

PUNTO 1

ELECCIONES SINDICALES Y PLAN DE EXPANSIÓN

En este acuerdo intentamos hacer un balance de la evolución de los resultados numéricos de la participación de **CGT** en los procesos de elecciones sindicales al margen de otro tipo de valoraciones que podamos hacer en cuanto al significado de nuestra presencia en **CGT** en los comités de empresa. Una participación que a pesar de los numerosos problemas que acarrea y de la tensión organizativa que exige para equilibrar una práctica de secciones sindicales, comités y delegados con otra de confederación, acción directa y participación, consideramos que está siendo positiva para la mayoría de los/as trabajadores/as.

Las elecciones sindicales deben ser un medio para potenciar las Secciones Sindicales y la Acción Sindical en la empresa, y no un fin en sí misma, tal como se entienden los criterios del Congreso de Unificación del año 1984.

Para hacer este balance os adjuntamos las cifras que por Autonomías nos ha certificado el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y algunas tablas comparativas. Sabéis que siempre faltan delegad@s pero son bastante aproximados a la realidad.

A fecha 31 de agosto del 2004, **CGT** tiene certificados un total de 3.695 representantes de l@s trabajadores y trabajadoras repartid@s por toda la geografía. La progresión de la **CGT** en cada proceso electoral es bastante constatable si nos remontamos a tan sólo 8 años:

En 1995 podemos comprobar que la CGT tenía 2128 representantes, en 1999 conseguimos 2868 representante, y en el 2003 obtuvimos 3533 representantes.

Solamente en los últimos 4 años crecimos más de un 23% en el número total de representantes.

También debemos saber que aunque el grueso del proceso electoral se censa a 31 de diciembre de 2003, solicitamos una certificación nueva que nos facilitaron con fecha 31 de agosto, para comprobar si durante este año continuaba el crecimiento. En ella se puede constatar que en esto ocho últimos meses la **CGT** continua creciendo, sumando a los 3695 representantes que teníamos a diciembre de 2003, otros 162 representantes que significan un 4,58% más en estos primeros meses del 2004.

Nos debemos felicitar porque cada vez llegamos a más trabajadores y trabajadoras. Cada vez estamos en un mayor número de empresas y son más l@s trabajadoras y trabajadores que nos respaldan con sus votos para que **CGT** sea una realidad.

Las cifras nos desvelan que aunque hay un crecimiento numéricamente importante, sería bueno hacer un balance lo más sereno y serio posible para poder mejorar en todo lo que estemos fallando o no consiguiendo desarrollar. Es necesario puntualizar que el crecimiento debería ser lo más equilibrado posible para tener la misma fortaleza de incidencia en todos los territorios y en todos los sectores.

Para poder conseguir que la **CGT** continúe alcanzando la mayor incidencia posible en la sociedad, es necesario atajar donde fallemos y aprender de los errores sin apasionamiento y con la cabeza fría.

Para iniciar este debate, y sin ánimo de ofensa ni vanagloria de nadie, puesto que para todo siempre habrá explicaciones que argumenten los datos, me gustaría reflexionar sobre subidas y bajadas significativas en algunos territorios.

Los crecimientos más significativos **en los últimos cuatro años** han sido los de:

- **País Valenciá** que ha pasado de 338 representantes en 1999 a 550 en el 2003, un 62,72% de crecimiento. Además en estos 8 últimos meses ha crecido 54 representantes que es un 9,81% más.
- **Castilla y León** que ha pasado de 212 representantes en 1999 a 295 representantes en el 2003, un 39,15% de crecimiento. En los últimos 8 meses ha incrementado 8 representantes que significan un 2,71% más.
- **Madrid** ha pasado de 685 representantes en 1999 a 865 en el 2003, estos datos suponen un crecimiento del 26,27%, aunque en los últimos 8 meses ha bajado 6 representantes con un decrecimiento del 0,69%.

También es sorprendente y debemos tener en cuenta territorios que **en los últimos 8 meses** han mejorado en porcentaje mucho su crecimiento total, es el caso de:

- **Baleares** que pasa de 58 representantes en el 2003 a 72 representantes, 14 más, lo que significa un crecimiento de 24,14%. Con un crecimiento del 190% en los años 1999/2003.
- **Aragón** que con 7 representantes más en estos últimos 8 meses, alcanzan la cifra de 94 delegados lo que supone un 8% más que en el 2003. Con un crecimiento 1999/2003 del 10.12%.
- **Andalucía** suma 28 representantes más, situándose en 477, un 6,44% más en estos últimos meses. Con un crecimiento del 18.5% en los últimos cuatro años.
- **Galicia** suma 5 representantes más, situándose en 59, y en un 9,26% más. Con un crecimiento del 24.44% en los últimos cuatro años.

Pero también tenemos la otra cara de la moneda que son los territorios en los que no hemos sido capaces de ir consolidando los resultados anteriores:

- **Asturias**. En 1995 teníamos 31 representantes, en 1999 pasamos a tener 22 representantes. Sólo del 99 al 2003 perdíamos un 18,18%, en los últimos 8 meses crecimos 3 representantes situándonos en 21 en total.
- **Cantabria**. En 1995 teníamos 30 representantes, en 1999 pasamos a tener 21 representantes y en el 2003 nos quedamos en 19. Sólo del 99 al 2003 bajamos un 9,52%. En los últimos 8 meses hemos vuelto a perder 4 representantes quedándonos en 15.
- **Euskadi**. En 1995 teníamos 136 representantes, en 1999 obtuvimos 89, en el 2003 nos hemos quedado con 81. Solo del año 99 al 2003 hemos bajado un 8,98%, en los últimos 8 meses hemos perdido 1 representante, por tanto nos quedamos con 80.

Sobre el resto de territorios que no figuran en esta reflexión, no hemos introducido valoraciones por tratarse de oscilaciones mínimas sobre la media confederal o por tratarse de territorios con muy escasa presencia; lo que relativiza cualquier porcentaje. No por ello debemos dejar de reconocer el enorme esfuerzo de quienes están intentado que nuestro proyecto sea una realidad en territorios donde hasta ahora no se ha desarrollado. Nuestro reconocimiento por tanto a los/as compañeros/as de: **Tenerife, Las Palmas, Rioja, Murcia, Extremadura, y Castilla La Mancha**

En cuanto a **Cataluña** con un crecimiento del 6.93% en los últimos cuatro años (1999/2003) y del 3.4% en el 2004 lo más significativo puede ser el estar en este momento a falta de 28 representantes para superar la barrera psicológica de los 1000.

Me gustaría hacer también un ejercicio comparativo como este pero por sectores, ya que también nos aclararía muchas cosas y nos aportaría datos importantes para saber realmente por dónde esta creciendo la **CGT**, poder aprender de los aciertos y corregir los errores para que continuemos trabajando con más eficacia. Pero, no puede ser ya que no tengo los datos completos de todos los sectores, sólo de aquellos que los han facilitado, y no son demasiados.

Aunque con los datos que conocemos, a pesar de correr algún riesgo de equivocación, voy a intentar apuntar algunas cuestiones como:

- La **CGT** apunta ya una parte importante de su crecimiento en la mediana empresa, abriendo más nuestro abanico de influencia que se situaba sobre todo en grandes empresas y en el sector público.
- La **CGT** continúa consolidándose en sectores como el de Banca, Telemarketing, Medios de Comunicación, Limpiezas y Automoción.
- La **CGT** continúa, salvo excepciones, sin obtener los resultados deseados en el ámbito de la Función Pública: Administración, Enseñanza y Sanidad.

Necesitamos que los sectores y los territorios mejoren en la aportación de datos para que podamos hacer análisis globales lo más concretos posibles y poder completar el **Mapa Sindical de CGT**. Esperamos que con el debate y la reflexión que practicamos de manera continuada en nuestra organización seamos capaces de continuar siendo cada vez más eficientes y de crecer más y mejor.

Como cierre apuntamos que es importante continuar mejorando herramientas que pusimos en marcha aunque con poco tiempo durante el último proceso electoral:

- Guías.
- Gabinete Jurídico- Sindical.
- Propaganda.
- Planes de Expansión – Consolidación.

Con respecto a los planes de expansión confeccionados por los respectivos entes para el periodo 2001/2002, no disponemos de ningún balance final, aunque esperamos que se aporten a la propia conferencia sindical junto con las valoraciones de resultados.

Por nuestra parte consideramos que el conjunto de propuestas y planes de expansión/consolidación para incentivar el crecimiento están dando resultados como lo demuestra el incremento en el número de delegados/as, y sobre todo la consolidación de una presencia estable en el conjunto del territorio.

Consideramos que ha sido muy positivo el poder contar con un **plan de expansión** confederal concreto y cuantificado para los **años 2002 y 2003** y en paralelo contar con un **plan de consolidación** que nos está permitiendo respaldar y/o sostener la apertura de nuevos locales y el funcionamiento en ámbitos de difícil consolidación. Sobre el plan económico de expansión y consolidación aprobado en base a los presupuestos del SP confederal, se ha podido tejer un mayor entramado en base a los presupuestos de los diferentes entes que nos ha permitido trabajar con mayores posibilidades.

Este **plan de consolidación** se ha mantenido en los **presupuestos del SP confederal para el 2004**, así como un pequeño **presupuesto de expansión** para necesidades de impulsar nuevos sectores o territorios, sin que se estén concretando apenas nuevas iniciativas.

Más allá de mantener en los presupuestos anuales del **SP confederal** una partida para expansión y consolidación es evidente que en la totalidad de los presupuestos de los diferentes entes de la organización deben incluirse partidas similares. El esfuerzo debe ser conjunto y lo más planificado posible.

Para ello consideramos necesario proponer un incremento de la clarificación y de la coordinación sobre los siguientes aspectos:

- Clarificación en los **presupuestos anuales** de cada ente las cantidades destinadas a expansión y a consolidación.
- Clarificación de los **criterios de distribución** de estos presupuestos previa presentación de planes de trabajo y objetivos.
- Identificación del gasto efectuado en los **balances anuales** y seguimiento conjunto de los resultados.
- **Distribución de los costes** de cada iniciativa entre la totalidad de las estructuras territoriales y sectoriales que intervienen en cada situación concreta.
- Cualquier apoyo sostenido a un territorio o sector debe ser en base a **proyectos concretos y a la evolución** lógica de los objetivos.
- Es conveniente identificar **objetivos comunes** para toda la organización que nos permitan aunar esfuerzos.
- Debemos empezar a concretar a través de los proyectos de expansión y consolidación el **apoyo a los sectores más precarizados y/o discriminados**: inmigrantes, jóvenes y mujeres, si de verdad queremos ser un referente de organización y movilización.
- Impulsar la **coordinación de las Secretarías de Acción Sindical** para impulsar los proyectos aprobados.

No pretendemos ser ambiciosos en este recorrido sobre los planes de expansión pero si debemos recordar que la expansión debe ser tan permanente como la consolidación y que los "buenos" resultados no se consiguen en un mes de campaña si no en el trabajo planificado y sostenido día tras día.

Por último recordar que los proyectos de expansión y consolidación deben ir acompañados de las correspondientes iniciativas de **formación** para garantizar un crecimiento real , algo que tenemos sin acabar de concretar y en lo que debemos seguir trabajando para alcanzar cotas homogéneas y aceptables.

COMPARATIVA DELEGADOS OBTENIDOS A NIVEL ESTATAL . CGT

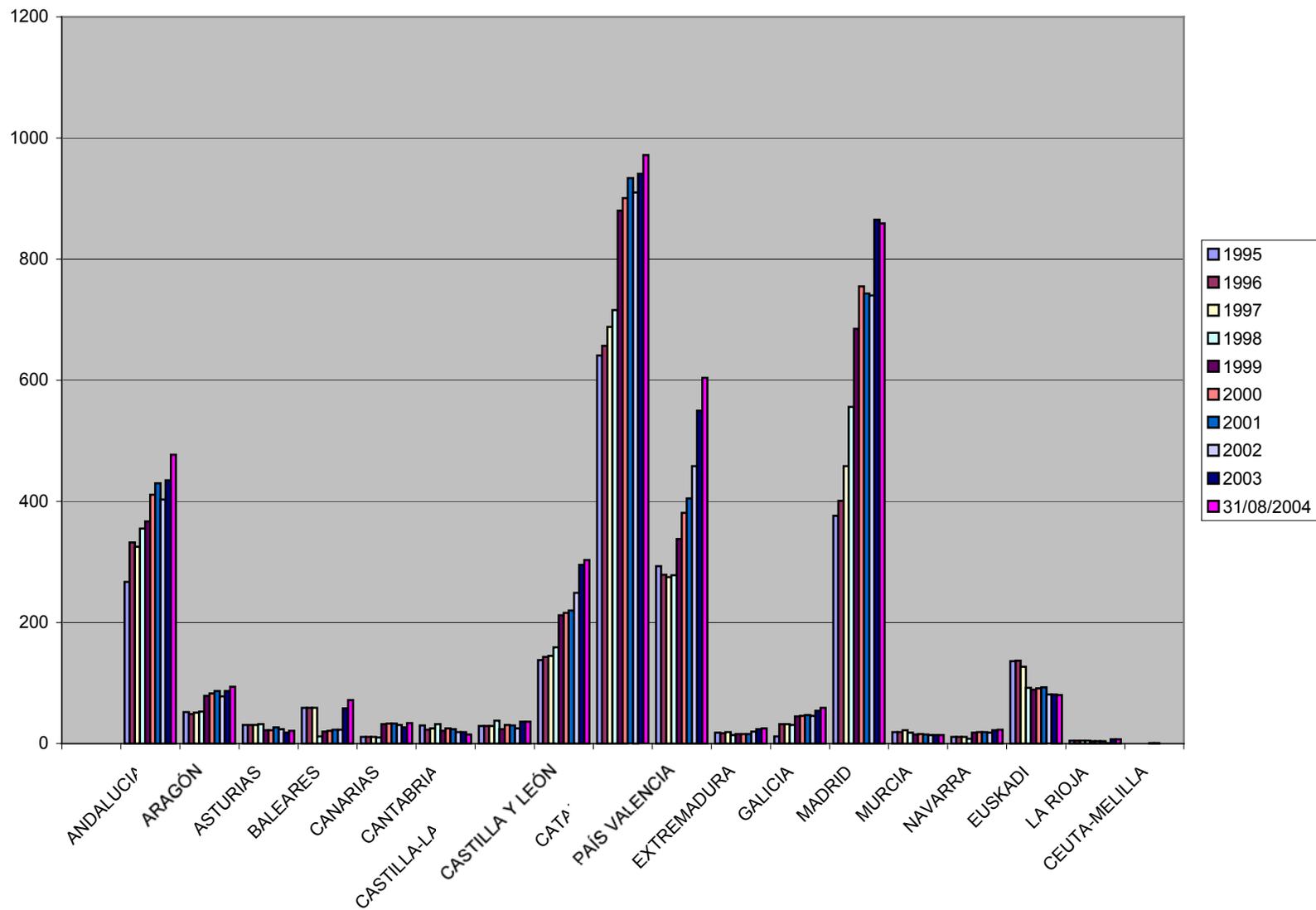
AUTONOMÍAS	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	31/08/ 2004	Crecim. 1999/2003	Crecim. 2002/2003	Crecim. 2003/2004
ANDALUCIA	267	332	325	355	367	411	430	403	435	477	18.52%	7.90%	6.44%
ARAGÓN	52	49	51	53	79	83	87	78	87	94	10.12%	11.53%	8.04%
ASTURIAS	31	31	31	32	22	22	27	24	18	21	-18.18%	-25%	16.6%
BALEARES	59	59	59	12	20	21	23	23	58	72	190%	132.10%	24.14%
CANARIAS	11	11	11	10	32	33	33	31	27	34	-15.62%	-11.10%	25.93%
CANTABRIA	30	23	25	32	21	25	24	19	19	15	-9.52%	0%	-21.05%
CASTILLA-LA MANCHA	29	29	29	38	24	31	30	25	36	36	50%	44%	0%
CASTILLA Y LEÓN	138	143	145	159	212	216	220	249	295	303	39.15%	18.47%	2.71%
CATALUNYA	641	657	688	716	880	901	934	910	941	972	6.93%	3.40%	3.29%
PAÍS VALENCIA	293	279	275	278	338	381	405	458	550	604	62.72%	20.08%	9.81%
EXTREMADURA	18	17	19	14	16	16	16	20	24	25	25%	20%	4.16%
GALICIA	12	32	32	31	45	46	47	46	54	59	24.44%	17.39%	9.26%
MADRID	376	401	458	556	685	755	743	740	865	859	26.27%	16.89%	-0.69%
MURCIA	19	19	22	18	15	16	15	14	14	14	-6.66%	0%	0%
NAVARRA	11	11	11	8	18	19	19	18	22	23	22.22%	22.22%	4.54%
EUSKADI	136	137	127	92	89	91	93	81	81	80	-8.98%	0%	-1.23%
LA RIOJA	5	5	5	5	4	4	4	1	7	7	175%	600%	0%
CEUTA-MELILLA	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	-100%	0%	0%
TOTALES	2128	2235	2313	2409	2868	3072	3150	3140	3533	3695			
% Crecimiento Anual	0	5.02	3.48	4.15	19.05	7.11	2.53	-0.31	12.51	4.58			

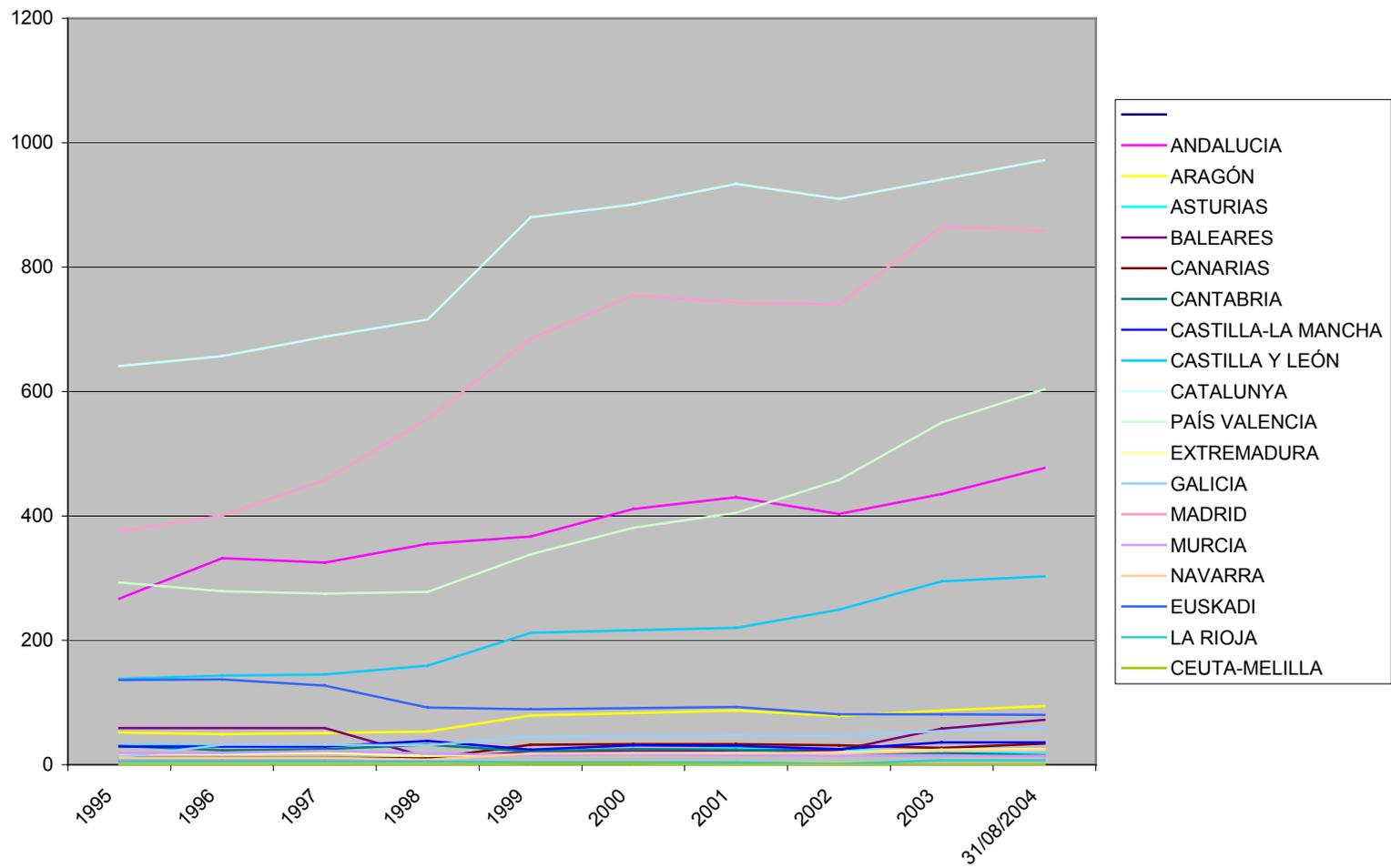
COMPARATIVA DELEGADOS OBTENIDOS A NIVEL ESTATAL . CGT

AUTONOMÍAS	31/12/2003	31/08/2004	VARIACIÓN NUMERICA	% VARIACIÓN
ANDALUCIA	435	477	28	6.44%
ARAGÓN	87	94	7	8.04%
ASTURIAS	18	21	3	16.6%
BALEARES	58	72	14	24.14%
CANARIAS	27	34	7	25.93%
CANTABRIA	19	15	-4	-21.05%
CASTILLA-LA MANCHA	36	36	0	0%
CASTILLA Y LEÓN	295	303	8	2.71%
CATALUNYA	941	972	31	3.29%
PAÍS VALENCIA	550	604	54	9.81%
EXTREMADURA	24	25	1	4.16%
GALICIA	54	59	5	9.26%
MADRID	865	859	-6	-0.69%
MURCIA	14	14	0	0%
NAVARRA	22	23	1	4.54%
EUSKADI	81	80	-1	-1.23%
LA RIOJA	7	7	0	0%
CEUTA-MELILLA	0	0	0	0%
TOTALES	3533	3695	162	4.58%

COMPARATIVA DELEGADOS OBTENIDOS A NIVEL ESTATAL . CGT

AUTONOMÍAS	1995	1999	2003
ANDALUCIA	267	367	435
ARAGÓN	52	79	87
ASTURIAS	31	22	18
BALEARES	59	20	58
CANARIAS	11	32	27
CANTABRIA	30	21	19
CASTILLA-LA MANCHA	29	24	36
CASTILLA Y LEÓN	138	212	295
CATALUNYA	641	880	941
PAÍS VALENCIA	293	338	550
EXTREMADURA	18	16	24
GALICIA	12	45	54
MADRID	376	685	865
MURCIA	19	15	14
NAVARRA	11	18	22
EUSKADI	136	89	81
LA RIOJA	5	4	7
CEUTA-MELILLA	0	1	0
TOTALES	2128	2868	3533





PUNTO 2

ACCION SINDICAL CONTRA LA PRECARIEDAD

1. INTRODUCCIÓN

La progresiva precarización de la sociedad se ha convertido en un proceso continuado que no sólo tiene que ver con aspectos directamente vinculados al empleo y a la degradación de las condiciones y derechos laborales. En una sociedad que ha sido convertida en un tablero de juego para los mercados capitalistas, **las leyes económicas y su lógica de acumulación están situadas, hoy por hoy, por encima de cualquier necesidad humana.**

De este modo, vemos cómo la precariedad avanza en los centros de trabajo: **temporalidad, accidentes laborales, flexibilidad, despidos, miedo...**, pero también en el resto de nuestra actividad vital: **recortes en las pensiones, en el desempleo, privatizaciones, reducción del gasto social, dificultades para cuidarnos y cuidar de las personas dependientes, estigmatización, represión...** La precariedad se extiende cada día a un mayor número de colectivos sociales y se incrementa en el caso de aquellos que han sido tradicionalmente los más desfavorecidos: mujeres, jóvenes y personas inmigrantes.

En CGT venimos desde hace bastantes años dedicando una atención particular a todos estos problemas. Nuestra participación en las Marchas contra el Paro, la Precariedad y la Exclusión social, en el trabajo por ILP de las 35 horas y la propia actividad, de los Comités de Lucha contra la Precariedad y/o contra el Paro, así lo demuestran. Consecuencia de esto, entre otras cosas, es la existencia en C.G.T. de núcleos importantes de gente precarizada que viene desarrollando una lucha sindical, con alta participación de gente joven que opta por la vía de la protesta, y en la que se identifican con los planteamientos de actividad y lucha sindical que se llevan adelante desde las secciones sindicales de C.G.T. existentes en sus empresas.

Las reflexiones y propuestas que a continuación hacemos se centran en el terreno de la precariedad y en la acción sindical contra ella. Quienes las hacemos, desarrollamos la mayor parte de nuestra actividad en la lucha contra lo que sin duda debe calificarse como auténtica lacra laboral y social, a la que es necesario enfrentarse, desde los planteamientos críticos y de lucha sindical de CGT.

2. PRECARIEDAD Y GLOBALIZACIÓN

La globalización es el motor que está impulsando a toda máquina el avance de la precariedad y la pobreza a lo ancho y largo del mundo. El capitalismo en esta fase de expansión está imponiendo su modelo hasta en el último rincón de la tierra para acabar con cualquier otra forma de organización social. Su pretensión es mercantilizar todo aquello que pueda generar beneficios: desde los espacios ocupados hoy por los estados (empresas públicas, servicios sociales...) hasta cualquier aspecto de la vida de las personas que pueda convertirse en negocio (ocio, cuidados, afectos...)

La Unión Europea refleja, en su propia concepción fundacional, esta forma de entender la sociedad como una estructura cuya razón de ser es favorecer el flujo de capitales, mercancías y mano de obra. Una construcción supranacional al servicio del capital y carente de intenciones sociales reales, donde la homogenización se hace a la baja, y donde los/as asalariados/as no somos más que una herramienta para la conformación de un gran polo económico capaz de competir con otros de similares características en el mercado internacional a través de sus transnacionales.

En los países de la periferia la globalización está teniendo efectos aún mucho más devastadores. Se generalizan el hambre, las enfermedades y la pobreza, lo que impulsa a millones de personas a abandonar sus lugares de origen para poder sobrevivir. En este proceso

que inician, se encuentran con un endeudamiento inicial para poder emprender la marcha y posteriormente una situación laboral y de vida similar a la de la esclavitud.

La dedicación de un volumen creciente de recursos económicos al mantenimiento del gasto y la actividad militar en apoyo de su acción destructiva - cuya muestra más clara es la invasión militar y la guerra de Irak - siempre repercute negativamente sobre el volumen del gasto social, absorbiendo unos recursos necesarios para satisfacer las enormes necesidades sociales existentes. Todo ello refuerza la determinación neoliberal, por hacerse con el control absoluto e imponer el mercado su modelo social en todo el planeta.

3. ALGUNOS ASPECTOS DE LA PRECARIEDAD EN NUESTRO PAÍS

Las políticas neoliberales aplicadas en nuestro país están siguiendo a rajatabla los criterios de desregulación del mercado laboral y desmantelamiento de la cobertura social. En el primer caso nos encontramos con reformas legislativas y prácticas empresariales que someten a las personas asalariadas a unas condiciones laborales cada vez más insostenibles.

- Se está produciendo la **degradación del empleo en las grandes empresas privadas tradicionales y en las empresas y servicios públicos**, donde se van sustituyendo de forma acelerada los empleos estables y con derechos por nuevas formas de contratación precaria.
- **Se generalizan sectores o subsectores productivos** enteros sostenidos mediante empresas que se constituyen en base a la precariedad laboral de sus asalariad@s. Sectores como telemarketing, limpiezas, las grandes cadenas de hipermercados o los establecimientos dedicados a comida basura.
- No podemos olvidar el **incremento de la secular precariedad en el trabajo temporero agrario, el crecimiento de la economía sumergida y el empleo doméstico**, escenarios en los que se produce una explotación incontrolada de mano de obra y en los que nos encontramos un gran número de personas inmigrantes, que en muchos casos están en una situación de total indefensión.
- Los **expedientes de regulación y empleo, las externalizaciones, los cierres empresariales, las deslocalizaciones, la flexibilización,...** se multiplican, generando inseguridad y miles de despidos de forma paralela al incremento de los beneficios empresariales
- Los **accidentes laborales** son sin duda la estadística que con más rotundidad nos identifica la actual realidad laboral: cinco muertes diarias, tres accidentes de trabajadores temporales por cada trabajador fijo, ...

