

Actuación sindical

DICTAMEN ÚNICO DE LA COMISIÓN DE PONENCIAS SOBRE ACCIÓN SINDICAL

INTRODUCCIÓN

La nueva organización del trabajo impulsada por el capital para superar la crisis en la década de los años setenta, se caracteriza por una evolución constante cuyos rasgos más significativos son, dentro de un proceso progresivo de globalización económica y de creciente competitividad: la introducción de nuevas tecnologías y la deslocalización-descentralización de la actividad productiva a escala mundial.

Las consecuencias generales de esta evolución permanente en la organización del trabajo tiene como características principales:

- El aumento de la productividad capitalista a pesar del menor número de trabajadores empleados en los países tradicionalmente denominados industrializados.
- El aumento del paro y su carácter estructural.
- La reducción de derechos en un proceso generalizado de precarización laboral y recorte de las prestaciones sociales.
- La degradación del medio ambiente y de la salud laboral en los centros de trabajo con una tasa creciente de siniestralidad laboral y de explotación infantil.
- La fragmentación de la clase trabajadora en relación al empleo y a la riqueza, siendo el colectivo de mujeres y jóvenes quienes soportan la precariedad laboral y social con mayor crudeza.

Centrándonos en la situación más actual, vemos que el actual gobierno del PP es un gobierno 100% patronal, y al igual que el anterior es un claro partidario de Maastricht. Aznar y su gabinete, lejos de atajar el fondo político de la difícil situación que atraviesan los trabajadores en el Estado español, la agrava, acelerando los procesos ya iniciados. Sus medidas de recorte en Sanidad, Educación, Pensiones, sus pasos en favor de la liquidación del conjunto del sector público, o la escandalosa tasa de desempleo y precariedad que sufrimos acreditan más que sobradamente nuestras palabras y nuestro rechazo al mismo. "España va bien" sólo si se es rico, rentista o gran empresario. A los ciudadanos de a pie, o sea a la mayoría, esta política neoliberal sólo nos perjudica. Por eso, si la CGT ya se enfren-

tó, en su momento, a la acción del gobierno González, con más razón si cabe nos enfrentamos ahora a la de Aznar que es, esencialmente, una profundización de la anterior. Ahí está la vergonzosa posición adoptada por el Gobierno en la misma Cumbre Europea de Luxemburgo, desentendiéndose conscientemente de toda iniciativa que tenga que ver, aunque sólo sea ligeramente, con frenar el desempleo. Añadidos al cambio de gobierno hay datos significativos que han modificado en parte nuestra realidad sindical. La llamada "Reforma Laboral" pactada con Aznar por las cúpulas de CCOO y UGT en nombre del "empleo estable" se está demostrando como un auténtico fracaso. Pruebas de la justeza de nuestra posición las encontramos en las propias estadísticas oficiales y en la creciente oposición que a dicho pacto y sus consecuencias se vive en el seno de las diversas empresas y en el interior de esos propios sindicatos.

La CGT tuvo razón en calificar como traición ese pacto y la tenemos ahora en seguir luchando contra el mismo y sus funestas consecuencias. Pero no es éste, aún siendo el más significativo, el único acuerdo negativo para los trabajadores suscrito por Gutiérrez y Méndez, ahí están sus apoyos al ataque a las pensiones que representa el conocido como "Pacto de Toledo", la firma del llamado "Pacto Escolar", auténtica ofensiva contra la Enseñanza Pública, o sus acuerdos en Sanidad o Administración Pública. Por no hablar de los pactos de resolución extrajudicial de conflictos (ASEC) o de los de Formación (FORCEM).

Hemos de concluir que ni con la política de este Gobierno, ni con los pactos y pasividad que mantienen las actuales cúpulas de los llamados sindicatos mayoritarios vamos los trabajadores a atajar el fondo de los problemas y las carencias que hoy sufrimos. Por ello, para responder a esta situación de fondo, para encuadrar al conjunto de los trabajadores del Estado Español y articular una verdadera alternativa sindical basada en la defensa intransigente de nuestros derechos, la CGT levanta desde hace ya muchos años su bandera rojinegra y su alternativa sindical.

LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO: LA ALTERNATIVA

Sin duda el problema más acuciante que vive la clase trabajadora del estado español es el desempleo y la consiguiente precariedad, desregulación, siniestralidad, temporalidad, ... En definitiva, una situación que se resume en una paulatina y generalizada degradación de las condiciones laborales. En el estado español el 21% de la población activa se halla

en situación de desempleo (3.358.000 desempleados/as) y 2.100.000 parados/as inscritos/as en las oficinas del INEM.

De los 12,7 millones de trabajadores asalariados, algo menos de la mitad son fijos, y el resto se reparten entre eventuales (3,2 millones de contratados temporales) y parados (de los cuales 1.773.800 son mujeres y otro millón son jóvenes menores de 25 años).

Además, el trabajo a tiempo parcial y las ETTs siguen ganando espacio en el mercado laboral. Durante 1996 se realizaron más de un millón de contratos a tiempo parcial con un precio de hora trabajada de hasta un 40% menor que en el resto de los contratos. Las Empresas de Trabajo Temporal (legalizadas 410) tienen abiertas más de 2.000 oficinas en el Estado español y "prestan" a cerca de medio millón de trabajadores a otras empresas donde se les emplea con sueldos de miseria y pésimas condiciones de trabajo, siendo la máxima expresión de la precariedad laboral.

