Y ASÍ OBTENER REPRESENTACIÓN SINDICAL DE CGT DENTRO DE LA EMPRESA.

UNO DE LOS SUBSECTORES CON MAYOR PRECARIEDAD ES EL TELEMARKETING. LA CGT APOYARÁ LA CAMPAÑA CONTRA LA IMPUGNACIÓN DEL CONVENIO DE TELEMARKETING INICIADO POR LAS SECCIONES SINDICALES DE CGT EN ESTAS EMPRESAS Y LA MANIFESTACIÓN EN MADRID EL 29 DE JUNIO DE 2000 COINCIDIENDO CON EL JUICIO DE DICHA IMPUGNACIÓN.

UN SALUDO


PARA CONFERENCIA ESTATAL DE CGT 26, 27 Y 28 DE MAYO EN VALLADOLID

ACCIÓN SINDICAL CONTRA LA PRECARIEDAD:

Cuando hablamos de lucha contra la precariedad en CGT, normalmente hablamos de la lucha contra la contratación basura de las ETT's. Se han realizado numerosas campañas, carteles, pegatinas, pasquines, guías, concentraciones, manifestaciones, etc.

El resultado de la campaña que cientos de colectivos han realizado contra las ETT's ha sido una ley que "en teoría" equipara el salario con el de la empresa para la que realmente trabajan. En este tipo de empresas sigue existiendo mucha precariedad, pero en la actualidad la verdadera precariedad se encuentra en la subcontratación.

La externalización de actividades a contratas comenzó en este país en los años 80. Hasta entonces casi todas las empresas realizaban todo el trabajo de producción con sus trabajadores y solo en raras ocasiones se acudía a las empresas auxiliares o contratas.

- Pero muy pronto el capital descubrió que la forma de librarse de las condiciones laborales decentes de sus trabajadores, conseguida a través de años de lucha y plasmada en su convenio de empresa, era sacar su propia producción a otras empresas sin regulación y por tanto disponer de mano de obra barata y sin derechos.

En la construcción es donde de manera más rápida se ha producido este cambio de empleo mínimamente digno a precario. En pocos años se pasó de grandes empresas de la construcción con miles de trabajadores, a empresas virtuales con solo unas decenas de trabajadores que realizan grandes obras subcontratado su actividad. De esta manera el trabajador está continuamente cambiando de empresa, por tanto sin derechos y con el continuo miedo al despido(fin de obra). Ante esta situación no hay movimiento sindical en la construcción y no disponen de medios para recuperar sus derechos.

Este proceso está todavía en marcha en las grandes empresas:

- Las fábricas de automóviles llevan años reduciendo su plantilla a través de expedientes de regulación de empleo (ERE) y sacan gran parte de su actividad a contratas.

- La banca se inventa figuras como el banco on-line o banca telefónica que son llevados por empresas del grupo o contratas.

- Telefónica se divide en varias empresas, perdiendo sus derechos con el cambio, se crean otras nuevas dentro del grupo(Estratel) y se procede a la subcontratación de actividad. La reducción de plantilla en la empresa matriz es pagada por todos a través de un expediente de regulación de empleo.

- Las eléctricas han seguido una situación muy similar y en todas las grandes empresas se viven situaciones parecidas.

CON TODO ESTO LO QUE QUIERO DEJAR CLARO ES QUE LA SUBCONTRATACIÓN, HOY EN DIA, ES EL MAYOR CULPABLE DE LA PRECARIDAD LABORAL Y CONSIDERO QUE LA CGT DEBERIA PLANTEARSE INICIAR UNA CAMPAÑA CONTRA LA SUBCONTRATACIÓN SIMILAR A LA DE LAS ETT'S.

El objetivo cercano debe ser conseguir LA EQUIPARACIÓN SALARIAL: a igual trabajo, igual salarial.

Si no somos capaces de parar la subcontratación en no demasiados años, el empleo fijo será un privilegio de unos pocos que trabajen para una empresa grande directamente y el resto lo realizaremos hasta fin de obra en una subcontrata. Esta lucha no debe consistir solo en protestar a al puerta de la empresa como en las ETT, sino además organizar el sindicato y a los trabajadores dentro de ella como sé esta haciendo en las empresas de Telemarketing.

DEBEMOS INICIAR CUANTO ANTES UNA CAMPAÑA CONTRA LA SUBCONTRATACIÓN.