Ahora, el nuevo gobierno inicia su andadura con la "Declaración para el diálogo social 2004", ratificada por el PSOE, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, cuyos objetivos centrales son la mejora de la competitividad de las empresas y el incremento de la productividad. La competitividad es la ideología dominante y considera como necesaria el mantenimiento y la extensión de la creciente precarización de las condiciones laborales. **Será tarea de la CGT articular la oposición a un falso diálogo que va a dar por bueno, adecuado y necesario la extensión de la desigualdad y de la injusticia en las relaciones laborales y en las prestaciones de los servicios sociales.**

Pero no sólo vamos a hablar de precariedad laboral. La precarización se generaliza en todos los terrenos y se incrementa la inseguridad de que podamos resolver de forma satisfactoria nuestras necesidades. **Los recortes de la protección social ponen en cuestión cada día nuestros derechos básicos.** El Estado Español no sólo ha reducido en casi un 2% el gasto en protección social desde 1996 a 2000, sino que se encuentra por debajo

de la media de la U.E. en pensiones, vivienda, protección a la invalidez, la discapacidad y las personas excluida

En muchos casos, esta reducción va acompañada de la transferencia a los hogares de las ya escasas prestaciones que se proporcionan desde las instituciones. **Hay que tener en cuenta que partimos de una situación en la que las mujeres están históricamente resolviendo la mayor parte de estas necesidades sociales, por medio de su trabajo no remunerado.** Un ejemplo significativo es que desde la infraestructura sanitaria sólo se facilita el 12% de los cuidados que necesitan las personas enfermas en nuestro país. El 88% restante se proporciona desde los denominados cuidados informales.

El mayor padecimiento de situaciones de precariedad está atravesado por tres variables: clase, sexo y etnia o país de origen. Así los colectivos más afectados son aquellos que parten de una situación previa más adversa, tanto por pertenecer a las clases más desfavorecidas, como por formar parte de colectivos objeto de discriminación. Este es el caso de las mujeres y las personas inmigrantes, que son víctimas de la desigualdad, el racismo y la xenofobia. Otros colectivos también están siendo especialmente golpeados por la precariedad: las personas jóvenes, l@s ancian@s, las personas con discapacidad, enfermas... .. Estos elementos actúan de forma combinada, por lo que cuantas más condiciones se reúnan, mayores serán los riesgos de caer en situaciones de precariedad.

4. LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD

Desde nuestro punto de vista, **la lucha contra la precariedad debe de insertarse en la lucha para cambiar una sociedad desigual, injusta y autoritaria**, una sociedad que prioriza las necesidades de los mercados frente a las necesidades de las personas y que pone en riesgo la sostenibilidad de la vida. Difícilmente podremos oponernos al avance de la precariedad si no ponemos en cuestión el sistema capitalista que la genera como elemento imprescindible para su desarrollo.

La lucha contra la precariedad debe ser necesariamente una lucha anticapitalista, pero también una lucha contra el conjunto de relaciones de poder que forman parte del entramado que sostiene este modelo social. Estamos hablando de la subordinación de las mujeres y de la discriminación de las personas de otras etnias o países de origen. No podemos obviar que el estado del bienestar, que suele considerarse el máximo exponente de las conquistas del movimiento obrero occidental, fue en parte posible por un modelo de desarrollo capitalista que expoliaba a los países de la periferia y por un modelo de familia que garantizaba la subordinación de las mujeres y su aportación gratuita del trabajo de cuidados necesario para la sostenibilidad de la población.

CGT somos una organización cuyo objetivo es una sociedad emancipada de cualquier forma de poder. Pretendemos ser un sindicato de lucha social porque sabemos que es necesario presentar batalla en todos aquellos frentes donde se manifiesta la opresión y la explotación. En la actualidad, estas manifestaciones se producen en casi todos los ámbitos de nuestra vida, una vida que forma un todo, que no está separada en espacios estancos: por un lado el empleo, por otro la salud, la necesidad de vivienda, de educación o de cuidados. Nuestro objetivo es **vincular cotidianamente la acción sindical y la acción social**, intentando generar una dinámica transversal que nos permita "saltar las tapias": de la fábrica, de nuestra casa, del hospital, de la escuela... que nos lleve enriquecer nuestros discursos y nuestras propuestas en los lugares en los que intervenimos directamente.

En la lucha contra la precariedad es muy importante el establecimiento de redes entre las distintas organizaciones, grupos, movimientos... que luchan contra la precariedad desde distintos campos (salud, vivienda, inmigración, empleo...). Interconexiones que deben alcanzar también a nuestros discursos y a nuestras formas de intervención.

Sin embargo, nuestros planteamientos reivindicativos se enfrentan a unas dinámicas sindicales y políticas totalmente perniciosas. Por un lado el **papel colaborador y sumiso del sindicalismo denominado mayoritario**, que es por todos/as conocido. Por otro, la situación en los espacios de lucha social se caracteriza por la desunión y por la pelea frenética entre quienes litigan por ocupar un puesto en las tribunas de oradores desde las que intentar apropiarse de la capacidad de un incipiente movimiento antiglobalización y de una rejuvenecida sensibilidad antiprecariedad.

Todo esto, no sólo ayuda a incrementar la desmovilización y la desesperanza en las posibilidades de la lucha colectiva, sino que desalienta a cualquier persona que se aproxima buscando un lugar desde el que poder luchar y defenderse de las continuas agresiones del sistema.

Consideramos que **desde CGT debemos abrir una nueva etapa**. Una etapa esperanzadora, en la que **las palabras solidaridad y apoyo mutuo sean una realidad en la práctica**. Una etapa en la que consigamos realmente "saltar la tapia", y desenmascarar el entramado que sostiene este sistema y que ha conseguido naturalizar para gran parte de la población un pensamiento, unos valores y unas condiciones de vida y empleo totalmente alejados de lo que es una vida digna de ser vivida.

Esta nueva etapa debe avanzar sobre un compromiso tangible de nuestra organización en la lucha junto con los/as más golpeados/as por el sistema y en coordinación con todas las organizaciones sociales de base, asamblearias y combativas, para poder conformar una cada vez mayor "capacidad de lucha organizada" al cada vez más agresivo capitalismo neoliberal.

5. LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL

La situación laboral está caracterizada por un elevado¹ índice de precariedad laboral y por una tasa de desempleo que aún se mantiene en niveles preocupantes, especialmente entre los jóvenes y las mujeres. La tercera parte de la población laboral está inmersa en situaciones de precariedad laboral, bien sea por las características temporales del empleo, por las malas condiciones laborales, los bajos salarios o la flexibilidad y amplitud de la jornada de trabajo.

Si a lo anterior se le añaden las personas que carecen de empleo, nos encontramos con que casi la mitad de la población laboral se ve afectada por la precariedad o inseguridad laboral. Un volumen de personas compuesto mayoritariamente por jóvenes, mujeres, inmigrantes o personas mayores de 45 años, a los que se les impone una situación de dureza en las condiciones laborales como algo inevitable.

Las situaciones de precariedad y paro tienen mucho que ver con ser joven o adulto, hombre o mujer, nacional o inmigrante, con el nivel de formación, la capacidad relacional y sobre todo con su nivel socioeconómico. De esta forma se pueden constatar una diversidad de trayectorias, en particular entre la gente joven, de entre los que solo un limitado porcentaje de ellos supera con éxito la etapa de precariedad, alcanzando una cierta estabilidad en el empleo, mientras una parte importante prolonga la fase de inseguridad laboral, manteniéndose en una situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social.

La precariedad laboral genera insatisfacción y rechazo, pero también fomenta el desinterés y la pasividad laboral entre las personas que la padecen, en especial entre importantes sectores de jóvenes. Las malas condiciones laborales pueden alimentar actitudes de rechazo y respuesta entre la gente joven (hay infinidad de ejemplos, muchos de ellos en entornos cercano a

¹ Las últimas estadísticas de la UE siguen señalando que España, exceptuando Grecia y Portugal, es el país con mayor nivel de precariedad laboral. El paro se sitúa en torno al 11% (8% los hombres y 15% las mujeres, llegando el paro juvenil al 25%). La temporalidad supera el 33% (en la UE está en el 12%), teniendo el 70% de los jóvenes de menos de 25 años empleos temporales (en la UE son el 34,5%). El trabajo a tiempo parcial (forzado) llega al 78% entre las mujeres.

nosotros y nosotras), pero también puede ser el caldo de cultivo del individualismo, del "sálvese quien pueda" o la sumisión y la pasividad frente al poder laboral y social. Potenciar la crítica y el rechazo colectivo y contrarrestar las tendencias individualistas e insolidarias es uno de los grandes retos que tenemos en CGT.

Pero avanzar en esa dirección requiere profundizar en el conocimiento de la actual realidad laboral y en cómo la viven quienes tendrán que coger el testigo de la acción sindical. Esto supone, entre otras cosas, tener en cuenta que entre amplios sectores de jóvenes tienen menos importancia valores que han sido centrales en generaciones anteriores. La percepción del empleo, el papel del sindicalismo y de lo colectivo, se han debilitado o desaparecido entre estos sectores, dejando paso a otros valores culturales relacionados con el consumo, el ocio y a comportamientos en los que prima el individualismo, la insolidaridad y la pasividad.

Profundizar en el conocimiento de la realidad laboral, reconociendo la existencia de una clase trabajadora fragmentada en diversos sectores (hombres y mujeres, jóvenes y adultos, nacionales e inmigrantes) entre los que hay valores, pero también intereses que aparecen o son contrapuestos y frente a los que no caben respuestas simples o aplicación de fórmulas o planteamientos generales o globales. Cada vez es más necesaria la reflexión, la adecuación del trabajo, de las estructuras sindicales y también muchas veces del discurso y las ideas que se transmiten para poder actuar sindicalmente con la mayor coherencia posible en apoyo de los sectores más desfavorecidos.

Tenemos por tanto ante nosotros importantes retos a los que hay que dar respuesta. La necesidad de conocer mejor las nuevas realidades laborales que genera la precariedad, de cómo se viven estas situaciones por parte del importante sector de gente joven o mujeres que se están incorporando al empleo. La necesidad de incorporar a estos sectores de trabajadores en precario a la actividad y a la lucha sindical. La necesidad de establecer una corriente de solidaridad con la gente precarizada, por parte de los sectores con empleo estable.

Esta solidaridad se ve a menudo obstaculizada por las propias políticas patronales que tienden a enfrentar los intereses de unos y otros trabajadores, bajo la imagen falsa de que los derechos de unos se contraponen con las reivindicaciones de los otros (el empleo estable, la igualdad salarial, etc). Las empresas utilizan la bandera de la competitividad, a veces bajo la amenaza de deslocalización o cierre, con el fin de recortar los derechos y condiciones laborales de los primeros, especialmente a través de la flexibilidad, a la vez que intentan perpetuar la inseguridad de los segundos por medio del mantenimiento de formas de contratación indirectas y/o temporales y la introducción de dobles raseros salariales y de trato.

La situación anterior hace que la solidaridad con la gente precarizada sea muchas veces inexistente y que, pensamos que aunque pueda levantar polémica hay que decirlo, en no pocas ocasiones nos lleva también a nosotros y nosotras (no hablemos de los sindicatos llamados "mayoritarios") a no mantener (se caen de las plataformas) o no reforzar con la debida firmeza, las reivindicaciones contra la precariedad en las plataformas y las negociaciones colectivas de sector o empresa.

6. UNA APUESTA CONTRA LA PRECARIEDAD

CGT debe plantearse asumir como eje de su actividad sindical y social en los próximos años la lucha contra la precariedad y concretamente:

- A. **Impulsar la coordinación interna de la lucha contra la precariedad** de manera que se vinculen de manera efectiva la acción social y la sindical que se desarrolla en cada ámbito. Para todo ello puede haber distintas propuestas (comisiones, comités, coordinadoras ...) para darle forma, siendo lo más importante que cada ámbito concrete esta voluntad de la manera que considere más adecuada, y siempre vinculada a la estructura orgánica

Hablamos de la articulación de un espacio horizontal que favorezca la participación de compañeros y compañeras que pasan por distintos empleos, en distintos sectores y cuya afiliación, inicialmente al Sindicato de una rama determinada, por su movilidad en el empleo, muestra limitaciones que dificultan la implicación en la actividad sindical. Ante esta situación y teniendo siempre presentes las dificultades de la gente precarizada o en paro para organizarse, que a nuestro entender son superiores a las de quienes tienen empleo estable, es necesario buscar fórmulas complementarias de relación y actuación, desde las que se favorezca la participación sindical y se conecte con los problemas que les unen a todos ellos y ellas.

Este espacio de relación y actuación, al que podríamos llamar "Asamblea contra la Precariedad y el Paro" se articulará y funcionará en cada lugar de la forma más adecuada, buscando la mayor participación posible de las personas en situación de precariedad laboral o que quieran luchar contra ella. La actividad de la Asamblea deberá estar inmersa en la acción sindical del ámbito territorial correspondiente, a cuyos planes de trabajo incorporará sus propuestas de actuación contra la precariedad laboral, cumpliendo la función de complementariedad que venimos remarcando.

Pensamos que la creación de este espacio de trabajo contra la Precariedad y su relación con la actividad sindical de la Federación Local o espacio territorial en el que actúe, además de favorecer la participación de la gente precarizada en la actividad sindical, es además un buen instrumento para fomentar la solidaridad y la protesta colectiva, contrarrestando las actitudes individualistas y la tendencia hacia la adaptación o resignación.

- B. Hacer una apuesta decidida por acercar el mensaje de CGT al mundo de la precariedad** (el mundo de la mayoría social) y por abrir el sindicato a las personas más castigadas por el sistema actual. Para ello debemos tener en cuenta una idea amplia de la precariedad y concretar el mensaje en cada ámbito de actuación: mujeres, jóvenes, inmigración, sectores productivos, sector público, federación local... y difundirlo junto con nuestras **propuestas de apoyo y colaboración en cada ámbito a quienes sufren la injusticia social con mayor intensidad.**

La realización de Jornadas Confederales o de Federaciones Locales para analizar las distintas cuestiones relacionadas con la precariedad laboral, ha confirmado la necesidad de continuar desarrollando la labor de conocimiento y reflexión sobre las características de la precariedad laboral y su imposición como un fenómeno natural e inevitable en la primera fase de la vida laboral, que se puede superar con el esfuerzo individual. Sin embargo la realidad nos dice lo contrario. La precariedad laboral no es una situación cuya superación depende del individuo. La degradación laboral reinante se genera desde el injusto sistema laboral y social que además de negar un empleo en condiciones dignas a quien lo demanda, culpabiliza a quienes son víctimas por carecer de él.

Entendemos, para no extendernos más, que hay que dedicar, a todos los niveles, una atención específica al conocimiento de la realidad próxima y más general, con el objetivo de influir con mayor eficacia en su transformación positiva.

- C. Dedicar recursos suficientes para la lucha contra la precariedad.** Desde los planes de trabajo y desde los presupuestos de los diferentes entes deben salir los recursos humanos y económicos suficientes para asesorar, informar, denunciar y facilitar que las personas en situaciones de precariedad encuentren en CGT, un marco accesible de organización y apoyo.

Es constatable que en los últimos tiempos y en los distintos ámbitos orgánicos y territoriales de C.G.T. se ha incrementado la preocupación y la actividad contra la precariedad laboral. Pero también lo es que tenemos que aprovechar cuantas oportunidades tengamos para incrementar el trabajo en este terreno, dando una

respuesta de la que, sin ánimo de ser catastrofistas, depende en parte la propia pervivencia de la actividad sindical.

Este reto exige, no solo favorecer la creación de espacios de relación y actuación de la gente con empleos precarios, sino también la plena implicación de los Sindicatos, de las Secciones Sindicales, con la elaboración de unos planes que permitan dedicar esfuerzos materiales y humanos específicos a la lucha contra la precariedad en los territorios, en los sectores y en los centros de trabajo, buscando lugares o fórmulas de encuentro y trabajo sindical con los colectivos precarizados.

Planes en los que se parta de la realidad concreta. Del conocimiento de las cada vez más amplias redes de empresas subcontradas (con situaciones de cesión ilegal de trabajadores o contratos en fraude de ley, de contrataciones de ETT's, de utilización de becarios, etc.). Planes en los que se marquen objetivos que permitan avanzar en la afiliación y la organización (constitución de Secciones Sindicales de CGT y Elecciones Sindicales) en las empresas con condiciones laborales precarias que podamos; planificando la coordinación de los núcleos de CGT que existan en el espacio que se conforma con lo que podrían las empresas "matrices" y las que trabajan para ella (subcontratas ,ETT's, etc.).

- D. **Dentro de cada empresa y/o sector debemos desarrollar una línea reivindicativa de mejora de las condiciones de trabajo en contratadas y subcontratas**, dedicando también esfuerzos y recursos suficientes para fomentar la organización en estos sectores...
- E. **El lanzamiento de una campaña por una carta de Derechos Sociales** que, en principio, más que recoger una lista amplia pero cerrada de Derechos, planteamos desde unas líneas reivindicativas globales que puedan ser progresivamente concretadas a través de un proceso de debate.
- F. Esta campaña, desde la CGT, debe buscar **la convergencia con otras organizaciones y colectivos sociales, agrupando en torno al discurso contra la precariedad y por los derechos sociales**, para debatir en dicho proceso, la forma concreta en que se pueden expresar estas reivindicaciones. Nuestra iniciativa debe buscar la suma de esfuerzos y la convergencia en un amplio movimiento social que reivindique los derechos de l@s menos favorecid@s en esta sociedad dominada por el mercado.
- G. Esta propuesta de actuación **no debe olvidar en ninguno de sus aspectos**, sino al contrario, se debe concretar en cada ámbito **la apuesta por la integración** de l@s personas en situaciones claras de paro, temporalidad, exclusión, discriminación ... especialmente de mujeres, jóvenes, e inmigrantes, que fundamentalmente vamos a encontrar en las calles de nuestros barrios y no exclusivamente en los centros de trabajo donde hoy están y mañana no.

7. POR UNA CARTA DE DERECHOS SOCIALES FUNDAMENTALES, DE LAS PERSONAS, UNIVERSAL, VINCULANTE, E IGUALITARIA.

Esta es una propuesta abierta y de principios, pero no abstracta, pues está vinculada a la necesidad de acción y de movilización social y sindical contra la precariedad laboral y la precarización de la vida. Así mismo puede servir como confluencia de movimientos por el reparto de la riqueza y por las libertades de expresión y autoorganización social contra la creciente incremento de la explotación y de la represión. Los criterios sobre los que trabajar serían las siguientes:

- Los derechos sociales han de reivindicarse como fundamentales en la promoción de la dignidad humana, por tanto deben ser planteados como **universales**.

- Los derechos sociales deben ser **igualitarios**, pues su razón de ser está en su capacidad de "arrancar" recursos del poder del capital.
- Los derechos sociales deben **vincular a las sociedades y a las personas** en su reconocimiento, acceso y ejercicio.
- Los derechos sociales, en su conquista y en su definición, **han de ser el resultado de un proceso de democracia participativa y de autogestión** orientado a la satisfacción progresiva de las necesidades humanas y de la sostenibilidad de la vida.
- Todo derecho reconocido debe **defenderse y salvaguardarse** frente a la prioridad de la competitividad, frente a la búsqueda exclusiva de la productividad, frente al criterio de la máxima rentabilidad, frente a la continua deslocalización y segregación de las actividades productivas, frente a los expedientes de regulación de empleo, frente a la privatización de los servicios sociales, frente a la creciente y constante precarización de la vida humana.
- Una Carta de Derechos Sociales que debe constituirse como un derecho fundamental para la libertad plena de las personas independientemente del origen, etnia, cultura, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género, renta o formación. Son derechos para todos y todas.

Los derechos aquí formulados se dividen en 7 grandes bloques, sobre cada uno de los cuales es necesario abrir un debate dentro de nuestra organización y de la sociedad para llegar a un consenso reivindicativo amplio en su formulación, en las exigencias para su acceso, en las estrategias de movilización y en las garantías para su ejercicio. A continuación señalamos de forma resumida el contenido de esos siete apartados:

a) Derechos a la propia identidad:

Abarcan todo el abanico de derechos individuales a la no discriminación y a la libre expresión personal. Cualquier persona tiene derecho a manifestarse como es sin que sufra por ello ningún tipo de discriminación en razón de su sexo, etnia, país de origen, orientación sexual, identidad de género, cultura, ideología, forma de vida, etc.

b) Derechos a una vida digna:

Son los relativos a la satisfacción de las necesidades básicas de las personas en lo que concierne a salud preventiva, sanidad, transporte, vivienda, vestido y alimentación.

c) Derechos laborales:

Como su propio nombre indica son los derechos que deben asistir a la persona en tanto que sujeto y objeto del mercado laboral. Nuestra lucha sindical diaria sabe mucho de la importancia de este ámbito de derechos, pero es necesario contemplarlos específicamente, aunque siempre relacionados con los otros bloques de derechos, que en mayor o menor medida inciden en el mundo del empleo. Hay que añadir que en la relación laboral se vulneran cotidianamente muchos más derechos que los que tienen que ver exclusivamente con esta relación.

d) Derechos a cuidar y ser cuidado:

Entendemos por cuidados numerosas actividades que realizamos diariamente para nuestra sostenibilidad y la de las personas que nos rodean. Los cuidados deben ser una responsabilidad colectiva cuya resolución debe plantearse socialmente. Cualquier persona debe tener derecho a ser cuidada al margen de su situación personal o familiar. Cualquier persona debe tener derecho a cuidar a las personas de su entorno (familiares, amigas/os, vecinas/os). Nadie puede ser obligado a cuidar a otras personas si ese no es su deseo. Los cuidados serían la forma en que se concretan en lo cotidiano los derechos sociales.

e) Derechos culturales, educativos, de acceso a la información, a la expresión y a la opinión:

Son derechos relativos a la producción, social e individual, de conocimientos y cultura. Abarcan la enseñanza y la educación, la producción tecnocientífica, la creación artística y cultural, así como los medios para su mantenimiento y difusión. Estos derechos se articulan en última instancia en torno a la generación y distribución de la información y de las ideas, como un bien social básico.

f) Derechos Ecológicos y Medioambientales:

Son todo los nuevos derechos que debemos hacer nuestros ante la problemática creada por la sobreexplotación del planeta por un sistema capitalista que trata el entorno con el mismo desprecio que a las personas que viven en él. Son derechos que visibilizan las sensibles interconexiones entre la depredadora actividad humana y el medio natural en el que se insertan, incidiendo en las consecuencias a corto, medio y largo plazo del actual modelo productivista del capitalismo globalizado.

g) Derechos a la autogestión social:

La autogestión es la gestión democrática directa de la sociedad, en todos sus niveles (empresas, servicios, barrios, municipios,...) y en todos sus aspectos (economía, cultura, ...). La autogestión implica, necesariamente, el rechazo de toda autoridad jerarquizada y supone la aplicación práctica de la democracia directa, en la que los procesos de deliberación y toma de decisiones son protagonizados horizontalmente por las personas, mujeres y hombres, directamente implicadas en los asuntos que les conciernen. Consideramos, por lo tanto, que hay que contemplarlo como un derecho social a reivindicar de forma permanente, y mantener siempre abiertas las vías de apoyo a las posibles experiencias de autogestión que podamos generar.

8.- CONCLUSIONES.

La que denominamos precariedad no es, ni más ni menos, que la realidad tangible impuesta por el capitalismo a través del pensamiento neoliberal. La precariedad (la precarización o como lo queramos denominar) en todas sus formas, sumando los componentes laborales (despidos, accidentes, temporalidad...) y los sociales (pensiones, gasto social...), debe ser el eje de una campaña permanente de CGT.

En la suma de las perspectivas sindicales y sociales debe tener un papel importante la coordinación de áreas de trabajo alrededor de los colectivos más golpeados por la precariedad: jóvenes, mujeres e inmigrantes.

En cada territorio se le debe dar la solución de coordinación más adecuada a las características de cada ámbito y según las posibilidades concretas, siempre respetando los ámbitos estatutarios de decisión.

La necesidad de dar respuesta a la grave situación sindical que genera la precariedad laboral: inestabilidad permanente, desestructuración de sectores, indefensión absoluta, SINIESTRALIDAD LABORAL,... nos obliga a hacer un desarrollo específico desde la perspectiva organizativa y de cobertura de necesidades para, con nuestros medios y posibilidades de actuación, abrir el sindicato a los sectores juveniles y precarizados.

Estamos obligados a concretar la voluntad de invertir los medios materiales y humanos posibles (asesoría, respaldo en luchas, campañas de presentación, intervención desde la negociación colectiva,...) y de poner en marcha la coordinación de una acción sindical específica contra la precariedad.

Desarrollando cada una de estas perspectivas desde el debate interno a través de la convocatoria de encuentros y jornadas específicas que sirvan para debatir y construir nuestra alternativa.

Desde este compromiso, hemos de abrir y sostener un debate para crear un documento que nos sirva como eje reivindicativo global y que bajo el formato de "carta de los derechos sociales" nos sirva para iniciar el debate con la sociedad. Deberá recoger nuestras aspiraciones a corto plazo en materia social y laboral y nuestra argumentación al respecto.

Aunque los derechos sociales puedan ser materia de arduos debates ideológicos y jurídicos, debemos llegar a sentar criterios reivindicativos, movilizadores y emancipatorios comunes para su reconocimiento, consecución, acceso y ejercicio en igualdad de condiciones.

ANEXO

"Una de cada cuatro empresas industriales en Cataluña recurre a la subcontratación. En Cataluña hay un total de 9.700 empresas subcontratistas que facturan un total de 27.000 millones de euros y emplean a 182.000 personas. Este tipo de empresas representan el 26,1% del total de la industria, casi el doble(13,6%) de la media de la UE y por encima de Francia(14,6%) y Alemania(14,1%)."

REFLEXIONES EN TORNO A LA SUBCONTRATACION.

Introduciendo la eventualidad. Afirmando la Precariedad:

Desde la fatídica aparición de las ETT's en 1994, precedidas de las anteriores reformas, y el deterioro de la Protección Social, en contrapartida del aumento de ventajas y exenciones económicas a los empresarios en materia de empleo. El mundo laboral y la relaciones-reacciones del trabajo-trabajador, han cambiado susceptiblemente en torno a los últimos quince años. Toda una nueva generación de potenciales precarios, especialmente los sujetos proclives en cualquiera de sus combinaciones: joven, mujer, mayor de 45 años, inmigrantes, se han introducido en el mercado laboral padeciendo una lógica consistente en la eventualidad y arbitrariedad mas descarnada en las empresas, con el consiguiente peregrinar por multitud de empresas y trabajos, muchos de ellos cada vez menos cualificados, sujetos estos a la puesta inmediata en el puesto de trabajo, sin formación ni profesionalización que permite el continuo goteo y rosario de trabajadores en las empresas.

Además de la implantación del contrato de duración corta, o de fin determinado por el -fin de obra-, el nuevo sujeto trabajador en esta espiral indefinida de contratos y empresas, está perdiendo o lo que es peor no conociendo por su propia diáspora laboral, el sentir colectivo como conjunto de trabajadores.

Las tradicionales empresas, con la plantillas fijas, y la duración indefinida de sus contratos, facilitaba en un principio los lazos de afinidad y sentimiento de conjunto entre los trabajadores, ante un problema común. Con el peregrinar de contratos y trabajadores y con la aparición y extensión de los nuevos modelos de precariedad, se ha creado en los centros de trabajo una potenciación de la individualidad frente al sujeto colectivo, y una negociación particular de las condiciones de trabajo, frente a la identificación como propias de las conquistas y luchas laborales colectivas.

Si en este viraje y reclasificación en las empresas, ha ayudado la eventualidad y las ETT'S, no menos, está ayudando o propiciando las cada vez empresas que externalizan relaciones mediante contrata, y estas a través de subcontratas.

