

LUCHA CONTRA LA
PRECARIEDAD

ACCIÓN SINDICAL

EXPEDIENTES DE
REGULACIÓN DE EMPLEO

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PLANTEAMIENTOS
REIVINDICATIVOS

ELECCIONES SINDICALES

MOVILIZACIÓN

ACCIÓN SOCIAL

GUÍA DE **ACCIÓN SINDICAL**

CGT

PRESENTACIÓN

En numerosas reuniones y jornadas se ha puesto de manifiesto la necesidad de disponer de un texto que sirviese de orientación y guía práctica sobre las líneas generales de actuación e intervención sindical de la Confederación General del Trabajo.

Si bien son muchos los aspectos que requieren mayores explicaciones y acciones formativas específicas, consideramos que lo recogido en esta guía tiene un interés especial porque por primera vez disponemos de un documento de estas características para intentar afrontar la formación básica sobre Acción Sindical de una manera homogénea. Desde de esta primera experiencia estamos convencidos que, entre todos y todas, conseguiremos mejorar en una futura edición.

El contenido está centrado esencialmente en la Acción Sindical incluyéndose además nociones básicas sobre organización a través de algunas explicaciones mínimas pero necesarias para desarrollar el trabajo sindical .

Debemos destacar que se trata fundamentalmente de textos extraídos y seleccionados de los acuerdos actualmente en vigor de la **CGT**. Acuerdos a los que se les han añadido algunos apuntes prácticos, fruto de la experiencia sobre aspectos importantes: Desarrollo de Situaciones, Negociación, Movilización,....

Confiamos que el texto final sea de utilidad; que pueda ayudar a quienes empiezan la tarea sindical a orientar sus primeras actuaciones y a quienes ya tienen experiencia a refrescar los criterios que nos identifican y que hacen del anarcosindicalismo lo que debe ser: un proyecto sindical coherente, transformador, movilizador y ético al servicio de la clase obrera y de la sociedad.

Por último desear que esta guía que ahora editamos pueda ser la base de futuras jornadas formativas para que, de manera descentralizada, las explicaciones en directo acaben de dar vida y sentido a la letra impresa.

Salud.



1 SEÑAS DE IDENTIDAD DE LA CGT

1.a) Razones de nuestra existencia.

- **Históricas.**

El agruparse los obreros en organizaciones de clase para la defensa de sus intereses es un proceso que cuyos orígenes se remontan desde el momento en que aparece un explotador y un explotado y surge el impulso de éste de mejorar su condición de siervo, sometido a una situación social injusta. Con el desarrollo del capitalismo esas uniones de trabajo, **los sindicatos**, se constituyen en la organización obrera unificada, y tienen por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores, sin diferencias de sexo, religión o procedencia, dentro de la sociedad presente, así como la preparación y el fomento práctico de la reedificación de la vida social.

La **CGT** tiene su origen en aquellas aspiraciones sociales que tomaron ya forma en el seno de la Primera Internacional y que fueron comprendidas y mantenidas por el ala libertaria de la gran alianza obrera. Desde 1910 hasta 1979 fue representada en el Estado español por la CNT. Conflictos de estrategia sobre como afrontar y dar respuesta, siempre desde la óptica anarcosindicalista, de la forma más efectiva posible a las transformaciones sufridas en el ámbito laboral y social en el Estado español motivaron que, tras la ruptura en el V Congreso (Madrid, Diciembre del 79), y la reunificación parcial en 1984, el sector que proponía la participación en la elecciones sindicales, sin por ello tener que perder nuestra identidad, se viese obligado a modificar su siglas por las de CGT (1989) según sentencia judicial.

- **Situación actual de la clase trabajadora.**

En la actualidad los/as trabajadores/as y la sociedad en general estamos sufriendo una agresión a todos los niveles desde el capital: paro, precarización, exclusión, flexibilización de las condiciones de trabajo, retrocesos sociales... Las perspectivas no pueden ser más desalentadoras en ese sentido. La sociedad, el mundo, marcha hacia el abismo de agrandar la brecha de las desigualdades y a medida que crece la economía y las aumenta la riqueza existen bolsas de exclusión y retrocesos en las condiciones laborales y sociales sin precedentes.

Todo ello evidencia la necesidad de responder de una manera organizada y firme, adquiriendo nuestros criterios de reparto de la riqueza, solidaridad y movilización una vigencia renovada.

- **Necesidad de una alternativa sindical.**

El abandono de los principios básicos sindicalistas que han venido realizando en los últimos tiempos las cúpulas de los sindicatos mayoritarios, más interesado en su papel de "agente institucional" actuando como correa de transmisión de las políticas neoliberales, el colaboracionismo y la sumisión culpable propia del

sindicalismo “amarillo” y la desideologización de la sociedad guiada desde el pensamiento único, nos sitúan ante la necesidad de reconstruir una alternativa sindical sólida en torno a la única estructura del sindicalismo combativo que cuenta con un proyecto implantado globalmente.

A nuestra forma de hacer sindicalismo la define el no limitarse a ser una organización que defienda únicamente los intereses económicos de los trabajadores si no que presente un modelo alternativo integral a la sociedad, promoviendo una regeneración de la reivindicación y la lucha social que derive en la plena capacidad de autogestión de los trabajadores.

- **De futuro**

Las posibilidades de construir una sociedad más justa e igualitaria desde la lógica del reparto y la solidaridad dependen de los pasos que poco a poco vayamos dando para desarrollar una organización capaz de impulsar y concretar los esfuerzos dispersos, así como de la aplicación progresiva en la realidad cotidiana de dichos criterios.

De la actualización de los principios originales, tácticas y finalidades que llevaron a las asociaciones obreras de principios del siglo XX a confederarse en la CNT, debe surgir un modelo de trabajo que permita seguir cumpliendo el objetivo anarcosindicalista de ser un medio —que no un fin— eficaz para la lucha contra toda opresión y desigualdad.

Ya nos vimos obligados a romper la baraja interna en 1979 por buscar esa actualización. Hoy hemos de romper la baraja externa. La CGT debe buscar, diseñar, presentar y expandir un modelo de organización que, con el acuerdo y el esfuerzo de toda su afiliación, rompa los esquemas de pensamiento y de poder del mundo que le rodea.

Para ello, necesitamos unir pensamiento y acción. En cuanto al pensamiento, poco hay que inventar en las ideas de fondo, en el modelo social a construir, pero mucho que trabajar en su actualización, difusión y aceptación amplia. En cuanto a la acción, también los métodos están planteados, pero es necesario rediseñar constantemente las formas y momentos de aplicación.

Lo que le está pasando a buena parte de los sindicatos europeos (burocratización, entreguismo,...), bajo el referente de la CES (Confederación Europea de Sindicatos), debe servirnos de ejemplo a no imitar, sin que las viejas raíces sean un freno para el crecimiento de lo que está por brotar.

1.b) Modelo sindical.

El sindicalismo surge históricamente sobre dos visiones en teoría contradictorias. Una la de los que lo presentan como un fin en si mismo y otra la de los que estiman que el sindicalismo no es más que un medio. De la conjunción de ambas posturas, la meramente sindical y la política, surge el anarcosindicalismo.

El modelo de la **CGT** es el propio de un movimiento organizado de la clase obrera que quiere alcanzar la plena posesión de derechos sobre su vida y sobre los medios de producción. Esta conquista tiene como fin la emancipación de los trabajadores y sólo podrá derivarse del esfuerzo personal y colectivo ejercido por los mismos en todas las facetas de su vida. De nuestra Acción se deriva por tanto una doble finalidad:

- ✓ Como organización militante de los trabajadores contra el capital, dar fuerza a las demandas de los primeros para asegurar la elevación de su promedio de vida y la calidad de esta.
- ✓ Como Organización que aspira al cambio social debe prefigurar en su seno la sociedad por la que lucha y en esa dinámica debe de servir de base, de preparación intelectual de los trabajadores desarrollando su plena capacidad autogestora, capacitándolos para la dirección técnica de la producción y de la vida económica y social en general, haciéndoles aptos para tomar por sí mismos el organismo social-económico y rehacerlo en concordancia con nuestros principios.

Por todo ello nos definimos como un sindicato:

- **De clase.**- luchamos por el "conjunto" de la clase obrera (activos, parados, precarios, excluidos, ...), convencidos de que los problemas son globales y requieren soluciones globales.
- **Autónomo.**- Sin ninguna vinculación o dependencia con cualquier otra estructura: política, religiosa, económica,...
- **Autogestionario.**- Supone la gestión y administración directa por parte de los trabajadores de las unidades de producción. Por aquellos que producen y trabajan, los sostienen o viven, el funcionamiento de los barrios y pueblos, de escuelas, fábricas, hospitales... teniendo siempre presentes los intereses y las necesidades de toda la comunidad en su conjunto.

La autogestión implica la participación igualitaria de cada ciudadano en cuanto lo que le concierne. Efectúa una gestión directa en cualquier campo tanto en lo económico como en lo político transformándose en una llamada a la autorregulación y al autodesarrollo del ser humano y sus agrupaciones organizadas eliminando el poder, la jerarquía y la autoridad como relación interhumana.

La autogestión conjugada con la democracia directa, el apoyo mutuo y la solidaridad presenta una alternativa total al modelo piramidal, jerárquico, autoritario y explotador de la sociedad capitalista encarnado en el pensamiento neoliberal actual.

- **Federalista.**- (Autonomía del ciudadano, del grupo, del sindicato...) se traduce en la independencia del conjunto en su desarrollo y maduración. Unida a esa autonomía la proyección externa del grupo en la práctica de la solidaridad obtendremos el federalismo. Autonomía para decidir dentro de una estructura que nos hace fuertes. Entre el absolutismo y el separatismo —como entre el caudillismo y el individualismo— se yergue el federalismo. Se basa por lo tanto éste en la libre y voluntaria vinculación de todas las autonomías, desde la del individuo —realidad social por excelencia— hasta las de las regiones naturales o afines, pasando por el municipio libre.
- **Internacionalista.**- Promovemos y desarrollamos la solidaridad entre los individuos y entre las fuerzas sociales por encima de límites administrativos, de las diferencias nacionales y de los estados.
- **Libertario.**- Luchamos por la transformación radical de la sociedad. Por un sistema regido por hombres y mujeres libres, estructurado sobre la base de los principios de justicia e igualdad. Proclamando y defendiendo el reparto del trabajo y de la riqueza, en una sociedad donde no exista ninguna autoridad, ningún poder impuestos.

1.c) Método de Trabajo

Nuestro método de trabajo se basa en el desarrollo y aplicación concreta en cada situación de las señas de identidad que definen nuestro modelo sindical. En el terreno práctico, vamos a señalar tres claves: transparencia, participación y acción directa. Conceptos que debemos aplicar tanto hacia adentro del propio sindicato (Sindicatos, Secciones Sindicales, afiliados, etc...), como hacia afuera (trabajadores/as, opinión pública, etc...).

TRANSPARENCIA.- Se debe concretar tanto a nivel informativo como en nuestros métodos de trabajo. Hay que difundir la información a la que tengamos acceso (teniendo en cuenta las características propias de los diferentes ámbitos: centros de trabajo, opinión pública, estructura organizativa), combatiendo el ocultismo y el oscurantismo. Nuestras actuaciones no deben dar lugar a sombras sobre las razones de nuestra manera de proceder, individual o colectivamente.

PARTICIPACION.- Nuestro compromiso se concreta en el ámbito externo, potenciando los mecanismos colectivos de debate y decisión, acercando cada problemática a los propios afectados y facilitando el trabajo asambleario; y a nivel interno, tomando las decisiones desde la base y potenciando la participación de todos los afiliados en la toma de acuerdos y en la estructura del sindicato.

En la base de la participación esta la **DEMOCRACIA DIRECTA** cuyo órgano fundamental es la **ASAMBLEA** donde reside la capacidad de decisión.

ACCIÓN DIRECTA.- La actuación no “mediada” en la que cada individuo o colectivo es responsable de sus decisiones. Entendemos la acción directa como el derecho a la resolución de conflictos que se establece entre dos partes, sin necesidad de la intermediación de terceros. Su metodología, desde demostraciones cívicas, manifestaciones, boicot hasta la **huelga en sus distintas manifestaciones**, pasa por una serie de posibilidades operativas que aunque directas, no tienen porque ser violentas.

1.d) Ética

Resulta inevitable hablar de una de nuestras señas de identidad más emblemáticas, la **ÉTICA** y la **ACTUACIÓN ÉTICA** de la militancia Confederal desde las características que la definen. Al declararnos libertarios adquirimos un compromiso individual y de proyección colectiva:

No solo hay que tener un discurso éticamente correcto, sino que es más importante todavía es realizar una práctica individual y cotidiana consecuente. Se ha de identificar en quienes llevan el mensaje alternativo la concreción en la práctica de lo que se predica, la coherencia entre el discurso y los hechos, la honradez incluso para reconocer los propios errores. Nuestro bagaje ético es importante y nos debe afianzar cada vez más en la defensa de lo que es y significa, siendo sus características:

- **Honradez** en la actuación de todos/as nuestros/as militantes, actuando de manera constatable con total desinterés personal y al margen de sus intereses particulares.
- **Compromiso**, con los intereses de los trabajadores y de los oprimidos sin matices de ningún tipo. Ningún interés ajeno a ellos puede condicionar nuestro compromiso con los/as trabajadores/as; ningún interés de la estructura organizativa justifica una actuación que contradiga los intereses colectivos de los trabajadores/as y de los/as desfavorecidos.
- **Solidaridad**. El valor fundamental que debe regir todas nuestras actuaciones y nuestros planteamientos debe ser sin duda alguna la Solidaridad, entendida como forma de análisis y norma de actuación. Plasmándola en nuestros criterios y practicando el apoyo mutuo. Es el cómo, el porqué y el hacia dónde. Es la razón profunda, el sentido último de la función de organizarse.
- La solidaridad entre los diferentes entes que forman la organización nos da fuerza y cohesión ante la patronal, el Estado y los diferentes poderes, permitiéndonos aplicar y poner en práctica nuestros ideales. Lo que le ocurra a uno de nosotros nos ocurre a todos. Por ello, nadie debe patrimonializar los medios de que dispone, sino que debe usarlos en función del objetivo común.

Aunque consideramos que el bagaje ético del conjunto confederal está fuera de toda duda, no podemos dejar de recordar la necesidad de que se reafirme y difunda con claridad el COMPROMISO ÉTICO que asume la **CGT** frente a otros modelos sindicales, en los centros de trabajo y ante el conjunto social.

Es prioritario mantener una actuación plenamente ética en todas nuestras actuaciones. Especialmente en aquellos terrenos más susceptibles de provocar corrupción e intereses personales según el modelo de otras Organizaciones Sindicales: ejercicio de la representatividad, utilización de horas sindicales y liberaciones, gestión económica, contrataciones, cursos de formación, subvenciones, ...

1.e) Compromiso de transformación social

Todo lo anterior son aspectos que se complementan dando forma al proyecto colectivo de la **CGT**. Un proyecto que adquiere sentido pleno al servicio de nuestra voluntad transformadora y nuestro compromiso social de apoyar y defender al individuo contra el Estado; a los trabajadores contra la explotación; a los más desfavorecidos contra la marginación y a todos y todas contra la injusticia y la represión.

2. NOCIONES BÁSICAS ORGANIZATIVAS

2.a) IMPORTANCIA DE LA LABOR ORGANIZATIVA

Es el organizarnos y contar con una estructura organizativa, lo que nos hace más fuertes.

Sin una estructura organizativa no puede haber sindicato y sin responsabilidades bien definidas de coordinación a todos los niveles, no se puede funcionar correctamente.

Partiendo de las asambleas de afiliados, se desarrolla en CGT la estructura organizativa que permite conjuntar las decisiones de las diferentes asambleas para alcanzar y posteriormente desarrollar los acuerdos, así como establecer los mecanismos necesarios para hacer frente a las necesidades de gestión, coordinación, respuesta y designar a los responsables de cada tarea.

Cuanto más claramente definidos estén los mecanismos organizativos, cuanto más y más eficaces sean los responsables de coordinación en las distintas estructuras, más y mejor madurará sindicalmente la organización; y como consecuencia, mejor funcionará en los demás aspectos de la labor sindical. Resulta fácilmente comprobable que si en un nivel determinado (S.P.'s, Confederaciones, Federaciones, Secciones Sindicales,...) no están bien definidas las tareas, los

mecanismos o los responsables, peor será el funcionamiento en ese nivel concreto, con una traslación inmediata a todo lo que dependa de esa estructura.

En el funcionamiento organizativo no hay compartimentos estancos; tanto las consecuencias negativas como las positivas no se mantienen de manera aislada en el nivel de estructura en el que se originan, sino que influyen de forma expansiva los demás niveles de la estructura con los que está relacionada.

2.b) ÁMBITOS DE DECISIÓN Y COORDINACIÓN

2.b.1) Soberanía

En el sentido estricto de la palabra las decisiones se adoptan dentro de la estructura de la **C.G.T.** a través de las asambleas de afiliados, en los sindicatos territoriales de rama (Oficios Varios, Banca, Metal, ...) y a partir de ahí en los Plenos, Plenarias, Conferencias y Congresos de la **C.G.T.**

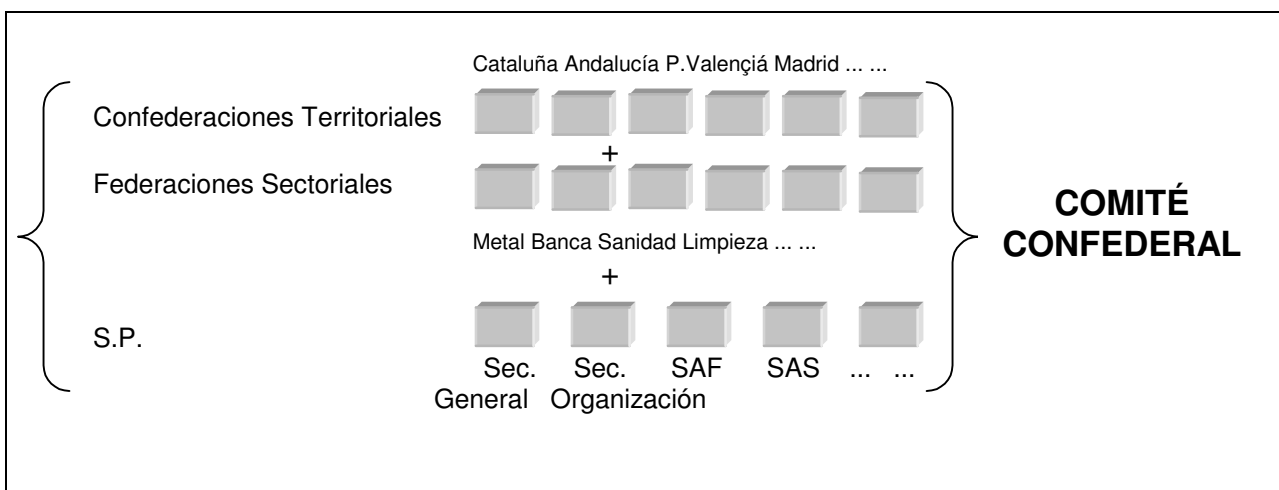
Otra cuestión es el desarrollo de esos acuerdos por los órganos correspondientes. En nuestra organización no hay comités ejecutivos con capacidad para adoptar decisiones. La tarea de quienes asumen alguna responsabilidad concreta es gestionar y coordinar el cumplimiento de los acuerdos.