HUELGA GENERAL

Dictamen de la Comisión de Huelga General (incluida en la ponencia de Acción Sindical contra la precariedad)

Queda rechazada la propuesta presentada por Metal Valladolid

Contabilizados los votos, nos encontramos que la mayoría ha decidido que no a la Huelga General, con 48 votos, frente a 22 votos a favor. Pero tanto los votos a favor como en contra no han sido rotundos en la mayoría de los casos, puesto que se coincide en que ahora no es el momento y se tiene que seguir debatiendo al respecto.

Con la salvedad de algunos sindicatos que han decidido iniciar ya la campaña para la Huelga General y otros dan un no rotundo a la ponencia.

PUNTO 4

PUNTO 4

ELECCIONES SINDICALES

Han pasado 20 años desde que nuestra organización (una parte de ella) decidió presentarse por primera vez (Congreso de Valencia-1980), a las Elecciones Sindicales, rompiendo con la estrategia desarrollada durante los años de la denominada "transición".

En aquel momento las sucesivas campañas de boicot a las Elecciones Sindicales fueron decisivas para, sumadas a otros errores también importantes en nuestros análisis y actuaciones, convertir aquella esperanza desatada con furia aparentemente incontenible, en una ilusión pronto desvanecida por el imperativo de una realidad que no supimos entender.

Rápidamente comenzó el declive y la marginación, al mismo tiempo que se prodigaron los enfrentamientos internos, las escisiones y sobre todo el cierre de locales y los abandonos.

Si bien no debemos considerar que el error estuvo situado exclusivamente en presentarse o no a las Elecciones Sindicales, tampoco debemos considerar que nuestro relativo optimismo actual haya que situarlo exclusivamente en el resultado de nuestra estrategia ante estos procesos.

Analizar la realidad y actuar sobre lo posible, sin dejar de plasmar en criterios y formas lo deseado, son la verdadera clave de nuestra evolución. Pero no debemos ignorar que presentarnos a las Elecciones Sindicales ha sido la concreción más palpable de este planteamiento y que por tanto las EE. SS. han tenido un destacado papel para llegar a convertirnos en lo que somos hoy.

Otra vez la esperanza para miles y miles de trabajadores/as.

En su día el planteamiento fue presentarnos a las EE. SS. para vaciar de contenido los Comités actuando desde dentro. En este momento, dicho planteamiento, puede tener total vigencia, aunque debemos matizar a la luz de la experiencia.

No hay duda respecto al papel protagonista de las Secciones Sindicales. Son nuestra base organizativa dentro de las empresas y desde la autonomía definida por los acuerdos de la CGT y las decisiones de los sindicatos de rama, son quienes concretan la actuación de la CGT en cada momento.

Sin embargo podemos añadir a nuestro "acervo" sindical una nueva valoración en la que reflejar un hecho incuestionable: allí donde aparece la CGT los comités se vacían. Casi "solos".

En estos momentos nuestra aportación más visible a la dinámica sindical es la potenciación de la información y de la participación en los centros de trabajo.

No podemos olvidar ninguno de los criterios que componen nuestras "maneras" sindicales: autonomía, solidaridad, movilización..., pero debemos reconocer que ciertos aspectos tardan más en plasmarse o en poderse desarrollar, la tarea enfocada hacia la mejora cuantitativa y cualitativa de los aspectos informativos y participativos es incuestionable en la generalidad de las empresas.

Esa labor, propiciada por nuestra presencia en los Comités de Empresa y en las Mesas de Negociación, está siendo la palanca que nos ha permitido abrir vías a la solidaridad, a la movilización, a la consecución de objetivos reivindicativos,... y lo que es más importante a la toma de conciencia y a la afiliación.

Esta es la clave que ha hecho y hace que sean los demás sindicatos y la patronal quienes garantizan que donde nosotros estamos se vacían de contenido los comités.

En el momento que la presencia de la CGT convierte el Comité, (o a la comisión Negociadora, ...), en una vía de información y por lo tanto de control desde los centros de trabajo, les dejan de suministrar información, trasladándose los contenidos hacia otros lugares y otros ámbitos de negociación (despachos, pasillos, restaurantes, ...) desde los cuales la patronal y "otros modelos sindicales" intentan mantener el sigilo, el privilegio, el entreguismo, el chalaneo y el monopolio de la capacidad de decisión.