Contratas y Subcontratas. Nuevo reto para el sindicalismo:

A la implantación de la eventualidad, y la aceptación-sumisión esta por parte del trabajador, necesitado de un trabajo, un puesto donde profesionalizarse y poder en un futuro especializarse o formar parte de una plantilla en condiciones de contrato indefinido. Tenemos en el mundo laboral tradicional fijo (grandes empresas, empresas públicas), y en el nuevo mercado de trabajo (nuevas empresas, telemarketing, servicios a la construcción, montaje...), una introducción en ascenso de la relaciones laborales en forma de Contratas y Subcontratas.

La amenaza que supone la permisividad para con los Expedientes de Regulación de Empleo, en aras de supuestos estudios negativos económicos, y la lógica de la producción y beneficios, han fomentado la externalización y la supresión de puestos de trabajo anteriormente lógicos en el organigrama empresarial de la empresa matriz, con el consabido menoscabo en condiciones laborales y salariales. En definitiva una ruptura en forma de castas laborales sujetas a distintas condiciones, que han derivado en una pérdida de puestos de trabajo, seguridad laboral, capacidad obrera de respuesta y capacidad salarial.

Esto conlleva, que la subcontratación entre otros aspectos, ligados a los nuevos modelos de organización del trabajo, supone un desafío al movimiento obrero, si queremos ser esa alternativa de la que tanto hablamos con motivo, por otra parte mucho depende de la respuesta que sepamos darle al problema de la subcontratación. Por ello depende en buena medida no solo nuestro bienestar personal inmediato, sino que acepta en múltiples aspectos al conjunto de la clase trabajadora, tanto del Estado español, como de su internacionalización de la precariedad, en forma de trasvases de contratas y subcontratas a países de menor capacidad de respuesta sindical y social. En este aspecto el ejemplo de las teleoperadoras en el sector del Telemarketing, es un ejemplo paradigmático. Supone añadir que la pervivencia de la tradicional actuación sindical, se pone claramente en peligro, obligando irremediamente a una reactivación de las tradicionales herramientas sindicales, que por otro lado no dejan de ser necesarias y efectivas, pero que necesitan de un enfoque de actuación nuevo, ante la disparidad de empresas en cadena que se contratan y subcontratan, una regeneración de frentismo que sirva para dar respuesta, e ir creando espacios de solidaridad y apoyo entre los trabajadores. creando contrapoder, al margen del tradicional resistencialismo del sindicalismo reivindicativo.

Generar Debate en torno a las Contratas.

Si bien durante estos últimos años con la instauración de las ETT'S hemos visto como parte de la clase trabajadora activa (concienciada, organizada), se ha implicado en su denuncia, y se ha conseguido en mayor o menor medida un descrédito de las mismas, al menos en el boca a boca, en la reacción del trabajador ante las ETT'S. Aún con todo comprobamos como en los últimos años han copado un techo nada desdeñable de gestión de cuatro millones de contratos anuales (datos del I.N.E.).

En vistas de los resultados, si no ha servido para su eliminación, podemos argumentar que la respuesta a la contra ha tenido que servir para eliminar la barra libre que disponían en los primeros años y con las posteriores revisiones y limitaciones de sus posteriores Convenios, han reorientado su actividad a los empleos mas triviales y minúsculos en tiempo (ya lo era desde un principio), y como servidores en puesta de prueba para grandes empresas y posterior colocación de los trabajadores de los mismos en la empresa usuaria en algunas ocasiones. La sostenibilidad de la situación por ETT en el tiempo podemos decir que ha sido cambiada por la puesta a disposición muy puntual, para pasar a cubrir esa carencia por medio de otras relaciones laborales como son las Contratas.

Al contrario que puede suceder con las ETT'S, las consecuencias y el padecimiento en forma de contratos vía contratas o subcontratas, está introducida como una cuestión "subterránea", ya que es tangente a una gran parte de la población trabajadora y apenas ha

generado debate social, ni laboral. En los centros de trabajo, en círculos incluso sindicales - salvo quizás en los cercanos a la construcción, que no es un sector especialmente en bonanza en cuanto a actividad y presencia sindical- no se aborda el tema con la debida atención. El análisis, debate y discusión, así como la respuesta a la problemática y los desafíos que el uso de subcontratas lleva implícito, lamentablemente apenas a traspasado los acercamientos académicos de distintas disciplinas: economistas, sociólogos, especialistas en Derecho Laboral. Sea esta pues otra de nuestras responsabilidades, implicar al mundo del trabajo y la sociedad en una discusión, ya avanzadaza en cierto modo, pero necesitada de su aportación y hambrienta mas aún si cabe de su implicación en la respuesta que quepa darle. Apelamos no solo aquí a quienes en efecto se encuentran trabajando contratados por una contrata o subcontrata, también a aquellos que solo las han oído –algo complicado en verdad-, pero sobre todo a quienes trabajando fuera de ese régimen de contratación desarrollan su labor cerca de alguna de sus formas.

Nuevos modelos de Producción. Nuevos modelos de Explotación.

La organización del trabajo ha sufrido variantes en cuanto a los modelos de producción, readaptándose continuamente al objetivo empresarial de acumulación de capital.

Tras el TAYLORISMO y FORDISMO el modelo nipón del sistema Toyota (TOYOTISMO), surge de la necesidad de producir pequeñas cantidades de muchos modelos de productos, con lo que deriva en un sistema competitivo en la diversificación, por su flexibilidad, en contraposición al sistema de producción en serie, refractario al cambio. Este modelo fundamentado en la flexibilidad va ligado de forma irremediable al fenómeno de la eventualidad, y como consecuencia a la Precarización total de las condiciones de trabajo, manifestándose estas en la flexibilidad en aspectos totales como:

- Flexibilidad de plantilla:
- Flexibilidad de los tiempos de trabajo.
- Flexibilidad funcional.
- Flexibilidad Geográfica.
- Flexibilidad salarial.
- Flexibilidad productiva.

El desarrollo de la Flexibilidad productiva, conlleva a la **Descentralización Productiva**. Esta expresión engloba una serie de técnicas caracterizadas básicamente por:

- La contratación de empresas para que realicen actividades que hasta ese momento eran realizadas por la propia empresa o que formen parte de alguna de las fases del proceso productivo.
- El establecimiento de unos procedimientos de producción basado en la flexibilidad de los procesos de fabricación, de la tecnología, y de las relaciones de trabajo.

Los cambios sufridos se pueden resumir en tres tendencias:

- Proliferación de las pequeñas y medianas empresas de alta capacidad competitiva y con facilidad de adaptarse a la producción flexible.
- Permanencia de las grandes empresas que tienden a concentrar cada vez más capital y más cuota de mercado.
- Se ha recurrido a otras empresas para que ejecuten las actividades que aportan un menor valor añadido al producto final. Modelo de **SUBCONTRATACIÓN**.

Las consecuencias de la aplicación de estas técnicas ha sido la atomización de empresas formalizándose entre todas ellas una red de vínculos mercantiles en una relación simultáneamente jerarquizada y de dependencia.

Para no apartarnos del tema de esta ponencia abordemos ya el citado modelo japonés, conocido como Toyotismo y sus similitudes en el proceder actual en el Estado español. En su análisis convencional se suele valorar:

- El suministro justo a tiempo (JIT) o kan-ban de los materiales que se van a elaborar o ensamblar es la forma de conseguir esos objetivos. El JIT regula también la relación cliente final y los programas de producción que son elaborados con el objeto de que presenten la mayor flexibilidad y sensibilidad posible a las variaciones del mercado.
- Colaboración entre dirección y el trabajador. Participación de los trabajadores en el proceso de producción, que se fundamenta en el trabajo de equipo (*bien sabemos en CGT que el trabajo en equipo conduce a la eliminación de puestos de trabajo*), mayor iniciativa y autonomía de la decisión en el taller, sistema de estímulos según logros y una jerarquía administrativa plana.
- Mano de obra multifuncional., se elimina la especialización en búsqueda de mayor adaptabilidad.
- Control de calidad total o el Cero Defectos, sin aumento de costos, se basa en el concepto de que la eliminación de un defecto es tanto mas rápida y económica cuanto mas próximo se está en el momento en que se ha detectado el defecto. La consecuencia es que la calidad se incorpora al proceso productivo con la progresiva eliminación de los controles expost. Las diversas fases del proceso productivo se conciben como una relación entre el proveedor y el cliente regulada por la autocertificación de la calidad del material o de la prestación efectuada
- Reducción de la incertidumbre. Un sistema de cooperación entre trabajadores y dirección solo puede ser posible si la empresa garantiza efectivamente a sus asalariados la seguridad en el empleo; empleo de por vida y ascenso progresivo.
- Participación de Subcontratistas. A los que se demanda una capacidad para colaborar con la empresa líder en proyectos a largo plazo; aventurándose una compacta red corporativa basada en la seguridad de sus relaciones.

Obviamente no es oro todo lo que reluce, tal modelo de por si desestructurador para con la clase –muy endurecido tras la crisis asiática- genera una economía dual en la que se produce una fuerte estratificación dentro de la clase trabajadora. Para poder garantizar a sus asalariados el empleo de por vida las grandes empresas japonesas subcontratan con una vasta red de empresas periféricas la fabricación y prestación de servicios que la empresa principal no tenia interés en asumir. En los años del milagro japonés, incluso estas empresas subcontratas basadas en un modelo familiar patriarcal paternalista podían mantener similares niveles de seguridad. Muchas de estas empresas subcontrataron a su vez gran parte de sus tareas y cuando los periodos de crisis hicieron su aparición se produjo la palmaria demostración de que eran las empresas subcontratistas las que servían de amortiguadores de las fluctuaciones coyunturales contratando o despidiendo según la evolución de la demanda. Así, la seguridad en el empleo que unos gozaban –alrededor del 25% de los asalariados japoneses en 1987) era la fuente directa de precariedad de otros. Para hacernos una idea de la dimensión y en cierto modo de la presencia institucional de la subcontratación en Japón, según datos de la Asociación para la promoción de la subcontratación de Japón, cada empresa fabricante de automóviles elabora internamente sólo el 30% de las partes y piezas que utiliza, subcontratando el restante 70%. En 1981, Toyota fabricaba 3.022.000 coches con 48000 empleados, el resto era subcontratación externa; en comparación GM necesitaba 758000 empleados para producir 4.062.000. A principios de los noventa en EEUU y a mediados de los noventa en Europa se produciría la gran tala de empleos bien remunerados en el sector servicios, automotriz, que no significaba desaparición de empleos por introducción de nuevas tecnologías, sino cambio de empleos fijos, por otros precarios y mal pagados en subcontratas o Empresas de Trabajo Temporal. La competitividad "exigible" para "sobrevivir" en el mundo de

la globalización se está alcanzando, tanto por la introducción de nuevas tecnologías que suprimen empleos como por la precarización laboral que abarata costes de producción.

Este sistema nació y se ha reproducido en Japón con la participación activa del Sector Público. Ya en el año 1956 el gobierno japonés promulgó una ley denominada "prevención en el retraso del pago de los acuerdos de subcontratación y asuntos relacionados", con el objetivo de asegurar la transparencia del sistema y evitar que se cortara la cadena de pagos. En el año 1970 se aprobó otra ley que se denominó Ley de promoción de la subcontratación y que giraba en torno a tres elementos centrales: fijaba los estándares que debían cumplirse para realizar acuerdos de subcontratación y cooperación empresarial, establecía los modelos que debían seguirse entre subcontratistas y contratista para alcanzar los beneficios de la promoción otorgada por ley y por último, creaba una asociación para la promoción de empresas subcontratistas en cada una de las prefecturas.

En otros países donde se ha acelerado el desarrollo de la subcontratación como Japón, Italia, Corea, Alemania o Estados Unidos, resultó esencial la participación del sector público para "armonizar" un sistema nacional de subcontratación y permitir su feliz asentamiento en el tejido industrial. Ahora bien, no se puede hablar de un trasplante del modelo japonés planteado -desvirtuado ya en Japón también- sino solamente en algunas técnicas de gestión de interés escogidas selectivamente.

Las distintas formas organizativas examinadas tienden a compartir principios básicos acogiendo a su vez un denominador común, la organización en red. La empresa en red –el proyecto empresarial representado por una red- es capaz de expandirse por los recovecos de la economía global al basarse en el poder de la información proporcionado por el nuevo paradigma tecnológico. Su aplicación en cada país depende de las características políticas, tradiciones culturales y recursos económicos del mismo; Esto conlleva a siete características fundamentales: organización en torno al proceso, no a la tarea; jerarquía plana; gestión en equipo; medida de los resultados por la satisfacción del cliente; recompensas basadas en los resultados del equipo; maximización de los contactos con los proveedores y clientes; información, formación y retención de los empleados en todos los niveles. La racionalidad económica de estas redes valora muy positivamente la velocidad, interesa la capacidad de cambiar rápidamente de dirección, combinando el punto de vista técnico con el conocimiento del mercado. Todo el resto, tanto la producción como el lugar físico donde producir puede ser comprado, alquilado o alcanzado por otros medios informales. Así entra a trabajar lo que se han denominado los bordes exteriores de la red, es decir, todas las empresas subcontratistas que fabrican componentes, equipos, servicios de oficinas, establecen contratos para proveer, diseñar, elaborar, limpiar...

Las distintas redes empresariales crean conexiones entre si y, en cierto modo, no se puede trazar una línea divisoria de pertenencia, sino variaciones en la distancia del centro estratégico. En sus procesos operativos a escala mundial, las más poderosas de las empresas conforman redes globales que al insertarse en diferentes entornos políticos y culturales adoptan distintas formas.

La profundidad y magnitud con que se ha implantado este modelo de organización del trabajo permite asegurar que no responde a una estrategia temporal o cíclica, sino que representa una transformación estructural a largo plazo cuya fundamentación no responde únicamente a motivaciones económicas; el capital plantea una batalla política a la clase obrera no solo como objeto sino también como sujeto. Con la "clase" desestructurada y sin respuesta, el modelo ha penetrado muy fuerte dentro del mercado laboral, veamos dos tipologías al respecto:

Tipos de subcontratación

Podemos identificar brevemente dos manifestaciones según la actividad realizada:

- **Subcontratación de actividades propias:**

1) **desarrolladas externamente:** La subcontratación derivada de la actividad de los proveedores externos de partes y componentes que se incorporan al proceso productivo (por ejemplo, las industrias de componentes del automóvil). Generalmente, son contratadas establecidas en el entorno de las empresas a las que sirven, en forma de red de araña y que en ocasiones, pertenecen a su vez, a grandes grupos con múltiples establecimientos en diversos países (multinacionales). Avanzando hacia la deslocalización a países donde los derechos sociales y laborales de los trabajadores/as están bajo mínimos.

2) **desarrolladas internamente:** Contratación de actividad natural de la empresa, a contratadas y subcontratadas; como puede ser el sector de la construcción, en el que las empresas principales apenas conservan en los tajos un mínimo número de trabajadores. Todos los demás son subcontratadas. Mientras, en la industria se dan casos ya de actividades enteras del proceso con los que la empresa principal anula su relación. Pongamos como ejemplo, la misma multinacional del automóvil que comienza a eliminar secciones naturales propias de la empresa, dejándolo en mano de las contratadas y estas a su vez en las subcontratadas. Externalizando secciones como pintura, chapa, ejes, u otras, aun cuando estas actividades se siguen desarrollando en el mismo centro de trabajo.

- **Subcontratación de actividades derivadas de la necesidad de la empresa:**

1) La **subcontratación derivada de procesos de externalización** de actividades que tradicionalmente venía asumiendo la empresa con sus propios medios (servicios de limpieza, informática...). Y que pasan a ser desarrolladas por empresas especializadas.

2) La **subcontratación de la llamada industria auxiliar** que, de forma permanente o puntual, realiza actividades dentro de grandes complejos industriales (plantas petroquímicas, astilleros,...).

Al mismo tiempo, conceptual e históricamente es posible identificar, estilizadamente, al menos tres diferentes formas de subcontratación:

- La **subcontratación de corto plazo**, consiste en la búsqueda de proveedores por parte de una empresa contratista, debido a una sobredemanda y/o una utilización de las capacidades plenas de la empresa contratista para objetivos específicos. En este caso la empresa contratista busca satisfacer la demanda a través de proveedores en el mercado en función de costos, de calidad y de tiempo de entrega de los productos.
- En la **subcontratación vertical** se establece una relación de largo plazo entre la empresa contratista y su proveedor. Desde esta perspectiva, el proveedor se convierte en un miembro autónomo de la empresa contratista y ésta considera a sus proveedores en sus planes de expansión o reducción productiva. Así, existe una semintegración entre las empresas, particularmente desde la perspectiva de la empresa contratista, ya que ésta controla la relación con sus proveedores.

- La **subcontratación sistémica**, el tercer caso referido, refleja una relación contratista-proveedor a largo plazo de corte semihorizontal, en donde tanto la empresa contratista como el proveedor participan activa e integralmente en el proceso de diseño y transformación de productos. Ambas empresas participan en los beneficios y costos del proceso de aprendizaje durante la subcontratación a largo plazo, no existe un control o dominio de la empresa contratista sobre su proveedor. Esta forma de subcontratación puede llevar a una compleja red de diferentes formas de subcontratación y de relaciones interfiridas

A los tipos de subcontratación existentes se une la casuística dentro de la lógica capitalista de acaparar mas beneficios, con menores costos.

¿Por qué ha crecido el recurso a la subcontratación laboral, qué persigue una empresa al subcontratar?

*En primer lugar señalemos dos motivaciones económico-políticas íntimamente ligadas: por un lado, la sustitución del vínculo jurídico laboral de las relaciones laborales - neutralizando el estatuto protector del trabajo asalariado- por un vínculo jurídico mercantil Inter.-empresas; y por otro, el ataque frontal a la organización y desarrollo de la actividad sindical. A su vez, la intencionalidad actual de las empresas al usar cada vez más el modelo de contrato vía contratas y subcontratas es **augmentar la flexibilidad** en sus distintas formas:*

- 1) En la flexibilidad productiva, al dividir y repartir la actividad de la empresa entre la contratas y estas a su vez en las subcontratas;
- 2) En la flexibilidad de plantilla, el objetivo es variar el número de trabajadores en función de las necesidades de la empresa, tarea en la que también ayudan los contratos temporales y por ETT; la empresa define su plantilla permanente dentro de los límites de lo que considera indispensable para operar en condiciones de baja actividad, recurriendo a lo que se conoce como *mano de obra periférica* (es decir a la contratación de mano de obra externa) cuando aumenta la demanda, con lo que minimizará sus costos fijos de personal. Otra estrategia puede consistir en guardar la mano de obra más calificada dentro de la empresa, externalizando el suministro de personal para las tareas que demanden menor calificación.
- 3) En los salarios, las razones que argumentan los empresarios son adaptar las retribuciones a la productividad y a los cambios de actividad, pero la realidad es que mientras los ritmos de productividad aumentan con la presión a los subcontratados, los salarios se reducen produciéndose un aumento de los beneficios empresariales.
- 4) En el tiempo de trabajo, modificando el número de horas de la jornada(bolsa de horas), en función de la evolución de la producción y la acumulación de horas extras a costa de menor contratación.
- 5) En la movilidad geográfica, pudiendo desplazar a los trabajadores a otros centros de trabajo.
- 6) En la seguridad en los contratos de trabajo, la subcontratación suele ir acompañada de temporalidad cuando no de "trabajo clandestino"-actividades legales que se practican de forma oculta para escapar de los costes impuestos por la reglamentación de la mano de obra, pero hechos por trabajadores que pueden trabajar según la ley- y "trabajo negro" -actividades en la que se explota el trabajo de inmigrantes sin papeles, es decir, hecho por personas que no pueden trabajar según la ley.
- 7) En las tareas realizadas, tanto con el deseo de especialización como con el objetivo de rotar a los trabajadores en distintos puestos de trabajo(movilidad funcional).
- 8) En la aplicación de normativas de seguridad y prevención de riesgos laborales; así como en la adecuación de maquinaria, tecnología y locales.

- 9) En la intermediación de decisiones sindicales, debilitando la organización y el desarrollo de la actividad sindical.

Por supuesto, también hay que añadir los casos en que determinados directivos o accionistas de una gran empresa deciden externalizar trabajo a una empresa más pequeña en la que ellos poseen mayor participación accionarial, sin más intereses que el del puro lucro e interés particular yendo en ocasiones contra los intereses de la propia empresa principal. Como ejemplo en el Banco Santander Central Hispano se ha recurrido a la realización de contratos de arrendamientos de servicios a través de una empresa creada expresamente a estos efectos. Cuyo –casualmente- el Consejo de Administración está formado al 100% por directivos en activo del banco.

Sirva también como ejemplo paradigmático el sector de Telemarketing, donde todas las empresas matrices han creado sus propias subcontratas controladas por ellas o mediante una supervisión férrea, además de la introducción del fenómeno de deslocalización e importación de la precariedad.

La eliminación del derecho laboral en las relaciones laborales:

Hemos apuntado anteriormente algunos casos en que el uso de subcontratación puede vulnerar la legislación laboral, la neutralización de estas violaciones se presenta ardua cuando los resultados que se exigen, tanto por los empresarios como por los gobiernos, son la máxima individualización y flexibilización de los mercados laborales. La transigencia del sindicalismo institucionalizado ayuda a que prevalezcan los usos de la fuerza ante las normativas laborales directamente ligados a un realismo y un pragmatismo economicista descarnado, anunciando tanto la decadencia del derecho del trabajo, en tanto que arma de defensa de sujetos colectivos, como de la negociación colectiva en los que todavía se pacta sindicalmente mínimos generalizados. El incumplimiento sistemático y generalizado ha reproducido de manera, más o menos invisible, las situaciones arcaicas de dominación, a la vez que se hayan aumentando los segmentos y espacios vulnerables y precarizados, impulsando situaciones en nuestro entrono, que suponen usos y costumbres neofeudales que refuerzan el estamentalismo, el nomadismo y la dependencia laboral. Como escribía hace unos años nuestro compañero Pepe García Rey, con “el incumplimiento sistemático de toda normativa ... la legislación sobre derecho laboral ira quedando como los principios constitucionales”.

Ni que decir tiene que este cambio conceptual constituye una regresión en los derechos sociales mismos que reconocen las relaciones de desigualdad entre las clases y cuyo objetivo es asegurar la distribución de los recursos y beneficios que la sociedad produce, para garantizar un mínimo de justicia social. Paralelamente, se elimina el reconocimiento tácito del antagonismo de las clases, que fundamentaba el sostenimiento del pacto keynesiano que había generalizado, a cambio de mantenimiento de la razones del mercado, la razón social de la negociación colectiva, los derechos laborales universales y el concepto de ciudadanía, mediante el cual se socializaba al individuo fuera obrero o empresario, lo que en buena medida no dejaba de ser un ataque a la identidad de clase.

Al incumplimiento y continua flexibilización del Derecho Laboral hay que añadir la sustitución del vínculo jurídico laboral de las relaciones laborales –eliminando el estatuto protector del trabajo asalariado- por un vínculo jurídico mercantil producido entre las empresas. La subcontratación influye decisivamente en el crecimiento de las relaciones mercantiles arrinconando las laborales. Así son evidentes las acciones que tratan de privatizar todos los modelos de contractualización laboral –sean protagonizadas por las propias empresas, o por los cuerpos técnicos y profesionales que tratan de liberarse de la contractualización colectiva e integrarse en los repartos de beneficios de la empresa.

Subcontratación, problemas en los cotidiano:

Las consecuencias del uso y expansión del modelo laboral vía contratas y subcontratas:

La vulneración de la legislación laboral:

- Las subcontratas recortan, minimizan o pisotean derechos de forma habitual. Los contratos son tan precarios que a veces están en blanco o se firman junto con el finiquito. La firma de contratos en blanco hoy es una realidad en la construcción y en la industria pequeña y mediana. Muchas contratas no tienen estructuras, aparecen y desaparecen. En la construcción, normalmente el subcontratista de turno es un tipo con un móvil y poco más como toda estructura empresarial. Muchas aparecen y desaparecen o cambian constantemente de nombre, con lo que se dificulta aún más el encontrar un interlocutor válido para actuar sindical y judicialmente sobre la obra.
- Los trabajadores conocemos ya como la eventualidad y el despido asequible implantados con las anteriores reformas laborales dificultan, y en ocasiones como es el caso de las ETT's, imposibilitan ejercer los derechos fundamentales de organización, sindicación y movilización mediante la huelga. De nuevo la subcontratación ahonda en esa violación.
- La utilización del modelo de contratas injustificada e ilegalmente: Cuando la capacidad organizativa y el control la desarrolla la empresa usuaria y no la contrata. Como ejemplo: en el caso de una gran empresa de gas, el control de las tareas la realiza directamente la empresa usuaria a las contratas por medio del servicio de centralita y centro de control. También se usan herramientas (precintos), tarjetas, y partes con el sello de la empresa principal.
- Despidiendo a los trabajadores/as, de forma arbitraria. Usando el contrato fin de obra, y/o la acumulación de tareas de un único cliente para poder deshacerse del trabajador/a. El encadenamiento ilegal de contratos, mediante despidos, y posteriores contrataciones es también una actitud habitual. De la misma forma hay que añadir el abusivo uso, frecuentemente infundado, del contrato fijo-discontinuo.
- Mediante la cesión ilícita de trabajadores/as. Lo que supone que traspasan a los trabajadores/as a empresas como si de una E.T.T. se tratase, en muchas de estas ocasiones para sustituir puntualmente a trabajadores/as ausentes por motivos de bajas médicas o huelgas.
- Traspaso de trabajadores de una empresa a otra que tienen relaciones de trabajo, pero sin dar de alta al trabajador o trabajadora en la empresa donde desarrolla una labor puntual. Ejemplo: La empresa X, empresa con más desarrollo productivo tiene como empresa satélite a la empresa Y. La empresa X, en un momento de punta de producción requiere de un trabajador/a de la empresa Y. Sin darle de alta al trabajador/a. Esto supone una flagrante vulneración es una "Cesión ilegal de trabajadores/as". Este tipo de prácticas es comúnmente dado en empresas del ámbito de las Pymes (pequeñas y medianas empresas de menos de 50 trabajadores/as).

La reducción de los costes empresariales:

1. Buscando las diferencias salariales huyendo de la aplicación del convenio de la empresa matriz (convenios más altos) para poder imponer convenios de remuneración menor, generalmente los de ámbito provincial. Por ejemplo una multinacional que tras veinte años de negociaciones de convenios colectivos comienza a contratar y subcontratar actividad natural de la empresa aplicando a los nuevos trabajadores/as

convenios provinciales o sectoriales de inferior remuneración, derechos y garantías para los trabajadores/as.

2. Eximiéndose de los gastos directos de Formación, periodo de aprendizaje, especialización de los trabajadores/as. A su vez generalmente las subcontratas, rechazan o devalúan el contenido de la formación. Provocando de esa forma un aumento en la siniestralidad laboral.

3. Evitando los gastos procedentes de la finalización de los contratos. Indemnizaciones a posibles reclamaciones de los trabajadores/as ante fines de contratos fraudulentos, encadenamiento de contratos ilegales, contratos por acumulación de tareas que no lo son.

4. Incumpliendo la legislación laboral en torno a las horas extras y reduciendo, si se pagan, el coste salarial de las mismas.

5. Modificando y aumentando los ritmos de producción. Lo que significa que los trabajos en los casos que antes desarrollaba la empresa usuaria, la desarrollan ahora los trabajadores de las contratas y subcontratas con una modificación y aumento del ritmo en tiempos y trabajo. Obteniendo mas producción, con mayor facilidad para poder despedir a los trabajadores y con una remuneración económica para los trabajadores menor.

6. Eliminando empleos directos que son ofrecidos a trabajadores autónomos con los que no mantiene la empresa relación laboral, ahorrándose salarios y costes sociales.

Al margen de lo estrictamente laboral. ¿Cómo afecta la subcontratación en nuestra vida?

La precariedad general, tan vinculada como está con el modelo de la subcontratación, afecta de forma especial a muchos aspectos de nuestra vida. Centrémonos en los siguientes.

La salud. Según estadísticas oficiales la subcontratación multiplica por tres el riesgo de sufrir un accidente con baja médica en el puesto de trabajo.