Lógicamente, en ese trabajo de gestión que llevan a cabo los cargos de cada ente de la **CGT**, éstos han de tomar diariamente decisiones que, lejos de contradecirse con los acuerdos de las asambleas, Plenos o Congresos, los hacen posibles y los aplican.

2.b.2) Estructura de la CGT.

- ◆ La coordinación dentro del **C.G.T.** se establece de manera solidaria y federalista de abajo hacia arriba (partiendo de la base) de manera permanente y sin barreras, impulsada por los responsables de coordinación de los diferentes niveles establecidos, que estando "arriba" trabajan por el desarrollo de las decisiones de los de "abajo" (desarrollando las decisiones de los/as afiliados/as). Con absoluta transparencia en todas las direcciones.
- ◆ La **CGT** tiene una doble estructura: **territorial y sectorial**, de manera que todos los afiliados se encuentren encuadrados en ambas dependiendo del sector productivo al que pertenezcan. La soberanía de las decisiones radica en los sindicatos territoriales de rama (locales, comarcales o provinciales) a partir de los cuales se desarrolla el esquema organizativo (Metal Baix Llobregat; Sanidad Madrid; Oficios Varios Valladolid; ...).

- ◆ Los sindicatos de una misma localidad se federan en su correspondiente Federación Local (F.L. Jerez, F.L. Gijón, ...) o Comarcal (Baix Llobregat, L’Anoia,...). En algunos casos a la Federación Local se le da el ámbito provincial y en otros no, (*Ejemplo: F.L. de Sevilla es provincial y la F.L. de Barcelona, no*), dependiendo de cada situación, y de que no existan otras FF.LL. en esa provincia. A través de las Federaciones Locales de un ámbito geográfico definido (normalmente los ámbitos autonómicos, pero no siempre) constituyen la correspondiente Confederación (ejemplo: Cataluña, Madrid-Castilla La Mancha, ...).
- ◆ La **CGT** se forma por la federación de los Sindicatos Territoriales de Rama a través de sus respectivas Confederaciones.
- ◆ A nivel sectorial se establece una estructura enfocada a coordinar y desarrollar la actuación de **CGT** en ese determinado sector. La estructura sectorial está formada por los sindicatos territoriales de rama que constituyen directamente las Federaciones Sectoriales (ejemplo: Metal, Banca, Químicas, ...) de ámbito estatal.
- ◆ En el ámbito de las Confederaciones Territoriales, los sindicatos de rama pueden constituir la correspondiente Federación Sectorial de sus respectivos ámbitos (ejemplo: Admón. Pública Andalucía, Enseñanza Aragón, ...) para los temas que les afectan.



ESTRUCTURA DE COORDINACIÓN TERRITORIAL



ESTRUCTURA DE COORDINACIÓN SECTORIAL



- ◆ Los diferentes niveles organizativos deben contar todos con sus mecanismos de coordinación (estatutos, funcionamiento...) propios; tener bien definidas las tareas a realizar (Acuerdos), quienes son los responsables (secretarías, coordinadores/as, ...), de cada tarea; Siendo especialmente decisivo para clarificar los medios disponibles y su utilización (presupuestos, ...) para que todo funcione bien **el desarrollo conjunto de las diferentes tareas asumidas dentro de un Plan de Trabajo común a los distintos ámbitos de coordinación y actuación.**

- ◆ Los sindicatos territoriales de rama (provinciales, comarcales o locales) se estructurarán por sindicatos dentro de cada territorio en función de la división sectorial establecida por las Federaciones Sectoriales definidas en los Estatutos:
 - Administración Pública
 - Alimentación, Comercio y Hostelería
 - Banca, Bolsa, Ahorro, Seguros, Entidades de Crédito y Oficinas y Despachos.
 - Campo, Agricultura, Ganadería y Pesca
 - Construcción, Madera, Cerámica y Corcho
 - Energía, Minería y Químicas (y afines)
 - Enseñanza
 - Espectáculos, Información, Papel y Artes gráficas
 - Jubilados y Pensionistas
 - Limpiezas y Mantenimiento
 - Metal
 - Sanidad
 - Transportes y Comunicaciones
 - Textil, Piel y Derivados

- ◆ Cuando no haya suficientes afiliados/as de un sector para formar sindicato de rama propio (75 afiliados/as), quedarán incluidos/as en el sindicato de oficios varios.

- ◆ Cuando los/as afiliados/as de varios sectores así lo deseen (superado entre todos el mínimo de 75 afiliados), podrán agruparse formando un único sindicato. Multisectorial.

- ◆ Cuando los/as afiliados/as de todos los sectores de una determinada localidad así lo deseen, podrán constituir el denominado **Sindicato Único** de esa localidad.

No se trata de mantener niveles de estructura artificiales sino de clarificar un esquema de funcionamiento para desarrollarlo a medida que la situación lo requiera.

2.b.3 Mecanismos organizativos.

Respetar los acuerdos tomados por decisión mayoritaria, habiendo oído a las minorías y respetando tanto a éstas como el derecho individual de no asumir esas decisiones, pero sin derecho a paralizarlas y boicotearlas o contradecirlas públicamente, planificar entre todos/as, compartir y apoyar a los demás, son las características que definen nuestra cultura organizativa para construir una alternativa real a la insuficiencia y a los vicios del sindicalismo actualmente mayoritario.

A. PLANES Y GRUPOS DE TRABAJO.

Toda la Organización, y especialmente quienes adquieran responsabilidades orgánicas y quienes dispongan de medios para ello, en cualquier “ente” o niveles de la estructura organizativa han de funcionar a través de Planes de Trabajo claros y definidos, encuadrados dentro de la estrategia global de la **CGT**.

Una planificación del trabajo que compromete a todos/as los/as militantes de CGT, con la consecución de los objetivos y el desarrollo de los acuerdos que la Organización, partiendo de las Asambleas de Afiliados y a través de la estructura de decisión estatutariamente aprobada, vaya adoptando.

Cualquier responsabilidad debe ir vinculada al establecimiento de un determinado Plan de Trabajo, que encajará en el Plan de Trabajo Global decidido por la Organización, máxime cuanto mayor sea el ámbito de responsabilidad adquirido.

Igualmente, consideramos necesario implicar a toda la Organización en la estructuración de tareas comunes, coordinadas por los responsables correspondientes, pero vertebrando en la práctica cada tarea, potenciando la militancia, aprovechando medios y experiencias. Intentando en la medida de lo posible estructurar Grupos de Trabajo para evitar que las dimensiones de cualquier tarea puedan desbordarnos y para poder contar con un respaldo sólido en cualquier momento.

B. ESTRUCTURA TERRITORIAL Y SECTORIAL

Las **federaciones territoriales** han de reforzar la coordinación de los sindicatos que las componen y procurar el máximo de relación entre ellos y entre los afiliados y afiliadas con el objetivo de analizar las diversas experiencias, avanzar sobre la reflexión común y plural, practicar la solidaridad...

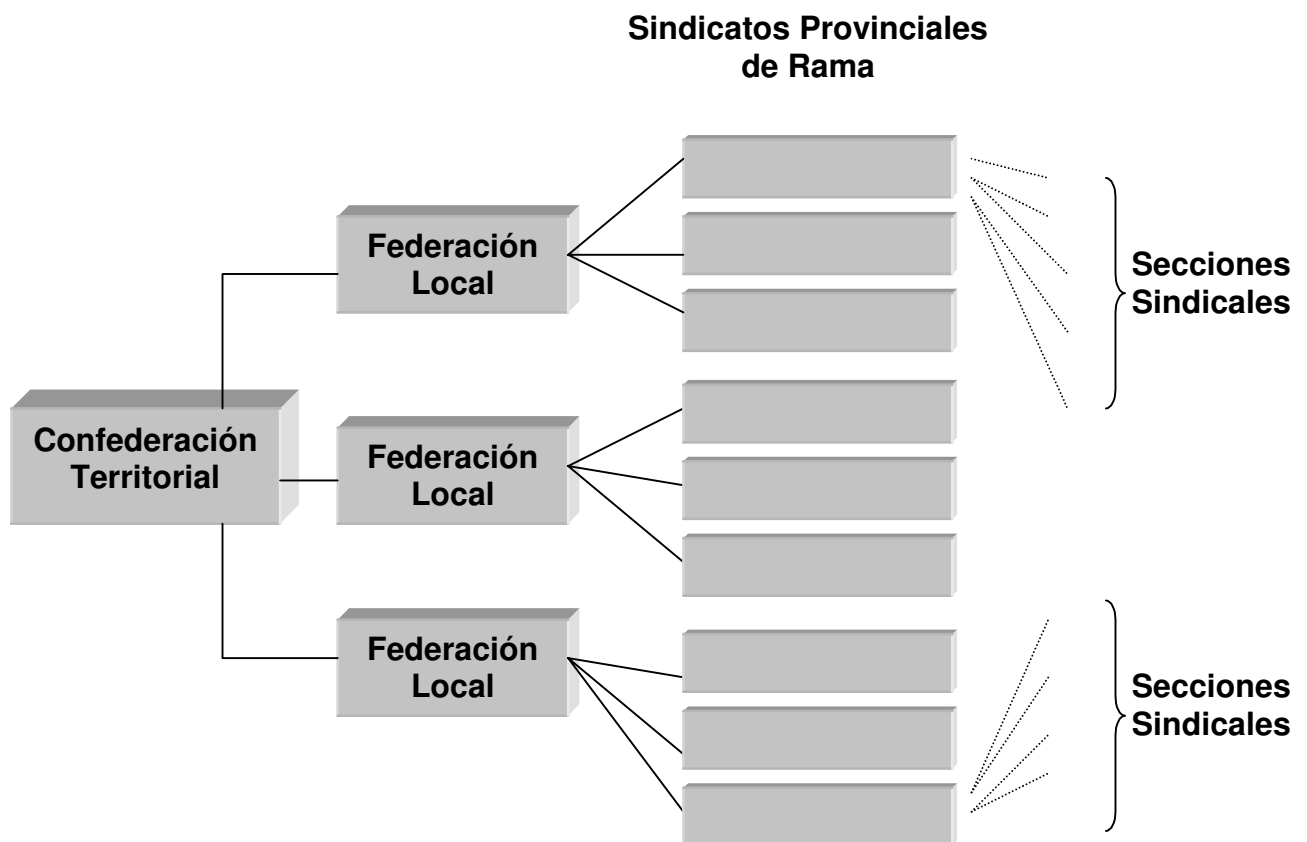
Las federaciones territoriales, a partir del conocimiento real de su implantación y de la realidad laboral, deben trazar planes de trabajo y establecer objetivos de expansión (siempre que sea posible, en coordinación con las federaciones sectoriales) con su correspondiente periodicidad, análisis de resultados...

Las federaciones territoriales deben coordinar a todos los afiliados y afiliadas que estén interviniendo socialmente (asociaciones de padres, culturales, de vecinos, insumisión, solidaridad,...) y potenciar la acción social y sindical.

Por otro lado, las **federaciones sectoriales** pueden y deben cumplir un importante papel en la consolidación de nuestra actividad sindical y en la expansión de la Confederación, en la que siempre debe existir coordinación con la estructura territorial. Resulta evidente que, de entrada, es más fácil conectar con los trabajadores y trabajadoras a través de sus problemas más cercanos y específicos.

La potenciación de las federaciones sectoriales de la **CGT** debe hacerse sobre la base de programas concretos de trabajo: información y coordinación de la negociación colectiva del sector; información y formación sectorial; coordinación de los sindicatos, secciones sindicales y delegados y delegadas; análisis de la aplicación de la contrarreforma en el sector y medidas de oposición y avance; seguimiento completo de la conflictividad, creación de canales de solidaridad sectorial...

ESTRUCTURA TERRITORIAL



Estos programas de trabajo se concretarán en cada ámbito desde la estructura correspondiente dentro de cada Federación de Rama: Sección Sindical, Sindicato, Sección Sindical de Empresa (o Sindicato Federal) o Coordinadora Subsectorial. Las Federaciones de Rama serán las responsables de la coordinación y seguimiento de todas las actividades de cada uno de las estructuras encuadradas en las mismas. (Sindicatos Federales, Coordinadoras, Servicios Sindicales...)

En cualquier caso y siempre en función de los Estatutos de la CGT todas las estructuras tendrán establecido con claridad tanto los mecanismos necesarios para la toma de decisiones como los de engarce necesarios dentro de la estructura confederal.

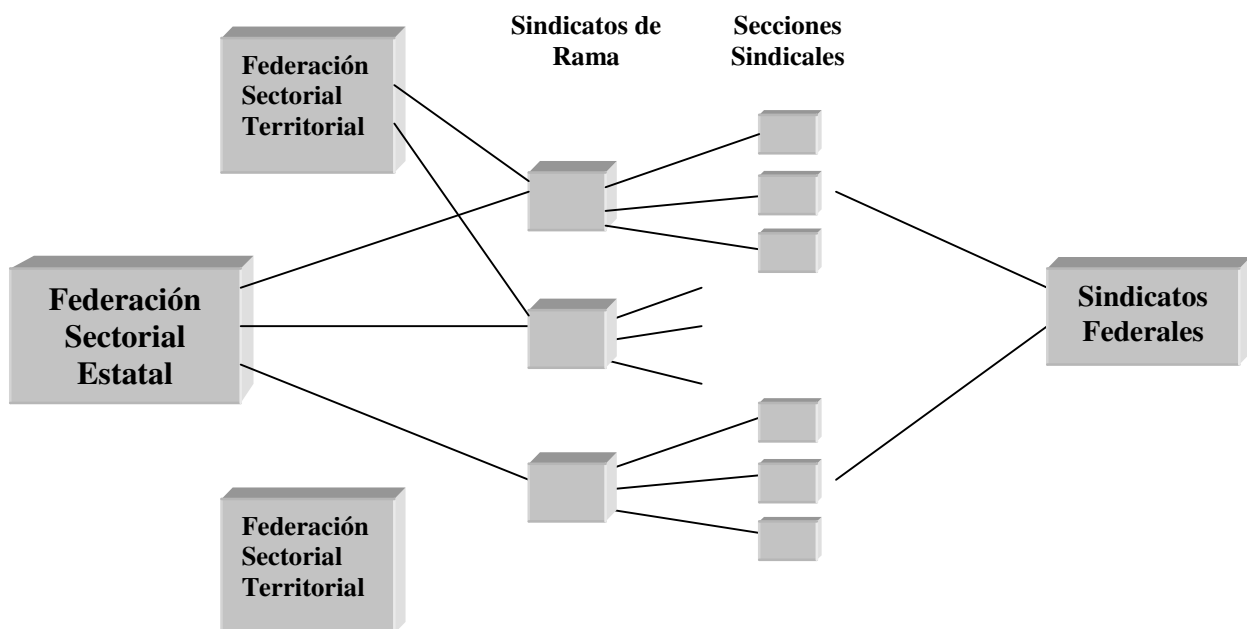
Cada equipo de trabajo debe tener establecidos con claridad los mecanismos que regulan su actividad, (horarios, reuniones, archivos, intercambio de noticias, avisos, distribución de espacio, reparto de responsabilidades, etc.).

C. SECCIONES SINDICALES Y SINDICATOS FEDERALES.

Aunque la soberanía decisoria y organizativa de la **CGT** radica en los sindicatos territoriales (local, comarcal o provincial) de rama, para el desarrollo de la Acción Sindical, tanto por la efectividad de la proximidad como por la lógica confederal de que quienes viven una determinada situación discutan y busquen sus propias soluciones, se ha ido generando una dinámica cotidiana de funcionamiento activo desde las Secciones Sindicales de centro de trabajo y/o empresa.

Estas Secciones Sindicales coordinan y desarrollan la acción sindical en su ámbito, estructuradas siempre según el esquema organizativo confederal, con mecanismos de participación claros para la adopción de acuerdos, dentro de los márgenes de actuación definidos en materia sindical por el conjunto de la **CGT** y garantizando siempre que en cada empresa, la **CGT** solo tiene una voz.