De la mano de la precarización laboral generalizada, se están alcanzando en el Estado español cifras de siniestralidad y mortalidad laboral absolutamente sobrecogedoras: uno de cada cuatro accidentes laborales producidos en Europa tiene lugar en nuestro país; en sectores como la construcción a lo largo de este año se ha producido una media de un accidente mortal diario; lo que arroja una cifra total de tres "accidentes" laborales mortales por día. De mantenerse la actual tendencia, al final de 1997 se habrán superado las 1.000 muertes en accidentes laborales. Además, desde 1993 a 1996 las enfermedades reconocidas profesionalmente crecieron en un 6,6 %...

POR EL EMPLEO, POR EL REPARTO DEL TRABAJO Y LA RIQUEZA

Somos la mayor organización sindical a nivel estatal que está plantando cara a la situación que está sufriendo la clase trabajadora, demostrando empresa por empresa y sector por sector, que es posible realizar un sindicalismo diferente, comprometido socialmente y volcado en los problemas cotidianos y en los centros de trabajo.

La estrategia de actuación sindical en los momentos actuales debe ir encaminada a recomponer la unidad de una clase trabajadora profundamente fragmentada, con iniciativas que afecten y en las que puedan participar todos los colectivos obreros hoy disgregados y con intereses aparentemente enfrentados.

Para seguir avanzando en la construcción de esta alternativa luchamos por los siguientes objetivos estratégicos de intervención:

POR EL EMPLEO

- Trabajar menos para trabajar todos. Avanzar en la reducción de jornada. Nuestro sindicato defiende como claro objetivo un reparto real del trabajo y la riqueza; por tal motivo sostiene la necesidad de iniciar de forma inmediata una campaña por la instauración por ley de una jornada máxima de 35 horas semanales y la prohibición de las horas extraordinarias y el pluriempleo en el camino hacia la jornada de 32 horas semanales.
- La reducción por ley de la jubilación a los 60 años. Ampliación de la cobertura de desempleo hasta incluir al conjunto de los parados (servicios sociales gratuitos) y concesión indefinida del subsidio para todos aquellos que carezcan de empleo (renta básica garantizada).

- Defensa de un plan audaz en viviendas, servicios e infraestructuras en los barrios y en las zonas más necesitadas, como medio para mejorar el nivel de la población obrera y como fuente de empleo.
- Por una política fiscal más justa y equitativa (impuestos especiales sobre el lujo y grandes fortunas, sistema fiscal único y progresivo, rechazo a los impuestos sobre consumo básico).
- Defensa del INEM como oficina pública y única de colocación. Mantenimiento de su caja única. Cierre de las Empresas de Trabajo Temporal. Transformación de los empleos que se canalizan a través de esta modalidad en empleos estables.
- Desarrollo de una actuación continuada de formación universalizando el reciclaje profesional bajo control de los sindicatos.
- Desarrollo de una negociación colectiva eficaz en defensa del empleo.

EN DEFENSA DE LO PÚBLICO

La CGT considera esencial la defensa de lo público. No sólo por su carácter de salario diferido y elemento corrector de las desigualdades, sino como elemento básico del mantenimiento del nivel de vida, cultura y derechos del conjunto de los trabajadores. Contra la política de recorte en los servicios y empresas públicas el Sindicato sostiene:

Defensa contra todo plan de privatización de un sistema sanitario público, único, universal y gratuito que atienda sin diferencias el conjunto de las necesidades sanitarias de toda la población. La CGT defiende la construcción de las infraestructuras sanitarias públicas que sean necesarias, empezando por el uso al 100% de las ya actualmente existentes, dotándolas para ello de las plantillas, tecnologías y medios materiales que se precisen. Nuestro sindicato defiende medicinas gratuitas para pensionistas, parados, enfermos crónicos, etc. No a los recortes económicos en el acceso a los medicamentos y no a la actual política de restricciones sanitarias. Rechazamos todo intento de traspaso o cogestión de la sanidad con la iniciativa privada.

La reforma del sistema público de pensiones ha supuesto un severo recorte a los derechos pasivos de los trabajadores, tal y como analizábamos en el documento elaborado al efecto por nuestra organización.

Han pasado solamente unos pocos meses para que el sistema esté sufriendo nuevas amenazas que anuncian más agresiones. Desde las declaraciones apocalípticas del asesor del Presidente para el presupuesto (Sr. Barea) sobre la inevitable quiebra del sistema, hasta la recomendación del director General de la Seguridad Social para que los trabajadores en activo suscriban Planes Privados de Pensiones nos deben llevar a encender todas las alarmas, asumiendo que el recorte habido no es sino un paso más en el proyecto del capital y del Gobierno que la representa, de liquidación del sistema Público de Pensiones actualmente existente, sustituyéndolo por otro más acorde con sus intereses económicos.

En definitiva, el camino desarrollado a través de la separación de las fuentes de financiación, de la reducción de cotizaciones sociales, de la reducción progresiva de prestaciones, no tiene otro objetivo que, ante la creciente y deliberada insuficiencia del Sistema Público de Prestaciones, obligar a los trabajadores a destinar parte de su salario para constituir

fondos privados de pensiones, completando así un nuevo gran negocio para el capital.

Contra todo ello, la CGT defiende la necesidad de garantizar por ley el carácter público, único y universal de las pensiones y su financiación, así como de su revalorización automática. Rechazo al Pacto de Toledo. Cobro de la enorme deuda contraída por las empresas, las Administraciones y el Estado con la Seguridad Social.

La CGT defiende una educación pública y gratuita como garante de la pluralidad y participación, como única garantía de que la enseñanza no sea un privilegio para los más ricos, sino un derecho universal para el conjunto de los trabajadores. Rechazamos la actual política educativa de la Administración y por tanto no admitiremos cualquier intento como el que representa el llamado documento encuentro más conocido como "Pacto Escolar" suscrito por -entre otros- CSIF, USO, CCOO, CONCAPA y CEAPA de considerar la enseñanza concertada como pública.