El que actualmente sean "modelos sindicales" de estas características quienes aglutinan a la mayoría de los/as trabajadores/as, se debe precisamente a esa falta de conciencia provocada por la desinformación y la desmovilización sostenida durante una larga serie de años en los que ante la ausencia de alternativa organizada, se establecieron lazos de servidumbre y mecanismos de chantaje que garantizan (hasta hoy), su impunidad al sistema.

No podemos olvidar en el balance positivo de nuestra experiencia en los últimos años, que son las EE. SS. las que nos han permitido demostrar ante los/as trabajadores/as nuestra fiabilidad como organización y como alternativa, asumiendo pública y progresivamente, mayores cuotas de responsabilidad. Por encima incluso de nuestros parámetros cuantitativos de representatividad (este hecho nos debe hacer reflexionar permanentemente sobre las expectativas que creamos y las responsabilidades que asumimos).

Otro factor importante ha sido y es la dotación de medios que conlleva la representatividad y el incremento de la capacidad real para conseguir reivindicaciones y poder plasmar la solidaridad.

Exponemos todos estos criterios sin pretender ninguna revisión histórica de nuestros principios a los que damos plena validez. Considerando necesario seguir mirando a los Comités (negociadoras, paritarias,...) con la desconfianza y la lejanía imprescindibles para seguir desarrollando nuestros criterios sindicales: decisión de las secciones

Sindicales, transparencia informativa, control desde los centros de trabajo, acción reivindicativa, ... Aspectos que debemos mantener vigentes con la permanente tensión autocrítica hacia nuestro papel en los Comités (y fuera de ellos).

En el aspecto negativo, al margen de determinadas prácticas que se pueden producir (trabajo como comité y no como sindicato, pereza informativa, aislamiento con respecto a los centros de trabajo, utilización incorrecta de los medios, actitudes insolidarias,.....) y que afortunadamente no están trascendiendo en nuestra organización del ámbito de la circunstancia puntual; lo cierto es que debemos reflexionar acerca de la improvisación con la que decidimos acudir en su día a los procesos de Elecciones Sindicales.

Lo cierto es que ni lo tuvimos en cuenta entonces, ni hemos reflexionado sobre ello después, pero la presentación a las EE. SS. han modificado nuestra organización.

Frente a una cultura (análisis, mecanismos organizativos,....) asentada de Secciones Sindicales y militantes, se ha introducido el papel de los/as delegados/as que han de compatibilizar su labor de representación de los/as trabajadores/as con el desarrollo de la acción sindical de la CGT, disponiendo de un tiempo sindical y con un acceso a la interlocución inmediata con las empresas, con todas las confusiones y perplejidades que esto puede conllevar.

Frente a una cultura de precariedad e improvisación, hemos accedido a un indeterminado nivel de medios cada vez más difíciles de evaluar, con todas las posibilidades pero también con todas las trampas que lleva implícito este hecho.

Frente a una cultura de esfuerzo, sacrificio y solidaridad nos encontramos ahora ante desarrollos desiguales. Hay quién no tiene, quién tiene y quién tiene más, quedando a la buena voluntad el compartir o no compartir, el aportar o no aportar. Con todos los abismos que nos abre esa simple posibilidad (incluyendo a quienes solicitan apoyo sin colaborar).

No se pretende hacer un ejercicio teórico sobre posibilidades apocalípticas, sino reflexionar sobre los riesgos implícitos a un camino que estamos recorriendo voluntariamente.

Haciendo un esfuerzo todos/as nos podemos imaginar cualquier situación rechazable porque ya las hemos visto en otras organizaciones sindicales.

- Informaciones que no se distribuyen inmediatamente en los centros de trabajo.
- Secciones Sindicales que no se renuevan.
- Delegados/as que pierden su tiempo en el bar o dormitando en el local de la Sección.
- Dejación en los/as delegados/as de la capacidad de decidir por parte de la afiliación.
- Liberados por intereses personales.
- Medios que no revierten en el conjunto de la organización.
- Análisis cada vez más sesgados por la comodidad.

- Desinterés por cualquier práctica solidaria que implique generosidad o esfuerzo.
- Renuncia voluntaria a trascender del análisis parcial.
- Abandono de los acuerdos del conjunto del sindicato.
-

No, no es excesivamente difícil trasladar esas imágenes ya vistas en otros modelos sindicales e imaginarnos el efecto desmotivador que podría tener sobre nuestra realidad el desarrollo de estas u otras prácticas similares.