También en los datos referentes a la muerte en el trabajo, son los trabajadores/as contratados mediante subcontratas los que soportan el mayor índice de siniestralidad en el trabajo, baste recordar que en el año 2003 el 51% de los trabajadores/as que fallecieron en su puesto de trabajo estaban trabajando para una "empresa secundaria" o subcontrata. En el sector de la construcción las cifras se disparan hasta un 95%. Cabe añadir como de nuevo el paradigma de la Precariedad(joven, mujer, inmigrante, mayor de 45 años), en sus múltiples combinaciones es quien mas propenso es al accidente de trabajo y en su lado más trágico a la muerte laboral. Sirviendo como ejemplo el caso de los inmigrantes en la construcción, que son ya el sector del 25% de fallecidos en accidente de trabajo. Ligando así aún mas precariedad con inmigración.

Tal situación es facilitada por el incumplimiento sistemático de la legislación en torno a las medidas de seguridad y a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Evitar gastos y responsabilidades derivados de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como gastos en materia de Prevención de Riesgos Laborales es uno de los motivos que lleva de nuevo a muchas empresas a "externalizar", o lo que es lo mismo a subcontratar su trabajo y sus responsabilidades.

De esta forma las empresas contratistas y subcontratistas por norma general incumplen e invierten menos en Prevención y la empresa usuaria evita una responsabilidad directa en la vulneración e incumplimiento de la Ley. Según la propia Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo, sólo el 9% de los empresarios del sector de la construcción ha puesto en marcha planes de prevención y un 83% no ha realizado ni la evaluación de riesgos exigida legalmente. No podemos olvidar tampoco como las subcontratas, buscan evitar no contabilizar accidentes de trabajo, creando accidentes ocultos que desvían directamente a la Seguridad Social, y de esta forma, no tener que exponerse a pagar bajas, multas y recibir inspecciones.

No existe mayor sangría humana ni violación legal tan flagrante del derecho a la vida considerada ésta como un bien inalienable de las personas -de 1994 a 2001 11569 murieron con un aumento del 83,11% y del 113% en itinere- precisamente a la vera de la creación de las E.T.T. y la propagación del uso masivo de subcontratas. Los resultados desde la puesta en marcha de la Ley de Prevención en Riesgos Laborales tampoco llaman al optimismo con la muerte de 1557 y 1487 trabajadores en 2002 y 2003 respectivamente, manifestando un insuficiente y mínimo descenso en los primeros siete meses de 2004.

La inestabilidad provocada por los horarios de trabajo:

Flexibilizando los horarios y buscando una disponibilidad total a servicio de la empresa. Introduciendo cuartos y quintos turnos, guardias(24 horas), movilidad funcional, movilidad geográfica. Lo que supone que no solamente aumenta la precariedad en el puesto de trabajo sino que la limitación del tiempo y la dependencia de los horarios del trabajo precariza y condiciona nuestra vida cotidiana en diversos aspectos.

La inestabilidad de horarios puede provocarnos desde trastornos alimenticios, estrés, ansiedad hasta no tener ni siquiera tiempo para dedicarlo a leer, ir al cine, o desarrollar cualquier actividad que ayude a nuestra realización como personas. Las disfunciones generadas nos impiden dedicarnos, por ejemplo, al cuidado de las personas cercanas. En un tercer estadio, al generalizarse la falta de tiempo o la incompatibilidad de horarios para que podamos atender adecuadamente a estas personas queridas, la tensión producida se amortigua mediante la contratación de mujeres inmigrantes en condiciones totalmente abusivas. La precariedad como motor de precarización.

Se potencia la división entre los propios trabajadores/as. La implantación de distintas condiciones de trabajo(sueldos, eventuales-indefinidos, convenios distintos) conduce a la insolidaridad y diferenciación de derechos dentro de un mismo centro de trabajo.

Como afecta la Subcontratación en las relaciones trabajo-acción sindical:

1) Otro efecto inmediato derivado de las formulas de externalización es que estas producen un resultado de desmembración empresarial y , con ella, de fragmentación de plantillas, con lo que **se dificulta la aplicación de los sistemas de representación de los trabajadores en la empresa.** Particularmente, la institución de la representación unitaria –comités de empresa y delegados de personal- q se basa como regla general en un numero significativo de trabajadores para poder constituir la correspondiente unidad electoral.

2) **Debilitan los lazos de representación de los trabajadores subcontratados y los sindicatos y su actividad:** Si bien es cierto que en muchas de las empresas existen comités de empresas (bueno esto en no tantas), si delegados o enlaces sindicales, la propia morfología del trabajo hace que el poder contractualizador y de negociación de estos núcleos atomizados sea precario. Y que la actividad del sindicato en la empresa matriz adquiera centralidad en la relación de los subcontratados con los sindicatos. Se produce entonces o se acentúa un alejamiento del trabajador y el sindicato, propagándose una visión del sindicato ajena, un ente externo, en ocasiones hasta el punto de visualizarse como un órgano más de la empresa, en cuya relación el no tiene cabida: esto es, la subcontratación facilita que los lazos de representación entre trabajador y sindicato se lesionen. Lo cual entendiendo que es una representación conceptual del sindicalismo y no de un sindicato es ciertamente peligrosa

3) Estigmatización y anulación psicológica:

El termino contratista puede tener también una connotación peyorativa, aludiendo a una relación laboral o tipo de trabajo de segundo orden, inespecífico, poco calificado, precario añadido a una falta de pertenencia y transitoriedad. Tal concepción puede ser creada por el propio trabajador subcontratado, pero la conducta de los trabajadores de la empresa matriz puede alimentar ese sentimiento. El agotamiento y el exceso de jornada laboral; y por otro lado

la constante amenaza de perder el puesto son problemas que afectan psicológicamente y que asociados a la incertidumbre y a la inseguridad del futuro, que a su vez genera miedo al cambio.

4) **Las dos motivaciones** - *que desgraciadamente se están convirtiendo en dos consecuencias*- económico-políticas íntimamente ligadas: por un lado, la sustitución del vínculo jurídico laboral de las relaciones laborales -neutralizando el estatuto protector del trabajo asalariado- por un vínculo jurídico mercantil inter-empresas; y por otro, el ataque frontal a la organización y desarrollo de la actividad sindical. Que efectúa el regreso de la clandestinidad al sindicalismo; hay que preparar primero una lista para garantizar que en las elecciones sindicales va a tener representación porque de lo contrario al levantar la mano sin alcanzar la cobertura de ser delegado sindical la represión cae sobre ti.

5) **El empleo temporal al que la subcontratación va irremediablemente unido y el desempleo son dos caras de una misma moneda.** Los parados temporales. Esta a la orden del día ofrecer trabajo sobre una base diaria e incluso horaria, el mínimo por el cual se puede firmar un contrato son cuatro horas. Rara vez se invierte a largo plazo en la formación y cualificación y planificar cualquier proyecto es inviable. La incertidumbre y la inseguridad son probablemente los problemas dominantes. Las posibilidades de organización y el desarrollo de actividad sindical dentro de la empresa para eventuales y parados no son las mismas obviamente, pero así suele ocurrir, puesto que la amenaza del despido bajo sospecha de ser un "revoltoso" neutraliza a los trabajadores.

6) **Se desagrega al colectivo de asalariados**, incidiendo en la fragmentación, en la desestructuración de la clase trabajadora y avanzando en la representación de estratificaciones o "clases" de asalariados. Dentro de una misma empresa los trabajadores están sometidos a regímenes jurídicos diferentes. Las diferencias entre los subcontratados y trabajadores de empresas matrices o de plantilla como ya se suelen denominar en la distinción, se pueden visualizar en los monos, en lugares diferenciados -baños, vestuarios- e incluso en los comedores mediante chapas. Lamentablemente ello da pie a conductas que "alternarían" con la xenofobia.

7) **El trabajo atípico (precario-eventual) se banaliza** y la llamada relación de trabajo típica (con derechos) deja de ser verdaderamente típica, normalizándose para el colectivo de trabajadores todas las características precarias, y no nos cansaremos de repetirlo, del nuevo modelo laboral.

La Construcción de la identidad crítica obrera:

La gran segmentación y estratificación de las situaciones laborales provocadas, tanto tecnológica como institucionalmente, llevan a diluir cualquier esencialismo en la determinación de los antagonismos sociales, reconociendo que la clase obrera esta constituida, cada vez mas, por una pluralidad de posiciones de sujeto débilmente integradas, en algunos casos, y ya percibida directamente como contradictorias en otros. Con lo que no queda mas remedio que analizar esa pluralidad de posiciones diversas y contradictorias, de manera total o parcial, abandonando la imagen de un agente unificado automáticamente y homogéneo tal como se definía la clase obrera del discurso clásico. Por que de nada serviría realizar estrategias tras un ejercicio de ingeniería social a nuestro gusto, las cuales por otro lado, no llevan sino a soluciones pesimistas o autoritarias

La identidad debe ser hechas o formadas y son hechas o formadas mediante los procesos de conflicto y lucha, a medida que las personas experimentan y se manejan en situaciones en las que el conflicto de clase se revela. Como relación y proceso las relaciones objetivas hoy son multifacéticas y cambiantes, pero la generación de conflicto y antagonismo pervive ahora más que nunca. Con todo, la clase como relación, implica dos relaciones principales, la existente entre las clases y la existente entre los miembros de una misma clase. La subcontratación y otras formas de flexibilización a dinamitando la "relación" entre los

miembros de la clase trabajadora, ya de por sí en una situación precaria con anterioridad, fragmentándola, desagregando el colectivo. Por otra parte, los nacionalismos, la xenofobia, el miedo a lo diferente que tantos beneficios da a las inversiones discursivas de la clase política, actúan decididamente contra la construcción de la que hablamos, ya que esta solo puede ser entendida a un nivel global.

Y es más, solo puede ser eficaz en la globalización económica a un nivel global.

A su vez la complejidad que el modelo de contratas y su novedad plantea más allá de la competitividad estructural entre la clase empresarial hay algunas brechas abiertas que deben ser tratadas. Como son las relaciones entre subcontratas y empresas matrices; protagonizando ya algún que otro conflicto concreto. En tal contexto el trabajador puede ser que permanezca al margen, o su conjunto puede derivar en dos vías; en un enfrentamiento entre empresas en el se sumerjan también los propios trabajadores, bien por la defensa de su trabajo o por una dimensión identitaria; o bien tal conflicto puede ser aprovechado con una finalidad digamos sindical (reivindicativa).

Pero hoy nos es muy difícil hablar de una identidad de clase presente en nuestra sociedad; por lo que no podemos esperar grandes demostraciones de solidaridad sin una nueva construcción de la identidad previa. Entiéndase la solidaridad como una solidaridad fundamentada ideológicamente, por lo que se fuera solidario como forma de defender en los demás aquello que afecta a uno mismo. Presuponiendo así la previa identificación con un interés colectivo, desde el cual se hace claro que la defensa de una parte es la defensa de la totalidad. Patente la debilidad de una identidad colectiva fundamentada en la clase, apelar a ella es apelar a la fe. La construcción de esa identidad no se puede hoy asentar en un aspecto cultural como el milenarismo, sino en el de la educación y la adecuación de la cultura sindical, su formación, el dialogo con el sujeto colectivo y su participación y una vez construida nuevamente una identidad colectiva con amplio asentamiento, confiar si en la solidaridad.

Esta claro que la tarea es titánica, pero también debe estarlo que de no intentarse nuestro futuro y éxito como sindicato se presenta realmente muy difícil. La organización y movilización es un requisito fundamental. La estructura del sindicato debe favorecer la organización de trabajadores precarios, subcontratados de forma conjunta o unitariamente. Pero no solo se debe realizar una labor de adecuación estructural, el apoyo –la solidaridad que se le presupone a un delegado y afiliado de CGT- del trabajador del “antiguo” modelo es fundamental, en nuestra opinión es una pieza sin la cual es muy difícil echar a andar el engranaje. Debe establecerse una **sinergia** entre el delegado experimentado de CGT y los potenciales nuevos sindicalistas, entendiéndose estos como personas con ánimo reivindicativo y sindical, sea o no delegados electos en sus empresas. Por que la labor de organizarse y movilizarse requiere de al menos cuatro requisitos fundamentales para que los actores políticos, los trabajadores la lleven a cabo, pero hay que ser concientes de que esos trabajadores jóvenes, mujeres, inmigrantes, son -dentro de subcontratas o no- los más precarizados :

- La experiencia movilizadora. La juventud de hoy en día carece estructuralmente de la misma, respecto a la movilización obrera, los ciclos huelguísticos hace tiempo que no se reproducen y en el imaginario de los jóvenes permanece como algo prácticamente anacrónico.
- Oportunidad política. La morfología del trabajo impuesta, entre otros aspectos, por el modelo de subcontratación dificulta en un grado decisivo la puesta en marcha de cualquier tipo de movilización, siquiera de organización. Que decir con las ETT'S que la anulan completamente.
- Redes Sociales. La débil existencia de implantación sindical en el entorno de la precariedad es una realidad, facilitando el descrédito, debilitamiento de los lazos de representación, la desconexión entre sindicato y trabajadores, fragmentación generacional, entre trabajadores más o menos dentro de la precariedad.

- Ideas. Pensamiento crítico. Interpretaciones compartidas de la realidad. Todo un desafío en el marco de una sociedad consumista; habituados a la temporalidad extrema y al imbuimiento cognitivo de las herramientas precarizadoras(ETT'S, Subcontratas), como algo insuperable.

UNIÓN DE DOS ASPECTOS: Las necesidades del Sindicato y del trabajador precario

En los foros y órganos de la organización, de CGT, muchas veces se comenta la media de edad avanzada, la dominación de varones trabajando para grandes empresas o administraciones publicas; la escasez de mujeres, los jóvenes, cuya incorporación laboral no se inserta en las mismas esferas y huye de las garantías del derecho laboral enmarcados en el sector privado, en las pequeña y mediana empresa, contratas y subcontratas, etc. Son los jóvenes y las mujeres los protagonistas, los actores políticos del paro, de los contratos basura, de la subcontratación y la inestabilidad en sus vidas. Los trabajadores fijos cada vez mas son una isla en todos los sectores a la espera de su desaparición mediante expedientes de regulación y prejubilaciones(ejemplo el Plan Industrial en OPEL). Esta es la tendencia que en un futuro cercano impondrá sino lo remediamos una basta consolidación a todos los sectores asalariados.

Una actuación específica en el entorno de la precariedad incorporando el trabajo y los conocimientos de la militancia y de los delegados de C.G.T. en los entornos más precarizados es básica para ampliar nuestro campo de actuación allí donde el sindicato es mas débil: contratas, subcontratas, filiales, proveedores, pequeña y mediana empresa. Pero también para la supervivencia del propio sindicato debido en buena medida a la carencia de recambio generacional planteado. Insistimos en que hay que tener presente que un importante sector de los trabajadores de reciente incorporación nunca a conocido siquiera un sindicalista, menos aún una estructura sindical en toda regla. El desconocimiento de la legislación laboral en algunos sectores es dramático, hasta el punto de desconocer aspectos elementales de derecho laboral recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Siendo optimistas, la integración de más jóvenes podría paliar problemas como la baja intensidad de militancia o de participación del sindicato. Para ello cada estructura sindical de la CGT, debería dotarse de un plan concreto de actuación e incidencia.

Enfrentándonos en lo práctico a la Subcontratación. Nuestra Acción Sindical:

Partiendo de la desafección para con el sindicalismo en general que tiene gran parte de la clase trabajadora(en virtud de los datos de escasa afiliación, en torno a un 20% en el estado), y las propias dificultades que entraña el desarrollo sindical en el medio de las Contratas y subcontratas, el reto al que nos enfrentamos como sindicato transformador y reivindicativo es arduo, pero no imposible. A su vez, es necesario y tenemos la obligación como sindicato de dar una articulación efectiva que nos sirva par ir frenando y logrando parar los retrocesos y alcanzar nuevas conquistas laborales y sociales. Si uno de los principales handicaps que tenemos para introducirnos en las contratas es la propia inestabilidad de las mismas en duración de tiempo, hay que valorar todos los aspectos circunstanciales que se pueden dar en las mismas, pudiendo quedar como breve muestrario el siguiente:

- Empresas matriz de carácter grande o multinacional, donde conviven decenas de contratas en distintos puntos productivos(ejemplo OPEL,), donde como sindicato tenemos representación en la empresa matriz.
- Empresas matriz de carácter grande o multinacional, donde no tenemos representación en la empresa usuaria, pero podemos tener o tenemos algún afiliado en alguna de las distintas contratas.
- Contratas de primer orden, que trabajan para una gran empresa, pero con una deslocalización geográfica(no trabajan en el mismo centro de la usuaria).Por lo que no tienen ningún contacto con los otros trabajadores de la empresa usuaria.
- Subcontratas, contratadas por otra Contrata.(Mayormente en el sector de la construcción).
- Trabajadores por ETT, requeridos por una subcontrata.

- Otras...

Es sabido que aunque consideremos la Acción Sindical posible, al margen de las Elecciones Sindicales, cuando no tenemos o podemos tener representación, vía Sección Sindical, la facilidad de despido total lleva a tener que mantener una actitud por parte de los trabajadores reivindicativos, sean o no, de CGT, de pseudo-clandestinidad, no pudiendo exigir en solitario, salvo excepciones, reclamaciones a la empresa por el consiguiente peligro que esto conlleva. Incluso de estar respaldadas por una Sección sin participación en el Comité las garantías son nulas, y la represión para cortar con los –reivindicativos- son mas que dadas.

Es entonces cuando el papel que pueden jugar nuestras Secciones Sindicales en las empresas donde se da la subcontratación es grande. Teniendo que ampliar nuestra cosmovisión sindical a no solamente los trabajadores de “mi” fabrica sino a todos que desarrollan labores en la misma. Vía Plataforma de Convenios CGT tendría que introducir la limitación y control a este tipo de contrata, al igual que se hace con la ETT’S. Exponer nuestra reacción a este modelo de contratación, exigiendo la absorción de los trabajadores por la empresa matriz(maximalista), y la subrogación de los trabajadores para cuando cambian las contrata de empresa y continúan desarrollando el mismo trabajo otra contrata distinta, con el fin de proteger el puesto de trabajo, a los trabajadores anteriormente contratados.

Además de la protección frente al trasvase de contrata, buscar mecanismos de mejora de la situación general de los trabajadores por contrata. En forma de Pacto de Empresa, que obligue a la empresa usuaria a si irremediamente no somos capaces de evitar la subcontratación y desarrollo del trabajo con trabajadores en plantilla de la usuaria, sirva para limitar y reducir las condiciones negativas, que normalmente se dan con Convenios de ámbito Provincial, donde apenas regulan la jornada horaria y el salario mas allá de los derechos básicos del Estatuto de los Trabajadores. Exigiendo en primera instancia una equiparación de condiciones con la de los trabajadores de la empresa matriz, para evitar la rentabilidad del uso de la Contrata, y en una segunda instancia una exigencia de mejoras al alza de las condiciones que tengan éstas determinadas por los Convenios de ámbito menor(provincial, autonómico, estatal).

Realizar un seguimiento de las posibles irregularidades en lo que respecta a **“la cesión ilegal de mano de obra”**, e informar a los trabajadores de las contrata, de lo que supone su situación, de los derechos laborales que tienen, de sus derechos sindicales, con el fin de poder acercarnos a los trabajadores mas reivindicativos y poder así desde dentro realizar un trabajo mas fructífero y efectivo. Enfocado a su propia futura autoorganización, sin obviar nunca el apoyo mutuo entre las distintas empresas, y que conlleve a una coordinación conjunta entre nuestros sindicalistas de las distintas empresas.

Cara a los propios trabajadores de la usuaria es fundamental que CGT, propicie el debate dentro de la fábrica matriz y que focalize a los trabajadores subcontratados como principales sujetos de la precariedad, extendiendo un sentimiento de solidaridad y de apoyo con los mismos, demostrando que todos forman parte del mismo proceso productivo. En concreto, luchar por cambiar el clasismo de los propios trabajadores, lo que se ha llamado “aristocracia obrera”.

El control en materia de **Salud Laboral**, y la denuncia por parte de CGT, es fundamental y entra dentro de nuestras máximas responsabilidades. De nuevo la información y la denuncia como sindicato, cuando los propios afectados no pueden realizarla es una de la estrategia mas, a seguir.

Creación de Conflictos:

Si la propia inercia inestable de las contrata dificulta como ya hemos repetido en varias ocasiones la organización sindical en las mismas. Paradójicamente por un lado puede resultar en ocasiones provechosa por su propia duración limitada en el tiempo. Introduciendo elementos de crítica y de organización, el saber por parte del trabajador que su relación laboral se va a

extinguir irremediablemente en un plazo determinado por la cesión del trabajo por parte de la matriz a la contrata en un número x de años, puede servir tal vez para que el trabajador se plantee el conflicto, al no tener el horizonte del empleo fijo estable, empleo indefinido que por otra parte tras la reforma laboral de 1997 se ha convertido en permanentemente precario de por vida por la fragilidad que para el trabajador conlleva tener indemnizaciones de coste salarial muy bajas. Estas situaciones que se están dando puede servir como "gimnasia sindical" donde dar a conocer nuestros modos y formas de organización y lo que es mejor, acerca el mundo del sindicalismo y de los conflictos, de la necesidad de una respuesta colectiva a muchos trabajadores, que nunca han oído hablar de una asamblea, paros, concentraciones, cajas de resistencia etc.

En los conflictos colectivos, que afectan de forma directa o indirecta a las contratas, como los Expedientes de Regulación de Empleo, paros técnicos, en la empresa matriz, es fundamental la reacción conjunta, trabajadores empresa matriz-trabajadores empresas contratista, extender las huelgas de solidaridad, la información, la estrategia, para de nuevo propiciar respuestas conjuntas ante problemas conjuntos.

Propiciar el encuentro entre los trabajadores de las distintas contratas, vía representantes y coordinar reclamaciones comunes, a problemas comunes. Especialmente cuando varias contratas comparten el mismo espacio físico común. Con la coincidencia principalmente de problemas en materia de salud laboral: riesgos en el trabajo por el espacio donde se desarrolla, iluminación, ruidos, ambiente térmico, adecuación de los lugares de trabajo, exigencia de proyectos de acondicionamiento.

Resulta considerable tener en cuenta, que en las empresas en "red de araña" en las contratas que producen determinadas fases del producto final de la empresa matriz, la premura del tiempo y el estilo de producción "just in time", donde no hay stock, y la parada de una contrata, conlleva la parada en cadena de otras, se presenta una oportunidad doble de presión, la de los propios trabajadores y la de la necesidad de abastecimiento por la empresa usuaria. Aquí los boicots a las horas extras, y la firmeza en la negociación, con la implicación de la mayoría de la plantilla, claro esta, juega un arma muy importante, para la consecución de las reivindicaciones de los trabajadores.

En la Administración Pública, es necesaria una respuesta frente al intrusismo de las contratas. Creando una Plataforma con los sindicatos que sea posible, y que sirva para no solo ya defender el empleo público como tal, sino denunciar el trasvase de empleo que debería de ser emanado desde la misma Administración sin contratas de por medio, que generan una plusvalía que no revierte en el ciudadano. De esta forma conseguir que mediante la lucha contra la precariedad se regenere el sentimiento de lo colectivo, de lo público como algo de todos. Como un servicio de calidad y derechos contrario a la lógica de funcionamiento de las contratas.

Desde fuera:

Cuando no tenemos posibilidades de actuar dentro de la empresa usuaria ni en las contratas y añadiendo que consideramos que es un problema de carácter global que no afecta a unos sectores en concreto y que lo que es peor está en continuo proceso de crecimiento y desarrollo. Tendríamos que plantear una campaña como CGT cara a la calle, que sirva para engarzar con las anteriores campañas contra la precariedad y ETT'S, que nos sirva para sacar el debate a la calle y exteriorizar nuestras posiciones en contra y nuestras alternativas(reparto del trabajo en forma de reducción de la jornada laboral, reparto de la riqueza, renta básica, distribución lineal de las subidas salariales, decisión del trabajador de continuar o no frente a los despidos improcedentes...)

Materiales-Actuación:

- Carteles y pegatinas, alusivos al problema de la Subcontratación.
- Guía práctica específica de ¿cómo actuar sindicalmente?. Profundizar en lo que respecta a la cesión ilegal. Sentencias que crean jurisprudencia, anomalías habituales, procesos de denuncia....
- Folleto de reparto masivo, para empresas, polígonos, calle. Que contenga un elemento crítico explicativo, pero a la vez de incitación a la denuncia, a la organización.
- Fomento de foros de discusión, introducir en las Jornadas que se realicen sobre la precariedad, espacios temáticos a la exposición de nuestra idea frente a las Subcontratas.
- Manifestaciones, movilizaciones contra la Precariedad en General.
- Publicación periódica(4 meses), específica sobre la lucha y la situación en las Subcontratas.
- Edición de otro materiales con mensajes contra la subcontratación: mecheros, camisetas...
- Establecer contactos con el sindicalismo reivindicativo que se genere en los conflictos que sean desarrollados referentes a la subcontratación.

ANEXO RESOLUCIÓN

Considerando

1. El claro posicionamiento de la CGT contra la precariedad.
2. El alto grado de precariedad en el sector público, de media del 30% y en algunos sectores como sanidad y enseñanza aún superiores.
3. La elevada cantidad de subcontratas y servicios externalizados que además de representar la privatización en el sector público son fuente constante de condiciones laborales precarias.
4. Que esta precariedad no sólo incide en un deterioro de los servicios públicos sino además en muchos casos el tener que pagar por ellos cuando son financiados con el salario indirecto de los propios trabajadores de los que se nutren los PGE.
5. Que la política del gobierno del PSOE sigue los pasos del anterior del PP y no hay que descartar que para mantener el déficit presupuestario a la vez que "reducir la precariedad" se empiecen a dar situaciones de despido si antes no se han logrado acuerdos de estabilidad.
6. Que esa política no es distinta en las Comunidades autónomas y ayuntamientos.

La Conferencia sindical de la CGT reunida en Zaragoza, resuelve

1. Nuestro compromiso claro contra todo tipo de despidos, sean de interinos, sustitutos, contratos laborales temporales o de trabajadores de empresas externalizadas que cumplen tareas del sector público.
2. Nuestra pelea en todos los sectores públicos por pactos de estabilidad que preserven a los trabajadores de las plantillas públicas así como mecanismos de acceso a la función pública específicos y distintivos para esos sectores de trabajadores que ya están desempeñando las funciones en este momento. Una lucha que debe darse a la vez que otra por el incremento de plantillas que permita, además, una oferta pública suficiente que permita la oferta de plazas a trabajadores en paro.
3. Nuestra pelea por la reabsorción en la plantilla pública de todos los trabajadores de las empresas externalizadas, y mientras eso no se así, el del cumplimiento del convenio que corresponda, así como la garantía de las subragaciones en todas estas empresas de trabajo público.

Sin que todo lo anterior sea óbice para dar la pelea por la claridad en las nuevas contrataciones, el respeto a los concursos de promoción interna y de traslados... y cuantos derechos adquiridos tengan los funcionarios, pero poniendo en primer lugar la estabilidad de todos los trabajadores a los intereses corporativos de un sector.

PUNTO 3: Criterios para la Negociación Colectiva

- 1. LA NEGOCIACION COLECTIVA 2002-2003 en un marco sociolaboral condicionado por los EREs, la concertación social (Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva), las deslocalizaciones, el empleo de inmigrantes, los costes laborales, la temporalidad, la ley de conciliación de la vida familiar y laboral y la ampliación de la vida activa laboral.**
- 2. LA CGT EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: balance de nuestro trabajo en las distintas empresas y sectores. Nuestros acuerdos, los contenidos de los convenios y nuestra capacidad de incidir en las relaciones laborales.**
- 3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1977 al Pacto por la Competitividad, el Empleo y la Cohesión Social 2004.**
- 4. CGT ANTE LA NEGOCIACION COLECTIVA 2005**

- 1. LA NEGOCIACION COLECTIVA 2002-2003: balance en un marco sociolaboral condicionado por los EREs, la concertación social (Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva), las deslocalizaciones, el empleo de inmigrantes, los costes laborales, la temporalidad, la ley de conciliación de la vida familiar y laboral y la ampliación de la vida activa laboral.**

En el balance de Negociación Colectiva del 2002-2003, todos los factores enunciados han tenido una importancia relativa en los resultados de la misma.