Además de otros sectores públicos importantes que están siendo desmantelados y en vías de liberalización como es el caso de correos y telégrafos, transportes, telecomunicaciones y servicios sociales.

En la lógica de la defensa de lo público, la CGT viene luchando desde hace tiempo a través de varias campañas contra la privatización de las empresas públicas. Dichas empresas no sólo son un bien de y para todos: deben ser un instrumento básico para la generación de empleo, motor de desarrollo y corrector de desequilibrios regionales. La empresa pública tiene además un valor estratégico irrenunciable para los trabajadores. Por eso apostamos como sindicato por el mantenimiento de un sector público industrial, agrario y de servicios fuerte, saneado y fuera de la especulación privada y al servicio de la ciudadanía.

SALUD LABORAL Y SALUD AMBIENTAL

La defensa de la salud laboral es la mejor actitud que podemos adoptar para mejorar la salud ambiental. Es decir: la acción sindical en materia de salud laboral debe incluir la lucha por la producción limpia en los centros de trabajo, lo que redundará en una mejora para la salud ambiental.

La defensa de la salud ambiental debe formar parte de la tarea cotidiana de los delegados/as de prevención:

- elaboración por parte de la Administración de la lista de substancias tóxicas, con revisión anual y programas de sustitución
- en los planes generales de prevención en las empresas incluir: auditorías ambientales y programas de producción limpia
- planes de Prevención y Gestión de residuos tóxicos y peligrosos por cada comunidad autónoma.

La intervención sindical en materia de salud laboral debe suponer también la lucha por garantizar el cumplimiento de la legislación vigente y su ampliación en la negociación colectiva tal y como permite la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- plan de disminución de los accidentes laborales con plazos concretos
- participación activa en los comités de Seguridad y Salud mediante actuación desde el propio sindicato sin depender del funcionamiento de los comités de Seguridad y Salud o de nuestra inclusión en ellos:
- formando y determinando quienes son los responsables de la CGT para salud laboral
- creando en las secciones sindicales equipos de trabajo

- peleándonos sindical y jurídicamente nuestra presencia en los comités de Seguridad y Salud.

UNA ACTIVIDAD COHERENTE Y SOLIDARIA

Las reivindicaciones antes descritas suponen un marco general de actuación para nuestra organización. Estas son reivindicaciones sociales y a la par, una referencia obligada a la hora de intervenir en el día a día sindical dentro de cada empresa y en los diversos movimientos en los que la CGT juega un importante papel. La defensa sistemática de criterios de solidaridad social deben ser parte imprescindible de nuestra labor y ello es imposible sin la colaboración de toda la Organización. Sin duda debemos basar nuestro trabajo en la búsqueda de la unidad de los trabajadores y sus organizaciones a todos los niveles. Por suerte para nosotros, y sobre todo por el bien de los trabajadores y trabajadoras del Estado español, la CGT no es la única fuerza sindical, política o social que se opone al modelo neoliberal, a Maastricht, a sus consecuencias de recorte, al ataque que sufrimos los asalariados, así como a la política de colaboración que están llevando a cabo las centrales sindicales con más peso.

Tener éxito en la defensa de los intereses que nos son más propios depende sobre todo de nuestra voluntad por levantar un sindicalismo abierto al conjunto de la población, útil como puente, y medio para la unidad de los diversos sectores en lucha y de las distintas sensibilidades plurales existentes, así como la conexión que, entre todos ellos, seamos capaces de crear para poder golpear juntos más fuerte y contundentemente.

Dado que este aspecto suele tener una gran importancia en el desarrollo de la Acción Sindical a todos los niveles, consideramos conveniente resaltar nuestros criterios:

- La unidad de acción es un valor muy bien asumido por los trabajadores y la falta de unidad resulta la excusa perfecta para quienes no quieren "actuar", debilitando cualquier planteamiento reivindicativo o movilizador.
- No debemos huir de una actuación unitaria siempre que coincidamos en el planteamiento o siempre que la unidad sea positiva para el resultado de los procesos cuyos objetivos y criterios consideremos válidos.
- Debemos anteponer los resultados de los procesos y la consecución de objetivos positivos para los trabajadores a nuestro orgullo de organización tantas veces marginada, vetada, ...

Fruto del trabajo ya emprendido en este sentido son varias de las iniciativas que la CGT ha tomado ya, pero que deben profundizarse en el día a día de nuestra actividad sindical y social. Es básico unir ambos trabajos, dado que se refuerzan mutuamente.

La CGT pugnará por establecer un marco común de trabajo con otras tendencias sindicales del Estado, independientemente de su marco geográfico de actuación, particularmente con el anarcosindicalismo, el sindicalismo combativo y con movimientos sociales que sostienen puntos de vista parecidos, basados en criterios prácticos comunes:

- La defensa del empleo.
- La defensa del sector público y los servicios.
- Oposición a todo intento de rebajar el precio de la mano de obra vía abaratamiento del despido, prolongaciones de jornada...

Por otra parte nuestra acción sindical quedaría coja si no prestáramos una especial atención a jóvenes, mujeres, parados e inmigrantes. La acción sindical en estos colectivos es muy difícil, pero totalmente necesarias para un sindicalismo

como el nuestro. Buena parte de las reivindicaciones de estos colectivos están recogidas a lo largo de esta ponencia pero debemos sin duda ahora resaltar el problema concreto que representa la ley de extranjería contra la que luchamos por el racismo, exclusión y desigualdad que en sí misma representa.

POR UN SINDICALISMO SOLIDARIO, EFICAZ Y COMBATIVO: IMPLANTAR LA CGT

Una de nuestras principales tareas es recuperar el sentido del Sindicalismo; desarrollando una práctica sindical efectiva y poniéndola al servicio de la clase trabajadora. Estamos viendo como, en paralelo al retroceso de los derechos y de la calidad de vida de los/as trabajadores/as de la mano de unas condiciones de trabajo cada día más agresivas y desreguladas, también están cambiando las prácticas sindicales y las propias relaciones laborales.