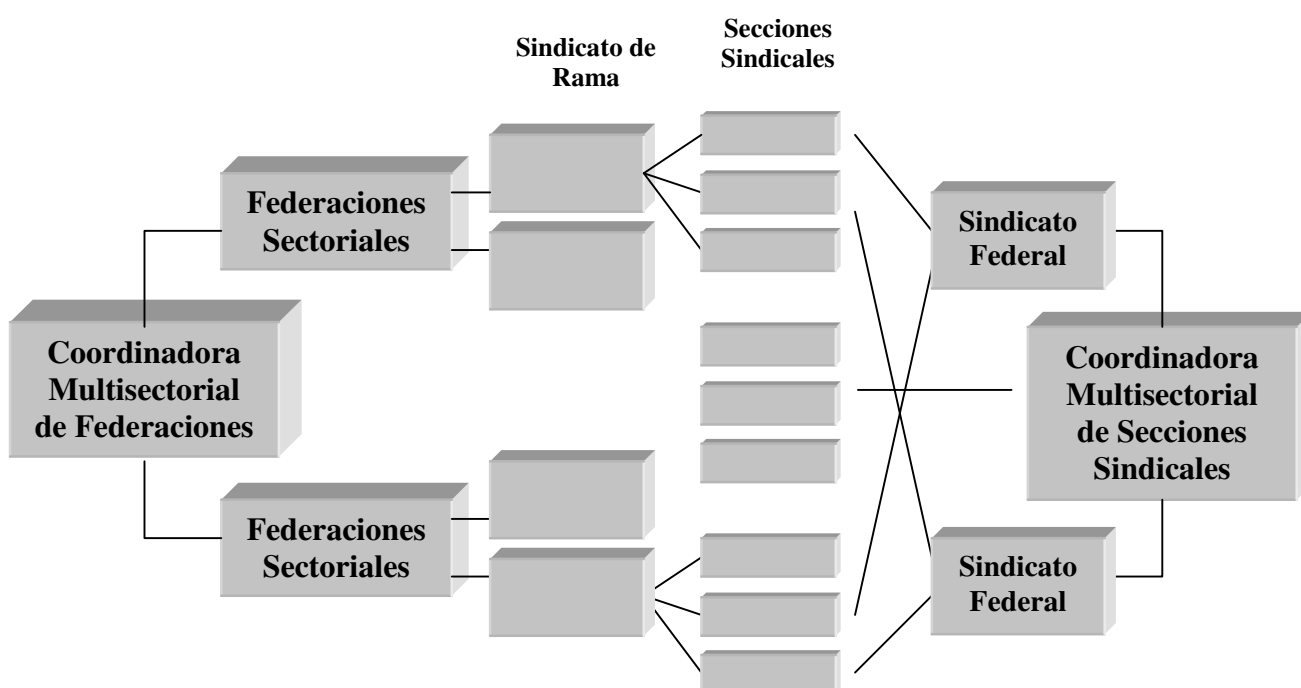
ESTRUCTURA SECTORIAL



Cuando en una empresa hay varios centros de trabajo se establece un mecanismo unificador en forma de sección sindical de empresa. Cuando por las dimensiones de la empresa, los centros de trabajo están diseminados en distintas provincias, a esta sección sindical se la denomina Sección Sindical Estatal o Sindicato Federal, con las mismas competencias que cualquier Sección Sindical de centro de trabajo.

Sin embargo conviene recalcar que la **CGT** no puede caer en un modelo de coordinadora de secciones sindicales de empresa ni en una especie de distribuidora de la “franquicia” **CGT** en cada empresa o sector. A pesar de que en muchos casos la afiliación se produce por la identificación con unas determinadas particularidades específicas de cada lugar al realizar la intervención sindical e incluso con las personas concretas que la llevan a cabo, es fundamental que una organización confederal como es la **CGT** refuerce desde el primer momento esta **idea**.

COORDINADORAS MULTISECTORIALES



Nuestros/as afiliados/as y afiliadas deben saber que forman parte de una Organización que, por principios de solidaridad y de efectividad bien entendida, agrupa a trabajadores y trabajadoras de otras empresas y sectores y que su línea sindical se construye con la participación y la intervención de todos y todas. Tampoco debe olvidarse que no solo de la problemática laboral o del mundo de los “con trabajo fijo” se ocupa la **CGT**.

En este sentido, y para garantizar el conocimiento de los planteamientos sindicales y sociales aprobados en los Congresos, son imprescindibles las siguientes medidas:

- Información y consulta de las secciones sindicales a los sindicatos respecto de la negociación colectiva, de la actividad sindical, de las relaciones laborales y sindicales.
- Canalización a través de las secciones sindicales de la información, comunicación y debate.

- Mayor participación de la militancia situada en el ámbito de las secciones sindicales en las actividades del sindicato y de la Confederación.
- Apoyo decidido de toda la organización en su conjunto a la labor desarrollada en los centros de trabajo. Especialmente ante situaciones conflictivas en un punto concreto

D. COORDINADORAS SECTORIALES.

Dentro de cada Federación de Rama y para agrupar a Secciones Sindicales de un mismo subsector, se crearán aquellas coordinadoras o subsectores que sean necesarias para reforzar nuestra capacidad de intervención, (ejemplo: Fed. del Metal: Automoción...; Fed. De Banca: Cajas de Ahorro, Seguros...; Fed. De Admón. Pública: Administración Local, Federación de Transportes: Sector Ferroviario...).

E. COORDINADORAS MULTISECTORIALES.

Pudiéndose establecer funciones de coordinación más amplias (coordinadoras Multisectoriales) por y entre las propias Federaciones de Industria para aspectos puntuales de la actividad sindical en base a las necesidades de actuación conjunta, así como iniciar un proceso de debate que posibilite un reagrupamiento de las estructuras sectoriales actuales (ejemplo: Función Pública, incluyendo a Sanidad, Administración Pública y Enseñanza; Sector Aéreo, incluyendo, AENA, de Administración Pública, Iberia, de la F.T y C.; ...).

F. GESTIÓN DE LOS MEDIOS.

Ya hemos dicho que éste será un problema muchas veces complicado de solucionar. pero lo cierto es que un equipo de trabajo debe estar dotado de los medios adecuados que le permitan funcionar al menos en unos límites mínimos, dependientes del volumen de trabajo y responsabilidad de cada equipo.

En estos momentos consideramos que esos niveles mínimos están o pueden estar cubiertos en toda la CGT, los casos concretos que necesiten solucionarse deben ser resueltos entre todos. **(No debemos olvidar que los militantes de este sindicato, en la práctica, hemos y estamos financiando el crecimiento con el esfuerzo de nuestro compromiso, de nuestro tiempo y nuestro bolsillo.)**

Tampoco debemos olvidar que todos los medios del mundo (por muy necesarios que sean) no garantizan la solidez de un proyecto. Son sólo un apoyo al esfuerzo militante individual y colectivo y su uso racional nos permite consolidarnos solidariamente (todos debemos ser conscientes de lo que el exceso de medios ha provocado en otras organizaciones).

En cualquier caso, los medios materiales y económicos son necesarios y si hay deficiencias es una responsabilidad común para todos ir cubriendo cada vez mejor cada una de estas necesidades.

La gestión que se hace de los medios disponibles es el mejor escaparate desde el cual comprobar la veracidad de nuestras afirmaciones y de nuestro modelo sindical: una gestión honrada, desinteresada, minuciosa y solidaria de los medios disponibles (infraestructura, dinero, horas sindicales, liberaciones...) será siempre nuestra mejor tarjeta de presentación.

2.b.4) Decisiones. (Adopción de acuerdos).

Las decisiones en CGT se adoptan por y desde las ASAMBLEAS DE AFILIADOS DE LOS SINDICATOS (Sindicatos Territoriales de Rama) CUYO PACTO FEDERATIVO DA LUGAR A LA CONFEDERACIÓN. Sobre esta base se establece un sencillo esquema para la adopción de las decisiones comunes a través de Plenarias, Plenos, Conferencias y Congresos en el ámbito estatal, trasladándonos este esquema al resto de las estructuras que los reproducirán por acuerdo una vez adaptado a cada realidad.

Todos y cada uno de los ámbitos organizativos descritos deben dotarse de sus propios estatutos que clarifiquen la forma de funcionar y la fórmula para adoptar acuerdos sin contradecir el funcionamiento definido para el conjunto de la CGT.

ESQUEMA DEL FUNCIONAMIENTO CONFEDERAL

COMICIO	PERIODICIDAD	MIEMBROS DE PLENO DERECHO	REPRESENTATIVIDAD	TAREA
PLENARIA CONFEDERAL	8 semanas	Secretarios de Confederación Territorial Secretarios de Federación Sectorial Secretariado Permanente	1 voto por Confederación o los que les correspondan según afiliación si traen acuerdos expresos 1 voto por Federación en aspectos reivindicativos 1 voto colegiado	Desarrolla los acuerdos congresuales y regula el desarrollo de la vida organizativa y de la actividad habitual
PLENO CONFEDERAL	2 años (alternos con la CS, salvo Congreso)	Delegaciones de cada Confederación	Votos según número de afiliados previa celebración del Pleno Correspondiente en cada Confederación	Acuerdos económicos y organizativos
CONFERENCIA SINDICAL	2 años (alternos con el PC, salvo Congreso)	Sindicatos territoriales o de rama	Votos según cotizaciones	Acuerdos de Acción Sindical
CONGRESO	4 años	Sindicatos territoriales de rama	Votos según cotizaciones	Se definen los acuerdos, mecanismos y posicionamientos de CGT . Las modificaciones estatutarias requieren 2/3 de los votos

2.b.5) Una sola voz.

En cualquier caso y sea cual sea el ámbito de intervención específico (desde la empresa hasta el conjunto social) la **CGT** actuará siempre con una sola voz.

Esta aseveración debe ser escrupulosamente respetada y sobre todo, mantenida sin fisuras ni matices en cada ámbito concreto de responsabilidad y/o de negociación.

Por ello, debemos recordar la necesidad de que todos los niveles organizativos respeten las decisiones adoptadas por mayoría.

2.c) ÁREAS DE TRABAJO.

Sin pretender agotar las posibilidades e independientemente de que a menor número de militantes, mayor concentración de responsabilidades concretas, vamos a reflejar un índice de actividades fundamentales que deben estar recogidas en cualquier estructura básica de coordinación:

ÁREAS	FUNCIONES
Área General	Coordinar el equipo de trabajo, la imagen y el discurso público del sindicato.
Área de Organización	Garantizar el funcionamiento de los mecanismos de coordinación y los medios necesarios (según posibilidades).
Área Sindical	Coordina la Acción Sindical, los contenidos reivindicativos, la negociación colectiva y la solución de los problemas de carácter laboral.
Área de Finanzas	Control económico y obtención de recursos.
Área Jurídica	Asesoría jurídica, documentación y contacto con los abogados.
Área de Comunicación	Edición y distribución de documentos, comunicados, notas de prensa.
Área de Salud Laboral y Medio Ambiente	Coordina la actuación, la elaboración de documentos y la participación en esta área (Salud Laboral, Comités de Seguridad y Salud, seguimiento de la accidentabilidad, mapas de riesgos, Medio Ambiente, ...)
Acción Social	Coordinar la actuación en terrenos no estrictamente laborales, de derechos sociales y de relaciones de poder, discriminación sexual, xenofobia, inmigrantes.
Formación	Preparación de material, coordinación y puesta en marcha del programa de formación del sindicato.
Relaciones	Establecer contactos y representar a CGT . Trabajo para abrir puertas a nuestra organización y analizar la estabilidad de nuestras relaciones

Estas son las áreas fundamentales de actuación que todos/as debemos tener en cuenta, desde la sección sindical del centro de trabajo hasta la **CGT** confederal. En cuanto al número de personas que asumen todas estas áreas, dependerá evidentemente del número de compañeros/as dispuestos/as y en general de las dimensiones de cada núcleo organizado, **estirando el esquema** (cubriendo cada área con un responsable concreto e incluso añadiendo más secretarías) **o encogiéndolo** (unificando distintas áreas) **en base a las posibilidades y necesidades reales en cada situación.**

Para completar el índice esquemático de tareas es necesario recordar la importancia de disponer de unos buenos archivos, donde conservar nuestra memoria y a los que poder recurrir en caso de necesidad de documentación. Los archivos deben ser fáciles de manejar, para facilitar el uso y la comprensión por cualquier militante que necesite acceder a él. Los encargados de mantenerlo en perfectas condiciones suelen ser los propios responsables de cada área o de las diferentes comisiones de trabajo. Si es posible una homogeneización en un solo archivo de cada “ente”, mucho mejor.

Es esta una cuestión a la que no se le da la importancia que realmente tiene, cuando en realidad todos sufrimos los inconvenientes de buscar algo en un mal archivo: incontables horas perdidas, desaparición de un documento crucial para una negociación, ese papel o sentencia de vital importancia para acudir a magistratura...

Es imprescindible que miembros de los equipos de trabajo y los diferentes niveles de coordinación se mantengan permanentemente en contacto y con la información actualizada.

2.d) EL PAPEL DE LOS DELEGADOS Y LAS DELEGADAS DE CGT.

Los delegados y delegadas de personal, de comité de empresa o de junta de personal elegidos por una parte del conjunto de los trabajadores de la empresa o sector a propuesta de la sección sindical (que conforma previamente la lista) deben responder a su doble condición de representantes de la **CGT** y de los trabajadores y trabajadoras de su empresa o sector.

La doble cualidad de representante de la Organización y de defensor de los legítimos derechos laborales de los/as trabajadores/as a los/as que representa debe suponer a nivel interno un fuerte compromiso bidireccional de relación, formación e información.

Por todo lo cual, y para conseguir una mejor representación de la **CGT** en las empresas y sectores, y una mayor coordinación e implicación de nuestros delegados y delegadas en la Organización es necesario:

- Ampliar la relación organizativa directa a través de las consiguientes conferencias sectoriales y territoriales, realizar reuniones periódicas en los sindicatos,...
- Fortalecer la acción formativa con actuaciones territoriales y sectoriales que puedan aportar conocimientos más específicos y experiencias más cercanas, que les ayuden en el desempeño de sus funciones y en una mayor y mejor implicación en las tareas confederales.
- Dar a los delegados y delegadas el respaldo que merece su labor desde el conjunto de la organización. Priorizando en proyectos y planes de trabajo la responsabilidad que asumimos voluntariamente ante los centros de trabajo.
- Potenciar la transmisión de información, tanto la confederal como la sectorial y territorial para facilitar su intervención sindical y social.
- Implicar en las actuaciones orgánicas más generales a los delegados y delegadas.
- Crear conciencia sobre la utilización de todas las horas sindicales y reafirmar que una parte de ellas deben servir para establecer los necesarios vínculos con la Organización: mediante la comunicación, la consulta, las reuniones, las conferencias, la acción formativa, la asunción de responsabilidades orgánicas.
- Establecer una estricta conducta ética tanto en la utilización de las horas sindicales a nivel de empresa, sección sindical, sindicato o estructura territorial o sectorial, como en la representación del sindicato que les ha depositado su confianza.

En tal sentido hay que insistir en varias cuestiones que siempre es bueno reflejar específicamente en nuestros acuerdos de ámbito y aplicación general.:

- Las horas sindicales son liberaciones a tiempo parcial por representación de los trabajadores o designación directa de la Organización.
- Las horas sindicales (y las liberaciones completas) no son patrimonio particular de nadie, sino que pertenecen a la Organización. Los derechos adquiridos paralelamente son también derivados de la misma circunstancia. Siempre desde el respeto lógico a las responsabilidades asumidas en los centros de trabajo y a las exigencias que ello conlleva.
- Las Secciones Sindicales y/o Sindicatos deben recabar información puntual y periódica sobre el cómputo de horas sindicales que atañen a sus delegados, a fin de obtener el máximo rendimiento de las mismas.

- Ningún delegado/a de **CGT** podrá hacer uso de las horas sindicales para cuestiones privadas o ajenas a la actividad organizativa o sindical.
- Ningún delegado/a de **CGT** podrá ceder o acumular horas sindicales a otro (u otros) mediante pactos individuales entre los mismos, al margen o contra la decisión de su correspondiente Sección Sindical o, en su defecto, Sindicato.

Todo lo aquí dicho, exigencias organizativas y ética, aunque se relaciona por su especial responsabilidad con representantes y delegados se debe aplicar en la medida de lo posible a la afiliación confederal, especialmente para cualquiera que en cualquier momento pueda hablar públicamente en nombre de la Organización.

2.e) NO DEBEMOS OLVIDAR.

Debemos recordar siempre **cinco factores** que constituyen la clave de un buen funcionamiento y los cinco están interrelacionados (**disposición personal, mecanismos de coordinación bien definidos, gestión coherente de los medios, una práctica transparente y participativa y una actuación cotidiana dentro de la ética confederal**), siendo las deficiencias en cualquiera de ellos motivo inmediato de debate e intercambio de opiniones.

- **Un mal funcionamiento siempre exige soluciones, pero nunca justifica abandonos.**
- **Casi siempre es más útil una actitud decidida que toda la logística y la tecnología del mundo.**
- **Hay que intentar que, sin perder efectividad, se aumente constantemente la participación (relevos) y la capacidad de actuación (individual y colectiva) descentralizada.**

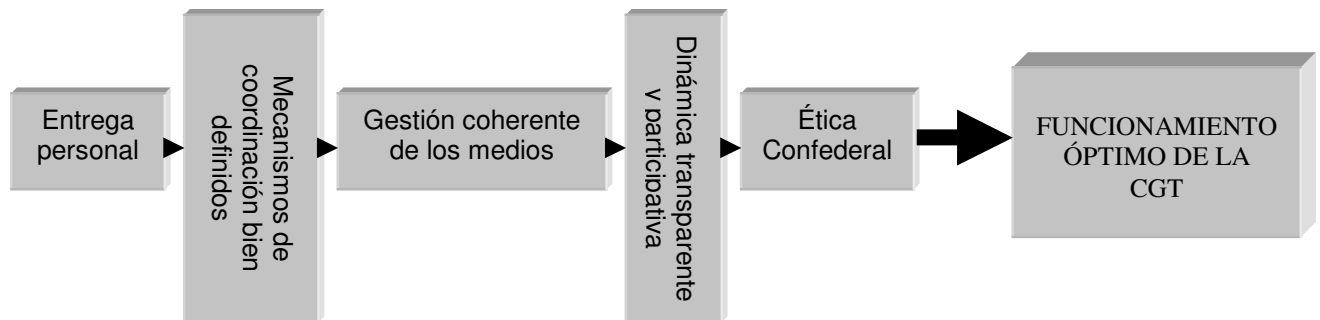
Con un planteamiento tan ambicioso como el nuestro, se hace imprescindible dotar de una gran fortaleza a nuestra Organización.

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.

Lo que nos lleva a la necesidad de incrementar la afiliación a un estro sindicato, ya que:

- La afiliación es la forma que más define 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, reconocimiento de la interlocución en base a la fuerza real..., se hace imprescindible respaldar nuestros niveles de presencia e influencia con niveles crecientes de afiliación.



3. ACCIÓN SINDICAL

3.a) DEFINICION

La Acción Sindical es la **estructuración adecuada de las diferentes circunstancias** (momento, dimensiones, ...), **posibilidades** (fortaleza, arraigo,...) e **iniciativas** (información, interlocución, denuncia, negociación, movilización,..) **puestas en marcha para conseguir unos objetivos concretos** (a corto, medio y largo plazo), **aplicando el modelo sindical y el método de actuación** que caracteriza a cada organización.

3.b) NECESIDAD DE UNA ACCIÓN SINDICAL DIFERENTE

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 deterioro 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, 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, recuperar conciencia y capacidad de movilización y desarrollar una organización que defienda los intereses de la clase trabajadora, es una necesidad objetiva.