La muestra social recogida por el MTAS se refiere a 5.432 convenios (de empresa, de sector de ámbitos varios) que acoge una población laboral de 9.696.530 asalariados/as para el año 2002 y para el 2003, son datos estimados y provisionales y la muestra está referida a 5.075 convenios y una población asalariada de 9.086.624.

En primer lugar analizamos las tendencias más significativas del **tratamiento convencional del empleo y contratación.**

Lo característico y predominante en todos los convenios colectivos (empresa, sector, grupos de empresa y ámbitos provinciales, nacionales, autonómicos), es la **ausencia de una sistematización del empleo desde la entrada (contrataciones), la permanencia en el mismo hasta la salida (sea por la causa que sea), en las cláusulas de los convenios.**

En el año 2002 fueron 3.161 convenios los que recogían cláusulas relativas al *empleo y contratación* lo que afectaba a 7.755.099 trabajadores/as. En el 2003 (datos provisionales), decae a 2.987 convenio y baja el número de trabajadores/as afectados por este tipo de cláusulas.

La dispersión es muy alta bajo el *epígrafe de empleo*, como también en el de *contratación*, pues como señalábamos, casi ningún convenio sistematiza y se plantea el tema del empleo y contratación de forma global, existiendo una variedad de cláusulas sobre aspectos concretos que de alguna manera inciden sobre las políticas de empleo.

Son los convenios de empresa quienes suelen recoger en mayor medida este tipo de criterios.

Desglosado por materias, *empleo/contratación*, resulta significativo lo siguiente en cuanto al **empleo:**

- Solamente el 51,5% del total de trabajadores/as se ven afectados/as por cláusulas de empleo del total de convenios que recogen cláusulas de empleo y contratación. Es decir de los 7.755.099 del 2002, estarían afectados por cláusulas del empleo solamente 3.993.875.
- Si consideramos el parámetro de **mantenimiento de empleo** los afectados/as por este tipo de cláusula bajan al 7,8%, es decir 604.897 trabajadores/as.
- Y el valor porcentual más bajo lo encontramos en el tipo de cláusula de **creación neta de empleo**, siendo los afectados/as solamente el 6% (465.305).
- Son las cláusulas de **conversión de empleo temporal en fijo y creación de empleo por jubilación parcial (contrato de relevo)**, quienes ofrecen los porcentajes relativos y absolutos más altos en todos los convenios, pues en ambos casos estamos hablando de una reducción importante de los costes laborales empresariales, vía reducción en las cuotas de la seguridad social y en el precio del contrato. Así las personas afectadas son para **conversión de empleo temporal en fijo** 20,4% (1.582.040) y para **jubilación parcial (contrato de relevo)** el 21,9% (1.698.366). Estamos hablando de 3.280.406 trabajadores/as.
- Es importante tener en cuenta que la mayor parte de las cláusulas de **conversión de empleo temporal en fijo** van acompañadas de compromisos convencionales (cláusulas especiales en los contratos que se convierten) ligados a la *flexibilidad laboral*, principalmente en materia de tiempo de trabajo y su distribución (irregular) y en la movilidad funcional y geográfica de los contratos convertidos.
- En el sentido anterior las cláusulas ligadas al empleo o su mantenimiento condicionado a la **movilidad funcional y geográfica**, tienen un especial crecimiento ya en los convenios viéndose afectados por este tipo cerca del 33% de trabajadores/as, es decir casi 2.600.000 trabajadores/as.

ACTIVOS/AS POR SECTORES ECONOMICOS (2003)

TOTAL ACTIVOS/AS	18.821.900 personas	% sobre el total
AGRICULTURA	1.115.100	5,9%
INDUSTRIA	3.371.300	17,9%
CONSTRUCCION	2.180.400	11,6%
SERVICIOS	11.543.500	61,3%

OCUPADOS/AS POR SECTORES ECONOMICOS (2003)

TOTAL OCUPADOS/AS	16.694.600 personas	% sobre el total
AGRICULTURA	942.100	5,6%
INDUSTRIA	3.123.400	18,7%
CONSTRUCCION	1.984.600	11,9%
SERVICIOS	10.044.500	63,8%

PARADOS/AS POR SECTORES ECONOMICOS

TOTAL PARADOS/AS	2.127.300 personas	% sobre el total
AGRICULTURA	173.000	8,1%
INDUSTRIA	247.800	11,7%
CONSTRUCCION	195.800	9,2%
SERVICIOS	899.000	42,3%

Fuentes: Encuesta de Población Activa 2003. INE

En cuanto a la **contratación**:

- La primera conclusión obvia es la reducción de este tipo de cláusulas pactadas en los convenios colectivos. Tanto si se comparan en la globalidad de todos los convenios, afectan al 74,2% de los trabajadores/as y decaen en casi 6 puntos con respecto al porcentaje de trabajadores/as cubierto por cláusulas de empleo.
- Es muy necesario detenernos en el tipo de cláusulas específicas convencionalmente reguladas en lo referente a la **contratación temporal y en especial a las formas de contratación más precaria**: contratos por circunstancias del mercado (un coladero de fraude de ley y utilización abusiva de este tipo de contratos), los contratos en prácticas y formación (contratos basura y de bajo coste), así como los contratos a tiempo parcial. Los trabajadores/as afectados son correlativamente, 4.374.123 asalariados/as para los contratos por circunstancias del mercado, es decir el 45,1% del total de trabajadores/as; 4.124.990 para contratos de formación, es decir el 42,5%; 2.738...909 para los contratos de prácticas, el 28,2% y por último 2.043.849 para los contratos a tiempo parcial, el 21,1%.
- **Los convenios vuelven a reflejar la poca capacidad que se tiene en la negociación colectiva a la hora de frenar la extensión de la precariedad y así nos encontramos que solamente 166 convenios del total de los analizados (5.462), fijan cláusulas convencionales limitadoras de las contrataciones temporales, estando afectada una población asalariada de solamente 734.153 personas, es decir el 7,6% del total de trabajadores/as.**

CONTRATOS REGISTRADOS según sexo, duración y tipo de jornada (2002)

TOTAL CONTRATOS	14.179.000
DURACION DEL CONTRATO	
INDEFINIDOS	1.283.000 contratos
TEMPORALES	12.896.000 contratos
DURACION DE LA JORNADA	
TIEMPO COMPLETO	11.220.000
TIEMPO PARCIAL	2.958.000
TOTAL HOMBRES.....	8.043.000
Duración del Contrato	
Indefinidos	714.000 contratos
Temporales	7.328.000 contratos
Duración de la Jornada	
Tiempo Completo	6.990.000
Tiempo Parcial	1.052.000
TOTAL MUJERES.....	6.137.000
Duración del Contrato	
Indefinidos	569.000 contratos
Temporales	5.568.000 contratos
Duración de la Jornada	
Tiempo Completo	4.230.000
Tiempo Parcial	1.906.000

Las nuevas formas de gestión de la mano de obra que desarrollan los empresarios en los últimos años, descentralización productiva-externalización de actividades (contratas/subcontratas), apenas si existe regulación en los convenios colectivos, y aquellos que recogen algo referente a la subcontratación no van más allá de los derechos de información de los representantes de los trabajadores y, además, con fórmulas idénticas a las previsiones

legales fijadas en el Estatuto de los Trabajadores o en lo que respecta a los riegos laborales, pero sin trascender la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este es un problema serio que tenemos que contemplar para actuar en la negociación colectiva, para intentar limitar estas prácticas que descohesionan, fragmentan y rompen el estatuto protector del trabajo por una parte y por otra debilitan firmemente la negociación colectiva.

En el mismo sentido cabría decir de las cláusulas *de subrogación*. Vuelven a ser los convenios colectivos sectoriales tradicionales en los que habitualmente se producen la sucesión de contratos o concesiones administrativas de servicios, las que fijan este tipo (limpieza, hostelería, vigilancia, seguridad y algunos servicios auxiliares). Este problema lo encontramos en el sector del telemarketing, ya que su convenio colectivo sólo fijan unos determinados porcentajes de trabajadores/as que la nueva empresa viene obligada a subrogar y sigue siendo un elemento flexibilizador de este mercado de trabajo así como el elemento principal de salida (despidos) de este sector.

En segundo lugar, nos vamos a referir al *tratamiento salarial* en una doble variante, la garantía de mantenimiento del poder adquisitivo (subidas salariales, cláusulas de revisión) y la estructura salarial interesándonos sobre todo, la evolución de los salarios ligados a la productividad.

- ❑ La subida porcentual pactada en el total de convenios negociados en el 2002 (5.462 convenios) fue del 3,14%, siendo el **IPC armonizado del 4%** a 31 de diciembre de 2002. En los convenios de Empresa el incremento fue del 2.69% y en los convenios de otro ámbito ascendió al 3,19%.
- ❑ Es importante diferenciar que del total de convenios no todos contenían **cláusula de revisión** siendo convencionalmente pactada la misma en el 68,1%, es decir estuvieron afectados/as por dicha cláusula de revisión 6.601.509 trabajadores/as de un total de 9.696.530, pero de este 68,1% **solamente el 40,2% (3.184.849) revisaron efectivamente conforme a la evolución del IPC** lo cual hace que su subida salarial efectiva se coloque en un porcentaje algo superior al IPC y en concreto en el 4,38%. Esta revisión efectiva afecta más a los/as trabajadores/as de los convenios de otro ámbito y en menor medida a los convenios de empresa.
- ❑ En conclusión el aumento salarial revisado final se sitúa, no obstante, por debajo del IPC del año 2002, en el 3,85%.
- ❑ Pérdida del complemento salarial por **antigüedad**, la cual decrece desde la reforma del 94 y sirve de elemento diferenciador (dobles escalas salariales) entre colectivos de trabajadores.

El otro aspecto que nos interesa analizar es la estructura salarial y así podemos resaltar que la evolución de los complementos salariales, tanto en su forma de cálculo como en su consolidación ganan peso relativo frente a los salarios ligados a la calificación o categorías profesionales, predominando la negociación de salarios en función de variable conexionadas a la productividad del trabajo.

En tercer lugar algunos comentarios acerca de otros factores de la relación salarial como son el *tiempo de trabajo (jornada labora)*, *condiciones de trabajo, organización del trabajo, cláusulas no discriminatorias y jubilación*.

Tiempo de trabajo:

- La jornada anual sigue sin moverse en cuanto al número de horas año nominales pactadas en los convenios colectivos, 1756 horas/año.
- El tiempo de trabajo, ese tiempo donde el asalariado/a se encuentra a disposición del empresario, se caracteriza por **un aumento de la disponibilidad para el empleo (aumento real del tiempo de trabajo) y una flexibilidad mayor en cuanto a su utilización por parte del empresario.**
- Cerca del 44% de los trabajadores/as (4.202.603) con convenio, tienen pactada una jornada laboral irregular durante todo el año. Y casi para 1.600.000 trabajadores/as su jornada ordinaria diaria es superior a 9 horas. Otro millón y medio de personas asalariadas tienen pactado su tiempo de descanso de "día y medio" en períodos de 14 días y por jornadas especiales (turnos, jornadas intensivas y extensivas continuadas, jornadas nocturnas, etc.) se encuentran afectados/as 3.242.538 trabajadores/as.
- Si consideramos tiempo de trabajo extraordinario las horas extraordinarias, se ven afectados/as por este tiempo "extra" la friolera de 7.264.271, es decir el 74,9% de todos/as los/as asalariados/as afectados por convenio colectivo. Además, 700.000 personas tienen firmadas cláusulas de "obligatoriedad" de realización de horas extraordinarias y en el año 2002 solamente introducen cláusulas de reducción de horas extras con respecto al año anterior 130 convenios, es decir 139.745 trabajadores/as.

Condiciones de trabajo, organización del trabajo y cláusulas no discriminatorias y de acoso:

- Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (función, horario, jornada, sistema de turnos, sistemas de rendimiento, sistemas de remuneración) carecen de cláusulas convencionales en la inmensa mayoría de los convenios. Solamente el 15,15% de los convenios reflejan algo al respecto pero dichas referencias se limitan a los procedimientos para resolver discrepancias durante los períodos de consultas. No existe ningún contrapoder limitador de la capacidad jurídica empresarial para proceder a la modificación de condiciones de trabajo, tanto sean éstas individuales como colectivas, lo cual muestra una grave deficiencia sindical.
- Aún más grave es lo referente a la organización del trabajo en materia de suspensiones de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. En este aspecto sólo 161 convenios reflejan algo al respecto, lo cual afecta a una población asalariada de 2,6% (253.470 trabajadores/as). Al igual ocurre en los despidos colectivos, 140 convenios tienen cláusulas sobre esta materia y la población afectada es de 402.466 personas.
- La participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo afecta al 14% de los trabajadores/as (1.360.015), pero tenemos que tener en cuenta que bajo este epígrafe tan genérico se esconde aquellas cláusulas de participación en períodos de consulta (los obligados por la ley en modificaciones sustanciales de trabajo colectivas, expedientes de regulación de empleo, procedimientos de despidos, etc.), siendo esta participación meramente informativa o reguladora de procedimientos de mediación ante las discrepancias.
- La nueva organización del trabajo, el poder de dirección de las empresas, se vio reforzado a partir de la Reforma de 1994, donde se modifica todo el procedimiento en los expedientes de modificación de condiciones de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la introducción de nuevas causas de despido (competitividad, técnicas y productivas), dejando a la voluntad unilateral del empresario dicha organización y eliminando tanto los controles externos (Inspección) como la negociación sindical.

- **Las cláusulas de no discriminación se limitan a la no discriminación o promoción de igualdad entre sexos**, y así lo recogen el 35,9% siendo la población afectada de 3.485.811. En el balance, **no se refleja la existencia de cláusulas por acoso moral, por responsabilidad en los cuidados de personas dependientes, etc.** Tampoco aparece reflejado en el balance los efectos de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, lo cual puede ser debido a que no interese al colectivo de hombres (mayoritario en la población asalariada y mayoritaria en las comisiones negociadoras de los convenios) y además que es una ley “trampa y mentirosa” pues no trata de conciliar en absoluto ambas esferas, sino únicamente posibilitar el acceso al mercado de trabajo (empleo) de las mujeres, las cuales tienen bajas tasas de actividad y el mercado de trabajo requiere de ellas para la utilización de su tiempo a nivel parcial al mismo tiempo que sigan soportando el mantenimiento y reproducción de la vida fuera de los mercados monetarizados.¹

Jubilación:

- *“El tema de jubilación es el que con más habitualidad se encuentra en los textos de los convenios colectivos”*. Todo parece indicar que la profusión de estas cláusulas es debido a factores de flexibilización de las plantillas y la renovación de las mismas.
- Basta recordar la flexibilización o reordenación, por medio de los EREs, bajas incentivadas y la aplicación de la ley de adelanto de la jubilación (prejubilación) por medio de pactos colectivos que las empresas –sobre todo las grandes corporaciones– en la última década han llevado a efecto.
- El tema de jubilación se toca en el 50% de todos los convenios, afectando a casi 5 millones de trabajadores/as. Las cláusulas de jubilación forzosa aparecen en el 21,1% de los mismos² y, cláusulas de “estímulos a la jubilación voluntaria se reflejan en el 24,9%.

2. LA CGT EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: balance de nuestro trabajo en las distintas empresas y sectores. Nuestros acuerdos, los contenidos de los convenios y nuestra capacidad de incidir en las relaciones laborales.

Hoy por hoy es imposible hacer un balance correcto en materia de negociación colectiva en nuestro sindicato, puesto que todavía son pocas las Secciones sindicales, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones que hacen un informe escrito de los Convenios Colectivos donde participamos, para poder llegar ha hacer nuestro propio balance.

¹ Las estrategias de ajuste entre los mercados laborales y lo que se conoce bajo el eufemismo de “vida familiar”, en las sociedades desarrolladas son absolutas trampas, pues ahora se delega a otras personas o grupos sociales (inmigrantes mujeres) los trabajos de cuidados en la estructura familiar. Así como las tareas, trabajos de reproducción se trasladan en buena parte a los países “en desarrollo” por medio de importar a los trabajadores/as y en especial mujeres inmigrantes.

La ley de conciliación desde la aplicación estratégica de la misma consiste en alternar la producción para la familia y para el mercado, siendo este el único fin que buscan las excedencias y permisos parentales, volviendo a reproducir la ausencia de responsabilidad por parte de los hombres y volviendo a reproducir la división de esferas y papeles.

Otra de las estrategias es derivar hacia el mercado servicios de guardería, transporte escolar, residencias para familias de ancianos, empleadas de hogar, uso intensivo de servicios de alimentación, limpieza, gestión, lo cual discrimina en función del posicionamiento social de las personas. Las clases sociales que pueden hacer uso de esta derivación son las familias con alto poder adquisitivo.

Y por último el reparto de tareas, sigue siendo una burla, pues no sólo no se reparte entre hombres y mujeres, sino tampoco generacionalmente y los datos empíricos siguen siendo abrumadores, las mujeres siguen realizando el 78% del trabajo no remunerado. (María Angeles Durán, 2004)

² Hay que pensar que este tipo de “obligación a la jubilación” tiende a remitir a marchas forzadas por un doble motivo. En primer lugar por la política de empleo adoptada a niveles europeos (alargamiento de la edad de retiro como freno a la disminución de la población activa que entra a los mercados laborales) y en segundo lugar por la jurisprudencia del Tribunal Supremo (SSTS del 2003 y 2004) las cuales sostienen que no se puede obligar al retiro forzado debido a que han desaparecido las causas (políticas de empleo) que motivaron la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores, ya derogada)

Si que podemos decir que:

- Cada vez son más las Negociaciones Colectivas en las que participamos.
- Cada vez la CGT tiene una mayor incidencia en la Negociación Colectiva.
- Cada vez son más los Convenios Colectivos (o acuerdos de empresa) que firma nuestra organización.

También podemos destacar que las materias donde nuestra organización más incide en términos generales son:

- **Prevención de riesgos y Salud laboral**, mejorando la seguridad en el trabajo.
- **Contrataciones**, exigiendo la transformación de las horas extras en nuevas contrataciones y transformando las temporales en indefinidas.
- **Jornada**, luchando contra la flexibilización y continuando reduciéndola.
- **Salario**, posesionándonos en contra de la doble escala salarial, impidiendo la transformación de conceptos fijos a variables y defendiendo las subidas salariales igual o por encima del IPC real.
- **Condiciones Laborales y Sociales**, movilidad funcional y geográfica, reconocimiento de los derechos de las parejas de hecho etc...

Hasta ahora no tenemos constancia de que desde cualquier ente de la CGT se haya firmado ningún Convenio Colectivo que no este dentro de los márgenes que nos dan nuestros acuerdos, pero seria conveniente continuar profundizando en exigirnos hacer informes de las Negociaciones Colectivas para poder hacer un balance real que nos permita conocer perfectamente el papel que la CGT está jugando en todo su conjunto y todos poder aprender de las experiencias desarrolladas.

No demos olvidar que negociar para nosotros es un ejercicio práctico de nuestro modelo sindical, en el cual hacemos fluir la información, potenciamos la participación y desarrollamos toda la capacidad de nuestra Acción Sindical a fin de conseguir los mejores resultados posibles para los trabajadores y alejados por tanto, de las traiciones y de la corrupción, (modelo sindical de los mayoritarios).

La negociación colectiva o de cualquier otro tipo es siempre un tira y afloja que se mueve entre lo deseable y lo posible, dependiendo siempre de la correlación de fuerzas y de la capacidad de "conectar" con la mayoría en los momentos de mayor presión, así como de nuestra propia capacidad de sumar y aglutinar en torno a nuestras propuestas en el momento de pegar "tirones" decisivos.

No obstante e independientemente de nuestra fuerza en cada momento, siempre debemos intentar que nuestra participación en las negociaciones sea percibida como un elemento positivo por los trabajadores, bien sea por el resultado final o simplemente por el trabajo realizado durante la negociación.

Para la CGT es importante estar en todos los foros de negociación que se produzcan, para poder defender los intereses de los trabajadores y nuestros criterios laborales y sociales. Aunque quedarnos fuera de un proceso de negociación en un momento determinado, nos limitará en nuestras posibilidades, NO ANULA nuestra capacidad de actuación e incidencia para aglutinar, presionar, denunciar, movilizar, ...

Tampoco debemos olvidar que nuestra fuerza en la negociación la obtenemos desde el trabajo constante de las Secciones Sindicales, desde la capacidad propia de presión-movilización, desde nuestra capacidad de aglutinar voluntades en torno a nuestros criterios y desde el respeto que vayamos consolidando el conjunto de la CGT. Una realidad en la que siempre PODEMOS y DEBEMOS trabajar.

Desgraciadamente a los trabajadores nunca nos han regalado ningún derecho; por esta razón la MOVILIZACIÓN ha sido siempre imprescindible para mejorar nuestro nivel de vida y nuestras condiciones de trabajo. La MOVILIZACIÓN, con sus reglas y mecanismos resulta por lo tanto un instrumento imprescindible, por lo que una vez determinada su enorme importancia en el desarrollo de la Acción Sindical (y en los procesos de negociación), es imprescindible manejar el concepto de movilización a niveles internos (Asambleas de Afiliados), como externos (Asambleas de trabajadores) sin ningún asomo de frivolidad.

También debemos tener en cuenta que cuando se habla de movilización nos referimos a cualquiera de las posibilidades de actuación movilizadora: concentraciones, manifestaciones, ocupaciones, aunque lógicamente cuanto mayor coste tiene la convocatoria (huelgas), mayor es la responsabilidad y la necesidad de medir nuestras actuaciones. Trabajando desde las posibilidades que como Organización amplia tenemos de unificar, de sumar fuerzas, de enfocar la conflictividad hacia el conjunto social, de buscar el respaldo de la Opinión Pública,

La **CGT** debe asumir la dimensión creciente de sus compromisos y la responsabilidad adquirida con los trabajadores en un terreno, el de la Negociación Colectiva, en el que cada vez tenemos mayor prestigio y presencia. Por su importancia debemos insistir en los siguientes aspectos:

- *La necesidad de difundir las experiencias de negociación*
- *La necesidad de coordinar ACCIONES COMUNES ante procesos negociadores con PROBLEMAS y CONTENIDOS comunes.*
- *La transparencia efectiva del contenido de la negociación.*
- *La necesidad de realizar un balance anual.*
- *La necesidad de elaborar un informe sobre actuación al final de cada proceso de negociación.*

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1977, al Pacto por la Competitividad, el Empleo y la Cohesión Social 2004.

Las *políticas de contención salarial y reformas laborales*, comparten un mismo objetivo, *el descenso o abaratamiento de los costes laborales*, hasta colocarlos en una posición competitiva, según los intereses y objetivos del capitalismo en cada momento. Ambas políticas, vienen condicionando en mayor o menor medida de unas u otras, la negociación colectiva.

Las reformas laborales controlan y disminuyen los costes laborales en los mercados de trabajo. Obligan a todas y cada una de los sectores productivos y de distribución, y actúan en todos los factores y variables de la relación salarial: precio de la mano de obra –fijo, temporal, despidos, etc.-, control sobre la mano de obra empleada y control de sus condiciones de trabajo – jornadas, tiempo de trabajo, movilidad, etc.- y, además, consenso sindical y paz social.

El año 1997, con los dos importantes acuerdos (Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo –AIEE- y el Acuerdo Interconfederal para sobre Negociación Colectiva –AINC-, sienta las bases socio-laborales del nuevo marco en el cual se va a ordenar los mercados de trabajo. Esta Reforma alcanza un consenso total entre los actores sociales y políticos, gobierno,

empresarios y sindicatos. Consenso sobre el diagnóstico y consenso sobre las medidas a adoptar.

La reforma laboral de 1997 incide directamente en dos factores –productividad y competitividad- y se adoptan medidas para estimular la contratación indefinida, surgiendo un modelo distinto de gestión de la fuerza de trabajo con un doble objetivo: por una parte posibilitar un cambio en la competitividad de las empresas (introducirse en los mercados de demanda de alto valor añadido) y, por otra, asegurar un nivel de demanda doméstica (local) que garantice niveles de crecimiento económico rentables para la inversión del capital.

La gran presentación de esta reforma, el terminar con las altas tasas de temporalidad, se muestra de inmediato que se desinfla y socialmente no puede seguir siendo vendida como la solución del problema, manteniéndose y agravándose en ciertos sectores (automoción, componentes de automoción, telecomunicaciones, sector energético, etc.), los problemas de productividad y competitividad empresarial.

En un primer análisis de la evolución de la contratación, nos encontramos que entre 1995 y 2001 –fecha de la última reforma laboral- la temporalidad se ha reducido en el sector privado y se ha incrementado en el sector público: mientras que el 76,1% del empleo asalariado creado en el privado fue indefinido, tan sólo el 47,5% lo fue en el público. Y en una segunda profundización, los efectos de esa reforma se han concentrado en el colectivo de trabajadores/as cualificados/as, por medio de mayores contrataciones indefinidas y la conversión de sus contratos temporales en indefinidos.

En el 2001 se intenta otra reforma laboral, que no llegado al consenso con los sindicatos, se aprueba por Real Decreto Ley, posteriormente **Ley 12/2001**. Sus medidas más significativas:

Elimina el límite temporal de vigencia del nuevo contrato indefinido (la reforma del 97, preveía este tipo de contrato para cuatro años), **consolidando de esta forma una nueva modalidad contractual diferenciada y discriminatoria ya en origen.**

Se amplían los colectivos de trabajadores/as que pueden beneficiarse de este tipo de contrato, consolidando la reducción de costes salariales reales y ampliando las ayudas y subvenciones públicas a los empresarios por la vía de las subvenciones o exenciones (cotizaciones).

Se crea el contrato de inserción laboral y se suprimen los límites de edad en los contratos de formación. Mano de obra muy barata y muy precarizada.

Sé desregulariza el contrato a tiempo parcial, eliminando el límite del 77% de la jornada establecida en convenio colectivo y se define el mismo como aquel "de duración inferior a la jornada de un trabajador equiparable" y abriéndolo a su masiva utilización.

Se penaliza aquellas contrataciones temporales de menos de siete días, con recargos del 36% de la cuota empresarial. Estos contratos supusieron en el 2002, 1.822.366 (13,36% del total de contratos iniciales). **Se fijan indemnizaciones de 8 días por año trabajado en la finalización de contrato temporal**, con la excepción de los contratos de interinidad, inserción y formativos.

Las medidas de este Decretazo, aceptadas en la práctica por CC.OO y UGT, generan nuevas segmentaciones de los mercados laborales, generando distintas categorías de trabajadores/as indefinidos, distinto trato salarial y abriendo la brecha entre trabajadores/as empleados a tiempo completo de los empleados/as a tiempo parcial.

Los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva suscritos para los años 2002 y 2003 y para 2004, firmados por Empresarios, CC.OO y UGT, prorrogan para estos ejercicios las políticas que sobre empleo y contratación marca el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1997: creación de empleo y fomento de su estabilidad. Manteniendo la misma

retórica tramposa, al conferir al ámbito convencional (negociación colectiva) la virtualidad de ser un espacio muy adecuado para su aplicación, pues se atiende a los requerimientos de incrementos de productividad y competitividad empresarial, pactando cláusulas de flexibilidad laboral, dobles escalas salariales, reestructuraciones, etc..

Todas estas Reformas y Políticas de rentas, sientan las bases del actual MERCADO DE TRABAJO donde opera una **drástica reducción de los mecanismos colectivos de negociación para fijar las condiciones de trabajo.**

La **segmentación con sus consecuencias letales:** división entre sectores de trabajadores determinada por sus salarios. No-posibilidad o muy limitada de movilidad entre ambos sectores; carrera profesional para los muy remunerados, ninguna para el otro sector; Relación estable con puesto de trabajo, ninguna para el otro sector.

La nueva situación implica la rotación por distintos segmentos, estando presididos todos ellos por la inestabilidad y la inseguridad.

Llegamos pues a la situación actual de como se configura el mercado de trabajo: la precariedad integral de la relación salarial.