No, no nos está ocurriendo, pero estamos creciendo muy deprisa y nadie nos garantiza que no nos vaya a pasar.

La única garantía de la que disponemos para evitar estas situaciones al margen de acuerdos y códigos éticos, es hablar de ello. Identificar cuales pueden ser los problemas y cuales los errores que se han cometido en otras organizaciones.

Hablar de ello y debatir, acostumbrarnos a debatir de manera conjunta nuestro modelo sindical y nuestras experiencias. Debatir para aprender juntos analizando situaciones y soluciones. Estructurar el debate de manera permanente y desarrollar los acuerdos que en materia sindical y organizativa vamos acordando todos y todas quienes formamos esta organización.

Por supuesto sin ánimo inquisidor o penalizador, demostrando cual es el camino desde el compromiso, el esfuerzo y la práctica de la solidaridad. Se trata de conjuntar, de contrastar, de colaborar y de aprender todos y todas de todos y todas,

Somos conscientes que los debates también pueden utilizarse de manera "artera" para penalizar a aquellos que a "alguien" le caen mal; al que "hace", puesto que si "hace" seguro que se equivoca,... , pero esto no es más que parte del problema. Uno más de los obstáculos que tenemos que superar para convertirnos en la organización que decimos que queremos ser.

Otro aspecto en el que no hemos afinado todo lo deseable es el de la planificación de los propios procesos de EE. SS., dejando a la improvisación y en general a la voluntad o la capacidad de cada una de las "partes" el desarrollo y las posibilidades del conjunto de la Organización. Pasando a nivel de debate interno como de "puntillas" sobre el desarrollo de los procesos de Elecciones Sindicales, cuando deben ser momentos claros de intervención prioritaria para nuestro sindicato.

Nuestra actuación, en líneas generales, se debe asentar en ciertos criterios:

1. Nuestro crecimiento debe basarse en la consolidación de nuestro modelo sindical, en nuestras propias propuestas y en la extensión de nuestra práctica sindical.

2. El trabajo de preparación para un proceso de Elecciones Sindicales es, más que largo, constante y sistemático.

~~3. Mantener para desarrollarnos planes adecuados~~

4. La preparación y desarrollo de un plan de expansión y elecciones sindicales.

Los comités siguen siendo un medio para nuestra acción sindical. Por tanto nuestra actuación debe estar encaminada hacia la consolidación de las asambleas de trabajadores/as y la participación para decidir nuestra acción sindical.

Demostrar esto, que es esencial, pero sobre todo hacerlo llegar a otros delegados/as y trabajadores/as es la mejor manera de generar un plan de expansión. Es decir, abrir el sindicato a la práctica participativa con otras personas es la mejor manera de crecer en afiliación con militancia, con compromiso.

Para ello el ejemplo de nuestros delegados/as, no sólo cumpliendo con las asambleas o la información, sino siendo ejemplo de responsabilidad, de cumplimiento de los compromisos con los trabajadores/as, de estar en el tajo junto a la gente, incluso cuando pensamos que la gente se equivoca, es la base fundamental para ese acercamiento de más compañeros/as a CGT.

Pero también el esfuerzo y el trabajo. Se nos hace cada vez más difícil ir a los polígonos, a las demás empresas a llevar nuestro mensaje de resistencia y de combate a los planes de los empresarios. Si los compañeros/as anarcosindicalistas de principio del siglo XIX se hubieran quedado en sus casas esperando que los/as trabajadores/as vinieran al sindicato, nunca hubieran podido constituirse en alternativa revolucionaria como lograron ser. Y eso no se puede hacer sólo cuando faltan seis meses para el proceso electoral o apareceremos igual que otros/as: unos/as simples electoralistas.

Por tanto la divulgación de nuestro sindicato, que sirve fundamentalmente para divulgar nuestra idea de sindicalismo alternativo, también nos sirve para los procesos electorales futuros. Esto pasa por reactivar las Federaciones Territoriales y Sectoriales en la salida a la calle y a los polígonos con propaganda, ante los problemas de movilizaciones o convenios en empresas donde no tenemos presencia interesarnos, ofrecer nuestra solidaridad.