3.c) LÍNEAS FUNDAMENTALES DE LA ACCIÓN SINDICAL

Las líneas fundamentales que definen nuestra actuación sindical son las siguientes:

- ◆ Debemos intentar mantener una línea de actuación propia, que nos diferencie y nos dé credibilidad. Se trata de establecer una alternativa, sólida y definida, para que los trabajadores decidan y condicionen, cada vez con más influencia, el desarrollo de la situación laboral del conjunto de la sociedad y de la distribución de la riqueza, desde nuestros criterios solidarios e igualitarios.
- ◆ 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.
 - 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.
- ◆ Desarrollar el sindicato en contacto permanente con la problemática laboral y social cotidiana. No debemos olvidar la responsabilidad especial que adquirimos ante los centros de trabajo desde el momento en que constituimos Secciones Sindicales y nos presentamos como ALTERNATIVA.
- ◆ La **CGT** abanderará siempre la transparencia: Los datos y documentos manejados en cualquier ámbito de interlocución deben ser trasladados inmediatamente a los centros de trabajo. La interlocución no se puede producir bajo secreto, ni de espaldas a los trabajadores.

Cualquier maniobra en este sentido debe ser denunciada inmediatamente. La **C.G.T.** no puede participar en este tipo de "apaños".

- ◆ Debemos garantizar la solidaridad estructurada y efectiva del conjunto de la Organización en momentos en que la acción sindical se endurece y en procesos de lucha; especialmente en los muchos casos que la lucha está planteada directamente por la **CGT**.
- ◆ Debemos concretar nuestra posición en una dinámica de rechazos y acciones movilizadoras que nos distancien de las actuaciones críticas de complicidad propias de otros modelos sindicales.
- ◆ 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. Debemos tomar la iniciativa.
- ◆ La **CGT** tiene una sola "voz" ante los centros de trabajo, ante los diferentes sectores y ante la sociedad.
- ◆ Debemos aprovechar y rentabilizar al máximo todos los niveles de denuncia a nuestro alcance y 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.
- ◆ Comunicados, Asambleas, Com. de Empresa, Debates Públicos, Denuncias a la I. de Trabajo, N. de Prensa, Demandas, Conflictos Colectivos, D.G. de Trabajo...
- ◆ Ante cada situación y sobre la base de nuestra labor y nuestros compromisos, **CGT** tenemos que actuar con el objetivo de aglutinar todas las fuerzas posibles, forzando a las demás organizaciones a tomar posición ante cada problema:
- ◆ Trabajamos para desarrollar actuaciones unitarias siempre que coincidamos en los planteamientos reivindicativos y siempre que la unidad sea positiva para el resultado de los procesos cuyos objetivos y criterios consideremos válidos.
 - 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 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.
 - 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, ...
- ◆ 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 siempre que sea necesario, en solitario, tanto en los centros de trabajo como en la calle.
 - ◆ Las decisiones en **CGT** las toma el Sindicato (Sindicato territorial de rama), a través de las Asambleas de Afiliados conjuntadas a través de los mecanismos organizativos: Plenarias, Plenos, Congresos. Para problemas específicos están los diferentes niveles estructurales (Secciones Sindicales, Sindicatos Federales, Coordinadoras, Federaciones Sectoriales, etc...) que no pueden contradecir los acuerdos globales de la organización y que actúan con el margen lógico en sus ámbitos respectivos.
 - ◆ En la Acción Sindical en la empresa, el Sindicato decide también 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. Cualquier dejación de la propia soberanía, ante una decisión ajena (asamblea, comité, ...), será siempre opción de nuestros/as afiliados/as.
 - ◆ 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 dejar 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 **REFERÉNDUM** 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 y siempre que los acuerdos adoptados no estén en clara oposición con nuestros acuerdos (reducciones de plantilla, horas extras, discriminación minorías, etc...).

- ◆ **CGT** debe intentar conseguir que en cada proceso sindical se incremente la toma de conciencia y la implicación de los/as trabajadores/as en la resolución de sus problemas; acercando en la medida de lo posible el desarrollo de los procesos a los centros de trabajo frente a la creciente profesionalización y lejanía de la actividad sindical (mesas estatales, judicialización, organismos de mediación, etc...).

- ◆ La **CGT** pugnará por establecer un marco común de trabajo con otras tendencias sindicales de nuestros ámbitos geográficos de actuación, independientemente de su marco geográfico o sectorial de actuación, particularmente con el sindicalismo combativo y con movimientos sociales que sostengan puntos de vista cercanos a nuestra postura anarcosindicalista, basados en criterios prácticos comunes:
 - La defensa del empleo de calidad.
 - La defensa del sector público al servicio de toda la sociedad.
 - Oposición a todo intento de rebajar el precio de la mano de obra vía abaratamiento del despido, prolongaciones de jornada, subcontratas,...

- ◆ En nuestra acción debemos prestar una especial atención a los colectivos más desfavorecidos, jóvenes, mujeres, parados e inmigrantes, así como a la situación global de precariedad que avanza a pasos agigantados, destinando los medios y el esfuerzo necesario para ello. La acción sindical en estos colectivos es muy difícil, pero totalmente necesarias para un sindicalismo como el nuestro.

3.d) DESARROLLO PRÁCTICO DE SITUACIONES PARA LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Vamos a intentar reflejar, de una manera esquemática, una mecánica básica de actuación en términos muy generales, para afrontar las diferentes situaciones a las que nos debemos de enfrentar a la hora de desarrollar la acción sindical en la empresa. No se trata ni de una fórmula secreta, ni de una varita mágica, es simplemente un guión (que deberá ser convenientemente ampliado y matizado en acciones formativas específicas), en el que se intentan incluir aquellas características que nos son más propias y una orientación para quienes están empezando. Luego, en cada caso, la aplicación de unos u otros matices para abordar la situación dependerá, como siempre, de las circunstancias y de las posibilidades.

A/ Como abordar la situación:

- Conocimiento del problema (vías de conocimiento).
- Constatación y comprobación (vías de comprobación de la información).
- Contraste de datos y opiniones (vías para contrastar opiniones).
- Posibilidad de solución rápida, (tantear posibilidades o solucionar,).
- Desarrollo de una actuación específica.

B/ Como estudiar la situación:

- Recabar información sindical.
- Recabar información jurídica.
- Estudiar el problema, contrastando a fondo datos e información.
- Diseño de la solución.

C/ Ámbitos de desarrollo:

- Acción inmediata en el centro de trabajo.
- Sección Sindical.
- Formación de equipos de trabajo.
- Reparto de tareas.
- Realización de asambleas, Información a los/as trabajadores/as.
- Implicación del Comité de Empresa o de otros sindicatos (¿posible?, ¿conveniente?).
- Interlocución (Relaciones Laborales).
- Ámbito Administrativo (Inspección, I.S e H., mecanismos de mediación, ...).
- Ámbito judicial (demandas, conflictos, ...)
- Búsqueda del máximo nivel de interlocución (Cabeceras de grupo, Direcciones Generales, Administraciones, Ministerios, ...).
- Opinión Pública (en caso de situaciones con proyección suficiente).

D/ Participación:

- Un único criterio entre los militantes (equipo de trabajo).
- Debate permanente en la Sección Sindical en caso de que sea necesario (método, criterio, estrategia...).
- Debate y consulta con los/as afectados/as.
- Debate y consulta con el conjunto de los/as trabajadores/as.
- Debate en el Comité de Empresa (con otros sindicatos).
- Desarrollo de nuestra actuación de manera unitaria (si es posible con otras organizaciones o a través de la Asamblea), o en solitario.

E/ Toma de decisiones:

- Asamblea de afiliados respetando los acuerdos generales del sindicato.
- Asamblea de trabajadores, (decisiones mayoritarias del conjunto de los/as trabajadores/as que no implican modificación de nuestra línea sindical).
- Comité de Empresa, (cuando resulte positivo según nuestras valoraciones).

F/ Iniciativa:

F-1/ Estructura de las actuaciones.

- Orientación de la actuación desde la Sección Sindical en coordinación sistemática con la estructura de **CGT**.
- Información y participación garantizadas durante todo el proceso.
- Búsqueda de la unidad de acción. Contrastar la actuación de **CGT** con la de otros sindicatos.
- Canales de Negociación abiertas de manera permanente.

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	MÉTODO DE TRABAJO		DECISIONES
	TRANSPARENCIA	PARTICIPACIÓN	
Afiliados/as	<input type="radio"/>		
Centros de Trabajo	<input type="radio"/>		
Sección Sindical	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asamblea de Trabajadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	¿ <input type="radio"/> ?
Comités de Empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	¿ <input type="radio"/> ?
Interlocución	<input type="radio"/>		

Transparencia y Participación amplias. Decisiones desde la Sección Sindical y en cada caso, desde el ámbito que la Sección decida (las decisiones del Sindicato las adopta el Sindicato).

F-2/ Presión inmediata

- Ámbitos internos de la Empresa.
- Ámbitos externos de la Empresa (Medios de comunicación, Instituciones, ...)
- Movilizaciones (de menor a mayor intensidad).
- Respaldo de la CGT.

F-3/ Presión jurídica

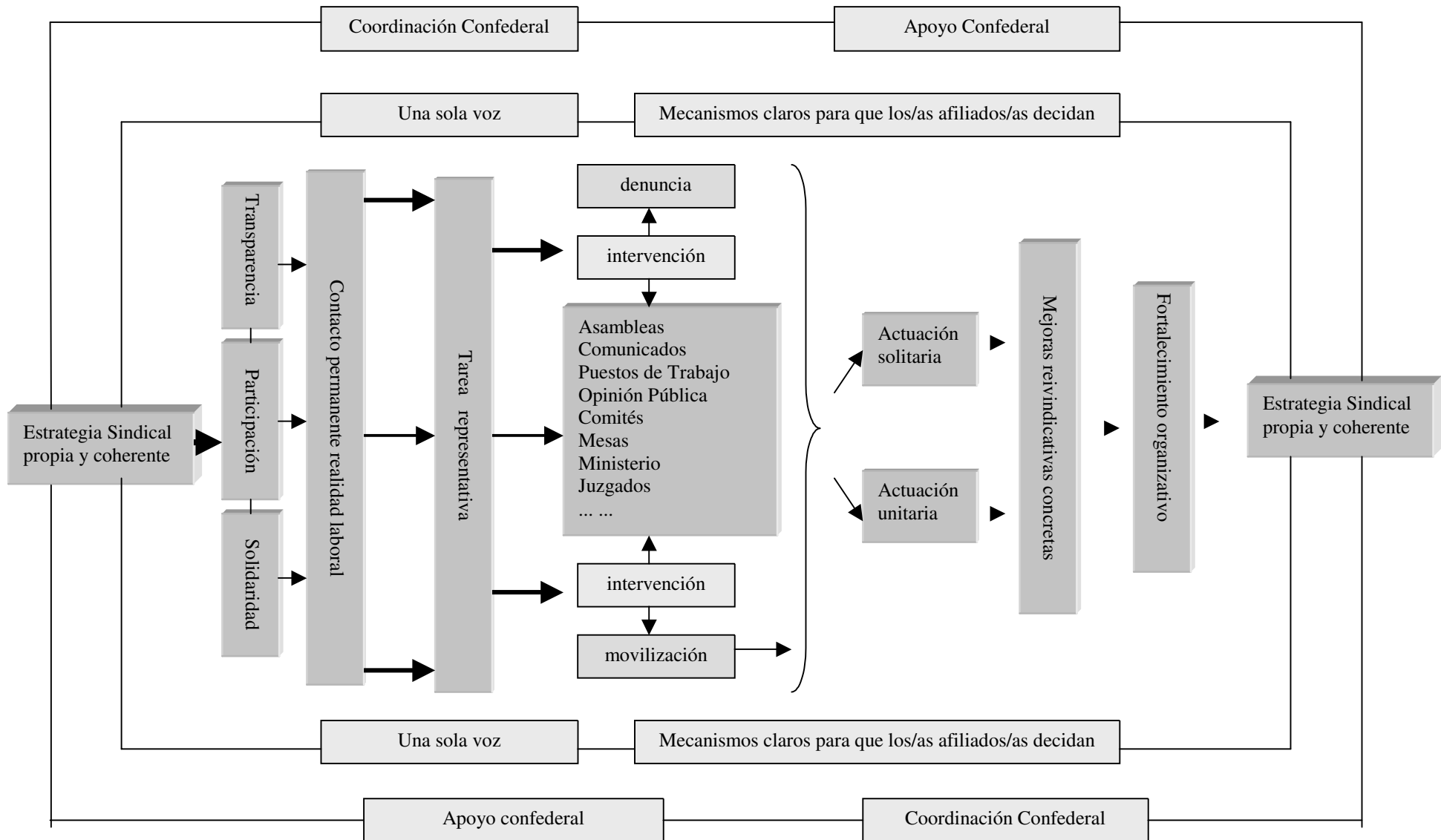
- Denuncia Inspección de Trabajo.
- Denuncia Juzgado de lo Social.
- Conflicto Colectivo en la Audiencia Nacional o Juzgado de lo Social.

G/ Seguimiento:

- Garantizar el desarrollo lógico de los acontecimientos.
- Impedir intoxicaciones de opinión en los centros de trabajo.
- Garantizar el mantenimiento del método de trabajo.
- Rectificar errores y orientaciones a medida que vaya siendo necesario.
- Mantener la coordinación dentro de CGT.
- Información y asesoramiento permanente a los afectados.
- Ofertar constantemente la vía de la negociación.
- Evitar la manipulación y cruces de intereses ajenos al conflicto.
- Denunciar todo tipo de maniobras extrañas.
- Vigilar los procesos para evitar derrotas o traiciones por el paso del tiempo.
- Comprobar el tratamiento dado en los medios de comunicación.
- Estar pendientes de los plazos que se marquen o marque el propio proceso.
- Velar por el cumplimiento de los acuerdos o las sentencias.

H/ Resultado:

- Análisis y valoración interna.
- Conclusiones prácticas.
- Información a los afectados.
- Información:
 - Centros de trabajo.
 - **CGT.**
 - Otras empresas y sectores
 - Opinión Pública
- Información y valoración con el conjunto del sindicato.
- Fortalecimiento del método sindical y de la ética utilizada.
- Aumento de la afiliación



3.e) LÓGICA Y PERSPECTIVA SINDICAL

3.e.1) Lógica sindical de la CGT.

La acción sindical, concretamente cada modelo de Acción Sindical, tiene su propia lógica, su especial manera de intuir, analizar y buscar soluciones a los problemas, de acuerdo con los métodos y objetivos de cada organización.

En nuestro caso, y a nivel genérico, la lógica sindical vendría definida por lo tanto por:

- El método participativo y transparente.
- El compromiso con los trabajadores por encima de consideraciones corporativas, políticas o personales.
- Un criterio amplio, transformador y solidario.
- La consolidación progresiva y necesaria de una práctica que sea decisiva en el conjunto social y laboral.

Sobre estos aspectos vemos, realizamos, acordamos y desarrollamos nuestros propios matices. Una lógica que puede verse fácilmente reflejada en forma de esquema de trabajo y que se acaba haciendo absolutamente espontánea a través de la experiencia.

Aunque resulta imposible diseñar una fórmula universal de Acción Sindical que puedan emplearse en todas las situaciones, sí que deba mantener una serie de características unificadoras que van a hacer que siempre nuestras actuaciones se vayan a parecer entre sí haciéndonos perfectamente identificables, puesto que tienen un engarce que es el modelo común.

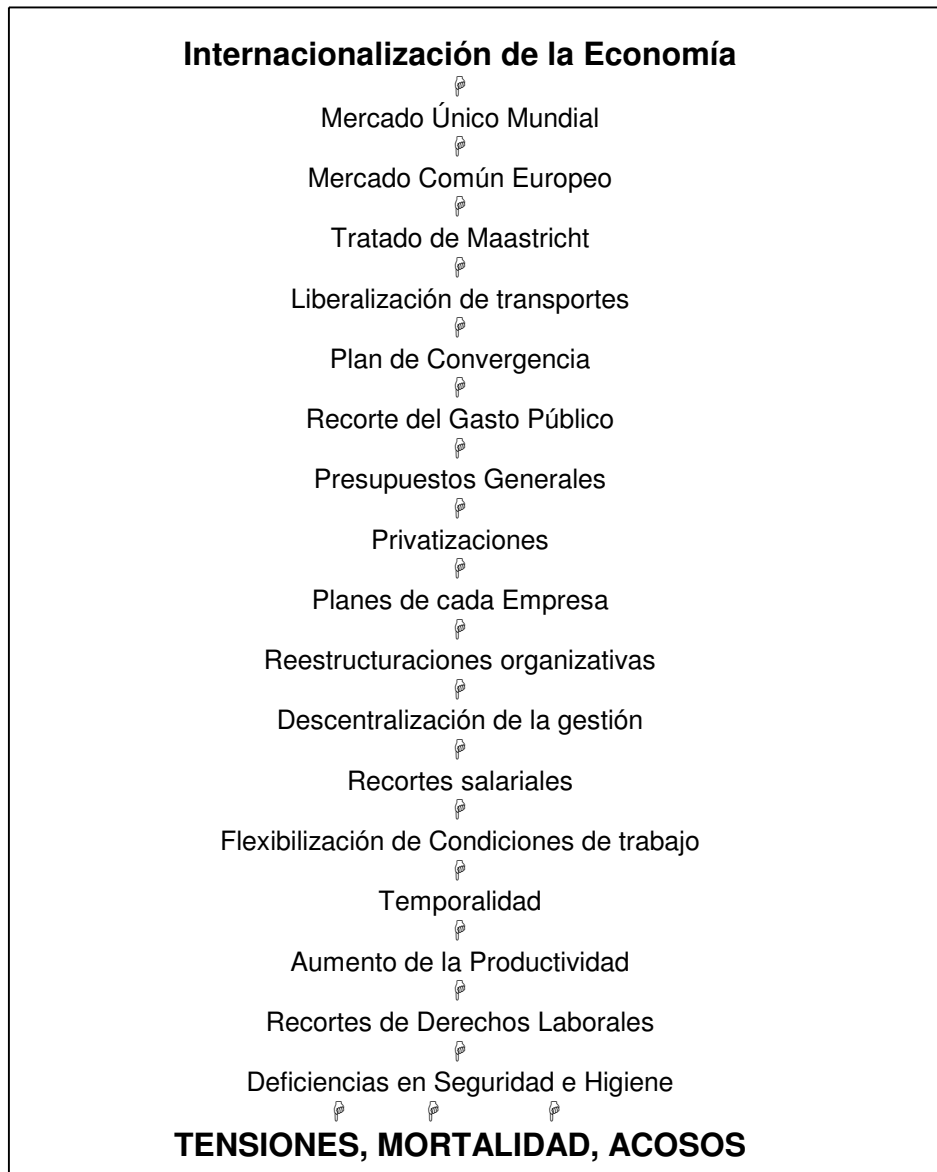
3.e.2) Perspectiva Sindical.