La facilidad para contratar de forma temporal (Estatuto de los Trabajadores año 80, reforma del 84, 94, 97 y 01), posibilita la entrada masiva de trabajadores jóvenes con contrato temporal. **Las empresas mejoran sensiblemente las condiciones de contratación (precarización) y aseguran la disciplina de las plantillas, al dotarse de trabajadores/as más vulnerables y más inseguros.**

El Trabajo necesita ser movilizado (movilidad funcional y geográfica) y la movilización requiere del consenso y el pacto sindical lo cual posibilita trasladar el conflicto trabajo-capital, a la oposición empresa contra el mercado y contra otras empresas, dando como resultado la competencia entre los propios trabajadores, y trasladando el conflicto social a un conflicto de "intereses" entre las propias víctimas.

Es en este marco social político se produce la **Declaración para el Diálogo Social 2004, Pacto por la Competitividad, el Empleo y la Cohesión Social**, donde nuestro Sindicato CGT tiene que prepararse y estar cohesionado para enfrentarse a este apalancamiento del modelo capitalista global y trabajar en la construcción de fuerza social suficiente para frenar su implantación.

4. CONTENIDOS:

Como marco reivindicativo de cara a la negociación colectiva para el año 2005 nos planteamos la siguiente relación de contenidos

- a) **Garantía de Empleo y control sindical de la organización del trabajo:** renuncia a firmar Expedientes de Regulación de Empleo en empresas con beneficios y viables, tanto sean con capital público como privado. Jubilaciones anticipadas siempre que sean sustituidos los trabajadores/as por otros en puestos equivalentes y a precios acordes con el nivel salarial profesional que se ocupa y no transferencia de costes a las arcas públicas. Prioridad de contratación a colectivos con especiales dificultades en el acceso al empleo. Negociación a través de Comisiones paritarias en las contrataciones, las cuales tienen que regirse por el principio de causalidad: contrato fijo y directo para aquellos puestos estables y sólo contratos temporales y directos cuando la actividad se demuestre temporal. Freno a las subcontrataciones por medio de exigir empleos

directos y cualificados. Subrogaciones en las personas de todos los contratos de las empresas auxiliares. Prohibición de las ETT.

- b) **No discriminación por razón de sexo, género, edad, ideología, etnia**, etc. No a las dobles escalas salariales. No a la discriminación en el acceso al empleo y las calificaciones por razón de edad, sexo, etnia. Persecución del acoso moral y sexual. No a los pactos que entregan salarios y tiempo de vida (aumentando jornadas) por el mantenimiento de empleo y las no deslocalizaciones. No a los pactos por competitividad con otros trabajadores/as de otros países.
- c) **Responsabilidad en las tareas de cuidados**: rebajas de jornadas de trabajo (tiempo de trabajo) en el y ella, sin reducciones salariales. Las empresas tienen que asumir sus responsabilidades sociales en la reproducción. Derecho a cambios de centros de trabajo, de movilidad geográfica, de guarda del puesto de trabajo por necesidades demostradas de cuidados a personas familiares, siendo el vínculo familiar el afectivo y no sólo el biológico.
- d) **Garantía de no-modificación de condiciones de trabajo sino son por acuerdo colectivo**: la jornada, el tiempo de trabajo, los turnos, los sistemas de remuneración, etc. una vez pactados no pueden ser modificados **unilateralmente por el empresario**. Se hace necesario sobrepasar el Estatuto de los Trabajadores que organiza y normativiza el trabajo desde la flexibilidad absoluta, posibilitando ordenar el tiempo de trabajo, como mejor resulte a la productividad y a la competitividad empresarial.
- e) **Mantenimiento y recuperación del poder adquisitivo**: reducción del abanico salarial. Subidas ligadas al salario y no a las productividades individualizadas o por grupos profesionales o por empresas. Cláusulas de no aplicación de los descuelgues salariales de ciertas empresas.
- f) **Tiempo de Trabajo (jornada/s)**: reducción del tiempo de trabajo ordinario (35 horas), tendiendo a las 32 horas, y prohibición del tiempo de trabajo extraordinario. Reducción de tiempo de trabajo sin reducción salarial para asumir tareas de cuidados. Prohibición absoluta de trabajo diario de más de 9 horas. Cómputo de jornada diaria y nunca anual. Introducir cláusulas de salvaguarda en los convenios sectores con jornadas especiales: cómputos máximos de cuatro semanas; reducción significativa del tiempo nocturno, turnos.
- g) **Salud Laboral**: control de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores (directos y de empresas auxiliares), dotando de capacidad de intervención real en las condiciones de trabajo a los delegados/as de prevención. Establecer por convenio la necesidad de contar con un mapa de los riesgos laborales de todos y cada uno de los puestos de trabajo. Capacidad de paralización de procesos productivos que se presuman peligrosos para la salud. Mapa de riesgos contaminantes en el medio laboral. Estudios y análisis independientes de las Mutuas que garanticen la autogestión de la salud laboral por parte de los trabajadores/as. Considerar el acoso laboral como accidente de trabajo, con penalizaciones laborales a los directivos. Horas sindicales complementarias para los delegados/as de prevención. Comités de Salud paritarios por centros y cualquier trabajador/a puede ser delegado de prevención y/o miembro de los Comités de Salud.
- h) La renuncia, por parte de las empresas, a la colaboración con las mutuas de la cobertura de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes.
- i) Inclusión de las Evaluaciones de Riesgo, comenzando por las iniciales, los riesgos **psicosociales**.

PUNTO 4.

ACCIÓN SINDICAL DE LA CGT EN LA INMIGRACIÓN

1. Introducción.

La importancia que toma la mano de obra inmigrante sobre el conjunto del mercado laboral, ya no es un elemento de discusión. El número de inmigrantes censados y que disponen de documentación legal están en torno 1.650.000 personas a finales del año 2003, y la cantidad estimada de trabajadores inmigrantes carentes de documentación, los "sin papeles" se enmarcan en una cifra estimada de entre 1.000.000 a 1.300.000 personas.

Teniendo en cuenta que gran número de inmigrantes documentados trabajando en la economía sumergida, ni que decir tiene que en el caso de los indocumentados todos trabajan de manera clandestina, y que en general el colectivo de inmigrantes (con o sin papeles) son la primera línea de flotación de la precariedad en su versión más cruel (esto se incrementa de forma dramática si hablamos de la mujer inmigrante), parece difícil discutir la urgente necesidad de crear una acción sindical dirigida hacia los sectores donde trabaja este colectivo.

La precariedad laboral y en su máxima expresión, la economía sumergida, 23% del PIB de este país, son ámbitos sobre los que un sindicato que se reclama de lucha tiene que incidir urgentemente.

La necesidad del trabajo en el ámbito de la inmigración ha sido ya varias veces discutido en Jornadas y Plenarias Confederales, ha sido radiografiado a través de documentos elaborados por nuestro sindicato y ha sido tratado en el último Congreso Confederal, llegándose incluso a aprobar una Resolución que llama al sindicato a la desobediencia civil a la Ley de Extranjería (la CGT afiliará trabajadores sin papeles). Nuestra posición ante todo lo que podemos definir como debate político y social ante el fenómeno de la inmigración es claro, estamos en contra de cualquier Ley de Extranjería y de la construcción de la llamada Europa Fortaleza.

2. Características de la mano de obra extranjera.

Las personas inmigrantes que residen y trabajan en el Estado Español, presentan un perfil básico, marcado por los siguientes aspectos:

Son mayoritariamente personas procedente de países suramericanos y norteafricanos, especialmente de Ecuador y Marruecos, aunque con una presencia creciente de las nacionalidades del este de Europa.

Es una población relativamente joven, con un alto porcentaje de parejas con hijos, y con tanta presencia de mujeres como de hombres.

Su nivel de estudios terminados es similar al de los/as españoles/as, e incluso algo mayor en ciertos grupos nacionales, con la excepción de las nacionalidades africanas.

Mayoritariamente vienen con intención de quedarse a residir y trabajar. En la actualidad (Padrón Municipal 2003) son casi 2.700.000, lo que supone el 6,2 por 100 del total de empadronados, frente al 1,4 % de 1996.

Suelen trabajar en campos de actividad no cubiertos por la mano de obra nacional, específicamente: hostelería, servicio doméstico, construcción, campo, textil, prostitución. En el 2002 un 61,3 % de los extranjeros afiliados a la Seguridad Social se encuadraba en el sector servicios, el 15,4% en la construcción, el 14,2 % en el sector agrario, y sólo un 9,1% en la industria.

Se estima que son más de 1 millón las personas que carecen de cualquier tipo de documentación de permiso de trabajo o residencia, por lo que están dramáticamente sometidas

al mayor nivel de precariedad y explotación laboral existente: temporalidad y carencia de contratos y de derechos.

La mano de obra femenina extranjera se concentra en dos ramas de actividad: el servicio doméstico y la hostelería. Más del 56% de la mujeres inmigrantes tenían este tipo de trabajo en el 2001, por lo que es de suponer que el porcentaje sea mucho mayor si contabilizáramos a las trabajadoras sin papeles.

Por último, los varones inmigrantes se concentran sobre todo en la construcción y en la agricultura, sumando el 47% de la mano de obra masculina extranjera en el 2001.

Como se puede apreciar, los sectores de actividad que protagonizan las personas inmigrantes son precisamente aquellos en los que la CGT menor o nula presencia tiene... y, sin embargo, es un compromiso de nuestra organización el defender y promover los derechos de las personas precarizadas. Compromiso que nos exige orientar recursos y militancia precisamente a estos sectores. La CGT sólo cuenta con dos Federaciones de Sector importantes en cuanto a potencia presencia de trabajadores y trabajadores inmigrantes: la de alimentación, hostelería y comercio, y la de limpiezas. Estas Federaciones de Sector pueden y deben redoblar su intervención sindical, con ayuda del resto de la organización, para realizar un trabajo específico en la inmigración. Pero aún así se nos escapan sindicalmente importantes sectores de intervención, como son el de construcción, agrícola, o servicio doméstico.. donde contamos con ínfimos índices de afiliación y actividad sindical...

3. "NORMALIZACIÓN" Y PROYECTO DE REGLAMENTO DEL PSOE.

El Reglamento no da respuestas al millón de personas "irregulares" en su triple dimensión: laboral (derechos laborales), social (derechos sociales) y cultural (respeto por formas de vida propia, especificidades, convivencia, etc.). El Reglamento sí da respuestas y además articula los procedimientos de aplicación a los mercados de trabajo y, dentro de éstos, a los sectores específicos de construcción, servicios y campo.

Hablar, como el Ministro de Trabajo de "**normalización**" y no de "regularización", es hablar con propiedad. De lo que se trata es de normalizar la situación estructural de precariedad de los mercados de trabajo en general: mano de obra flexible, con gran movilidad y rotación, bajos costes laborales y carente de derechos. La especificidad del trabajador/a inmigrante viene determinada por el agravamiento de estos factores: fuerza de trabajo muy apreciada pues aporta un beneficio a la sociedad de acogida y sólo por el tiempo necesario que en cada situación económica política tenga esta sociedad (permiso temporal de residencia y trabajo).

La **excepcionalidad en el arraigo laboral** y por el período de tiempo que se va a mantener, responde al paso intermedio que los mercados de trabajo necesitan para adecuar sus necesidades de empleo y ajustar las condiciones de producción (que incluye la reproducción) en una economía como la española que pierde competitividad en los sectores industriales tradicionales y en los sectores en alto valor añadido, se envejece y cada vez genera más "mercado" de cuidados.

Los **sectores de agricultura, construcción, hostelería, empleo doméstico y cuidados** de personas dependientes...se verían muy afectados si el Reglamento obligara a la regularización del 23% del PIB que se genera en la economía sumergida de estos sectores fundamentalmente y dispusiera de los procedimientos y mecanismos para dicha obligación. Y es en ellos donde se encuentran los cientos de miles de "sin papeles".

Por otra parte, la **regularización** administrativa anunciada por el PSOE, tiene la ventaja de mostrar a la sociedad ese millón de trabajadores y trabajadoras sin derechos que hasta ahora se escondían tras los números del Producto Interior Bruto.

La mayor parte de la inmigración es una migración económica. Son cerca de un millón de personas que trabajan. ¿Por qué no tienen derechos como cualquier trabajador/a? Sin una ley

excepcional, como la de Extranjería, nos encontraríamos hablando de problemas laborales y de género (convenios, contratos, huelga, discriminaciones, etc.)

Desde **CGT** denunciamos de forma incuestionable esta "anunciada regularización" que deja en manos de los empresarios la decisión final de que cientos de miles de personas tengan o no tengan carta de naturaleza política como ciudadanos y ciudadanas de 2ª categoría y preguntamos:

- ¿Qué pasará con las casi 300.000 mujeres inmigrantes del servicio doméstico, de quienes cuidan a personas mayores, enfermas, discapacitadas, etc.?
- ¿Qué pasará con los miles de trabajadores y trabajadoras temporeros del campo?
- ¿Qué política se adoptará con las redes de tráfico de mujeres que trabajan en la prostitución?
- ¿Qué pasará con los trabajadores inmigrantes por cuenta propia?

Desde **CGT** no podemos sino defender la regulación de todos aquellos que ya están regulados en la realidad, pese a que sean obviados por la formalidad administrativa, por eso de nuevo volvemos a reclamar "papeles para todos/as" y, una vez "regularizados" administrativamente hay que preocuparse por permitir la convivencia, generar espacios de conocimiento mutuo, dotar de infraestructuras y servicios sociales que acompañen una nueva población.

El PSOE no sólo carece de valentía política al abordar un Reglamento que por sí mismo no resuelve (ni es su intención política) la situación de más de un millón de personas "administrativamente inexistentes" (sin papeles), sino que en su ideario y práctica política apalanca, acepta y legisla, el papel que la UE ha designado al Estado español, el ser el gendarme de las fronteras sur y este o país de choque y freno a los cientos de miles de personas obligadas a migrar por los países "ricos" expoliadores de sus recursos y causantes de su "no desarrollo", su hambre y quienes han creado y crean en sus países las condiciones para la no posibilidad de una vida digna.

La Ley de Extranjería es el problema y el Reglamento es la expresión práctica, de cómo instrumentar y gestionar el problema. Por eso, políticos de cualquier signo identitario, sindicatos y el mundo empresarial, hablan del "problema de la inmigración" y buscan el "pacto de estado".

Frente a este Ley y a su Reglamento, la CGT apuesta por:

- La creación de procedimientos ágiles y eficaces en la obtención de permisos de residencia y de trabajo.
- Un sistema de regularización legal clara, sencilla y eficaz.
- La eliminación del "tráfico de mano de obra-personas" por parte del mercado (economía sumergida): presunción de relación laboral ante la denuncia sindical; presunción de relación laboral ante la denuncia del trabajador/a inmigrante y en especial en el sector de servicio doméstico, etc.
- La no distinción entre autóctonos y foráneos en la adecuación entre oferta y demanda del mercado laboral
- Un funcionamiento mucho más adecuado y transparente de los trámites administrativos y de las oficinas de extranjería.

4. LA ACCION SINDICAL DE CGT EN LA INMIGRACION:

Este es un espacio sindical para la intervención de nuestro Sindicato de primer orden. **Las Confederaciones Territoriales, las Federaciones Sectoriales y los Sindicatos, tienen que asumir este trabajo** con seriedad, rigor e importantes dosis de solidaridad y sentido común, por que la lucha por los derechos de las personas inmigrantes forma parte ineludible de la lucha contra la precariedad laboral y la precarización de la vida.

La acción sindical tiene que ser entendida como una combinatoria de lucha entre los problemas más inmediatos de las personas inmigrantes y los objetivos estratégicos más globales (derogación de la Ley de Extranjería, libertad de circulación,).

La acción sindical en la inmigración pasa tanto por conformar una estructura flexible y permanente de intervención social-sindical como en disponer de planes y programas a medio plazo de extensión y formación que dote de recursos a la organización en los sectores laborales protagonizados por trabajadores/as inmigrantes.

4.1. Sobre la experiencia acumulada .

También es importante no desestimar los ejemplos de trabajo ya desarrollados en otros momentos en diferentes lugares y los actualmente existentes en algunos territorios.

Sobre este aspecto indicar que existen ejemplos prácticos de que la dotación de recursos en asesorías de información sobre derechos tanto sociales como y especialmente laborales, han significado construcción de entorno y potencial de lucha muy importantes que han logrado en algunos casos avances parciales pero muy importantes en las luchas de los/as inmigrantes (procesos de regularización tras las movilizaciones, ejemplo Barcelona y demás, de encierros en el primer trimestre del 2001 o Huelva –encierros de junio y julio y el posterior proceso de regularización extraordinario de agosto del 2001), han sido logros importantes, donde el protagonismo de CGT ha sido indudable (fuimos capaces de convertir el sindicato en una herramienta útil.

Hoy hay otros ejemplos que a pesar de no ser tan llamativos desde la perspectiva de la confrontación directa, tienen grandes virtudes en la construcción de organización y entorno de organización. Este es el caso de Balears, donde a través de un trabajo constante y sostenido por vías financieras institucionales, se ha ido convirtiendo nuestra organización en el máximo referente territorial para la inmigración.

Esta fórmula de intervención debe desarrollarse en los lugares donde sea posible (no en todos los sitios somos capaces de conseguir dotaciones económicas que conlleven la articulación de oficinas de asesoramiento laboral y orientación laboral para inmigrantes). Hoy CGT de Balears es un referente para trabajadores inmigrantes que tienen una mínima capacidad crítica, y que con nuestra intervención se da cobertura a denuncias de aptitudes discriminatorias, agresiones policiales o cualquier otro tipo de tropelías contra este colectivo de trabajadores.

Siendo esto así, la necesidad de crear recursos alternativos de subsistencia para este tipo de proyectos es fundamental. La fragilidad que tenemos al financiar estas pequeñas estructuras de intervención a través de la Administración., hace que seamos muy vulnerables y la consecuencia de que dicha vía de financiación quede restringida conlleva que no haya continuidad en este tipo de proyectos (ejemplos prácticos de desaparición de estas asesorías para inmigrantes desde la CGT hay muchas: Valladolid, Valencia, Huelva, Sevilla, Granada,..., cortadas las pelotas de la Administración., finalizado en trabajo en ese ámbito, sin mayor compromiso por parte de la organización).

4.2 Marco general reivindicativo:

Campañas de denuncia -por criminales y genocidas-, de las políticas migratorias del estado Español y la UE, a través de campañas sistemáticas y sostenidas en el tiempo, bajo los principios de: ningún ser humano es ilegal, no a la ley de extranjería y no a la Europa fortaleza.

La regularización más allá de los mercados de trabajo. Arraigo por vínculos familiares, sociales, humanitarios, político-sociales, traducidos a elementos demostrables que sean no los organismos públicos, sino las redes sociales donde los cientos de miles de inmigrantes trabajan, viven, habitan viviendas y los hijos/as van a las escuelas.

El cierre de los centros de internamiento o su reconversión en centros de acogida y oficinas de extranjería.

Visibilizar el problema de las segundas generaciones de emigrantes.

Visibilizar el problema de los expulsados que no pueden retornar.

La CGT, aún a riesgo de que se nos aplique la Ley de Extranjería, tiene que realizar su acción social y sindical sin distinción de trabajadores/as inmigrantes con o sin papeles.

Nuestra intervención se hace necesaria para luchar contra la discriminación laboral, social y política que sufren las personas inmigrantes, todas -regularizados y "sin papeles"-. Fomentar en nuestra intervención la igualdad de trato para todas las personas trabajadoras, sin discriminación de raza, género, cultural y nacional.

4.3. ¿Cómo organizar la acción sindical en inmigración?

Crear y consolidar las **áreas o secretarías de inmigración** en donde se considere necesario, como forma natural de realizar un trabajo permanente y eficaz. Tales áreas o secretarías deben reunirse periódicamente y coordinarse con las Secretarías de Acción Social, Acción Sindical, Mujer, ...del propio sindicato, federación local, federación sectorial y confederación territorial de que se trate.

Potenciar la creación de Secretarías o de áreas (donde no se quiera o no se pueda contar con una secretaría se puede trabajar como área, comisión, grupo de trabajo,...dependiendo orgánicamente del SP correspondiente) de Inmigración en los Sindicatos con relevante presencia de inmigrantes, así con en las Federaciones Sectoriales correspondientes.

Las áreas y secretarías de inmigración deben fomentar la coordinación con aquellos militantes, delegados y secciones sindicales de CGT que trabajen en sectores que por sus características, estén ligados a la inmigración (Salvamento marítimo, limpiezas, hostelería,...), con el fin de facilitar el trabajo de estos compañeros y secciones sindicales, y enriquezcan el debate dentro de las áreas y/o secretarías de inmigración.

Consolidar el **Área Confederal de Inmigración**, como lugar mixto de intervención de las Secretarías de Inmigración, Acción Social, Acción Sindical, Mujer, Es un equipo de trabajo de apoyo, asesoramiento y estudio de la CGT en materia de inmigración y derechos sociales y laborales de las personas sin papeles. Deberá coordinar la acción social y sindical de las áreas y secretarías de inmigración de la CGT, para lo que debe preparar y convocar al menos dos encuentros confederales anuales de dichas áreas y secretarías.

Objetivo prioritario de las áreas y secretarías de inmigración, es abrir **oficinas permanentes de asesoramiento socio-laboral** a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes. Para ello los distintos entes deben colaborar solidariamente en dotar de recursos adecuados a dichas oficinas.

Las áreas y secretarías de inmigración han de posibilitar la **coordinación de las personas inmigrantes** dentro de la CGT, con el fin tanto de potenciar su participación efectiva en los sindicatos como de que se respeten sus expresiones culturales propias.

Las áreas y secretarías de inmigración han de intentar cubrir las **necesidades formativas** (jurídicas, laborales, sindicales, ideológicas) de la militancia que interviene en las mismas. Para ello pueden reclamar apoyo y documentación al Área Confederal de Inmigración. Objetivo prioritario a corto plazo, tras la publicación del próximo Reglamento de la Ley de Extranjería, es editar y difundir tanto la "Guía Jurídico-Laboral de Extranjería", como el "Manual de Derechos para trabajadores/as extranjeras/os", como documentación básica de trabajo y formación en esta materia.

Dotarnos de los fondos económicos necesarios para poder concretar un **Plan Confederal de Expansión en Inmigración**, destinado exclusivamente a una labor de Expansión y de Acción

Sindical en los sectores con predominio de mano de obra extranjera precarizada (agrícola temporero, construcción, limpiezas, hostelería, servicio doméstico, etc.). Tal Plan de Trabajo estará recogido, regido y dotado dentro de los Planes de Expansión de la CGT.

4.4. Líneas de intervención sindical en la inmigración:

Estudiar y propiciar **planes de expansión** en los sectores precarizados con predominio de mano de obra inmigrante.

En la reivindicación laboral y en la negociación colectiva:

Derechos laborales: existencia de relación laboral, permisos de trabajo, contratos, condiciones contractuales, negociación colectiva, derecho de huelga, participación sindical, condiciones de salud, etc. La Negociación Colectiva es un marco donde nuestro Sindicato tiene que apostar por introducir cláusulas que garanticen la no discriminación de los/as trabajadores/as por razón de etnia, cultura u origen. Hay que establecer controles sindicales en cuanto a los trabajos externos por medio de contratistas/subcontratistas, fuente del tráfico ilegal de mano de obra y pilar básico de la precarización estructural del mercado de trabajo.

Derechos sociales: asistencia sanitaria, prestaciones sociales, vivienda, etc.

Libertades: de circulación, de asociación sindical y política, de voto, etc.

Establecer alianzas con las asociaciones de **trabajadoras del hogar** con el fin de realizar una labor conjunta de sindicalización y defensa de sus derechos laborales. Apoyo a la Campaña por el cambio de régimen en la seguridad social de las empleadas del hogar.

Establecer alianzas con **grupos autoorganizados** de trabajadores y trabajadoras inmigrantes por la defensa de sus derechos sociales y laborales, siempre que tales grupos o asociaciones no entren en contradicción con la acción social y sindical de la CGT.

Elaborar un **mapa de la precariedad** de las campañas de las cosechas (temporeros/as), entre todos los territorios, haciendo un verdadero trabajo de cooperación y coordinación sindical. Dotar presupuestariamente del Fondo Confederal de Expansión en Inmigración la intervención de la CGT en el trabajo agrícola temporero, previo presentación del Plan o Proyecto concreto con el aval del Sindicato o Federación Local donde se quiere poner en marcha el plan, y de la Confederación Territorial correspondiente.

Fomentar **iniciativas de cooperación** y lucha entre trabajadores/as de "aquí" y de "allá" (dentro y fuera). Las Multinacionales, las Transnacionales, son un buen ejemplo para un trabajo cooperativo entre sindicalistas de allí con sindicalistas de aquí (Repsol, BBVA, Telefónica, BSCH, etc.).

4.5. Sectores y líneas de actuación

1. Sobre sector agrícola y el trabajo temporero:

La CGT puede denunciar muchas cosas en el marco social y laboral (carencia de instalaciones e infraestructuras para el desarrollo de campañas agrícolas de temporada, carencia de albergues y viviendas para los trabajadores temporeros que llegan, malas condiciones de la vivienda si es que llega a haberlas, alquiler desproporcionados durante la campaña, condiciones de hacinamiento de los trabajadores, discriminación permanente entre los jornaleros inmigrantes y los autóctonos, el peligro de toxicidad a través de los fitosanitarios, diferenciación salarial en función del origen del trabajador/a, el racismo y la xenofobia en las comarcas agrícolas, la necesidad de dignificación del convenio y sus correspondientes tablas salariales, reclamar el fijo discontinuo para las campañas de temporada,...).

Pero lo importante es ver como transformamos nuestro discurso en elemento constructor del sindicato, entendiendo este como herramienta de coordinación de los/as trabajadores/as, para la dignificación de sus condiciones laborales, sin entrar más allá en lo referente a su función como herramienta de transformación social.

Debemos dotarnos de herramientas para la consecución de nuestros objetivos, y estos podrían ser:

- Creación y estabilización de la asistencia social y jurídica en las diferentes campañas agrícolas de mayor importancia en el conjunto del Estado, así como en los territorios donde exista una mínima realidad sindical de nuestra organización. ¿Cómo hacerlo ante la movilidad temporero y la ubicación de los campos lejanos a los locales sindicales?

En Andalucía sería fácil establecer un calendario que comienza a fin de año en Jaén fundamentalmente, pero también Sevilla y Cádiz (olivo), pasa de febrero a junio a Huelva (fresa) y podría terminar el año en las continuas campañas atemporales de Almería (hortalizas e invernaderos).

En Extremadura, donde consecuencia del continuado trabajo que están haciendo solos, sin medios, y sin ayuda prácticamente de nadie, determinados los compañeros de CGT de Plasencia, se está abriendo un embrión organizativo entre los trabajadores inmigrantes de la recogida del tabaco, que a su vez desarrollan otras campañas agrícolas de temporada tanto en Extremadura como en Andalucía y Castilla-La Mancha. Este mapa de recursos podría ser aplicable a País Valenciá, Alacant y Región de Murcia, etc...

2. Sobre Construcción:

- Fundamental realizar una campaña específica en varios idiomas: árabe, polaco, francés..., incluido convenios del sector y tablas salarias, así como normas de seguridad en el trabajo.
- Canalización en función de las diferentes realidades territoriales, de la posibilidad de visita y reparto de propaganda que permita anunciar el sindicato como un espacio de asesoramiento legal y de derechos, más allá de la denuncia y la movilización. Los inmigrantes desconocen sus derechos y no los van a leer en un documento de 20 o 30 páginas elaborado por el área confederal. Tenemos que generar los canales para poder ir a contárselo y la posibilidad de tener un abogado que al menos una parte de su tiempo pueda canalizar la demanda de información y las tareas jurídicas relacionadas con la denuncia que todo ello implicaría (abogado laboralista pero con conocimientos sobre materia jurídica específica de este colectivo: ley de extranjería, normativas legales específicas en inmigración..., mantenimiento de asesoría en los locales de CGT).
- Este modelo de intervención es el mismo posible en sectores muy complicados de actuar e introducirse, como hostelería (consecuencia de la carencia de grandes plantillas de trabajo), pero difícil es visualizar otra metodología.