Por un lado, la práctica sindical de las organizaciones mayoritarias se hace cada día más burocrática y ejecutivista.

Por otro lado, se modifican los esquemas de Relaciones Laborales para desviar cada vez más el control y el poder de decisión desde los centros de trabajo hacia las estructuras de los "aparatos" sindicales y hacia órganos ajenos a la realidad laboral cotidiana.

Podemos ver así como se firman los acuerdos de mediación y arbitraje, a la vez que en las empresas se potencian las negociaciones al margen de los foros legítimos, o se firman acuerdos extraestatutarios que intentan pasar la responsabilidad final sobre unos trabajadores desinformados y desorientados, envueltos en un contexto regresivo que les atemoriza y condiciona.

Enfrentarse al retroceso, derrotar a la corrupción, devolver el control sobre las negociaciones a los centros de trabajo y desarrollar una organización que defienda los intereses de la clase trabajadora es una necesidad objetiva.

Con un planteamiento tan ambicioso como el nuestro, se hace imprescindible dotar de una gran fortaleza a nuestra Organización.

La fuerza de la cohesión interna; la fuerza de la implantación en los centros de trabajo, de la afiliación y de la capacidad de movilización.

Una fortaleza que debemos construir sobre la realidad sindical en cada empresa o sector.

Una fortaleza que debemos construir entre toda la Organización.

La CGT debe hacerse cada día más fuerte para respaldar cada acción particular y debe dotar a cada sección sindical del respaldo de toda una Organización eficaz y reconocida.

Superando entre todos los techos y las barreras ante los que cada situación nos coloque.

Sumando representatividad y reconocimiento social para alcanzar mayores cotas de capacidad e interlocución.

Debemos asumir la necesidad de incrementar la afiliación a nuestro sindicato ya que:

- La afiliación es la forma que más concreta el vínculo del Sindicato con los Centros de Trabajo.

- La afiliación es el mejor exponente de representatividad real del Sindicato.

- Ante las últimas tendencias en las Relaciones Laborales: negociaciones al margen de los órganos de representación, acuerdos extraestatutarios y reconocimiento de la interlocución en base a la fuerza real. Se hace imprescindible respaldar nuestros niveles de representatividad con niveles crecientes de afiliación.

Por último, y en paralelo a la necesidad de incrementar la Afiliación, debemos señalar la necesidad de mejorar sistemáticamente la percepción que los/as afiliados/as tenemos de nuestra Organización Sindical.

Para impulsar el crecimiento de CGT consideramos fundamental:

- Concretar una definición clara de modelo y estrategia sindical.

- Potenciar la Coordinación de la acción sindical de nuestra Organización.

- Extender a todos los niveles las propuestas e iniciativas de la CGT.

- Coordinar PLANES DE EXPANSIÓN entre los entes territoriales y sectoriales. Pero sobre todo, debemos realizar una labor constante de mejora y superación a nivel de efectividad en nuestra Acción Sindical; adecuando a los imperativos de la realidad los mecanismos y las estructuras de Coordinación Sindical.

MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el último período las negociaciones colectivas han venido determinadas por el marco impuesto en las últimas reformas. Las sucesivas reformas laborales realizadas en España han cumplido un papel muy claro al servicio de los intereses del capital. Por un lado, no han acabado con la reserva de mano de obra (el desempleo), ni siquiera han logrado reducirlo de manera significativa ahora que el crecimiento económica va a rondar en 1997 el 3,6%. Por otro, y como consecuencia de lo primero, ha aumentado la explotación y productividad del sector asalariado mediante un alargamiento general y objetivo de la jornada y de una creciente división en las filas de los trabajadores, a los que han conseguido dividir en precarios, fijos o en trabajadores a tiempo parcial. Así, los capitalistas siguen pidiendo más para poder entrar en buenas condiciones en Maastricht.

A estas alturas ya nadie puede pensar que las reformas laborales crean empleo. No importa qué sector estudiemos o abordemos, tampoco importa que la empresa sea pública o privada, en todas ellas los mismos problemas se repiten machaconamente una y otra vez. Problemas que a grandes rasgos podemos resumir en:

1.- La presión sobre la producción o productividad de nuestro trabajo ha crecido enormemente. Por regla general, todo el mundo reconoce que se trabaja más ahora que antes.

2.- En la mayoría de empresas las horas extra han proliferado.

3.- En todas hay trabajadores eventuales con menos derechos.

4.- Esa masa eventual o de "fijos recientes" gana menos que la media y hace más funciones de las que le corresponden (doble escala salarial y polivalencia).

5.- Estos trabajadores que tienen peores condiciones, son utilizados por la patronal para que se trabaje más rápido o se adelante más trabajo o se hagan más horas o un poco de todo a la vez.

6.- Es ya la norma en muchísimos convenios que el cómputo anual de jornada tenga cada vez menor relación y respeto por los derechos históricos de jornada semanal y descansos semanales. En otras palabras, se acepta cada vez más una flexibilización en el tiempo de trabajo y una adecuación a los flujos llamados de producción.