Para analizar cualquier problema, y la Acción Sindical no es algo sencillo, es necesario siempre tener la perspectiva adecuada, es decir:

La reflexión sobre cada hecho, situándolo adecuadamente en relación con las circunstancias a las que está vinculado, y analizando las relaciones de todas las circunstancias entre sí, para sacar conclusiones.

No se trata de obsesionarse con adquirir un determinado esquema mental, sino de conocer las razones y los porqués de lo que ocurre, según una cadena en la que cada causa tiene su efecto y en la que rara vez se dan actuaciones sin motivo.

Para entender correctamente lo que ocurre, así como las dimensiones reales de los problemas que nos rodean, estamos obligados a enfrentarnos cara a cara con un esquema que en este momento puede ser más o menos así:



Un esquema que puede resultar tan cierto como excesivo de cara a identificar nuestra capacidad de influencia y actuación real, pero que ilustra bien el funcionamiento social actual y el lugar donde está situada nuestra pelea. En definitiva observamos una cadena con los eslabones perfectamente engarzados, que nos induce a pensar que no hay ningún hecho aislado del siguiente o del anterior.

Debemos ser conscientes de que esta perspectiva no puede "amilanarnos", sino permitir situarnos con mayor exactitud en los márgenes que disponemos para luchar, buscando sumar fuerzas hasta completar un esquema global de lucha.

Tampoco los esquemas de perspectiva sindical resultan siempre tan complicados, pero debemos ser conscientes que los problemas siempre tienen algún sentido concreto vinculados a situaciones con referencias más amplias.

3.f) COORDINACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL

3.f.1) Necesidad de coordinación.

Resulta imprescindible potenciar sistemáticamente los niveles de coordinación y debate de la Acción Sindical a fin de definir y "pulir" una línea común de actuación, con un mensaje claro, coherente y reconocible, que sea capaz de hacer llegar las experiencias y la solidaridad.

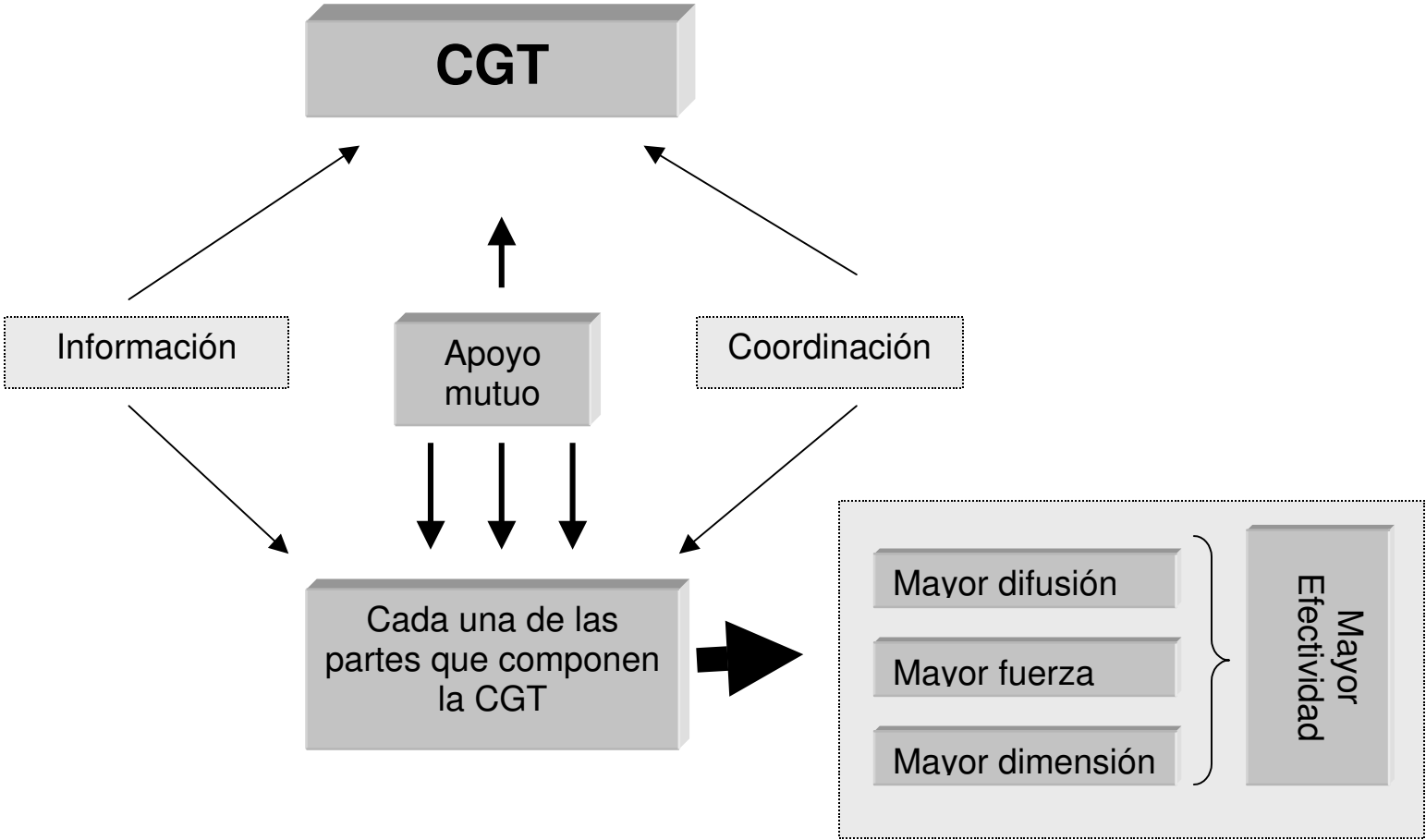
Los objetivos básicos a conseguir son:

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

Estos objetivos señalados deben permanecer estrechamente vinculados entre sí a través de la planificación conjunta que se ha de plasmar en los Planes de Trabajo acordados y puestos en marcha por la **CGT**, racionalizando los recursos disponibles, y directamente vinculados al desarrollo de la labor de coordinación para su consecución. 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.

Se trata de practicar lo que predicamos, mejorando constantemente a nivel interno, los niveles de transparencia, de participación y de solidaridad. Informando, acudiendo y aportando. Concretando nuestros compromisos teóricos a través de los Planes de Trabajo acordados por la organización y coordinando 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.

Un objetivo que exige participación y un compromiso muy amplio por parte de toda la Organización, asumiendo entre todos el generar un funcionamiento que, sin necesidad de aplicar mecanismos coactivos o medidas disciplinarias, encauce las energías y los medios hacia la participación y el compromiso; hacia el cumplimiento de los acuerdos y la implantación global de la **CGT**.



4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.a) ESTRATEGIA ANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

Negociar para nosotros/as 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/as trabajadores/as.

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 los momentos 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.

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.

La negociación es un terreno para la actuación, en el que teniendo los criterios bien definidos y un esquema claro de coordinación y decisión la Sección Sindical o la estructura sectorial que corresponda (actuando en todos los ámbitos posibles: Convenios de empresa, de grupo de empresas, de sector provincial, de sector estatal, ...), informan a través de quienes la representen y del debate en los centros de trabajo, funciona con márgenes lógicos para intentar mejorar los acuerdos y las realidades.

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, ...

En definitiva, se trata en todo momento de trabajar para estructurar una alternativa sólida y definida que pueda condicionar y transformar cada vez con más influencia, el desarrollo de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo. Actuando sobre lo laboral, en lo social y en lo económico. Interviniendo e influyendo sobre todos los procesos de negociación desde el respaldo y la fuerza de nuestra capacidad organizadora y movilizadora.

4.b) NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN CONCEPTO AMPLIO

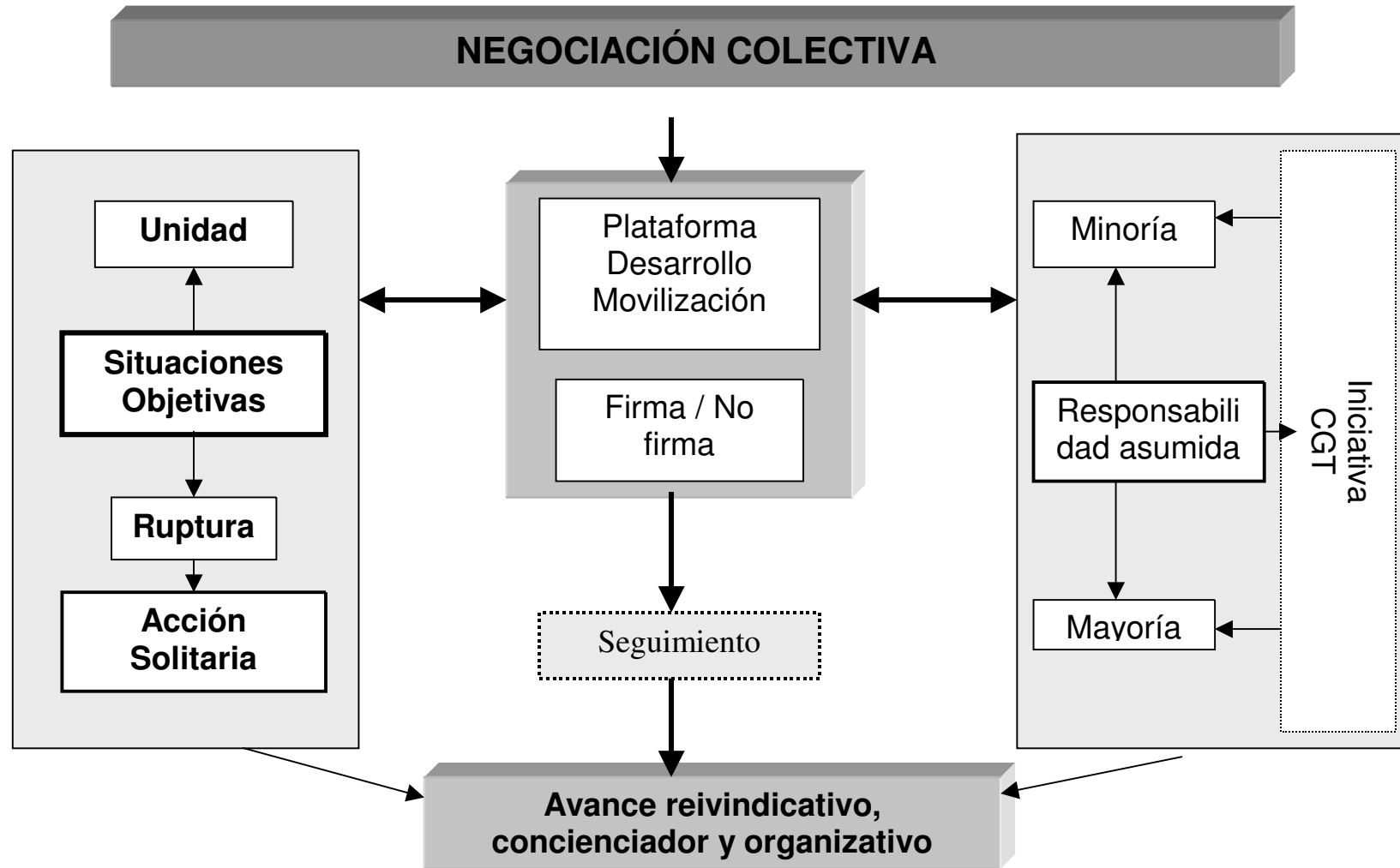
Aunque al hablar de la Negociación Colectiva la referencia inmediata se sitúa en el Convenio Colectivo, queremos hacer una reflexión que contemple un sentido mucho más amplio de este concepto.

Al margen de que en la negociación de un Convenio se pacten unas determinadas condiciones laborales de aplicación general en un determinado ámbito, no podemos ignorar que **la negociación colectiva es un proceso cada vez más amplio y cotidiano**, cuya realidad en cuanto a formas, métodos, aplicaciones y consecuencias se ha ido flexibilizando en paralelo a los propios contenidos de la negociación.

Así, nos encontramos con materias cuya negociación en convenio ya vienen precedidas por acuerdos ("marco", de "viabilidad", de "competitividad", o similar) que los condicionan, poniendo límites o simplemente sustrayendo la posibilidad de negociación. También es corriente la negociación "a posteriori", no necesariamente a través de Comisiones de Convenio, para cerrar aspectos claves que no se han querido abordar en el proceso de negociación. Una estrategia que no deja ningún aspecto al margen:

- Movilidad geográfica y funcional
- Estructura de la jornada (turnos, vacaciones, descansos, ...)
- Productividad
- Contratación
-

Sin olvidar el día a día de las relaciones laborales, en el cual todo puede ser "trastocado" y adaptado a cada ámbito con el acuerdo o el consentimiento de la "mayoría sindical", desde una permanente labor empresarial para dividir, individualizar y precarizar progresivamente las condiciones de trabajo.



Podemos por lo tanto hablar de una "**descentralidad**" del **Convenio Colectivo** y de una **flexibilidad absoluta en la estructuración de la Negociación Colectiva** que le permite adaptar y adoptar multiplicidad de formas, tiempos y ámbitos, hasta convertirse en una tensión constante y permanente en la que no hay garantía, ni tregua, ni respiro que pueda considerarse duradero.

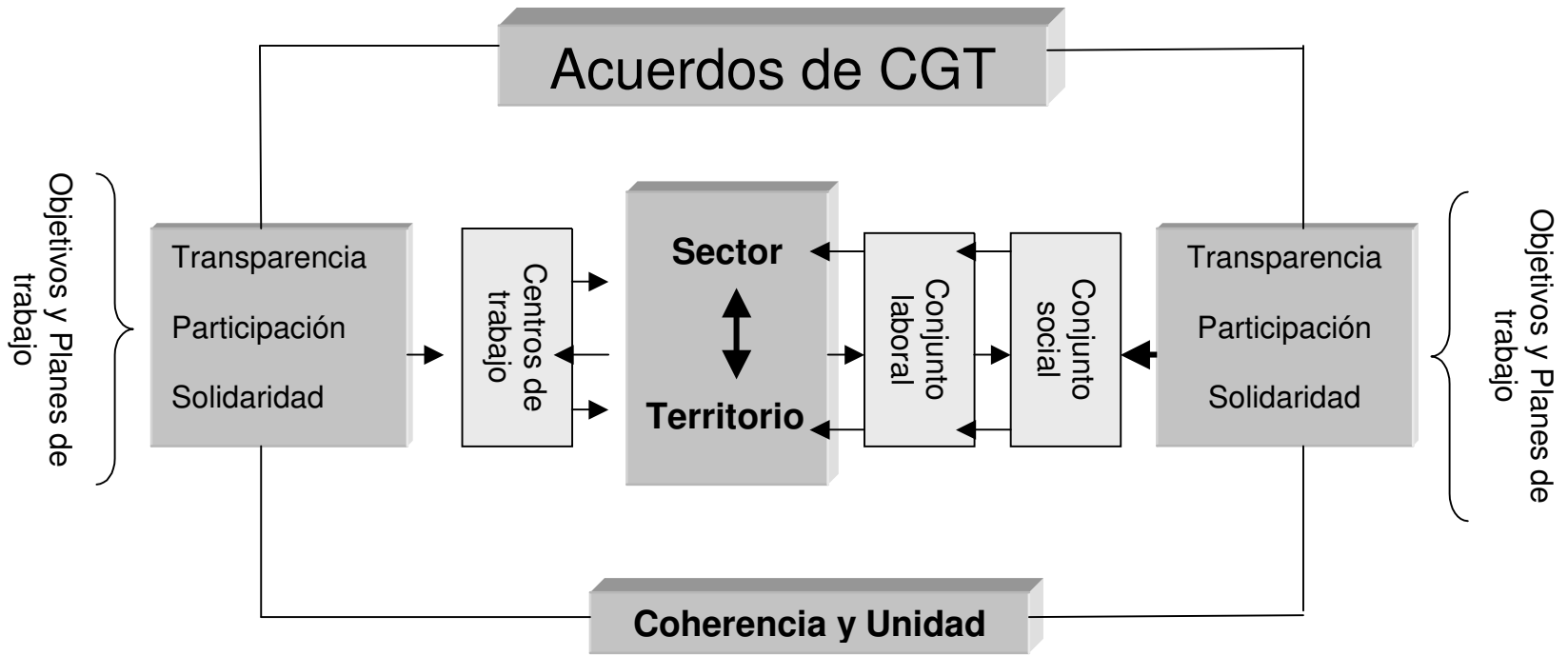
Dentro de esta concepción amplia de lo que es la Negociación Colectiva actual, debemos subrayar la importancia que tiene el comprender que los procesos de todo tipo (gestión empresarial, modificación de las condiciones de trabajo, contención salarial, reestructuración de sectores económicos o productivos, desmantelamiento de servicios públicos, ...) no están aislados en una determinada empresa, sector o ámbito geográfico.

El proceso de globalización económica y la implantación de la competitividad nos sujetan a un marco en el que todo está interrelacionado. Por esta razón, el **establecer posibilidades de coordinación en ámbitos cada vez más amplios** se convierte en objetivo imprescindible: grupo de empresas, subsector, sector, estatal, europeo, etc...

Mención especial merece la **coordinación sectorial**, ya que esta estructura va a ser la piedra angular de la futura negociación colectiva jerarquizada, tal y como la pactan UGT-CCOO y el Gobierno en la Reforma Laboral de 1997 (AINC).

Hemos de ser conscientes que quienes marcan la pauta actualmente en la Negociación Colectiva, **UGT-CCOO, tienen asumido el discurso del capital** (beneficios/competitividad) y que su estrategia está caminando más a cogestionar el proceso de flexibilización (Información, Comisiones Mixtas, presencia institucionalizada, ...) que a combatirlo, por lo que no solo están de acuerdo con todos los retrocesos que se están produciendo en el marco de la Negociación Colectiva, sino que son parte activa, sin cuyo consenso no hubiera sido posible el rápido avance de la precariedad laboral.