3. Sobre servicio doméstico:

- Debe convertirse en un objetivo de intervención, los niveles de explotación, humillación, precariedad y economía sumergida son absolutos, pero para tener capacidad de incidir y desarrollar un trabajo de organización entre estas mujeres, se necesita estar en un nivel muy lejano a nuestra actual realidad. El sindicato debería ser un elemento arropador ante tanta precariedad, construyendo redes de apoyo mutuo entre esas mujeres que rompiese los estados de soledad e indefensión a las que están sometidas consecuencia de una relación patrón-empleada, de tan desigual correlación de fuerzas que deja en ridículo la antigua leyenda de David y Goliat.

La capacidad de aglutinar fuerza colectiva, debería partir de premisas que significarían la capacidad de superación de estrategias sindicales clásicas que no son acordes a la actual desestructuración del mercado laboral por el neoliberalismo, lamentablemente ni CGT ni nadie de los diferentes sindicatos que se reclaman alternativos al sindicalismo de concertación, tiene condiciones de brindar a los/as trabajadores más precarios esquemas organizativos, estrategias de luchas, y fórmulas de intervención.

4. Sobre prostitución:

- Tiene vertiente social, solidarizarnos y denunciar la agresión a la que están siendo sometidas cotidianamente estas trabajadoras, trabajadores del sexo.
- En el plano laboral, el defender condiciones de trabajo dignas, salubres y seguras para que puedan ejercer su trabajo, las que así opten por su libre decisión (entendiendo ésta desde la perspectiva de que no conocemos trabajador/a que opte por libre decisión a ningún trabajo y casi a nada en general, y por lo tanto utilizamos un término ambiguo), debe ser una elemento de denuncia. Articular algo más parece complicado, dado que si bien no es imposible articular un sindicato de prostitutas (existen en Argentina – sindicato de meretrices-, y en algunos países centro europeos), todo ello parece lejano a las inquietudes que hoy por hoy existen en nuestra organización.

ANEXO

INTERVENCIÓN SINDICAL EN ANDALUCIA

Introducción

Andalucía es un territorio periférico del sur de Europa especializado, en gran medida, en la producción agrícola. Mientras en otras zonas destacan actividades económicas como la industria a los servicios, a Andalucía le ha correspondido en la división de tareas existente en el sistema económico global las tareas agrícolas y, mas en concreto la fabricación de productos hortofrutícolas. La producción de estas mercancías requiere de abundante mano de obra y buenas condiciones físicas y climáticas.

“En nuestra Comunidad andaluza. Las tres provincias andaluzas en la que se concentra el grueso de la demanda de inmigrantes para las faenas agrícolas son Almería, Huelva y Jaén en relación con tres procesos productivos bien diferenciados: las frutas y hortalizas de los invernaderos almerienses (zonas de Poniente almeriense), cultivo de la fresa onubense (zona del Condado y litoral de Huelva y el olivar jienense (comarca de la Loma-Las Villas) dedicado a la producción de aceite.

Para la mayoría de los trabajadores inmigrantes la situación laboral es de periodos de paro forzado que sea alterna con otros de precariedad laboral. Su reclutamiento se encuentra sujeto a diversas coyunturas como las variaciones del mercado y la necesidad de los propietarios en relación al incremento del ritmo de la recolección o el despido de algún trabajador.

En Almería, es fácil constatar como se ha producido un cambio en la relación entre la oferta y la demanda de trabajo, de forma que el incremento de la oferta ha sido mayor que el de la superficie invernada, produciéndose en la actualidad un aumento de la precariedad laboral y falta de inserción social, y, consiguientemente, un agravamiento de las ya de por sí conflictivas relaciones sociales. Las campañas en Almería suelen durar un promedio de nueve meses. Esta producción tempranera no tiene competencia en los mercados europeos con lo que se obtienen sustanciosos beneficios empresariales y el Gobierno español con su política restrictiva en facilitar la mano de obra necesaria y documentada, ha sido el mejor aliado de los empresarios en mantener una mano de obra barata e indefensa, en condiciones de marginalidad para ser

sobre explotados. En el ámbito de inmigración podríamos definir Almería como la provincia sin ley del Estado español.

La inmigración en la provincia de Jaén es mucho más reciente el tiempo. Se empieza a constatar la presencia de marroquíes en la agricultura de olivar a comienzos de los 90 aunque no alcanzan cierta visibilidad hasta la campaña 93/94. Existe un sobrepeso de la población activa agraria cuyo excedente temporal no llega a ser absorbido por los sectores industriales (una parte importante asociada al olivar) y servicios. Esto explica tanto la persistencia de la emigración como el importante número de prestaciones por desempleo agrario en la provincia.

Nos encontramos con la paradoja de que mientras en la campaña del olivar es necesario importar trabajadores, una vez finalizada la misma, la zona deviene en exportadora de jornaleros agrícolas para diversas campañas en el interior y el exterior del estado.”¹

¹ parte del documento aportado por Decio Machado en el último Congreso CGT de Almuñécar

Descripción de la situación en la Provincia de Huelva.

Cada año en un número aproximado a cincuenta mil temporeros se desplazan a la comarca fresera de Huelva para trabajar entre los meses de febrero y junio. Proviene de diferentes partes temporeros andaluces, que se desplazan cada año entre los que se encuentran jornaleros de etnia gitana, el número de españoles alcanza casi el cincuenta por ciento del porcentaje de mano de obra mientras el otro cincuenta por ciento proviene de la Europa del este, el continente Africano (magrebí es, argelinos y subsaharianos), Latinos americanos sobre todo de Ecuador y Portugueses.

El aumento significativo de los contratos en origen ha ocasionado que exista un exceso de mano de obra, empeorando aún más las ya de por sí malas condiciones de estos miles de jornaleros, ya que al número de inmigrantes contratados hay que sumarles los trabajadores que tienen papeles pero no trabajo y a los inmigrantes indocumentados. Éstos últimos, se hacían en grandes poblados de chabolas esperando que el patrón les llame para algún jornal. En estos poblados (formados por subsaharianos y magrebí es), algunos formados por 500 personas se pasa hambre, sed, y se sufren muchas enfermedades, con la complicidad de las instituciones y de las ong´s. Para esta campaña se esperan que se repita este desastre humanitario de nuevo, ya que, los contratos en origen van aumentar.

Este es el progresivo aumento del contingente de mano de obra de Europa del Este (mujeres fundamentalmente) en los últimos años:

Año 2.002.....	7.000 contratos
Año 2.003.....	12.000 "
Año 2.004.....	19.800 "
Año 2005.....	21.000 "

Las condiciones laborales en las que se desarrollan este tipo de trabajos y que se encuentran estas trabajadoras, dejan mucho que desear por lo que tiene de explotación, bajos salarios, abusos y generalizada desprotección legal, condicionado por su desconocimiento del idioma y falta de información en sus lugares de origen.

Para el resto de inmigrantes que se desplazan y no son contratados en origen en el sector agrícola, la mayor parte de los trabajadores inmigrantes no tienen más que un acuerdo verbal con el empleador y soportan largas jornadas laborales a cambio de una comida y un alojamiento precario. No cuentan tampoco con protección para las situaciones de desempleo. La situación se agudiza para los temporeros con labores de recolección marcadas por el destajo, aun siendo ilegal esto, donde las condiciones de trabajo duras y prácticamente ninguna garantía de derechos son un hecho.

CAMPAÑA DE ASESORAMIENTO A LOS JORNALEROS INMIGRANTES DE LA COMARCA FRESERA DE HUELVA, 2004.

Este año la Secretaría de Inmigración de Andalucía ha puesto en marcha un grupo de trabajo compuesto por varios asesores sindicales que se han desplazado a la zona con el objetivo de cubrir la campaña de la recogida de la fresa en la provincia de Huelva.

Estos asesores sindicales compuesto por un abogado y un trabajador social, han realizado las tareas de apoyo, asesoramiento laboral y de denuncias de las situaciones de explotación laboral o otras que pudieran darse a los trabajadores inmigrantes temporeros. Dicha labor se ha realizado desplazándose a los lugares de trabajo, es decir a los campos de cultivo de la fresa y a sus respectivas viviendas en cortijos y casas, además de las visitas a las chabolas de los inmigrantes que viven en una situación de mayor precariedad.

Este trabajo se ha realizado junto con otras organizaciones sindicales como ha sido el sindicato SOC, que ha desplazado a la zona un equipo de asesores que han estado durante toda la campaña, y dispone de la Oficina Permanente de Atención al Temporero.

La relación de trabajo ha sido muy directa ya que se ha trabajado conjuntamente desplazándonos juntos y continua colaboración.

Las localidades que se han trabajado son las siguientes; Palos de la Frontera, Moguer, Lucena del Puerto, Bonares, Almonte. El Rocío, Cartaya, Lepe, Rociana.

Este trabajo se ha realizado visitando todos los tajos, informando sobre los derechos sociales y laborales, entrevistándose con los Servicios Comunitarios Públicos (asistentas sociales, colegios, albergues etc.) y mediando en los conflictos. También se establece el servicio de Asesoría Jurídica con carácter gratuito para todos/as los temporeros/as. Sin embargo, el miedo a las represalias hace que sean pocos quienes acuden a él.

El Sindicato Unitario también ha tenido una labor de apoyo, tanto en recursos humanos como en la prestación de sus instalaciones para los diferentes encuentros y actividades que hemos realizado los tres sindicatos.

Colaboración sindical

Fruto de esta colaboración se ha creado la Mesa del Temporero, un marco de actuación común que pretende aunar fuerzas con el objetivo de desarrollar un trabajo conjunto y con continuidad. Además de las organizaciones sindicales se han unido diferentes colectivos sociales como han sido APDH de Huelva, la asociación Almar, Ecologistas en Acción, Izquierda Unida, y grupos de movimientos sociales de Sevilla, con la idea de apoyar el trabajo que se está realizando en Huelva.

A través de este trabajo en común se ha desarrollado La Carta de Derechos del Temporero, que pretende ser un marco donde se exponen el conjunto de reivindicaciones (acompañamos anexo de la carta del temporero).

ALGUNAS DE LAS SITUACIONES DETECTADAS.

A continuación vamos a realizar una breve descripción de las situaciones detectadas por nuestros asesores durante el trabajo realizado.

Incumplimiento en el derecho a la vivienda digna durante la campaña.

Se incumple el Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Huelva en su artículo 13º, referido al ALOJAMIENTO

Malos tratos y acoso laboral

Las trabajadoras contratadas en origen reciben en la finca un trato discriminatorio, llegando a sufrir malos tratos psicológicos.

Incumplimiento en el pago de nominas

Las nóminas mostradas por las trabajadoras no corresponden con las cantidades cobradas en efectivo, observándose que dichas nóminas no están confeccionadas con claridad ni correctamente, asegurándonos algunas trabajadoras de origen rumano que se les ha cobrado dos veces el viaje de ida a España.

Que en las empresas se incumple el Convenio Colectivo de Huelva en su artículo 11º referido a la SUSPENSION DEL TRABAJO

Retención de los pasaportes y Retención de la copia del Contrato Laboral.

Estas retenciones se hacen de forma intencionada con el objetivo de presionar y amenazar a las trabajadoras.

Este conjunto de irregularidades han sido denunciadas innumerablemente ante los medios de comunicación desde nuestra organización y ante los juzgados, que están a la espera de resolver los casos, siendo conscientes de las dificultades que esto conlleva a la hora de poder darle viabilidad a las denuncias.

Otras: no se pagan las horas extras, no se traducen los contratos a la lengua rumana, maltratos psicológicos y físicos a las trabajadoras

Mesa del Temporero

Este año como comienzo de la campaña vamos a continuar con la línea de la temporada pasada, vamos a incorporarnos a la mesa del temporero y para ello ya hemos comenzado con las primeras reuniones.

La idea básica de la Mesa del Temporero en la cual la CGT tiene su presencia, intenta como objetivo principal crear una unión de fuerzas entorno a lo sindical con la presencia de CGT, SU y SOC como sindicatos con mayor presencia a estas mesas, apoyada también por diferentes movimientos sociales entre ellos Asociaciones de mujeres inmigrantes, Alminar, APDH de Huelva, Ecologistas en Acción y un grupo de apoyo de Sevilla muy fuerte que apuesta por esta mesa, existen otros grupos pero actúan de forma simbólica por ejemplo IU como político, CNT, Casa de la Paz etc., en fin un determinado grupo de organizaciones y gente autónoma preocupados por la realidad del campo y la inmigración

Esta mesa quiere ser una alternativa además a lo que es la mesa de la inmigración que tiene un carácter oficialista con los sindicatos mayoritarios y la Ongs más representativas, que están más preocupadas por normalizar cada año la campaña de la fresa, creando a su vez para ello un pacto de silencio que evite cualquier visión de la barbaridad y atropellos que se cometen contra los trabajadores.

Por otra parte fruto de esta colaboración la Mesa del Temporero ha editado un libro sobre la experiencia de 2004 en Huelva "La fresa amarga", más video del grupo de apoyo que utilizaremos como altavoz de las denuncias que efectuemos.

El Convenio Colectivo del Campo de Huelva.

Afecta a las trabajadoras en origen, a los inmigrantes con papeles y a los jornaleros autóctonos

El Convenio del Campo en Huelva es el segundo más bajo después del almeriense. Se firmó en el 2001, y este año expira su vigencia.

Dentro de la Mesa del Temporero se están dando los primeros pasos para introducir mejoras en ese convenio, y crear una Plataforma sindical de la mesa que presione a los sindicatos oficiales y empresarios a aprobar un Convenio más justo. Esta debe ser la primera actuación en la que debería participar la CGT. Una actuación puramente sindical y que puede conseguir a parte de introducir mejoras en el convenio, un reconocimiento oficial (o al menos una interlocución) por parte de los poderes público en aras a las futuras campañas.

Los salarios actuales, a grandes rasgos, en el Convenio son los siguientes:

Jornada Laboral...6 horas y 30 m

Faenas de las fresas: Plantación.....	32.50 euros
Recolección.....	31.14
Resto de faenas.....	31.14.

Se deben remunerar las horas extras, el kilometraje....etc.

Conflictos de género

Otro marco de actuación, que no debemos dejar pasar son los conflictos de género entre los empresarios y las trabajadoras.

Siendo un tema en que las instituciones están especialmente sensibles, debemos denunciar con fuerza las agresiones machistas y patriarcales que se dan en el campo de Huelva, y que se intentan tapar para que no salgan a la luz pública.

Durante el año 2004 se han detectado, por nuestros asesores sindicales las siguientes agresiones a mujeres:

- Las han cercado para que no puedan salir por la noche del cortijo, y así rendir más.**
- Se ha llegado a agresiones físicas (empujones, tortazos), que se han cortado cuando ellas la han denunciado y hemos hablado con el responsable de la finca.**
- El trato hacia la mujer, en líneas generales es humillante: gritos, amenazas y demás agresiones verbales.**
- Les han puestos cámaras ocultas para poder verlas desnudas.**

Algunas de estas actuaciones han sido denunciadas ante las fuerzas de orden público, y hemos detectado que se han arreglado "en casa" para que no salieran a la luz.

Los "sin papeles"

Durante esta campaña nuestra actuación con este colectivo ha sido de acompañamiento y denuncia. Es muy difícil trabajar con ellos, ya que no tenemos nada que ofrecerles. La actuación este año debería ir encaminada a la condiciones de vida en la que sobreviven y en intentar cartografiar a estos colectivos, por si pidieran ayuda para auto organizarse. Sería fundamental contar con una persona que hablara su idioma y ejerciera de mediador

intercultural. Debemos contribuir a destapar las grandes bolsas de miseria y pobreza que se dan en estos asentamientos y que ningún sindicato trabaja, a excepción de las "caritativas ong's.

Por último, a raíz de la Reforma del artículo 318 bis del Código Penal se cierra el ciclo legislativo encaminado a criminalizar a los movimientos de apoyo al inmigrante. Por la gravedad de este artículo, que las fuerzas sociales de los movimientos deben exigir de inmediato al nuevo gobierno su derogación, la expondré textualmente. " **El que directa o indirectamente, promueva, favorezca, o facilite el tráfico ilegal O LA INMIGRACIÓN CLANDESTINA de personas desde, en tránsito o con destino a España, será castigado con la pena de cuatro a ocho años de prisión**". Se equiparan pues las conductas de colaboración o ayuda de cualquier tipo con el tráfico ilegal de `personas. Conductas que por su tipo son totalmente diferentes y que criminalizarán a personas y redes que ayuden a un inmigrante a llevarlo en coche a un destino o a acogerlo en su casa o cualquier tipo de colaboración, si no es delito será considerado multa en el primero de los casos.

La CGT debe desobedecer estas leyes injustas.

Ecología, alimentación, patentes

La fresa proviene de la Universidad de California a la cual se le paga un canon por cada plantón alterado genéticamente.

La fresa se cultiva en los arenales de Huelva con productos que están prohibidos en toda la U.E. y que aquí y en Almería tienen una moratoria. Por otra parte el cultivo de la fresa linda con la industria del polo químico, lo que genera que las aguas del subsuelo estén contaminadas y que se produzca la llamada lluvia ácida.

Desde el punto de vista biológico, el suelo puede presentar peligrosidad para el cultivo por la presencia de hongos patógenos, nematodos parásitos, ácaros, insectos y malas hierbas. Es por ello que se hace necesaria la técnica de desinfección del suelo antes de la plantación del frenal, ésta consiste en la aplicación directa al suelo de un agente biocida de naturaleza física o química, con el que se eliminan total o parcialmente los agentes negativos antes mencionados. A pesar de que son muchos los productos que existen en el mercado con características biocida, en Huelva, no obstante, se suelen utilizar únicamente dos tipos de tratamientos, el de Bromuro de Metilo el de Metham Sodio.

El cultivo de la fresa es perjudicial para la salud y para el medio ambiente, ya que al ser un cultivo intensivo, tiende a su desaparición (de hecho ya se está sustituyendo por cítricos)

LINEAS DE PROPUESTAS DESDE EL GRUPO DE TRABAJO DE SEVILLA EN HUELVA.

La primera propuesta clara está orientada hacia la intervención sindical en Andalucía en el campo, y realizando un mayor esfuerzo en aquellas provincias donde la agricultura tiene un peso específico como factor económico y por lo que supone la presencia de miles de trabajadores nos referimos a Huelva, Jaén y Almería, creando grupos de asesores que se desplacen a cada una de las campañas. Pero son necesarios recursos tanto humanos (que los tenemos) como económicos para poder trascender de la pura voluntad militante de los compañeros al trabajo militante (a modo orientativo aportamos un ejemplo de lo que podría significar el presupuesto para afrontar las campañas)

CGT debe intervenir de una forma directa en intervención sindical y apoyar de forma paralela las diferentes iniciativas sociales de forma coparticipativa con los diferentes colectivos y organizaciones sociales que pretenda mejorar las condiciones de dignidad para los jornaleros tanto autóctonos como inmigrantes en Andalucía.

Vemos al sindicato como una herramienta de lucha y de disposición de medios suficientes para afrontar una lucha y un trabajo lo suficientemente serio, que sea capaz de transformar la realidad en el sector laboral que ahora nos preocupa y en el cual estamos interviniendo como es el agrícola y otros sectores laborales.

Este trabajo debe ir encaminado principalmente en la defensa de los intereses de todos los trabajadores, proyectando a su vez estrategias que reviertan en la propia autoorganización del sector y que ellos decidan sobre sus intereses y sus necesidades de una forma autónoma, sería un triunfo desde CGT que este apoyo a una realidad social, sirva para este fin, ya que de esta forma si se aplicaría de una forma muy directa la función de un sindicato como medio hacia la defensa de los intereses de los trabajadores, de su emancipación y su propia autoorganización y nunca como fin de la defensa del interés del sindicato.

Necesidad de recursos de la CGT para intervenir sindicalmente

Para poder realizar esta intervención debemos de disponer de los medios suficientes tanto humanos, económicos y materiales que den viabilidad a una proyecto como este. Hasta ahora la iniciativa estaba partiendo de la voluntad militante de realizar esta tarea, y ha tenido sus frutos, por ejemplo en la provincia de Jaén un grupo de personas del sindicato que pertenecen a la Secretaría de Inmigración, han realizado en los dos últimos años labores de asesoramiento a los jornaleros autóctonos e inmigrantes, que han servido para crear un trabajo de base, el mismo ejemplo lo tenemos desde Sevilla donde llevamos años realizando la campaña de la fresa, interviniendo y creando redes de apoyo para aunar esfuerzos y fomentando la sensibilización, bien es cierto que en Huelva varios años se dispuso de pequeños medios como para poder varias personas realizar un trabajo en concreto durante los años 2001/2002 en colaboración y desde la doble militancia ODITE y CGT, habiendo creado un trabajo de base que sirvió para que cientos de inmigrantes dignificasen sus luchas y un referente para el trabajo del presente, este año 2004 hemos tenido un presupuesto de 1.200 euros para toda la campaña que dura 5 meses para el pago de un abogado que actuaba como asesor sindical y que iba acompañado de otro asesor este último de forma voluntaria y en la que realizaba la misma labor.

La dificultad para el grupo de trabajo de inmigración de Sevilla es tener que desplazarse a 100 Km. de distancia para intervenir, ya que los grupos en Huelva tienen escasa implicación en este tema y no existe un verdadero movimiento social que este implicado, por eso vemos la necesidad absoluta de tener recursos para poder intervenir, ya que la voluntad como sabemos todos tiene sus límites.

Pero creemos que el esfuerzo debería ser mucho mayor desde la organización, ya que si se quiere intervenir para crear un trabajo de base y con continuidad, este trabajo debe y necesita una dedicación plena por parte de las personas que lo desarrollan.

Relación con otros sindicatos, asociaciones y colectivos autónomos

La experiencia nos ha demostrado que la unión hace la fuerza, durante los últimos años desde el trabajo que se realizaba en Huelva y Sevilla se contó de una forma clara con colectivos anteriormente descrito, no solo sirvió para consolidar redes, y crear referentes, sino ampliar la conciencia y la sensibilización a los integrantes de diferentes luchas distintas a la de la inmigración y a la sociedad en general, en definitiva rompimos el silencio desde nuestra propia inquietud de una realidad distorsionada. Ejemplo luchas de inmigrantes en Huelva 2001 y encierro UPO en Sevilla y campaña de la fresa 2004 en Huelva, en la que participaron grupos de apoyo.(Mujeres de Negro, Casa de la Paz, CSOA Casas viejas, Ecologistas etc)

Esta línea la consideramos muy importante ya que las experiencias vividas también nos demostraron la dificultad que tuvimos desde el sindicato de CGT el reconocimiento desde sus afiliados al trabajo que estábamos haciendo, ya que en la mayoría de las acciones, actividades y trabajos no había apenas presencia de los afiliados.

La línea que queremos seguir es seguir fomentando redes y líneas de trabajo de forma colectiva y horizontal

Apostar por la autoformación y la incorporación de inmigrantes al sindicato.

Pensamos que los grupos de trabajo que están implicados en el trabajo de inmigración deben de estar formados en la materia, ya que así se podría actuar de una manera más consecuente, y conocimiento de causa respecto a este ámbito, Materia sobre Ley de Extranjería, Mercado Laboral, inmigración y Interculturalidad, dinamización social etc.

Sobre todo incidir en la Interculturalidad ya que es básico el conocimiento de la cultura del otro, sus códigos culturales, la resolución de conflictos, sensibilización y conocimiento de culturas y multiculturalidad, incidimos aquí porque también la experiencia nos ha demostrado la propia necesidad de estar mismamente con herramientas que nos sirvan de puente para la comunicación y las habilidades sociales ante colectivos diversos según su origen, creencias y religiones varias.

Por otro lado es fundamental y obligatorio que las personas que integramos esta iniciativa de intervención creamos estrategias y estímulos suficientes en cuanto al trabajo que realizamos para que los propios inmigrantes implicados en multitud de situaciones y que son usuarios y afiliados se vayan incorporando al trabajo sindical, sería enriquecedor y muy útil llegar a este objetivo.

En líneas generales y para acabar, creemos que la CGT debe apostar por la agitación política y sindical en las provincias que intervenga Huelva, Jaén y Almería principalmente aprendiendo de errores pasados y recogiendo sobre todo, los aciertos de los compañeros que anteriormente han trabajado allí. Las circunstancias políticas han cambiado y por ello la CGT debe apostar por fortalecer a modo de ejemplo en Huelva la Mesa del Temporero como espacio de legitimación para su actuación en el campo.

PUNTO 5.

EL FENOMENO DE LAS DESLOCALIZACIONES DE EMPRESAS: UN FACTOR MAS EN LA REESTRUCTURACION DE LOS MERCADOS DE PRODUCCION Y SERVICIOS.

1. BREVE CONTEXTO HISTORICO - SOCIAL DE LAS REESTRUCTURACIONES.

Históricamente el ordenamiento laboral ha facilitado a los empresarios las **medidas que**, tanto en situaciones de crisis económicas (años 75/82), como en los períodos de modernización de sectores industriales clásicos industriales (naval, acerías, electrodomésticos, automoción, etc., 82/90), hasta llegar a la década de 90 y posterior, donde la competitividad y la liberalización de los mercados exige reducción de costes, **posibilitan la salida masiva de trabajadores/as del mercado de trabajo**: Los *Expedientes de Regulación de Empleo (EREs)* y los *despidos individuales*.

Estas medidas son comunes a todos los sistemas comparados de la UE, con las diferencias en algunas legislaciones nacionales en lo que se refiere a la tutela externa –intervención de las Administraciones Públicas- o la autorregulación negociada de las partes –empresarios y sindicatos-.

En los períodos recesivos o de crisis, fijándonos en los más significativos (década del 73/84), siendo el año 1973 el cual marca el inicio en el cambio del ciclo económico con el incremento de las materias primas (petróleo). La crisis es general y estructural en la industria europea debido a varios factores: cambio de tendencia en el desarrollo tecnológico (obsolescencia industrial); incremento de precios industriales, energéticos y de productos básicos; inflación de costes y crecimiento de los precios en general.

Las consecuencias son nefastas para todo el sector industrial. Se invierte en aquellos procesos industriales intensivos en capital, es decir en los que menos mano de obra se necesita y que sus costes laborales son bajos, dando como resultado que las empresas más dependientes de mano de obra sean expulsadas del mercado (cierres y desaparición de empresas), contribuyendo de esta manera a sumar destrucción de empleo al desempleo estructural. **Inflación, estancamiento y paro, son las señas de identidad de este período.**

El desempleo se convierte en estructural y las plantillas aparecen como netamente excedentarias, destruyendo cientos de miles de puestos de trabajo que, por lo general, son personas mayores de 50 años.

El Estatuto de los Trabajadores se reforma en 1994, ampliando las causas de la extinción colectiva. De las propiamente económicas (situación probada de crisis), se introducen las tecnológicas, las productivas y las organizativas. La reforma del 97 agrava la situación, tanto para los despidos colectivos inferiores a los topes establecidos en el artículo 51, como los producidos por el ERE, al introducir en el artículo 52 del ET (Extinción del contrato por causas objetivas), la letra c): (...) "*cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley, y en número inferior al establecido en el mismo...*"

La ley (Estatuto de los Trabajadores) impone la **razón de la competitividad** para la reestructuración de las empresas y así dice, (...) "*el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su **posición competitiva en el mercado** o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos...*"

Las bases ideológicas en las que se asienta la reordenación y reestructuración empresarial, quedan constituidas con bastante anterioridad a estas fases. Ya en 1960 se crea el Fondo Nacional de Protección en el Trabajo con la finalidad de... "*conceder los auxilios necesarios a aquellos trabajadores que.. cesen en su relación laboral por aplicación de los planes que para*

una mayor racionalización del trabajo y para el desarrollo y mejoramiento de sus instalaciones, presenten las empresas o sectores completos de una rama industrial y sean aprobados por el Gobierno". La intervención del estado aparece, sobre todo, para validar la razón empresarial. No es muy diferente de lo que sucede hoy en la actualidad.

2. LA MODERNIZACION Y LA UNION EUROPEA: el mercado único europeo, el plan de estabilidad y crecimiento, la ampliación de la UE.

El objetivo central de las políticas empresariales, legitimadas y avaladas por los estados, desde el Tratado de Maastricht en 1992, pasa a ser la competitividad.

La aplicación de las políticas monetaristas en la zona europea, debilita los sistemas de protección social (prestaciones desempleo, educación, servicios públicos, pensiones, sistemas sanitarios, etc.), **precariza y desregula el mercado de trabajo** y liberaliza los mercados de servicios (la energía, telecomunicaciones), así como se avanza en la privatización de los servicios públicos con el fin de competir en la economía globalizada con el bloque económico dominante, los EE.UU.