Nosotros, que estamos rotundamente contra la reforma laboral ya sabemos que ésta no se para en los convenios, pero tal vez no conozcamos hasta qué punto no sólo no se combate, sino que a través de ellos se implanta. Sólo en un 29,6% de

los convenios firmados a 31 de diciembre de 1996 se admite una creación neta de empleo, y la transformación de empleo temporal en fijo sólo se recoge en un 8,62% de los mismos; en el resto nada de ello aparece; al contrario, se instauran jornadas anuales flexibles en un 20% y formas de contratación precaria en más de un 71% de los mismos. Ya sabíamos que no es por el camino de las reformas laborales por el que los trabajadores vamos a lograr reducir el paro o unir a los trabajadores, pero la estadística, además, nos lo demuestra con los datos en la mano. Los argumentos con los que UGT-CCOO justificaron la firma de la REFORMA LABORAL con el Gobierno, se han demostrado falsos..

La Reforma Laboral, ha significado un aumento significativo de las subvenciones a las empresas y el abaratamiento del despido. En definitiva, toda esta estrategia patronal se puede resumir en dos ejes: incrementar la productividad y la rentabilidad empresariales. Sobre esta base, y para poder responder así a la realidad creada en los centros de trabajo la CGT, que lucha en cada negociación por recuperar no sólo, el espacio sindical ganado por la patronal, sino la parte del sobre esfuerzo y excedentes creados por nuestro trabajo, señala como ejes reivindicativos generales los siguientes:

1.- Empleo. La lucha por el empleo ocupa el centro de nuestra actuación en el terreno de la negociación colectiva. Nuestro sindicato contrapona a la creciente precariedad la homogenización de las condiciones de trabajo. Toda acción sindical debe tender objetivamente a colocar en condiciones iguales a*trabajadores iguales. Sólo así nos armamos mejor para responder a cualquier ataque patronal y podemos hacer crecer más fácilmente nuestro sindicato. Concretamente, a la entrada de trabajadores de ETT's en los centros de trabajo respondemos luchando por equiparar sus condiciones laborales a las del resto de personal fijo. Igualmente por el mismo concepto, rechazamos la proliferación totalmente injustificada de contratos eventuales, becarios, PSS y de todo el abanico patronal que las leyes actuales permiten y que pretenden conscientemente dividir a las plantillas sobrecargando a quienes ya tienen un empleo a condición de mantener una altísima tasa de paro estructural. En resumen, si de verdad queremos desterrar ese esclavismo moderno que representan las ETT's y la precariedad generalizada debemos empezar por definir en la negociación condiciones muy claras de contratación.

2.- Salario. La productividad del trabajo en el Estado español ha crecido un 21% en los últimos años. Se hace imprescindible establecer una línea general reivindicativa que tienda a recuperar y repartir ese excedente de beneficios empresariales generado por los trabajadores.

A tal fin se proponen las siguientes líneas de actuación:

- reducir el abanico salarial
- incluir todos los complementos en el salario base
- recuperar la capacidad adquisitiva real de los salarios. Aumentos lineales o inversamente proporcionales
- contra la doble escala salarial: a igual trabajo igual salario
- asegurar la participación sindical previa al descuelgue salarial por parte de cualquier empresa adscrita a un convenio sectorial.

3.- Jornada. Una vez establecida la iniciativa de exigir y potenciar la reivindicación de una ley de 35 horas semanales, es coherente que nuestra organización aproveche el marco de la negociación colectiva para ir avanzando hacia ese objetivo estratégico.

Por ello trataremos de incluir en nuestras plataformas reivindicaciones que tengan por eje lo siguiente:

- profundizar en la reducción de jornada sin detrimentos salariales ni aumentos de productividad

- hacia las 35 horas semanales para llegar a las 32
- prohibición de horas extraordinarias
- conversión de las actuales en empleo estable
- doce horas de descanso mínimo entre jornadas
- jornada nocturna de seis horas máximo.

4.- Salud laboral. La productividad, horas extras, destajos, fuertes ritmos de producción, ... provocan incrementos en la siniestralidad laboral, así como el aumento de enfermedades profesionales y bajas laborales por enfermedad. En definitiva, la salud laboral está sometida a los incrementos de los beneficios empresariales.

La estrategia de la acción sindical en materia de salud laboral debe formar parte de la lucha contra la precariedad en el mundo del trabajo y los excesos de productividad. Nuestras demandas deben ir encaminadas hacia:

- la defensa de los contratos estables
- el cambio de las horas extras y destajos por nuevos empleos
- rechazo a las ETT's
- adecuación de los ritmos de producción y las condiciones de trabajo a las personas
- garantizar la mejora progresiva de las condiciones de Seguridad y Salud en los centros de trabajo.

Debemos centrar nuestras reivindicaciones en el cumplimiento estricto de la normativa en vigor, adaptando todos los Convenios a la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reafirmando la figura del Delegado de Prevención y teniendo en cuenta las siguientes variantes:

- Se puede pactar cualquier sistema de elección de los Delegados de Prevención distinto del establecido en la Ley, siempre que se garantice la facultad de designación correspondiente a los representantes del personal o a los propios trabajadores.
- Cualquiera que sea el sistema de designación o el nombre que se les asigne a los representantes de los trabajadores que tengan asignadas las labores en materia de seguridad y salud, asumirán todas las competencias y garantías que la Ley establece para los Delegados de Prevención.
- Establecer cláusulas que mejoren los derechos de información, consulta y participación de los Representantes de los Trabajadores que establece la Ley, haciendo especial referencia a la participación de la Representación sindical en la elaboración y seguimiento de los Mapas de Riesgos.
- Equiparación de todos los Representantes Sindicales a los Delegados de Prevención en lo relativo a sus competencias, garantías y derechos, así como en cuanto a la distribución y utilización de su crédito horario.
- Definición del sistema de infracciones y sanciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, en los mismos términos que los pactados para los casos generales.

5.- Condiciones laborales. Un aspecto decisivo en la lucha por el pleno empleo es la defensa de los derechos laborales y la dignidad de las condiciones de trabajo; siendo objetivo del capital su flexibilidad absoluta.