Así vemos que, a pesar de la "retórica" reivindicativa inicial de los criterios unitarios pactados por UGT-CCOO para el 2001 (y al igual que en los de 2000, 1999, 1998, ...), se introducen contenidos que significan la aceptación del discurso empresarial convirtiéndolo en consignas enfocadas a consensuar la flexibilización y los recortes. Todo a cambio, eso sí, de "presencia" y derechos para sus "aparatos".



4.c) CONTEXTO ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A estas alturas ya nadie puede pensar que las reformas laborales crean empleo, ni que lo crean las políticas económicas y de empleo dictadas por la U.E. 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 y en muchas no se pagan como tales.
- 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.
- 7.- Se está implantando una flexibilización en el tiempo de trabajo y una adecuación a los flujos llamados de producción.

En los últimos años la negociación colectiva ha estado decisivamente influida por el marco legal impuesto por las sucesivas **Reformas Laborales**.

Unas reformas laborales que han utilizado dicho nuevo marco legal para imponer y mediatizar los contenidos de la Negociación Colectiva, cumpliendo un papel muy evidente al servicio de los intereses del capital.

No estaría de más recordar cómo la **Reforma Laboral de 1994** no fue combatida "en serio" por los sindicatos mayoritarios a nivel estatal (CCOO y UGT) o a nivel autonómico (ELA, CIGA, ...), permitiendo que sus criterios se consolidaran dentro de la realidad laboral, demostrando que su discurso de "combatir las reformas a través de la Negociación Colectiva" era y es, una coartada para esconder sus auténticos propósitos: aceptar y gestionar a través de la negociación los contenidos de las reformas laborales.

Más cercano en el tiempo, la firma del Gobierno con UGT-CCOO de la **Reforma Laboral de 1997** consolida las líneas generales y básicas de lo que ya venía pasando: aumentando las subvenciones a las empresas y abaratando el despido. Contribuyendo al aumento de los beneficios empresariales.

Este apoyo decidido a los intereses del capital -impulsado desde instancias políticas (PP, PSOE, CiU, PNV...) y permitido desde las sindicales (UGT-CCOO, ...)- , no solo no ha servido para crear empleo, a pesar del crecimiento económico (un 3,5 % en **1997** y un 3,8 en **1998** y 3,7 en **1999**), sino que ha aumentado la explotación y productividad del sector asalariado con **aumentos palpables de la jornada de trabajo** y ha introducido una creciente división entre los trabajadores estratificados en fijos, a tiempo parcial o precarios, ahondando en las diferencias salariales y de condiciones de trabajo que dificulta la necesidad de dar una respuesta contundente y unificada a las agresiones que, como trabajadores, estamos sufriendo.

El **contexto actual** está definido en estos momentos por la entrada en vigor de la primera fase de aplicación de la Moneda Unica y la **continuidad de las políticas económicas, laborales y sociales puestas en marcha por el Gobierno español para conseguir "entrar" en el grupo inicial del Euro**. Estamos por lo tanto en un momento de continuidad en los **procesos de privatizaciones** (Indra, Iberia, Sta. Bárbara, CASA, ...) en los **recortes sociales** (Reglamento de Fundaciones Sanitarias, Financiación de la Escuela Privada, desprotección frente al desempleo, ...) y en la **flexibilización de las condiciones laborales** (Contrarreforma permanente, negociación colectiva, ...).

La **reforma del IRPF** efectuada por el gobierno al servicio de quienes más tienen, los contenidos de las **Leyes de Acompañamiento** y la aprobación de unos **Presupuestos-2000 restrictivos y continuistas respecto a los últimos años** que fuerzan la disminución del gasto público a costa de recortar la inversión social (recetazos, reducción de los derechos a la prestación por desempleo...), son buenas muestras de esta política antisocial.

Tampoco podemos perder de vista que una vez introducido en la sociedad el criterio de la **competitividad** como argumento válido, el actual panorama de crisis financiera internacional puede traernos consecuencias más desagradables de las que ahora ya estamos viviendo en paralelo al incesante aumento de los **beneficios empresariales y del capital especulativo**.

A nivel de empleo, debemos destacar el mantenimiento a nivel global de un inaceptable **índice de paro** (en este momento en torno al 15,4%) y de una desproporción abismal entre la **contratación temporal** y la indefinida (en **1999** con 12.156.000 contratos efectuados los contratos temporales fueron 11.038.500 con el 90,8 % y los indefinidos fueron 1.117.000 con el 9,2%).

Esta situación nos conduce a un **índice de temporalidad** del 33,5% sobre el empleo; dato al que debemos añadir (*más del 60% de los contratos por circunstancias son de menos de un mes*) la enorme **rotación en la contratación eventual**.

La consecuencia directa más evidente de esta situación es la continuidad de ese alto índice de siniestralidad y de **mortalidad laboral** que en **1999** ha vuelto a subir con un total de **1.110** (*según datos oficiales del Ministerio de Trabajo, aunque existen fuentes que apuntan alguna más, como consecuencia de algún fallecimiento posterior*) muertes en accidente de trabajo, una cifra que, si sumamos las muertes "in itinere", se transforma en **1.572**; en estos accidentes mortales la proporción sigue siendo de 3 entre trabajadores temporales, por 1 accidente entre trabajadores fijos. Lo cual nos da buena medida de hasta donde ha "calado" la precarización laboral.

En cuanto al proceso de negociación colectiva, debemos destacar que en **1999**, una vez más, ha servido para incrementar la flexibilidad laboral (funcional, jornada, ...), y contener los incrementos salariales (con una pérdida de poder adquisitivo global del 0,66%, nuestro país es el único de la UE en el que retroceden los salarios).

Este proceso "descendente" a través de la negociación colectiva se produce por el consenso existente entre CEOE y UGT-CCOO respecto a la necesidad de flexibilizar para aumentar la competitividad y los beneficios empresariales. Lamentablemente así es y sus documentos lo recogen con la misma lógica que les llevo a la aceptación del Tratado de Maastricht y sus consecuencias.

4.d) CLAVES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Negociación Colectiva, sus implicaciones, sus procesos, sus consecuencias... siempre ha tenido una importancia fundamental en la actividad sindical. En estos momentos debemos analizar y resaltar algunos aspectos importantes a tener en cuenta para el futuro desarrollo de la Negociación Colectiva.

- Debemos tener en cuenta que por muchos datos y referencias que manejemos, desgraciadamente, la realidad laboral de cada vez más trabajadores **está al margen de cualquier negociación**, por la presión de tantas nuevas formas de esclavitud como actualmente nos impone su "ley".
- Tampoco podemos olvidar a los casi dos millones de **funcionarios** que, por definición, carecen del derecho a la Negociación Colectiva. Aunque no podemos obviar que los retrocesos en las condiciones de trabajo que están sufriendo, se están pactando a través de **acuerdos en las mesas sectoriales** (UGT-CCOO, CSIF, CIG, ELA...).
- Si tradicionalmente la Negociación Colectiva ha sido la vía fundamental para concretar la actividad reivindicativa de las organizaciones sindicales y por tanto la vía para mejorar las condiciones laborales a todos los niveles, en estos momentos, a la vista de estos datos globales, podemos decir que la Negociación Colectiva se ha convertido en una **herramienta utilizada en contra de los/as trabajadores/as**: se alarga la jornada, se vinculan los incrementos salariales a la productividad, se empeoran las condiciones de trabajo, etc...

- La Reforma Laboral ha tenido en la Negociación Colectiva su coartada perfecta al rebajar mínimos de protección, justificándolo con la libertad de las partes para pactar en el marco de la Negociación Colectiva; **dejando en una posición de debilidad a los/as trabajadores/as** que están viendo como progresivamente se imponen los criterios de la patronal. Fundamentalmente a los sectores más difíciles y desvertebrados, pero extendiéndose esta realidad rápidamente a la totalidad.
- A la vista de los resultados, se hace evidente que el margen que ofrece la Negociación Colectiva en las empresas o sectores donde existe fuerza sindical, **se está desaprovechando**: no se controla la contratación, ni se consiguen mayores márgenes de garantía frente a los despidos...
- Estas evidencias nos indican con claridad que se ha producido una estrecha **colaboración o una confluencia de voluntades entre la patronal y los sindicatos con más peso en los procesos de negociación, empezando por UGT-CCOO y continuando por quienes tienen peso en algún ámbito: USO-CIG-ELA-CSIF, etc...**; Esta coincidencia se patentiza en los documentos elaborados por las organizaciones sindicales (criterios unitarios para la N.C. - 1998, 1999, .2000, ...) para orientar su actuación en la Negociación Colectiva (aceptación de la competitividad y la flexibilización como criterios incuestionables o en el continuo descenso de la conflictividad en un momento de pleno retroceso). Igualmente se evidencia esta colaboración en la reducción de las movilizaciones en un momento en el que el capital nos pasa a todos el rodillo.
- Con la firma de la última Reforma Laboral (17-5-97), UGT-CCOO y Gobierno sellaron un pacto para iniciar un proceso de **jerarquización en la Negociación Colectiva**. Se pretenden institucionalizar ámbitos generales en los que se abordarían los aspectos más decisivos de la Negociación Colectiva, que serían luego inmodificables en otros ámbitos de negociación; quedando a los procesos de negociación de ámbitos inferiores (provinciales, empresa...) aspectos secundarios o de simple aplicación.
- Con el posible desarrollo de este pacto nos podríamos encontrar con muchas dificultades para **desbordar reivindicativamente** las consignas de UGT-CCOO y CEOE, y privados de algunas posibilidades que nos ofrece la situación actual. Todo al margen de los centros de trabajo y con las decisiones cada vez más restringidas a unas estructuras ejecutivas sobre las que, en la práctica, no se puede apenas ejercer ningún control.
- Debemos hacer referencia obligada al ASEC y al resto de acuerdos de **mediación y arbitraje** (ámbito Comunidad -SERCLA, ...-, empresa, ...) puestos en marcha para posibilitar la profesionalización de la resolución final en cualquier conflicto laboral y mantener los centros de trabajo totalmente al margen de las decisiones sobre los los distintos procesos.

- No podemos olvidar que ésta también es otra fórmula para continuar **alejando la negociación de los centros de trabajo** y del posible control de los procesos por parte de los/as trabajadores/as; práctica continua y habitual del modelo sindical que representan UGT-CCOO, contra la que, desde **CGT**, hemos peleado, informado y potenciando la participación.
- La tendencia general es a incrementar la **institucionalización de los sindicatos** a través de la creación de todo tipo de comisiones (paritarias, de seguimiento,..), y de derechos sindicales a medida que se rebaja el nivel reivindicativo y de enfrentamiento con al empresa.
- Un aspecto que adquiere especial importancia es el de la Formación, ya que por un lado la realidad laboral actual nos está exigiendo dosis continuas de renovación (inestabilidad y tecnologías) y por otro los grandes "aparatos sindicales", están utilizando el control sobre la formación como mecanismo para maniar la afiliación y chantajear al conjunto de los trabajadores; ya que desde **el control sobre la formación**, ejercen un control directo sobre las posibilidades de promoción y sobre los puestos de trabajo.
- Todo parece indicar que la **"reorganización del tiempo de trabajo"** es la batalla más importante a librar en los próximos procesos de negociación. Una batalla en la que otra vez vuelven a coincidir los criterios de la patronal, de UGT-CCOO y de las diferentes administraciones. De hecho ya se está incluso utilizando la coartada de la reducción de jornada (Cataluña, Andalucía, etc...) para subvencionar a las empresas que apliquen niveles de flexibilización en la estructura de la jornada pactada.

4.e) ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.e.1) Estructura Básica

Frente al modelo sindical actual (implantación de los sindicatos oficialistas, principalmente U.G.T. y CC.OO). potenciado y avalado por los diferentes gobiernos y las asociaciones empresariales (CEOE), nuestro sindicato no debe resignarse, sino todo lo contrario: por coherencia debemos esforzarnos, si cabe, todavía más, **en llegar a ser una alternativa real al modelo actual**, aprovechando toda la potencialidad que ofrece el actual marco legal, como objetivo para poder transformar esa realidad.

Ambitos de negociación: El ámbito de los convenios no es, en si mismo, culpable de la mala gestión de los sindicatos oficiales. Nuestra labor es evitar la inercia que ha llenado de retrocesos a la mayoría de los convenios colectivos, sin que esto haya supuesto ni siquiera mejorar o ampliar la cobertura global. Existen diferentes ámbitos de negociación: convenios estatales, provinciales, de comunidad autónoma, de empresa, etc. **El objetivo es conseguir que no haya ningún trabajador@ sin tener reguladas en convenio sus condiciones laborales y económicas.**

Articulación: Nuestra estrategia, necesariamente, es impulsar las estructuras sindicales, secciones sindicales y sindicatos de rama, que son los que mejor pueden entender la articulación en los convenios y es en ellos donde tenemos que potenciar el trabajo sindical, que no puede descansar, exclusivamente en los órganos de representación unitaria (comités de empresa, delegados etc.). De todos/as es conocido el escaso número de delegados que tiene la C.G.T., en relación con otras organizaciones sindicales, y la federación es la mejor forma de llegar donde no llegan los órganos de representación unitaria, que solo están en las empresas grandes- medias. El mismo criterio es aplicable a los convenios provinciales.

Convenios de Empresa/Convenios Sectoriales: las mejoras en los convenios de empresa no sólo son un impulso solidario, sino también una forma de dinamizar y “empujar” los contenidos (más pobres), de los convenios estatales o provinciales, en los que además, tenemos actualmente una escasa capacidad de respuesta.

No obstante debemos tener en cuenta que las mejoras conseguidas en convenio de empresa también pueden ser utilizados para debilitar la negociación colectiva en otros ámbitos y provocar reacciones corporativistas. Extender nuestra presencia a los Convenios Sectoriales es, sin duda, una prioridad urgente.

Esto nos permitiría hacer frente mejor al problema de las segregaciones y externalizaciones y a la problemática de la precariedad en general, en mejores condiciones. Es este un fenómeno que nos está quebrando en cuanto a clase trabajadora, y minando la capacidad organizativa y solidaria. A este análisis hay que añadir la capacidad de respuesta en cuanto al número de trabajadores en plantilla y a la capacidad de organización, estructura y acción sindical que, evidentemente, no es igual en pequeñas y medianas empresas que en grandes.

4.e.2) Principales formas de negociación

La concertación social

Es la forma de Negociación Colectiva Extraestatutaria que trasciende al ámbito de la empresa y en la que pueden intervenir sujetos ajenos a la relación laboral. Los sujetos que pueden intervenir son: Gobierno, empresarios y trabajadores (algunas de sus organizaciones). Tiene carácter coyuntural y no exige normativa previa, aunque sus resultados se plasmen en acuerdos, que hacen suyos el Parlamento o el Gobierno. Sus contenidos se refieren fundamentalmente a aquellos aspectos de la relación laboral que no son susceptibles de la Negociación Colectiva Estatutaria (pensiones, PER, Formación Ocupacional y Continua, Salario Social, etc.).

Convenios Colectivos

Son los acuerdos que se establecen por un ámbito y tiempo determinados entre representantes de los trabajadores y empresarios, que regulan las condiciones de trabajo y las relaciones laborales y que han sido celebrados siguiendo el procedimiento previsto en el ET (art.82). Puede ser de empresa o grupo de empresa y sectoriales. Estos pueden ser: provinciales, de Comunidad Autónoma o estatales.

Convenios Marco o Interprofesionales

No se refieren a condiciones de trabajo, sino a condiciones de la negociación colectiva (convenios para convenir). Algunos, impropriamente, tocan el primer punto. Su ámbito será Estatal o de Comunidad Autónoma. Estarían equiparados y se aplicaría la legislación y criterios propios de los convenios colectivos.

Convenios Extraestatutarios

Son aquellos acuerdos cuya materia es propia de un convenio colectivo, pero que se celebran al margen del procedimiento previsto en el ET. Sólo obligan a quienes los han suscrito y en este sentido se llaman también “Pactos de eficacia limitada” (S.T.C.T. 20/12/80).

Pactos Colectivos (83.3 ET)

Acuerdos que adoptan trabajadores y empresarios, o sus representantes, por los que se regulan las condiciones laborales sobre materias determinadas y sin constituir convenio.

Pactos y Acuerdos en la Función Pública

Son pactos y acuerdos que se celebran entre los representantes de la Administración y los Sindicatos, para determinar sus condiciones de trabajo.

Los **pactos** se celebran sobre materias que se corresponden con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y vinculan directamente a las partes. Los **acuerdos** sobre estas materias tendrán que ser ratificados por el órgano de cada administración (plenos, consejos...). Los pactos y acuerdos en la Función Pública establecen la partes, su vigencia, el ámbito personal, funcional y territorial (art. 35 LOR).

5. DESARROLLO DE PROCESOS DE NEGOCIACIÓN

5.a) PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE UN PROCESO DE NEGOCIACIÓN

5.a.1) Aclaración.

Aunque estamos constantemente preparados, siempre es conveniente una preparación específica para cada proceso de negociación, cuya dedicación en tiempo y recurso variaría en función del objetivo a alcanzar. **En todos los casos, supone un esfuerzo racional, ayudado por una metodología apropiada.**

Las etapas en las que analizaremos el proceso de negociación son:

- I) **Determinación de objetivos.**
- II) **Documentación y argumentación.**
- III) **Desarrollo.**

Debiéndose tener siempre en cuenta que una buena preparación facilitará el logro de los objetivos, reduciendo el esfuerzo o concentrándolo en mejorar los resultados.

5.a.2) Objetivos.

Las primeras preguntas a formularse son: el qué y por qué se está negociando, y a través de las mismas se podrán identificar los intereses en juego, diferenciando que objetivos pueden ser principales y cuales secundarios.

Es importante, plantear una serie de caminos alternativos hacia dichos objetivos principales y secundarios para intentar solucionar los problemas que se encuentren a lo largo de la negociación.

Existen dos grandes impedimentos que deben tenerse en cuenta en el proceso de identificación de alternativas: el primero de ellos es la **excesiva conformidad**, con el resultado final que impide un análisis profundo de las alternativas en consideración; mientras que el segundo impedimento es el **excesivo prejuicio**, pues a menudo se presentan ideas que son automáticamente descartadas, impidiendo así que surjan ideas viables de su combinación con otras.

Una de las metodologías más utilizadas consiste en enumerar tantas ideas como se pueda, antes de comenzar a evaluarlas. En cualquier caso debemos identificar los principales componentes del tema de negociación. A continuación, se buscan combinaciones y se aplican a cada uno de los componentes analizando las ideas que puedan originarse. En esta primera fase debemos aclarar tres cuestiones básicas:

- **Objetivos prioritarios desde las plataformas de máximos y mínimos**
- **Estrategia que vamos a desarrollar**
- **Autolimitar nuestro régimen de maniobra, definiendo de antemano el peor acuerdo posible (para no ser luego arrastrados ... más allá)**
- **Cuál es el peor acuerdo que estamos dispuestos a aceptar, (para no ser luego arrastrados por el "clima" de la negociación).**

5.a.3) Documentación y argumentos.