El Informe de la Comisión Europea de mayo de 2003 insta a los gobiernos de la UE a acometer profundas reformas siguiendo la lógica del capital la cual determina el como se produce, obligando a adoptar las condiciones sociales y laborales para que los costes sean los adecuados a un mercado global cada vez más competitivo.

Las razones empresariales, se mueven en este esquema: *... "ante mercados liberalizados y producción/distribución de mercancías cada vez más globales, se hace necesario ganar cuotas de estos mercados donde la competencia cada vez es más desigual y más feroz.*

Para ganar cuota de competitividad e incrementar el margen de beneficios, la reorganización de las empresas conlleva "necesaria e inevitablemente", reducción de costes. Se hace necesaria la salida masiva de trabajadores/as estables, los cuales imputan costes salariales y sociales muy altos que imposibilita la libertad de movimientos del capital y la no flexibilización de las condiciones de trabajo."

La reducción de costes laborales se logra por distintas vías. La vía "más eficaz" que se utiliza es la de los despidos. Despidos que pueden ser individuales, colectivos o bien los ERES.

Las consecuencias son dobles: Por una parte de orden interno, sustitución de empleo fijo y con derechos por empleo precario y vulnerable y, por otra, se externalizan parte de los costes a los sistemas públicos de prestaciones (desempleo contributivo y asistencial).

Las últimas reestructuraciones llevadas a efecto por las grandes empresas fundamentalmente, durante el año 2003, los ajustes de plantilla les ahorran entre un 20% y un 30% en los salarios de los trabajadores/as regulados/as. La paradoja aparece en estos períodos, al realizarse el ajuste no para salvar o viabilizar las empresas, sino que el ajuste se lleva a efecto para **ganar cuota de mercado y ser más competitivos.**

Empresas con altos beneficios (Telefónica, Altadis, Iberdrola, Repsol, grupos multinacionales de componentes de automoción, la automoción, etc.) las cuales presentan desde hace muchos años, cuentas de resultados muy saneadas, son las que emplean los sistemas de ERES, despidos negociados, prejubilaciones, etc.).

Al INEM (el sistema público de gestión del desempleo), la reducción de plantillas en las grandes empresas le cuesta unos 240 millones de euros al año en prestaciones de desempleo – contributivas + asistenciales-. Este coste se incrementa hasta los 600 millones de euros anuales, si se contabilizan todas las empresas. (Datos referidos al año 2003)

A continuación, se pueblan las Empresas de trabajadores/as precarios/as (contratas, subcontratas). No sólo se logra una reducción de costes¹ sino que, al mismo tiempo se hace desaparecer casi por completo la responsabilidad política-jurídica de las empresas principales. *Donde antes existía una relación laboral, ahora sólo aparece una relación comercial.*

La razón de la competitividad por una parte destruye el empleo que no le es necesario (aquel que es reemplazado o absorbido por tecnología) y por otra, reestructura el mercado laboral con un determinado empleo: el descualificado, de bajos costes salariales y sobre todo, prescindible.

3. La otra vía: LA Deslocalización DE LAS EMPRESAS

En el análisis de este “nuevo-viejo” fenómeno de las deslocalizaciones de empresas y capital, tenemos que partir de la **paradoja central de la producción-distribución en el capitalismo.**

Por un lado, la urgencia de la búsqueda de incrementos añadidos de productividad por parte del capital, da lugar al nacimiento de un aparato de una sofisticación tecnológica considerable que vuelve la producción y distribución de mercancías, bastante independiente del trabajo humano directo, abriendo la posibilidad de reducciones a gran escala del tiempo de trabajo necesario a escala planetaria y produciendo transformaciones fundamentales en la organización del trabajo.

Las nuevas formas de organización empresarial -descentralización productiva (contratas/subcontratas), externalización-, multiplican los centros de imputación de cargas y responsabilidades y diversifican los poderes de organización empresarial.

La unidad empresarial desaparece y la figura del empresario –sujeto imputable del conflicto de intereses- se difumina, resultando difícil conocer la identidad y la ubicación del titular de los derechos y deberes nacidos de la relación salarial y así se pierde la transparencia que el principio de seguridad jurídica requiere.

Así nos encontramos que el trabajador/a, no puede prever de modo alguno como evolucionará su empleo y sus condiciones de trabajo y de vida.

La precariedad, la arbitrariedad, “la contingencia y la aleatoriedad” son el lazo que estrangula al trabajador/a con el empleo, es decir, una seña de identidad del asalariado mismo.

Pero a pesar de esa producción-distribución tecnológicamente sofisticada y la huida del trabajo manual, no significa una liberación del trabajo fragmentado y repetitivo de la mayoría de los individuos. De igual manera el tiempo de trabajo no se ve reducido en un nivel social general, sino que resulta distribuido desigualmente, inclusive incrementándose para muchas personas (lo que sucede en los países destinatarios de las deslocalizaciones del capital e incluso en los primeros mundos, donde los asalariados invierten más tiempo de trabajo para obtener rentas suficientes comparativas a otros momentos históricos).

La mundialización (globalización de las economías), fomenta el *aumento de los flujos comerciales*, lo cual se manifiesta en la cada vez mayor importancia de los intercambios de componentes y del comercio intra-industrial.

Los nuevos ajustes en las estructuras productivas en los diferentes países, permiten que **las ventajas comparativas se internacionalicen** y aumenten las ganancias en términos de eficiencia y productividad. Las posibilidades de crecimiento para las economías se amplifican. Los flujos monetarios y la *virtualización de las economías* las hace desligarse de sus vínculos materiales y así, dependen cada vez en mayor medida de las innovaciones tecnológicas.

¹ Las contratas y subcontratas en las nuevas políticas productivas de gestión de la mano de obra – descentralización, externalización-, son apretadas en los precios de los concursos de las grandes corporaciones, lo cual les fuerza a precarizar y disminuir hasta extremos de reproducción básica el precio de la mano de obra.

La mayor movilidad del capital y su transnacionalización dan lugar a una *asignación más eficiente del ahorro mundial* y provoca *el deterioro de las condiciones de trabajo* tanto en los países centrales como en los empobrecidos o “en desarrollo”, con la consecuencia añadida ya comentada, *el resquebrajamiento del poder sindical*.

Nos encontramos en un escenario en el que los precios a la baja es la tónica general (eficiencia en el ahorro mundial), cuando lo que se busca es acaparar una porción mayor de los consumidores. Si los precios bajan, también lo hará la rentabilidad del capital en cierta medida, a no ser que las ventas se desborden –no suele ocurrir-, o a no ser que **los costes de producción se reduzcan**.

Y sin fronteras de por medio ni límites legislativos en la economía globalizada, la mejor manera de reducir los costes laborales es trasladándose allá donde la mano de obra sea intensiva y barata, la tecnología suficiente, la jornada de 12 a 14 horas y los sindicatos o la fuerza contractual de los/as trabajadores/as, no exista o se encuentre muy debilitada.

La **actividad** empresarial **multinacional o global** en lo relativo a la localización del capital (donde invertir, donde producir, como producir, etc.), depende de distintos tipos de factores. En primer lugar del bien o mercancía que se trate y al coste que se produzca. En segundo lugar, depende de los costes de transporte y de los costes de las barreras aduaneras.

Las empresas multinacionales se están volviendo más fuertes que los propios estados nacionales y éstos son cómplices y corresponsables de este gran poder. Por lo general estas corporaciones internacionales resultan inmunes a los controles “democráticos formales” lo cual limita las acciones de los gobiernos nacionales. Según NNUU más de la mitad del comercio mundial proviene de empresas multinacionales y más de un tercio de este comercio se compone de transferencias de bienes entre distintas ramas de la misma multinacional. Nos encontramos que, **dos tercios de las transacciones internacionales en bienes y servicios combinados dependen de las operaciones de empresas multinacionales**.

En el Estado español la mayor parte de capital “exterior” que llega, procede de la UE y de EEUU. Es decir, el comercio de capitales –la movilidad de los mismos-, se realiza entre los grandes bloques económico-políticos y, los propietarios de esos capitales (multinacionales, grandes corporaciones) los trasladan allí donde sus ganancias crecen o tienen expectativas de hacerlo, revertiendo el valor añadido a los centros (países centrales) donde las multinacionales tienen fijadas sus sedes sociales.

¿Por qué se deslocalizan las Empresas?:

- **La presión de los costes fuerza la recolocación:** los costes comparativos entre EEUU y China, medidos en inversiones y mano de obra, son de un 25% menos en China. Se deslocaliza no sólo la fabricación, sino el I+D (un ejemplo significativo, el traslado de la multinacional sueca Nokia a China).
- **Fuerte recolocación de las empresas de los dos bloques económico-políticos más importantes, EEUU y UE:** El 10% de las empresas de EEUU ha migrado a México y China. En la UE este fenómeno representa ya el 15% y, creciendo. Con la actual tecnología, se reduce significativamente los costes de logista². Multinacionales con sede en el Estado español como **INDETEX** trabaja con 1900 proveedores procedentes de 47 países.
- **Implantación de la producción en esos países de bajos costes:** Los salarios en China son de 1\$/hora, en EEUU de 18 a 35 \$/hora. Las materias primas en China son de un 20% a un 30% más baratas. Las inversiones en bienes de capital (de equipo), la

² Logista: métodos de organización de la distribución de los bienes y servicios. Engloba los transportes y sus costes. Un ejemplo muy cercano lo encontramos en la Empresa “LOGISTA” del grupo Altadis.

alta cualificación de la mano de obra y la tecnología producida se hace a menores costes y resulta comparativamente más competitiva.

- **Incentivos fiscales**
- **Ventas:** el desarrollo del mercado Chino, con crecimientos de hasta el 65% en el sector automovilístico, supone el mejor atrayente para la deslocalización. La multinacional Philips ya coloca un tercio de su producción en el mercado local chino.

El movimiento de capital, cada vez más libre y con mano de obra cada vez más precarizada y vulnerable, permite a las corporaciones transferir la producción sin tener en cuenta las fronteras nacionales.

En un tiempo histórico muy breve, diríamos que en los últimos 15 años, ha variado el modelo organizativo de la Empresa.

El modelo de organización tradicional descansaba sobre tres pilares: el control entero del ciclo de producción de bienes y servicios (integración vertical), la autonomía de cada empresa e sus relaciones con otras y una gestión funcional jerárquica.

Este modelo tradicional se sustituye por su opuesto: fragmentación del ciclo productivo (integración horizontal), dependencia, coordinación y articulación en las relaciones inter-empresas y una gestión que prima la autonomía funcional.

El modelo de centralización organizativa, dará paso a la **descentralización**. La estructura organizativa de este modelo se le denomina "*red de telaraña*". **El elemento común en todas ellas es LA RED.** Esta es la forma típica de organización empresarial en la economía globalizada. No es un tipo de organización único. Las grandes empresas forman redes de subcontratación. Se constituyen, así mismo, redes horizontales que agregan pequeñas y medianas empresas en distritos industriales.

Muchas veces la producción se subcontrata o terceriza a unidades de producción aún más pequeñas. Alguna de estas corporaciones transnacionales, grandes y poderosas, tienen muy pocos empleados directos pero consiguen mantener la calidad y cantidad de producción que requieren mediante acuerdos de franquicia o subcontratación en todo el mundo. Es a este nivel que se encuentran las peores prácticas de empleo coincidentes con los países de destino de las deslocalizaciones: China, Sur-Este Asiático, los denominados antiguos países del Este, Marruecos, Túnez, etc.

LA EXTERNALIZACIÓN

Es una forma de organizar el proceso de elaboración de bienes (producción de mercancías) y de prestación de servicios, mediante el recurso de proveedores y suministradores **externos** para la ejecución de ciertas fases o actividades. Se le suele conocer con el barbarismo de "*outsourcing*".

Dos rasgos de identidad:

- ❑ La fragmentación o segmentación del ciclo productivo.
- ❑ La externalización, también denominada exteriorización, de ciertas fases, funciones o actividades del ciclo.

Las consecuencias esenciales que conlleva la descentralización productiva, son de un doble orden. La primera es de carácter **económico**: se introduce un principio de división del trabajo entre las organizaciones empresariales. Rompiendo de esa manera el viejo principio de división del trabajo intra-empresarial, el cual se estructuraba en torno a la diversificación de las prestaciones de trabajo y a la estratificación jerárquica de los trabajadores en categorías monovalentes (especializaciones), dando paso a una nueva versión en la cual la especialización alcanza a la propia organización.

La segunda consecuencia afecta de lleno al tipo de relaciones ínter empresariales (plano jurídico) que se sustentan en vínculos de cooperación, de coordinación o de dependencia absoluta.

La descentralización productiva se ha generalizado y expandido. Se utiliza masivamente en la producción de toda suerte de bienes y e la prestación de todo tipo de servicios. Es hoy una realidad planetaria, visible en economías de muy distinta estructura y desarrollo y, utilizada en los más diversos sectores económicos que no sólo afecta a la producción de bienes o servicios, sino que actúa en su gestión y comercialización, llegado incluso a penetrar funciones empresariales que hasta este momento eran consideradas fundamentales o estratégicas por parte de las empresas, **su dirección**.

Las compañías europeas recurren en mayor medida a la deslocalización de sus servicios hacia estos países de bajo coste y malas prácticas laborales. Coste que contemplan ausencia de códigos protectores del trabajo asalariado; precios de mano de obra hasta un 60% más baratos; incentivos fiscales y subvenciones por parte de los estados receptores de hasta el 120% de la inversión productiva (ejemplos de cantones chinos, zonas de Turquía, India...); alta cualificación de mano de obra en sectores tecnológicos de alto valor añadido (programas informáticos complejos son externalizados por los gigantes de la Informática como IBM a India).

La ampliación de la UE ha conllevado que los países con mayor recepción de capitales externos sean los recientemente incorporados: Polonia, República Checa, Eslovaquia, etc. En el reordenamiento territorial de la intervención de la UE en los mercados mundiales, nos encontramos con los países del Magreb (Marruecos, Argelia, Túnez, etc.), los mercados del Este europeo y el tercer pilar el sureste asiático (China, fundamentalmente).

Estos mercados afectan a ciertos sectores industriales en el estado español: textil, componentes auxiliares de la automoción, el sector automovilístico, cal-centers de empresas de servicios, etc.

Las empresas combinan las ventajas económicas y fiscales con las de situarse en la zona de influencia de la nueva Europa.

Frenar las deslocalizaciones en un contexto de libre mercado implica un enfrentamiento directo al corazón del capitalismo, ponerle límites y reglas a su libertad e introducir derechos y libertad real por parte de los/as asalariados/as. Oponerse a las deslocalizaciones es crear límites al modelo de crecimiento cuando no cuestionar ese modelo. La dinámica del modelo "obliga" a su desarrollo sin fin, sin límites sociales, culturales, económicos, subjetivos, etc. Por eso, el economista jefe del FMI, el indio Raghuram Rajan sostiene que el proceso de deslocalizaciones *"no se puede frenar, porque es intrínseco a una economía dinámica"*.

I. DESLOCALIZACIONES EN EL ESTADO ESPAÑOL

EMPRESA	SITUACION	NUEVO DESTINO	AFECTADOS/AS	AÑO
SAMSUG	BARCELONA	ESLOVAQUIA/CHINA	434	2004
PHILIPS	BARCELONA	POLONIA	100	2004
HASBRO	VALENCIA	CHINA	515	2003
LEAR	LLEIDA	POLONIA	1.280	2002
VALEO	BARCELONA	MARRUECOS/TUNEZ	400	2003
VALEO	MADRID	REPUBLICA CHECA	173 (ERE)	2004
VALEO	BARCELONA	JAEN	260	2003
YAKAZI MONEL ⁽¹⁾	SEGOVIA	MARRUECOS	190	2001
H-P	BARCELONA	SINGAPUR	200	2002
AUTOTEX	BARCELONA	REPUBLICA CHECA	170	2004
QUIJANO	CANTABRIA		247	2004
BAYER ⁽²⁾	BARCELONA	Externalización	230	2002
FONTANEDA ⁽³⁾	PALENCIA	Venta	211	2002
ALFACEL	PALENCIA		233	2001
CELLOPHAN	BURGOS		263	2001
DELPHI	SORIA	MARRUECOS/RUMANIA	560	2001
GATES VULCA	BARCELONA		235	2003
ERICSSON	VIZCAYA		105	2003
PANASONIC	GIRONA	MALASIA/CHINA	105	2002
SIEMENS	MADRID		250	2001
LUCENT ⁽⁴⁾	MADRID		1.000	2001
ACTARIS	BARCELONA	HUNGRIA/PORTUGAL	140	2002
POLISEDA	MADRID		146	2002
PIAGGIO	MADRID		100	2003
PUIGNERO	BARCELONA		1.595	2003
GALLER	BARCELONA		316	2004
NISSAN MCC (Mondragón)	MADRID PAIS VASCO	BARCELONA CHINA/OTROS PAISES	550 0	2003 2004/2008
MOULINEX	HUESCA	CHINA	272	2004
MAJORICA	MALLORCA	CHINA	227	2004
LEVI STRAUSS	GIRONA Y SORIA	ESTE EUROPEO	453	2004
CONCETRANCIONES INTERNAS				
ALTADIS	A CORUÑA, ALICANTE, SANTANDER, VALENCIA. MALAGA, MADRID, SAN SEBASTIAN		2.000	2001/2002
ALTADIS	SEVILLA, CADIZ, TARRAGONA		743	2003
EBRO PULEBA	SALAMANCA y CADIZ		500	2001/2002
PENDIENTES				
NEW POLL ⁽⁵⁾	BARCELONA		400	2004
SISIPE ⁽⁵⁾	BARCELONA		422	2004
TOTAL TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS				15.940

(1) 50 recolocados

(2) 128 recolocados

(3) recolocados en grupo Siro

(4) recolocados en BP

(5) pendiente de negociación

(5) pendiente de negociación

(Fuente: Prensa diaria y reelaboración)

II. EMPLEO EN LOS SECTORES AFECTADOS POR LA GLOBALIZACION:

SECTORES	2000	2001	2002	2003
TEXTIL-CONFECC. ⁽¹⁾	271.000	270.000	232.000	
CALZADO	46.500	47.000	46.300	
<i>AUTOMOCION(total temporal+ fijo)</i>	70.801	76.330	74.639	77.295
<i>Empleo temporal(% sobre el total)</i>	3,79%	6,98%	5,30%	8,41%

(Fuente: datos de prensa diaria y reelaboración)

III. SALARIO ANUAL BRUTO en € (Industria y Servicios): Empresas de + de 10 empleados/as. (Antes de impuestos y cotizaciones pagadas por empleado/a):

PAISES	SALARIO BRUTO ANUAL
ALEMANIA	39.440
FRANCIA	37.319
ESPAÑA	17.873
GRECIA	16.278
POLONIA	7.172
HUNGRIA	5.870
ESLOVAQUIA	4.582
BULGARIA	1.587

Fuente: datos de prensa diaria y reelaboración. Los datos están referidos al 2002, excepto para Francia y España que corresponden al 2001.

IV. CONVERGENCIA EN RENTA PER CAPITA DE LOS NUEVOS PAISES DE LA UNION EUROPEA (UE):

PAISES	% RENTA PER CAPITA
LETONIA	32,2
LITUANIA	35,3
POLONIA	39,4
ESTONIA	42,4
ESLOVAQUIA	49,9
HUNGRIA	51,5
REPUBLICA CHECA	61,4
ESLOVENIA	71,5
Media UE	100%

(Fuente: datos de prensa diaria y reelaboración)

⁽¹⁾ La liberalización en el **2005 del Sector Textil**, según el estudio presentado por Sindicatos CC.OO, UGT y patronal del Sector, supondrá la destrucción de 72.000 puestos de trabajo (el 27% del total), con una caída en la producción del 18%.

V. PREFERENCIAS EN LAS DESLOCALIZACIONES:

▪ EE.UU:

INDIA	CHINA	FILIPINAS	CANADA	R.CHECA	MEXICO	AUSTRALIA	BRASIL	IRLANDA
90%	20%	20%	15%	10%	10%	5%	5%	5%

Fuente: Deutsche Bank Research. 2003

▪ UE:

INDIA	HUNGRÍA	SLOVAQUIA	SUIZA	RUMANIA	AUSTRIA	R.CHECA	IRLANDA
45%	18%	18%	18%	18%	9%	9%	9%

Fuente: Deutsche Bank Research. 2003

VI. COSTES LABORALES COMPARATIVOS entre Europa, Norte América y Pacífico Asiático (costes laborales totales por empleado/a en \$, referidos a 2003):

REGIONES - Países	Coste medio laboral total/empleado (\$)
EUROPA	
Francia	64,154
Alemania	84,893
Islandia	61,244
Italia	58,046
Luxemburgo	62,925
Países Bajos	74,490
Reino Unido	60,936
NORTE AMERICA	
Canadá	50,919
EEUU	63,379
PACIFICO ASIATICO	
Australia	54,933
Japón	87,947

Fuente: Deutsche Bank Research. 2003

4. LAS RESPUESTAS A LAS DESLOCALIZACIONES

Los representantes políticos de las multinacionales, -representada en este caso por Guillermo de la Dehesa, Presidente del CEPR (centre for economic policy research) y consejero del banco Santander-, opina que, si bien es cierto que *"aquellos que pierden su empleo o se ven obligados a reducir su salario en los países desarrollados a causa de la deslocalización o de la externalización, son perdedores netos a corto plazo y tienen mucha razón para protestar... no es menos cierto que... desde el punto de vista de la **eficiencia general** es mucho más beneficioso para el país que externaliza, gastarse recursos en asistir, formar y ayudar a los trabajadores afectados a encontrar un nuevo empleo, que prohibir a las empresas deslocalizar o externalizar, lo que supondría romper unilateralmente con las reglas de juego del libre comercio y la inversión internacional de la que tanto se ha beneficiado anteriormente"*.

La Comisión Europea a través del Reglamento General sobre el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (Feder) y Fondo Social Europeo (Fse) y Fondo de Cohesión, ha introducido un nuevo artículo, el 51 en el citado Reglamento donde se señala que *el Estado correspondiente debe asegurarse de que las ayudas a una empresa sirven para cofinanciar un proyecto que no sufre modificaciones importantes, en un plazo de siete años*.

Entre las modificaciones, se incluye el cese de la actividad productiva, total o parcial, derivada de un traslado a otro país. En estos casos la Comisión requerirá a las empresas la devolución de los fondos recibidos.

¿DÓNDE SITUAR LA ACCIÓN SINDICAL?

En este contexto de liberalismo y desregulación; de competencia sin límites entre zonas, regiones, países, bloques, trabajadores del primer mundo compitiendo con los de los otros mundos... no resulta ni sencillo ni fácil situar la acción sindical-social.

La migración de los capitales, hoy red denominados "deslocalización de empresas", han sido un hecho a lo largo de los doscientos años de existencia del capitalismo. Lo novedoso del efecto deslocalización es el marco político global (mundialización de la economía) existente. Que las empresas han ido y vienen, que desplazan producciones intra-fábricas, con independencia en que lugar del mundo se encuentren en función de la lógica del máximo beneficio, no nos dice mucho si de lo que tratamos es de comprender porqué este efecto perjudica seriamente no sólo a los trabajadores de los países centrales sino al conjunto de los salarizados.

La nueva organización del trabajo –que ya hemos explicado con anterioridad- posibilita al capital obtener ganancias de una manera y una forma bastante diferente al modelo anterior. Varios factores –entre otros-, lo explican: la desaparición del estatuto protector del trabajo y la ausencia de límites –regulación- en el movimiento de capitales. Aquí se cierra el nudo gordiano a la hora de enfrentarnos a las deslocalizaciones.

Algunas estrategias sindicales (CC.OO y UGT) se sustentan en la aceptación de o bien la rebaja de los salario o bien la intensificación en sus ritmos de trabajo y la flexibilización del tiempo de trabajo o ambas cosas a la vez. Considerar que estas estrategias resuelven el problema de la mayoría social es considerar que la aceptación de la lógica del capitalismo en la actual economía mundo, es la solución. Es decir, adoptar estas medidas que requieren los capitalistas, nos lleva sencillamente al desastre.

Estas estrategias se mueven en la lógica del capital pues crean las condiciones para competir en costes y desaparece la necesidad de la deslocalización de forma coyuntural hasta que cualquier otro elemento productivo (organización, tecnología, etc.) posibilite una mayor porción de ganancia (elevar su tasa de ganancia) en el sector y entonces se vayan. Este es el juego, la lógica "inmutable" del capital. Seguramente los/as asalariados/as de los países destinatarios de las deslocalizaciones tengan visiones "materiales" radicalmente opuestas, pues sus expectativas de mejoramiento del precio de su mano de obra y de las posibilidades de empleo, se van al traste.

Frenar las reestructuraciones de los mercados de trabajo por cualesquiera que sean las vías que el capitalismo utiliza (Expedientes de Regulación de Empleo, despidos individuales, externalizaciones, deslocalizaciones, etc.), **requiere de una voluntad sindical capaz de enfrentarse a la lógica del mercado capitalista** o dicho de otra manera, que las relaciones sociales que conforman y en las cuales se sustentan las relaciones salariales, tienen que ser bastantes diferentes.

La estrategia sindical tiene que ser capaz, no sólo de mostrar la gravedad de unas políticas que en nombre de la competitividad y el libre mercado destruyen cualquier relación social basada en el respeto por la democracia y los derechos colectivos –de todos y todas- y la libertad, sino que además, tiene que actuar, desplegando fuerza suficiente como para interrumpir esta barbarie.

Hoy se nos hace necesario dar respuesta a esta nueva ofensiva del capitalismo globalizado. Respuesta que cada vez en mayor medida debe ser internacional y solidaria ya que el estatuto protector del trabajo tiene que ser para todos y todas.

Desde CGT tenemos que ser muy claros: queremos trabajos para todos y todas y en todos los sitios. Queremos y peleamos porque las condiciones de ese trabajo se desarrollen de forma equivalente (jornadas, salarios, derechos sindicales, derechos políticos, derechos sociales, etc.) y se respete la **protección del trabajo de forma internacional**.

Nuestro sindicato no puede actuar en la lógica de la segmentación y la flexibilización de los modelos productivos, pues aumentaríamos y seríamos corresponsables de incrementar la división del mundo entre zonas de integración (empleo estable, empleo con derechos y empleo con bienestar) y zonas de vulnerabilidad y desafiliación social, que cada vez se amplían más.

Algunos criterios por donde debemos ir pensando trabajar y coordinar a la CGT:

- **carta universal de derechos sociales**
- **intensificar la colaboración con sindicatos internacionales**
- **intensificar la colaboración con colectivos de países que se oponen al liberalismo económico y político.**
- **crear grupos de trabajo internacional en torno a nuestras secciones sindicales en empresas multinacionales.**
- **fomentar el conocimiento y la colaboración entre trabajadores**
- **concienciar a la sociedad a través de campañas, donde seamos capaces de mostrar los efectos que para la sociedad tienen estos fenómenos.**
- **mantener abierta una campaña de información e intervención permanente contra despidos masivos, eres, externalizaciones, subcontratación y deslocalizaciones.**
- **la necesidad de dotarnos de planes de movilización en lo laboral y en el entorno social más amplio en el que se desenvuelven estos fenómenos.**
- **impulsar la creación de una nueva Internacional Anarcosindicalista, tal y como se acordó en el Pleno de Territoriales de Ruesta.**

PUNTO 6.

CAJA DE RESISTENCIA

Una mayoría de sindicatos y de votos (9 sindicatos con 63 votos) se pronuncian claramente por el no a la creación de la caja de resistencia. Además, 6 sindicatos con 29 votos apoyan la ponencia de OO.VV A Coruña que también implica rechazo a la constitución de una caja de resistencia de ámbito confederal.

Por lo tanto, el dictámen de la comisión es el rechazo a la creación de la caja de resistencia.

Sin embargo, deberemos tener en cuenta que 8 sindicatos con 56 votos apoyan las ponencias favorables a la creación de dicha caja, por lo que **debemos incluir en el dictámen de esta comisión la voluntad de continuar con el debate.**