En general estamos comprobando cómo las secciones sindicales de grandes empresas y algunas Federaciones Territoriales se "conforman" con el potencial que

- 1. Nuestro crecimiento debe basarse en la consolidación de nuestro modelo sindical, en nuestras propias propuestas y en la extensión de nuestra práctica sindical.**
- 2. El trabajo de preparación para un proceso de Elecciones Sindicales es, más que largo, constante y sistemático.**
- 3. Por supuesto se necesitan medios económicos y humanos para desarrollar los planes acordados**
- 4. La preparación y desarrollo de un plan de expansión y elecciones sindicales.**

Los comités siguen siendo un medio para nuestra acción sindical. Por tanto nuestra actuación debe estar encaminada hacia la consolidación de las asambleas de trabajadores/as y la participación para decidir nuestra acción sindical.

Demostrar esto, que es esencial, pero sobre todo hacerlo llegar a otros delegados/as y trabajadores/as es la mejor manera de generar un plan de expansión. Es decir, abrir el sindicato a la práctica participativa con otras personas es la mejor manera de crecer en afiliación con militancia, con compromiso.

Para ello el ejemplo de nuestros delegados/as, no sólo cumpliendo con las asambleas o la información, sino siendo ejemplo de responsabilidad, de cumplimiento de los compromisos con los trabajadores/as, de estar en el tajo junto a la gente, incluso cuando pensamos que la gente se equivoca, es la base fundamental para ese acercamiento de más compañeros/as a CGT.

Pero también el esfuerzo y el trabajo. Se nos hace cada vez más difícil ir a los polígonos, a las demás empresas a llevar nuestro mensaje de resistencia y de combate a los planes de los empresarios. Si los compañeros/as anarcosindicalistas de principio del siglo XIX se hubieran quedado en sus casas esperando que los/as trabajadores/as vinieran al sindicato, nunca hubieran podido constituirse en alternativa revolucionaria como lograron ser. Y eso no se puede hacer sólo cuando faltan seis meses para el proceso electoral o apareceremos igual que otros/as: unos/as simples electoralistas.

Por tanto la divulgación de nuestro sindicato, que sirve fundamentalmente para divulgar nuestra idea de sindicalismo alternativo, también nos sirve para los procesos electorales futuros. Esto pasa por reactivar las Federaciones Territoriales y Sectoriales en la salida a la calle y a los polígonos con propaganda, ante los problemas de movilizaciones o convenios en empresas donde no tenemos presencia interesarnos, ofrecer nuestra solidaridad.

En general estamos comprobando cómo las secciones sindicales de grandes empresas y algunas Federaciones Territoriales se "conforman" con el potencial que

tienen y no hacen excesivos esfuerzos por salir, por expandir la CGT en su ámbito. Cuando llegan los procesos electorales solicitan ayudas económicas para las empresas donde están.

En lo concreto proponemos que el plan de expansión en su aspecto económico sirva, y por tanto afecte, sólo a nuevas empresas y sectores donde se entre por primer vez o coaliciones y candidaturas se unifiquen con CGT. Esta propuesta persigue los siguientes objetivos:

- Un mejor aprovechamiento de los recursos confederales que vayamos ahorrando para el momento de las campañas electorales.
- Impulsar que las Secciones Sindicales y Federaciones busquen medios económicos de manera autónoma una vez que ya tienen un mínimo funcionamiento. Incluso que las elecciones sindicales sean un motivo de preocupación de los y las responsables de finanzas para ir creando un fondo económico para las próximas campañas.
- Una organización sindical como la nuestra necesita completar su implantación a nivel territorial y sectorial. Eso exige un debate organizado, una planificación debatida y acordada entre todos/as, especialmente en lo que se refiere a la imprescindible inversión y orientación de los medios disponibles.

5. Desarrollo de un programa organizativo. La Comisión Confederal de Elecciones.

Una de las tareas que debería tener la Comisión Confederal de Elecciones es mantenerse activa siempre. El proceso electoral no se acaba cuando se realizan las elecciones. El trabajo de los datos finales es importantísimo:

- Permite conocer nuestra presencia real en los sectores, en los territorios.
- Permite preparar la próxima campaña sabiendo dónde actuar, donde situar los esfuerzos.
- Permite saber la realidad de delegados/as afiliados/as o no, de su implicación real en el sindicato.
- Es decir, trabajar los datos de las elecciones sería una herramienta importante para toda la acción sindical posterior.