Nuestra actuación deberá dirigirse hacia homogeneizar y mejorar las condiciones laborales, y no sólo a defender las ya existentes.

En este sentido la CGT seguirá las siguientes actuaciones:

- limitaremos la capacidad, que la legislación vigente otorga al empresario, para modificar el contrato en materias como la movilidad funcional y geográfica o las condiciones de trabajo; exigiendo mecanismos de control sindical previo sobre estos temas
- en el caso de movilidad funcional y polyvalencias es fundamental establecer una tabla de equivalencias entre categorías profesionales lo más estricta posible
- debemos utilizar la negociación colectiva para contrarrestar la flexibilidad del mercado de trabajo frente a medidas como

el abaratamiento del despido. Una propuesta sería el establecimiento de expediente contradictorio o la elección entre readmisión o indemnización en caso de despido improcedente, para todos los trabajadores.

Sin duda estas reivindicaciones antes expuestas no agotan el amplio marco de la negociación colectiva punto en el que debemos incluir entre otras cuestiones: el reconocimiento a todos los efectos de las parejas de hecho, garantías para los insumisos, tipificación del acoso sexual, etc.

COORDINACIÓN Y DESARROLLO DE LA ACCIÓN SINDICAL EN NUESTRO SINDICATO

La CGT debe mantener sus propias estrategias y su propio discurso diferenciado, trabajando en todo momento con nuestros propios métodos y criterios.

- A todos los niveles debemos intentar mantener una línea de actuación bien definidas, que nos diferencie y nos de credibilidad. Se trata de establecer una alternativa, progresivamente sólida y definida, para que los trabajadores decidan y condicionen, cada vez con más influencia, el desarrollo de la sociedad y la distribución de la riqueza, desde nuestros criterios solidarios e igualitarios.

- Desarrollar el sindicato en contacto permanente con la problemática laboral cotidiana. No debemos olvidar la responsabilidad que adquirimos ante los centros de trabajo desde el momento en que constituimos Secciones Sindicales y nos presentamos como ALTERNATIVA.

La estrategia sindical que nos define en términos globales debe encuadrar los criterios de actuación que ante cada situación y a través de los mecanismos correspondientes irá adoptando la CGT. Para que este método sindical aprobado tenga pleno sentido, debe ir acompañado de una práctica adecuada que desarrolle nuestro modelo sindical.

- Una actuación basada en la ética, la participación, la transparencia y la solidaridad.
- La coherencia entre lo que dice la Organización y lo que hacemos sus militantes.
- La vinculación total con la responsabilidad asumida en los centros de trabajo ante la realidad laboral cotidiana.
- La vinculación de nuestra labor sindical con el compromiso global de nuestro proyecto transformador y solidario.

Por todos los medios debemos garantizar la solidaridad estructurada y efectiva del conjunto de la Organización en momentos en que la acción sindical se enducere y en procesos de lucha; especialmente en los muchos casos que la lucha está planteada por la CGT.

Debemos concretar nuestra posición en rechazos, denuncias y acciones movilizadoras que nos distancien de las actuaciones de complicidad con las gestiones empresariales.

No podemos esperar indefinidamente a dar la respuesta necesaria ante una situación que empeora constantemente y que ya sabemos hacia donde nos conduce. En esta pelea ya no vamos a tener "tiempos muertos" y cada día que pasa representa una nueva "vuelta de tuerca", por lo que nuestra actuación debe ser lo más constante que nos sea posible.

Ante cada situación y sobre la base de nuestra labor y nuestros compromisos, como CGT tenemos que actuar con el objetivo de aglutinar todas las fuerzas posibles y forzar a las demás organizaciones a tomar posición ante cada problema, a todos los niveles:

- Comunicados, Asambleas, Comités de Empresa, Debates Públicos

La Unidad Sindical siempre será algo positivo cuando sea real, porque si se produce de manera ficticia, a lo largo del tiempo acaba por resultar contraproducente.

La CGT asume cualquier posibilidad de enfrentamiento o ruptura, actuando en solitario desde la coherencia y el compromiso movilizador, siempre que se den razones suficientes y nuestra posición esté convenientemente asentada. Actuando con otras organizaciones o en solitario, tanto en los centros de trabajo como en la calle.

Debemos aprovechar y rentabilizar al máximo todos los niveles de denuncia a nuestro alcance, entroncándolos en nuestra actividad sindical, enfocándolos hacia el reforzamiento de nuestras posiciones y la consecución de nuestros objetivos: a nivel jurídico, de centro de trabajo y de opinión pública.

Las decisiones las toma el Sindicato a través de sus mecanismos de Asambleas de Afiliados, Plenos, Congresos. La CGT da su opinión tomando como referencia sus acuerdos. El sindicato decide por sí mismo (la afiliación), asumiendo las consecuencias de su decisión, tanto en el caso de que coincida con la planteada por la mayoría como en el caso contrario.

La CGT es un sindicato asambleario porque tiene vocación de estar en permanente contacto con los centros de trabajo y con los trabajadores, para informar constantemente de lo que suceda en cada momento, para contrastar, debatir o recabar opiniones y para que en los centros de trabajo se adopten posiciones mayoritarias pero sin que nadie tome decisiones por nosotros.

Esta actitud que mantenemos y defendemos, permite a los trabajadores estar informados de lo que ocurre y, en consecuencia, participar y debatir sobre posibilidades y propuestas, hacer las suyas propias y finalmente tomar decisiones mayoritarias.

El REFERENDUM es una fórmula que debe utilizarse en momentos muy concretos y para cuestiones de extraordinaria importancia, sin embargo, no puede significar una cesión de nuestra soberanía, salvo por decisión expresa del Sindicato.