En esta etapa de la **preparación para la negociación**, debemos obtener la información necesaria para defender nuestras ideas con aportaciones documentales que, junto a nuestras propuestas, den crédito y justifiquen nuestros argumentos. Cuanto menos discutibles sea la documentación que obtengamos, mayor fuerza tendrá nuestra posición: documentos, investigación, antecedentes, análisis, costes, ...

Es importante tener en cuenta que, aunque no se necesite recurrir a toda la documentación, el hecho de que esté disponible dará al negociador/a una seguridad adicional sobre sí mismo en la mesa de negociación.

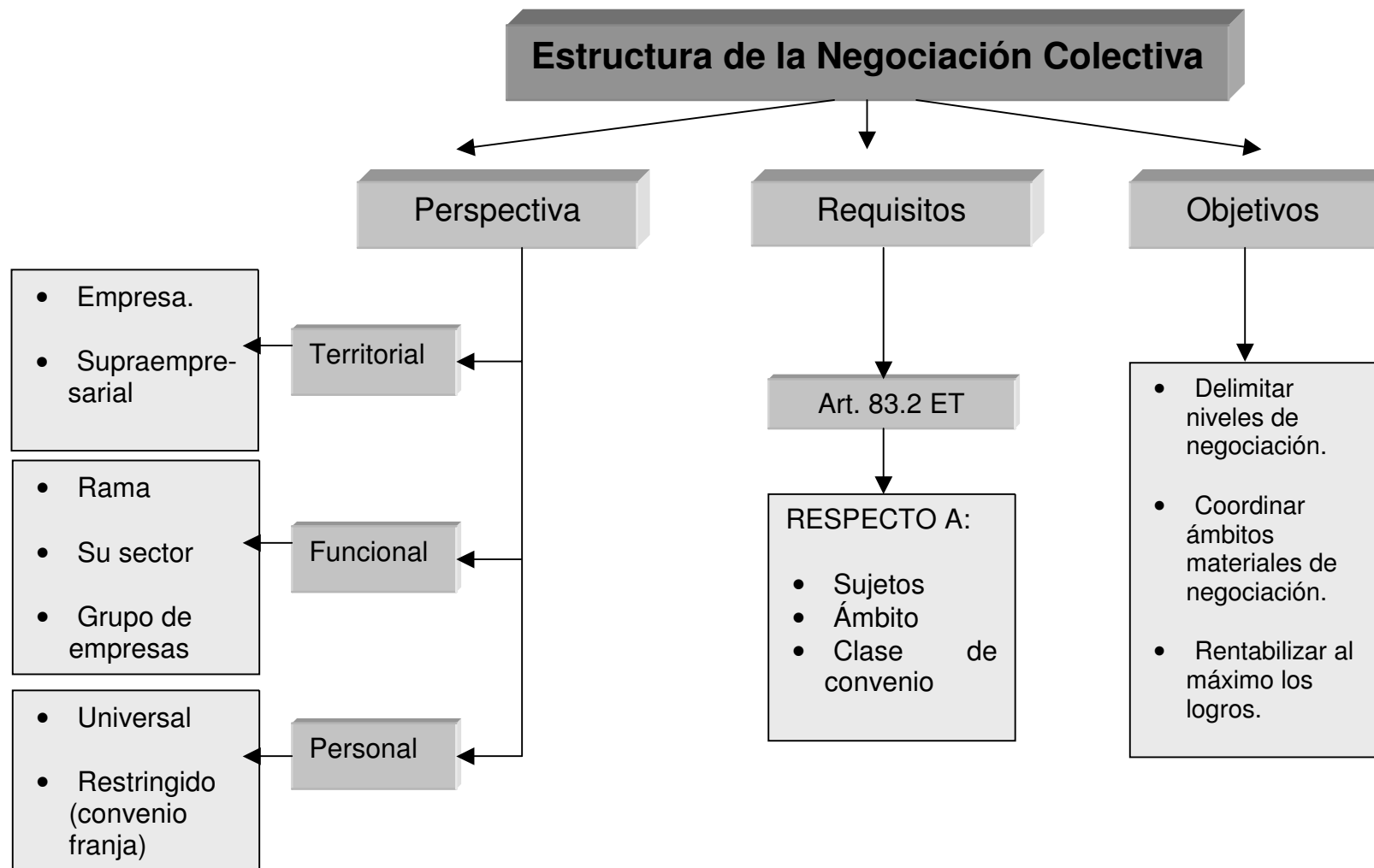
La información obtenida no debe trascender antes de la negociación, salvo que nos pueda interesar hacerlo.

Debemos también asegurarnos de tener disponible en la mesa de negociación todo el material que podamos necesitar para replicar los puntos clave que suponemos que la otra parte argumentará (solicitando a la empresa/patronal todos los datos que necesitemos para poder iniciar la negociación en igualdad de condiciones).

Otro tema a investigar, si no les conocemos ya, es la personalidad y actitud de nuestros interlocutores (la "otra parte") y fundamentalmente sus prioridades en la negociación.

Debemos tener en cuenta que nuestra recopilación preliminar de datos para la negociación estará ampliamente basada en supuestos y, si bien podremos verificar muchas de las presunciones hechas en relación con nuestra parte, no será tan fácil de hacer con la de la empresa/patronal, algo que debemos prever en la medida de las posibilidades.

Así mismo, una vez terminada la búsqueda de datos podemos ordenarlos en forma de argumentación evaluando en qué forma se satisfacen nuestros objetivos en la negociación.



5.a.4) Desarrollo.

En esta etapa del proceso vamos a intentar definir la secuencia en la que normalmente transcurren los hechos durante el o los encuentros con la empresa en la mesa de negociación. Para ello distinguiremos los siguientes pasos:

A. Reglas del procedimiento :

Las reglas del procedimiento cubrirán aspectos tales como el orden en que hablarán/presentarán los participantes, momentos para formular preguntas, métodos para registrar la discusión (tiempo de intervención, secretario/a de actas, etc.), seguridad de la información intercambiada, acuerdo sobre anuncios internos y público sobre el progreso de las negociaciones, procedimientos para la introducción de expertos, etc.

B. Orden del día y contenidos :

Este es un elemento clave en el proceso de negociación ya que quién tenga la iniciativa de proponer los temas a negociar llevará gran ventaja a su favor, pues permite tomar la iniciativa y establecer liderazgo. Desgraciadamente nuestra escasa fuerza y la claudicación de los "mayoritarios" están poniendo en manos de la empresa este instrumento.

La agenda debe estar diseñada de manera tal que el alcance de la negociación esté claramente expresado y cada punto de la misma debidamente cubierto.

En primera instancia suelen introducirse los temas menos controvertidos, para establecer en el comienzo un clima de cooperación, (p.e. un análisis del objeto de la negociación con clarificaciones que los expertos de la mesa puedan aportar para tener una base común de trabajo, aspectos fáciles de acordar, etc...)

C. Equipo de negociación :

Se deben definir los miembros del equipo de negociación que nos van a representar en la mesa de negociación y sus respectivas responsabilidades, siendo clave la identificación del coordinador de nuestro trabajo dentro de la negociación (portavoz), quien tendrá la responsabilidad de coordinar el diálogo, equilibrar la participación de los miembros del equipo, etc...

D. Identificación de la capacidad real de interlocución :

Una vez establecidos los procedimientos y el orden del día, debemos identificar los límites precisos de nuestra propia capacidad (hasta donde podemos comprometernos), y las de la otra parte (que capacidad real de negociar y cerrar acuerdos tienen aquellos/as con quienes negociamos para evitar pérdidas de tiempo o desarrollos mal enfocados).

E. Puesta en escena :

La empresa/patronal siempre es el anfitrión en el proceso de negociación, la preparación del lugar donde se llevará a cabo la misma puede ser utilizada para condicionar el encuentro.

No solo ahorrarán tiempo y dinero de transporte sino que le otorga una pequeña ventaja psicológica. Además les permite acceder a otros sectores de su organización, lograr documentación, testimonio de expertos, etc. con mayor facilidad. En definitiva juegan "en casa".

Incluso no dudan en sacar del contexto habitual la localización de la negociación, como fórmula para que sus propuestas tengan la mejor acogida posible; Reuniones en restaurantes, viajes al extranjero, jornadas de reflexión en sitios inhabituales; alejando a la vez la negociación del contexto de los centros de trabajo.

La **CGT** debe mantener las plantillas, y especialmente a la afiliación, "dentro" de la negociación a través de la información permanente en comunicados y asambleas y al equipo negociador "fuera" de la mesa, en contacto permanente con la opinión de las secciones sindicales y los centros de trabajo.

F. Posición/Búsqueda de acuerdo :

Una vez cumplimentada la introducción mediante las etapas anteriores, cada parte expresará para cada tema del orden del día, sus objetivos e intereses, así como los conflictos que se identifiquen en cada tema.

Es importante preparar durante la planificación un "texto" que exprese nuestra posición en referencia a los temas clave y una vez en la mesa de negociación debemos verificar que dicha posición ha sido entendida por la otra parte.

Por tanto durante la planificación, se sugiere escribir dichos temas para su posterior lectura o repetición, y/o resumirlos con palabras claves en algún medio (a entregar/utilizar en los momentos claves para argumentar y que pueda quedar constancia de nuestra posición).

Una vez en la mesa de negociación, a medida que se plantean las posturas por cada parte, es necesario evaluar cuidadosamente las diferencias entre ambas posiciones sobre cada tema, buscando siempre identificar los intereses de la otra parte, y qué es lo que realmente necesita para poder cerrar un acuerdo.

Ante este proceso de búsqueda del acuerdo, que exige creatividad y "regateo", es conveniente la preparación de una última lista de **condiciones irrenunciables**, así como valorar el margen propio de maniobra (concesiones a realizar y opciones para salvar escollos, ...).

G. Tácticas:

Debemos tener en cuenta que la empresa está versada (cuenta con profesionales en negociación y Recursos Humanos), en una amplia gama de tácticas y estratagemas, ilustradas en la literatura sobre negociación con lujo de anécdotas. Como todos las conocemos, intentaremos que su efecto sea muy limitado, no obstante lo cual se deberán recordar algunas de las estrategias más utilizadas:

- *Descontestualización del negociador con un ambiente diferente al habitual.*
- *Alargar indefinidamente las sesiones de negociación.*
- *Personalizar la relación con el negociador para alargarle individualmente.*
- *Trato discriminatorio o humillante para hundir psicológicamente.*
- *Oferta de concesiones personales.*
- *Cambio de favor por favor o por derechos sindicales.*
- *Manipulación de actas.*
- *Prisas a la hora de la firma para provocar errores.*
- *Negociación bajo pacto de secreto.*
- *Acuerdos incluyendo compromisos incumplibles.*
- *Utilizar "supuestos mediadores neutrales".*
- *Ablandar o endurecer artificialmente las actitudes personales para envolver o tensar.*
- *Trabajo de pasillos.*
- *Descalificaciones personales*
- *Tergiversación de argumentos y situaciones.*
- *Introducir temas "al margen".*
- *Reflejar los términos pactados con ambigüedad interpretable.*

H. Contratácticas:

Algunas reglas básicas a seguir durante el encuentro de negociación son las siguientes:

- * *Mantener el orden del día y evitar que se desvíe la conversación fuera del tema que se debe discutir en ese momento.*
- * *Antes de dar por finalizada la reunión, recapitular los acuerdos y fijar el siguiente paso.*
- * *Tomar la iniciativa en abordar los temas claves o en posponerlos, buscando el momento oportuno. Es táctica muy habitual sacar cualquier aspecto colateral o ajeno, que sirva para desviar una cuestión que solo interese debatir a una de las partes.*
- * *Evitar la generación de tensiones innecesarias mediante una cuota de buen humor o un receso.*

- * Saber cuándo hay que "tensar" la reunión y llevarla al límite.*
- * No vacilar en consultar con el equipo o con los/las expertos que sea necesario para evitar el riesgo de tener que retractarse después.*
- * Ser claro y evitar dar cifras ambiguas para evitar que la otra parte se aproveche del margen inferior.*
- * Aprovechar cualquier aspecto que nos pueda dar alguna ventaja psicológica, despistar siempre que se pueda y ante cualquier imprevisto: "mirada impenetrable".*
- * Cuando sea posible, sentarse en la cabecera de la mesa o en sitios predominantes.*
- * Evitar ser envuelto por aspectos personales y/o ambientes.*
- * Evitar perder el tiempo en generar trabajo innecesario.*
- * Procurar mantener el tiempo previsto en la agenda, evitando sesiones interminables. No obstante, hay que prepararse para afrontar reuniones maratonianas cuando sea necesario.*
- * Reducir las interrupciones ajenas a la negociación.*
- * Terminar la negociación, con una nota positiva siempre que se pueda, y retirarse cuanto antes.*
- * Comprobar minuciosamente lo recogido en las actas (o en cualquier otro documento escrito) y rechazarlas cuantas veces sea necesario.*

I. Cierre :

Deberemos considerar qué señales de cierre de la otra parte podrán sugerir que el acuerdo está cerca y, en ese momento, es conveniente hacer uso de alguna de las concesiones previstas (abandono de determinado nivel de exigencia, ...), para ayudarnos a alcanzar sus propios objetivos. Sin olvidar nunca:

A) Como paso previo al cierre, es conveniente realizar una revisión detallada de los beneficios para cada parte y aprovechar ese momento para documentar y establecer con precisión los acuerdos logrados.

B) Es decir, para asegurarse de que no se nos olvida nada y que no hemos metido la pata (revisar cada papel y hasta la última coma).

C) Quienes representan a CGT no están facultados para firmar ningún acuerdo sin un mandato expreso.

No siempre es fácil realizar una valoración adecuada en cada momento, ya que aunque se tenga bien definidos nuestros límites (máximos-mínimos, peor acuerdo aceptable...), no siempre el acuerdo final se ajusta milimétricamente a los parámetros y proporciones previstas.

Esta imprevisibilidad puede depararnos una cierta perplejidad ante acuerdos más positivos de lo previsto en determinados aspectos y más negativos de los previsto en otros.

La valoración "in situ" sobre el resultado final dependerá de la intuición del equipo negociador, de su experiencia y capacidad de perspectiva. Como no estamos para experimentos, volvemos a insistir :

No firmar ningún documento "en caliente" sin acuerdo claro al respecto.

J. Mediación y Arbitraje:

En los procesos de negociación cada vez es más habitual recurrir a instrumentos de mediación y arbitraje que, si en teoría son neutrales, acaban siempre "jugando" a favor de los intereses empresariales.

Solamente en los casos de enfrentamiento frontal en los que necesitemos demostrar buena voluntad, debemos recurrir voluntariamente a mecanismos de mediación.

K. Esquema de factores "dentro" de la negociación:

1. Definición de la negociación
2. Asignación de funciones y formación del equipo
3. Coordinadores (dentro y fuera de la mesa de negociación)
4. Rango de la negociación y de los negociadores (legitimación y nivel de compromiso)
5. Asesores
6. Intereses fundamentales en juego
7. Objetivos y Mínimos asumibles
8. Prioridades
9. Documentación
10. Plataforma reivindicativa propia
11. Plataforma unitaria
12. Relaciones sindicales
13. Argumentos
14. Concesiones
15. Estrategia establecida para el proceso
16. Orden del día
17. Actividad informativo/participativa

18. Intereses individuales
19. Intereses corporativos
20. Factores ambientales
21. Factores psicológicos
22. Debates
23. Razonabilidad
24. Mediadores
25. Firmeza y Fortaleza del equipo negociador
26. Posicionamiento de los centros de trabajo
27. Factores externos (presión, apoyos,...)
28. Movilización
29. Claridad de planteamientos
30. Actas
31. Claridad en los acuerdos
32. Tiempo
33. Confianza
34. Iniciativa
35. Flexibilidad
36. Legitimación de propuestas
37. Voluntad de negociación y acuerdo
38. Dimensión y proyección del proceso
39. Análisis permanente del equilibrio de posiciones y acuerdos
40. Resultado global
41. Seguimiento
42. Firma/no firma

Seguimiento:

Nunca debemos olvidar que una negociación no termina con el acuerdo o la ruptura de una negociación.

Normalmente se trata del principio de una nueva etapa en la que siempre estamos obligados a movilizarnos, a seguir negociando, a realizar un estrecho seguimiento de cumplimientos e incumplimientos; en definitiva, a seguir interviniendo sindicalmente en función del resultante.

5.b) COORDINACIÓN DE UN PROCESO DE NEGOCIACIÓN

5.b.1) Responsabilidades.

Aunque siempre haya un responsable de coordinación definido en cualquier equipo de negociación, debemos procurar que la **coordinación global de la actuación del sindicato en un proceso de negociación** (dentro y fuera de la mesa de reuniones), sea responsabilidad colectiva y garantizando que se tienen en cuenta criterios procedentes de los diferentes ámbitos implicados (mesa de negociación, centros de trabajo, opinión pública, opinión de la Organización....) sin que las decisiones estén condicionadas excesivamente por la presión desde uno de ellos.

5.b.2) Equipo negociador.

El número de personas que pueden integrar un equipo negociador (dentro y fuera de las mesas de negociación), depende de la importancia de la negociación, su complejidad y del tiempo disponible.

En la mayoría de los casos se requiere de un equipo simplemente para ayudar a quienes negocian, debiéndose planificar cuidadosamente el papel a desempeñar por cada miembro, pues resulta importante la capacidad de mejorar una negociación que puede contar con un equipo de apoyo que, mientras se desarrolla la mesa, está buscando información, alternativas, difundiendo nuestras posiciones, etc...

Importante es que todos nos vayamos formando en los procesos, procurando que personas nuevas estén también en la mesa de negociación para permitir la máxima rotación en las funciones.

En cualquier caso, no debemos nunca olvidar que la influencia de nuestras propuestas dependerá siempre de la capacidad de presión desde los centros de trabajo y ante la opinión pública con la que sean respaldadas

5.b.3) Lógica y perspectivas de la negociación.

La lógica y la perspectiva de un proceso de negociación son similares a las del resto de actuaciones vinculadas a nuestra actividad.