Para ello es preciso conseguir que los datos electorales sean realmente públicos. Actualmente las actas llegan a nuestro poder pero no se ha estructurado, al menos por Confederaciones, un sistema de informatización común que permita relacionar los datos electorales. Pero, aún más, ¿porqué hemos de introducir unos datos que la Administración introduce también de manera informática y que puede que esté dando a otros sindicatos más colaboradores?

Esta sería una primera reivindicación esencial: acceder a los datos que introduce la Administración por medio de las actas electorales.

Pero de nada nos serviría tener esos datos si no hay compañeros/as con criterio, que los trabaje. Es decir, la importancia de este tema da para que nos planteemos la necesidad de buscar compañeros/as que conozcan los programas de datos y dediquen horas de manera permanente y estable a trabajar los datos por sectores, por comarcas y localidades, etc.

Esta Comisión debe ser algo operativo, que sirva tanto para trabajar los datos como para poder dar un servicio informativo y de asesoramiento en procesos electorales.

6. Por un plan de formación sindical.

En cuanto al desarrollo de la actividad de los delegados/as después de su elección es fundamental que todo/a delegado/a tenga la posibilidad de acceder a la FORMACIÓN SINDICAL necesaria. En ése sentido, es necesaria la reedición actualizada de la GUIA DEL DELEGADO/A de la CGT.

La Comisión Confederal de Elecciones debe trabajar coordinada con Acción Sindical y Formación para que en el plazo menor posible los/as delegados/as, y también los afiliados/as, en función de la necesaria renovación, de CGT consigan un grado de formación ideológica y técnico – sindical que les permita no sólo actuar en su empresa sino entender y participar en la tarea de expansión de CGT fuera de su empresa.

Por todo lo expuesto, creemos que la formación ha de desarrollarse sobre tres puntos básicos, a saber:

- CONOCER NUESTRA ORGANIZACIÓN.- Saber quienes somos, como Organización, de donde venimos, cual es nuestro pensamiento, qué pretendemos, de qué medios nos valemos, etc.
- CONOCER EL MUNDO EN QUE VIVIMOS.- Cómo funciona esta sociedad, qué elementos la componen, sus leyes, su estructura, cómo desarrollarnos dentro de su organización sin perder de vista nuestros fines...
- DESARROLLAR NUESTROS POTENCIALES DE TRABAJO.- Superar nuestro individualismo, nuestras pequeñas diferencias, cómo potenciar la solidaridad, cómo ejercitamos en la lucha, etc...

El programa de formación, para que sea eficaz, ha de hacerse teniendo en cuenta:

1. ASPECTOS FUNDAMENTALES, como pueden ser:

- La CGT, historia y evolución. - Capitalismo, nociones básicas de economía.
- Mundo laboral, normas (E.T., LOLS, etc.) - Desarrollo del trabajo en equipo.

2. CONDICIONANTES Y LIMITACIONES.-

- Económicas.- Tiempo disponible y horarios. - Personas que participan.
- Quienes imparten la formación.

Por ello hay que considerar nuestras necesidades reales. La participación de nuestra militancia es fundamental para poner de relieve ésas necesidades y las disponibilidades que tenemos, tanto las económicas como las humanas.

La formación ha de estar abierta a todas las personas, y muy especialmente a los militantes, con mayor motivo hacia aquellos/as que ocupen algún cargo sindical, o bien en la CGT o en las empresas.

En torno a las próximas elecciones sindicales, se ve necesario realizar unas jornadas monográficas de ámbito estatal y de reflexión sobre la manera de abordar las elecciones sindicales (de qué manera, bajo qué criterios, y sabiendo qué es lo que se quiere conseguir de ello). Estas jornadas, próximas en el tiempo a los procesos de elecciones sindicales, servirán para planificar las elecciones globalmente, tensar creativamente el debate y el trabajo que las elecciones necesitan.

* * *

Sobre estos criterios debemos empezar pronto a trabajar, y prepararnos para mejorar los niveles de coordinación y efectividad alcanzados en los anteriores procesos de Elecciones Sindicales.

Proceso que a pesar de no habernos permitido alcanzar unos niveles de representatividad tan satisfactorios como nos hubiera gustado, (recordemos : se trata de ampliar nuestra presencia para hacer más efectivo nuestro modelo sindical y mayor la influencia de nuestros criterios) nos han permitido mantener el ritmo progresivo de nuestra implantación, lo que se ha traducido en niveles, cada vez más aceptables, en el desarrollo y la influencia de nuestra Acción Sindical.