MARCO GENERAL DEL FUNCIONAMIENTO DE LA CGT EN LA NEGOCIACIÓN

Tenemos asumida la necesidad de estar presentes en las mesas de negociación y contar con el respaldo legal de la representatividad.

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.

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. Quedarnos fuera de un proceso de negociación en un momento determinado, nos limitará en nuestras posibilidades, pero NO ANULA nuestra capacidad de actuación e incidencia para aglutinar, presionar, denunciar, movilizar, ... 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.

En definitiva, trabajar para estructurar una alternativa sólida y definida para condicionar, cada vez con más influencia, el desarrollo de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo, en lo social y en lo económico. Interviniendo y condicionando todas las negociaciones desde el respaldo y la fuerza de nuestra capacidad organizadora y movilizadora.

APORTACIONES PARA LA MOVILIZACIÓN

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, es imprescindible manejar el concepto de movilización a niveles internos (Asambleas de Afiliados), como externos (Asambleas de trabajadores) sin ningún asomo de frivolidad.

- La movilización acaba siendo imprescindible para la consecución de los objetivos de los trabajadores.
- No se debe desgastar ni el concepto de movilización, ni las personas que la sustentan.
- Hay que realizar convocatorias preparadas, entendidas, argumentadas, oportunas, y no más duras y costosas de lo que se está dispuesto o se puede asumir.
- Siempre nos dotaremos de objetivos creíbles, a partir de un debate amplio y sostenido.
- La información y la participación son la mejor garantía para el éxito de la movilización.
- Hay que medir bien los objetivos máximos y mínimos y las acciones convocadas (no se puede intentar matar moscas a cañonazos, ni esperar que los problemas se solucionen por aburrimiento o buena voluntad).
- En muchas ocasiones puede ser necesario convocar o movilizar en solitario para mantener la coherencia del Sindicato o la claridad de un posicionamiento sindical desde las decisiones adoptadas por las asambleas de afiliados.
- La movilización debe intentar mantener siempre abierta la posibilidad de conseguir una salida negociada que satisfaga nuestras exigencias.
- Es mejor un acuerdo que un fracaso, pero siempre lo mejor

es tener las "manos limpias" para no darse por vencido y seguir actuando.

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.

No debemos olvidar 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,

COORDINACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL

La necesidad objetiva de que los Congresos confederales adopten acuerdos suficientemente generales para dar cabida a la amplia diversidad de posibilidades de actuación sindical que se nos presenta, no puede estar reñida con lograr que esos acuerdos generales se concreten en los marcos sectoriales y territoriales de una manera más definida.

Nuestra Organización ha tenido uno de sus puntos débiles en la insuficiente coordinación interna de la Acción Sindical.

Los resultados han sido: unos objetivos muy generales, una acción sindical enfocada de manera espontánea desde cada una de las Secciones Sindicales y una CGT excesivamente difuminada en realidades, mensajes o actuaciones aisladas y en ocasiones contradictorias.

La falta de coordinación en la puesta en marcha de las propuestas nos ha restado posibilidades de alcanzar nuestros objetivos y nos ha hecho perder oportunidades para potenciar la efectividad y la imagen de nuestro Sindicato.

Por tanto se hace imprescindible potenciar el grado de responsabilidad, coordinación, debate y toma de decisiones a fin de definir una línea común de actuación, con un mensaje claro, coherente y reconocible, que sea capaz de hacer llegar las experiencias y la solidaridad a todos los niveles de la Organización.

- Dar dimensión a las peleas protagonizadas desde cualquier "punto" de la Confederación.
- Aprender a utilizar la fuerza conjunta de nuestra Organización para rentabilizar mejor los medios disponibles y apoyar a cada una de las partes.
- Responder activa y globalmente desde nuestra capacidad de opinión / movilización ante el conjunto social.

Objetivos que deben estar íntimamente ligados entre sí a través de la planificación de las tareas de Coordinación del conjunto de la Organización, racionalizando los recursos disponibles, y directamente vinculados al desarrollo de la labor de coordinación en el sentido de estos objetivos.

El punto de partida debe ser la definición de criterios, objetivos, estrategias, y contenidos en los Congresos y en las Conferencias Sindicales. A partir de esta definición global se deben concretar las estrategias y los acuerdos generales adaptando las líneas de trabajo comunes.

Desde la lealtad a los acuerdos debemos ser especialmente puntillosos en mantener un mensaje coherente y unificado en cada marco de actuación, sea la empresa, el sector o el conjunto socio-laboral.

Sobre esta base, se concreta un esquema de coordinación permanente para nuestra actividad sindical; formada por los responsables de Acción Sindical de los entes confederales estructurados de manera paralela al esquema organizativo de la CGT (Comité Confederal, Federación Sectorial, Sindicato Federal y/o Sección Sindical Estatal, Confederación, Federación Local, Sindicato, Sección Sindical) convocando cuantas reuniones de coordinación o de trabajo considere necesarias para la consecución de los objetivos definidos por la Organización para debatir, contrastar experiencias y unificar conclusiones, siendo un buen punto de partida para coordinar, difundir y dar dimensión a las luchas protagonizadas por nuestra Organización.

COORDINACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NUESTRO SINDICATO

Se hace necesario anar esfuerzos y establecer líneas de negociación comunes en la CGT, coordinándolos a través de la estructura habitual de coordinación sindical.

Sin embargo, debemos reflejar la especial trascendencia que tienen los procesos de negociación y la necesidad de ser cada vez más consecuentes a la hora de establecer criterios o contenidos y a la hora de estructurar nuestra labor.

Este planteamiento responde a la necesidad de CGT de 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 fundamental debemos insistir y resaltar los siguientes aspectos:

- La necesidad de difundir las experiencias de negociación desarrolladas por la CGT como método para enriquecer a las Secciones Sindicales y anular las posibles diferencias existentes (fundamentalmente en experiencia).
- La necesidad de coordinar ACCIONES COMUNES ante procesos negociadores con PROBLEMAS y CONTENIDOS comunes, unificando los esfuerzos en una misma dirección de entes diferentes.
- La necesidad de garantizar la transparencia efectiva del contenido de la negociación desde CGT.
- La necesidad de realizar un balance anual de la actuación negociadora de la CGT en las distintas empresas, así como análisis de los contenidos de los acuerdos, pactos y convenios suscritos por CGT.
- La necesidad de que las secciones sindicales, al final de cada proceso de negociación, elabore un informe sobre actuación, estrategia y contenidos, haciéndolo llegar a los responsables de coordinación sindical.
- Igualmente habría que dotar a la Organización de un equipo técnico estable de asesoría para la negociación.

Igualmente se pueden editar y distribuir nuestros programas reivindicativos más allá de donde estamos ya implantados, a la vez que buscamos canales de interlocución para hacernos oír entre los trabajadores; siendo los propios procesos de negociación totalmente adecuados para este trabajo, ya que de manera indirecta podemos empezar a incidir en ellos. No podemos desperdiciar las oportunidades de difundir nuestras alternativas.

FORMACIÓN JURIDICO SINDICAL

El terreno de la formación no ha sido desarrollado convenientemente por el conjunto de la Organización. Ha habido experiencias aisladas y labores puntuales dignas de alabanza, pero insuficientes ante la dimensión de las necesidades del conjunto de la CGT.

Una necesidad palpable ante la complejidad progresiva de las

relaciones laborales y la legislación, que se convierte en exigencia ante el constante aumento del número de afiliados y militantes.

Una necesidad de formación que consideramos necesaria en su concepción más global.

En este programa formativo debe ser elaborado por el conjunto del Comité Confederal y en él deben estar incluidos las siguientes cuestiones:

EDICIÓN:

- Análisis periódico sobre coyuntura social, política y económica.
- La Guía del Delegado.
- Textos legales necesarios.
- Folletos informativos que desarrollen aspectos concretos.
- Folletos puntuales que mantengan actualizada la información disponible.
- Proyecto ideológico, sindical y organizativo de la CGT.

INFORMATIZACIÓN:

- Creación de un archivo de consulta informático.
- Edición en formato CD-ROM de la Guía Sindical y de los materiales disponibles.
- Conexión informática de las Asesorías Jurídicas.

PROGRAMACIÓN DE CURSOS:

- Definir las materias que se deben incluir.
- Definir módulos formativos para ser impartidos consecutivamente.
- Crear un grupo de formación que pueda satisfacer las necesidades formativas de toda la CGT.

Se trata en definitiva, de editar los materiales necesarios y establecer una programación formativa en ciclos consecutivos haciéndola llegar a todos los militantes.

ELECCIONES SINDICALES

No sería conveniente cerrar esta valoración global de nuestra acción sindical sin reflejar un aspecto de nuestra actividad que requiere una atención muy concreta. Nos referimos a los inmediatos procesos de Elecciones Sindicales en los que la CGT acude para con independencia del número de delegados que obtenga, implantar su modelo sindical.

Tenemos suficientemente claros los motivos, razonamientos y valores éticos con los que la CGT asume estos procesos electorales y lo que esperamos obtener de ellos; sin embargo, y por muy críticos que podamos ser con el "electoralismo" propio de ciertas estrategias sindicales ajenas a la CGT, tampoco podemos obviar la realidad:

- La mejor expansión se construye sobre propuestas concretas. Presentando alternativas, haciendo llegar líneas de actuación, dando a conocer la labor de nuestra Organización,
- Los resultados electorales reflejan el trabajo sindical diario de la CGT; siendo nuestra labor de información y de contacto directo con los/as trabajadores/as nuestra mejor campaña electoral.

Se trata de planificar con sensatez, de desarrollar nuestro proyecto sindical en la medida que la realidad nos lo permita (tenemos un techo todavía muy lejano), y de mantener nuestra actuación de manera permanente. Por todo ello, a la mayor brevedad posible la Plenaria Confederal decidirá un plan preciso de elecciones sindicales para la CGT.

OTRAS CUESTIONES

- Es necesario que el discurso expuesto en la ponencia se traduzca en iniciativas concretas que no se cierran en los muros

y ámbito de las empresas, a desarrollar en los distintos ámbitos de la Confederación. En concreto se plantea, a modo de ejemplo, que la CGT contacte con iniciativas organizadas (redes, coordinadoras, etc.) que favorezcan la distribución de productos que garanticen que en su elaboración se ha controlado la no discriminación sexual, no trabajo de los niños, no precarización, salarios justos, etc. Como la red de tiendas de comercio justo, la red de entidades de economía alternativa y otras que trabajan en esa dirección, se trata de favorecer tanto dentro de la propia CGT (afiliados/as, ...) como entre los trabajadores el apoyo mediante compromisos concretos a estas iniciativas.

- En otro orden de cosas, la CGT sostendrá una campaña estatal contra la Ley de Extranjería, con el siguiente contenido: Papeles para todos y todas, contra el acoso policial (Centros de Internamiento para extranjeros por no tener papeles), contra las expulsiones (falsas regulaciones o cupos, excluidos reciben expedientes de expulsión)

- Trabajo con la juventud : Campaña de sensibilización por la problemática del Paro.

- Desobediencia civil: Recoger compromisos mediante firmas de rechazo a la Ley de Extranjería (apoyo de personalidades, programas TV).

- Reivindicamos la inclusión de la medicina naturista y las terapias alternativas dentro del sistema nacional de salud dando opción a la libertad terapéutica para los usuarios.