Aunque la experiencia ayuda, se trata de mantener nuestra orientación sindical y no dejarse envolver o presionar por tácticas y maniobras de las demás partes implicadas, (normalmente nuestra posición es muy incómoda, enfrentados a la empresa por un lado y a los demás sindicatos por el otro).

Especialmente debemos ser conscientes de la necesidad de no amilanarnos por tener que actuar en minoría o en solitario.

Hay que recordar siempre a quién representamos; en qué tipo de procesos estamos inmersos; qué alternativas defendemos; cumplir todos los acuerdos, por tanto asumir plenamente que en nuestra posición de negociadores somos únicamente los interlocutores de los objetivos, acuerdos y reivindicaciones del Sindicato, lo que lleva implícito que no podemos tomar decisiones, que impliquen a todos, unilateralmente y sin consultar.

5.c) COORDINACIÓN CONFEDERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

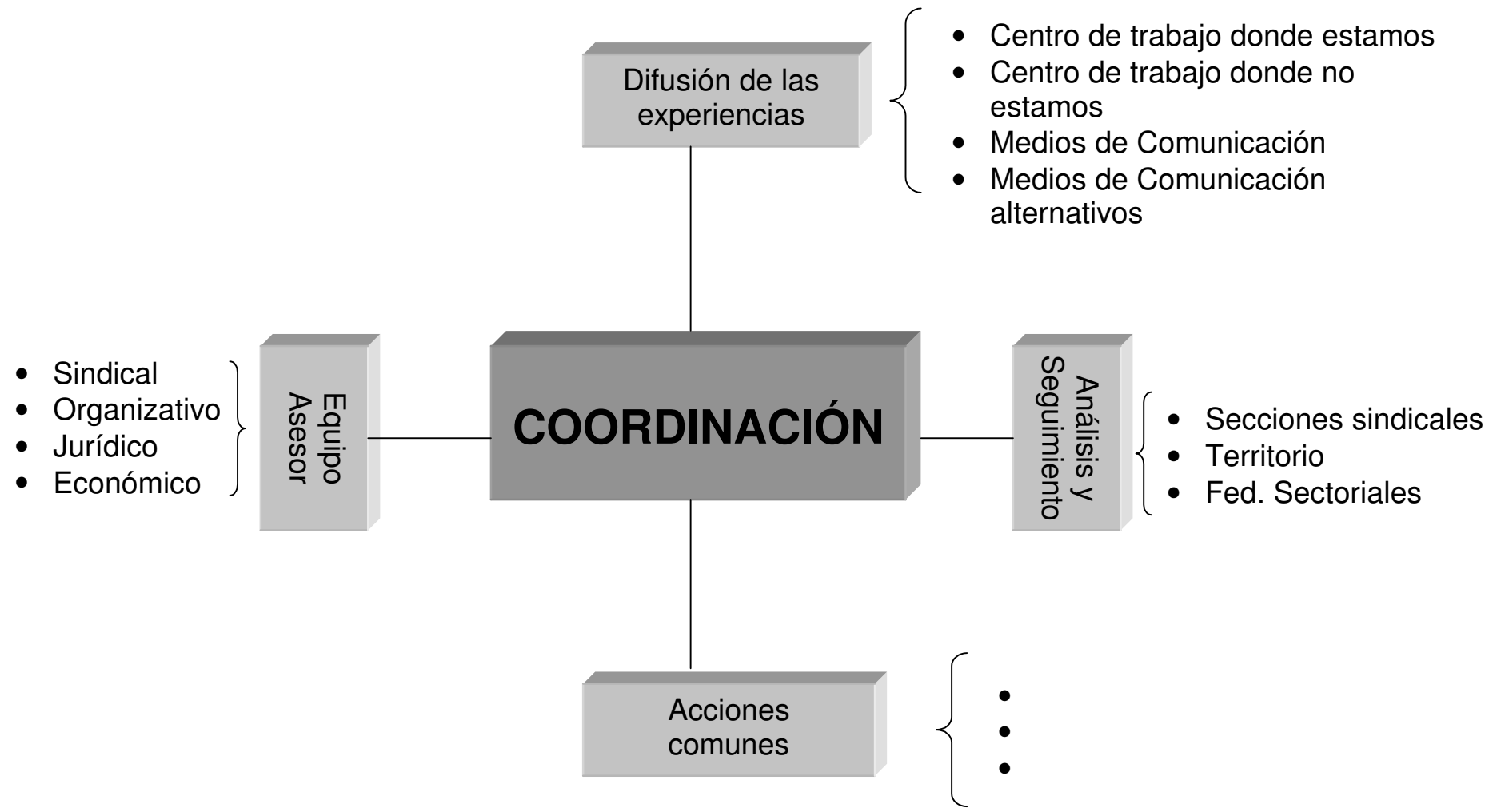
Se hace necesario aunar esfuerzos y establecer líneas de negociación comunes en la **CGT**, coordinándolos a través de la estructura habitual de coordinación sindical.

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 asumir la dimensión creciente de nuestros 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 y necesidades:

- Difundir las experiencias de negociación desarrolladas por la CGT como método para enriquecer a cada una de las Secciones Sindicales y Sectores, y anulando las posibles diferencias existentes (fundamentalmente en experiencia).
- Coordinar ACCIONES COMUNES ante procesos negociadores con PROBLEMAS y CONTENIDOS comunes, unificando los esfuerzos en una misma dirección de entes diferentes.
- Garantizar la transparencia efectiva del contenido de la negociación desde CGT.
- Realizar un balance permanente de la actuación negociadora de la CGT en las distintas empresas y sectores, así como análisis de los contenidos de los acuerdos, pactos y convenios suscritos o no suscritos por nosotros.
- Las secciones sindicales y las estructuras sectoriales, al final de cada proceso de negociación, elaboren un informe sobre actuación, estrategia y contenidos, haciéndolo llegar a los responsables de coordinación sindical.
- Contar con un equipo técnico estable de asesoría (jurídica, económica, ...), para la negociación.

Se deben editar y distribuir nuestros programas reivindicativos más allá de donde estamos ya implantados (ámbito empresa, grupo de empresas, subsectores, sectores,...), 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 ninguna oportunidad de difundir nuestras alternativas.



6. CONTENIDOS REIVINDICATIVOS

6.a) PLANTEAMIENTOS REIVINDICATIVOS GLOBALES

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:

- ◆ **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 y los derechos laborales.

En este momento 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 actual 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.
- ◆ 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.
- ◆ **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 **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.
- ◆ Defendemos el mantenimiento de **Servicios Sociales Universales** y de calidad. Defendemos el mantenimiento de los sectores públicos que están siendo desmantelados y en vías de liberalización como es el caso de correos y telégrafos, transportes, telecomunicaciones y servicios sociales.

Las reivindicaciones antes descritas suponen un marco general de actuación para nuestra organización. **Éstas 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.

6.b) OBJETIVOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Siempre que sea posible, la plataforma debe ser lo más unitaria posible (abriendo el proceso de elaboración a todos/as los/as afiliados/as de CGT, a todos/as los/as trabajadores/as y a las diversas organizaciones sindicales, aprovechando para debatir posiciones y contrastar), como estrategia que facilitaría una mayor participación al conjunto de trabajadores/as, cuantitativa y cualitativa. Como estrategia sindical es importante la **comunicación y la participación de los trabajadores**, así como el hacer llegar nuestros planteamientos y personalidad directamente a los mismos.

- Tiempo de vigencia de Convenios (1-2 años)
- Contratación y creación de empleo
- Jornada (reducción)
- Salario
- Salud laboral
- Organización del trabajo
- Nueva Organización del Trabajo (N.O.T.)
- NO a la flexibilidad laboral
- Valoración y clasificación
- Prejubilaciones
- Bajas e I.L.T.
- Estructura productiva y de Servicios
- Garantías de participación y consulta

6.b.1) Contrataciones y creación de empleo

Desde la **Confederación General del Trabajo** debemos apostar por la contratación de carácter indefinido, recuperando el principio de causalidad, es decir, ante el desempeño de una actividad de carácter fijo en el tiempo la contratación ineludiblemente ha de ser de carácter fijo.

Debemos rechazar igualmente algunas fórmulas actuales de contratación que someten al trabajador, sobre todo nuevos o jóvenes de carácter eventual, al cumplimiento de unos requisitos “no laborales” al margen de perfil ocupacional propuesto, instándoles desde el primer momento en un clientelismo que redundaría en beneficio fundamental de la Dirección de la empresa, ahogando la capacidad de lucha, crítica y reivindicación en la ilusión lógica del pase a fijo o cuando menos el mantenimiento del puesto de trabajo ejerciéndose de esta manera el “chantaje desde la Dirección” y el “clientelismo sindical desde las organizaciones” que aceptan y fomentan esta coacción.

- Aplicación de criterios de objetividad e igualdad en las contrataciones, que evite cualquier discriminación por razón de sexo, edad, afiliación, etc.
- Superar el actual % de contratación de mujeres y de esta forma intentar avanzar hacia la igualdad que se establece en la Constitución.

- Limitación de la permanencia en la categoría de especialistas, peones y otras categorías profesionales al período de prueba y la eliminación de escalas salariales y de categorías discriminatorias, para que se cumpla el Derecho Fundamental por todos reclamado de “**a igual trabajo, igual salario**”.
- Evitar y denunciar la articulación de contratos con cláusulas especiales que aun precarizan más la reforma laboral en sus aspectos más regresivos como son los contratos con cláusula de despido o finiquito pactado y firmado en función de aspectos al margen de la consulta preceptiva a los representantes legales de los trabajadores.

El Empleo y la calidad de ese empleo es la primera reivindicación de nuestro sindicato. El número y la calidad de los empleos que se establezcan es el primer baremo para valorar la eficacia de la negociación. Nuestro sindicato debe extender la conciencia de esta prioridad al conjunto de los/as trabajadores/as. Factores para facilitar la creación de empleo:

- El reparto del trabajo.
- Aumento y adecuación de la inversión para un crecimiento económico sostenible
- Políticas industriales activas desde una perspectiva mediambiental y solidaria.
- Desarrollo de nuevos “yacimientos de empleo” (ecología, asistencia, etc.).
- La mejora de la cualificación del factor trabajo.
- La adecuada intermediación en el mercado de trabajo.
- Incrementar la inversión pública y social.

Consolidar estos factores depende de políticas de las Administraciones Públicas, pero también, de conseguir un adecuado marco de relaciones laborales.

Además de fomentar la contratación indefinida, racionalizando y estructurando el mercado de trabajo, en las empresas, sectores etc. sería muy interesante establecer indemnizaciones cuando se produzca la extinción de cualquier contrato temporal, todo ello reivindicado tanto en el ordenamiento jurídico como para los marcos contractuales (convenios), reforzando el control y seguimiento de los contratos, la Ley 2/91 (copia básica) debe ser un instrumento a utilizar, exigiendo su cumplimiento y denunciando los posibles fraudes de ley.

6.b.2) Reducción de jornada laboral: 35 horas semanales

Debe seguir siendo un pilar básico de nuestras reivindicaciones la jornada de 35 horas semanales por ley, en el marco de caminar hacia las 32 horas a medio plazo. La alternativa en esta materia no debe ser todo o nada, sino que tenemos que ser capaces de convencer, sumando al resto de organizaciones sindicales de forma efectiva (sin escenificaciones) y sobre todo al conjunto de trabajadores/as de la necesidad de reducir el tiempo de trabajo. Algunos puntos que pueden incidir directa e indirectamente en la reducción del tiempo de trabajo pueden ser:

- Ampliación del tiempo y pausas de descanso, esencialmente del personal de producción directa.
- Ampliación de la capacidad instalada en las fábricas para trabajar de Lunes a Viernes evitando la ampliación fraudulenta de la jornada laboral vía jornadas adicionales en sábados, domingos u otras modalidades y obligando a la reinversión de beneficios en nuevas tecnologías que faciliten el trabajo y aporten un componente ecológico.
- Eliminación de las Horas Extras, tanto las legalmente conocidas como las que sin ser computadas como tal son sustituidas por otros nombres, jornadas adicionales, industriales... y que suponen un aumento constante de la jornada laboral. Por otra parte esto relaja considerablemente el nivel reivindicativo de los trabajadores, porque facilita el aumento del salario por otras vías que la reivindicación directa de mejora del poder adquisitivo con jornadas normales pactadas en los calendarios laborales.
- Compromiso de nuevas contrataciones indefinidas unido a la reducción de jornada y la eliminación de las horas extras.

6.b.3) Salarios

Que los aspectos salariales son para la mayoría el caballo de batalla de la negociación (dispuestos incluso a renunciar a otras reivindicaciones tanto o más importantes) es una realidad difícilmente mutable. Debemos caminar nuestro esfuerzo en tres líneas fundamentales:

- ◆ Un mínimo del IPC con cláusula de revisión y un factor corrector para la recuperación del poder adquisitivo.
- ◆ Evitar los aspectos de individualización de salarios (premios, objetivos individualizados...) introduciendo todos los aspectos posibles en masa salarial y a tablas.
- ◆ Evitar y combatir las dobles escalas salariales, igualdad salarial por trabajo de igual valor. Por otra parte así se evita la creación de castas y trabajadores de 2ª categoría con el significado de injusticia e insolidaridad que este problema está generando.
- ◆ Intentar reducir los abanicos salariales potenciando incrementos lineales.

Limitación del beneficio empresarial. También debería formar parte de nuestra reivindicación de incremento salarial el que el beneficio empresarial es decir la retribución que obtienen sobre el capital invertido esté limitado de la misma forma y manera que lo están nuestros salarios y deberían revertir esos beneficios extraordinarios en la rebaja de los precios de los productos o servicios. Es una buena manera de mejorar el poder adquisitivo de la población la rebaja de los costos, vía redistribución de los márgenes empresariales.

6.b.4) Salud laboral, seguridad y medio ambiente

La Ley de Riesgos Laborales abre nuevas posibilidades, pero también responsabilidades a partir de un nuevo modelo de actuación preventiva basado en la consideración global de la salud y mayor participación de los/as trabajadores/as, por lo tanto, es un instrumento en la estrategia en la negociación y la gestión en las condiciones de trabajo y oportunidad para impulsar una acción social a favor de la salud de los/as trabajadores/as. Algunos aspectos para incidir desde nuestra labor reivindicativa son:

- Puesta en marcha de los Planes de Evaluación y Formación que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Crear mecanismos que faciliten en la medida de lo posible que trabajadores a partir de cierta edad o con problemáticas de salud sean sacados de las cadenas de producción.
- Evitar externalizaciones y segregaciones en general, siempre tendentes a empeorar las condiciones laborales y en particular que impidan que los trabajadores afectados por reivindicaciones como la antes expuesta o con problemas de salud laboral no puedan ser ubicados en puestos acordes a sus condiciones.
- Acondicionamiento de las naves y oficinas teniendo en cuenta los espacios de movilidad necesarios por los operarios para el desarrollo de la actividad y de condiciones de trabajo medioambientales (calor, aire, luz, ruido...)
- Aplicación de la legislación vigente en todos los temas de salud laboral y hacer un seguimiento estricto de la misma.

6.b.5) Organización del trabajo

La participación en la organización del trabajo, debe ser, un objetivo irrenunciable de nuestro sindicato, debemos reivindicar participación, no solo para conocer, sino como un instrumento válido para mejorar el empleo, las condiciones del trabajo y la distribución de la riqueza.

Ritmos de trabajo. Nueva organización del trabajo. (N.O.T.)

Si bien es cierto que el aumento de la productividad y por lo tanto de la explotación sigue siendo una reivindicación clásica del colectivo empresarial, desde los años 90 a la par del altísimo desarrollo tecnológico, se han venido imponiendo ritmos de trabajo que han aumentado la productividad a unos niveles que no están acordes con las condiciones de salud laboral ni económicas que serían deseables y que ha supuesto para los trabajadores la pérdida del control sindical sobre los mismos, dejando este punto siempre en manos de las empresas, que varían la cadencia productiva en virtud de sus propios compromisos industriales, sin tener en cuenta las demandas sociales y laborales de los afectados, es decir, los trabajadores.

La implantación de la nueva organización del trabajo, llámese **toyotismo**, **trabajo en grupo...** en sus diversas manifestaciones: Fábrica integrada... ha supuesto: la supresión de las estructuras profesionales, supliéndolas por figuras que por menor coste desarrollan el mismo trabajo; la **polivalencia de los puestos de trabajo**; la eliminación y destrucción de muchos puestos de trabajo indirectos de áreas como calidad, mantenimiento, administración... el **trabajo en equipo** al cual los trabajadores aportan una parte muy importante sin ningún beneficio y sí mayor grado de responsabilidad, etc...

Todo ello además ha creado una cultura entre los trabajadores de responsabilidad en la marcha de la empresa que por un lado **no les hace tener conciencia de su propia capacidad de autogestión** y por otro no les hace conscientes de esta nueva forma de explotación.

Si somos conscientes de que cada día se trabaja más y a mayor actividad productiva, consideramos necesaria una acción sindical y de introducción en la negociación colectiva que revierta en:

Reducción de los ritmos de trabajo actuales y trasvase de una parte de los incrementos de productividad producidos hacia el capítulo de nuevas contrataciones y reducción de jornada.

Flexibilidad laboral

Seguramente sea este el aspecto donde más énfasis haya puesto el capital, incluso más que en aspectos salariales, y que ha sido donde los trabajadores más hemos retrocedido. Las continuas manifestaciones, tanto desde el Gobierno como desde la CEOE, a favor la flexibilidad y una nueva reordenación del tiempo del trabajo pone de manifiesto este interés.

La flexibilidad como factor de reducción de los costes laborales y de respuesta a un mercado más competitivo y globalizado se están convirtiendo en un elemento de presión sobre el trabajador, por el cual está 24h al día durante 366 días al año al servicio de la empresa. Ésta reduce sus inmovilizados y permite planificar a demanda del mercado sin más consideración que sus beneficios económicos.

Paralelamente a la fabricación **just in time** (por encargo, a la demanda...) se va imponiendo el **just in time worker**, el empleado que viene cuando se le llama, una realidad en EE.UU., Inglaterra....

Se puede convertir en un elemento de insolidaridad al ser un factor de corrección de los efectos de una huelga de transporte, de una empresa de componentes o de una filial... permitiendo a la patronal planificar y aguantar mejor nuestra medidas de presión.

- Permite a las empresas tapar y corregir sus carencias organizativas .
- Compensa los desequilibrios creados por la globalización y la externalización.

- A través de la humillación de disponer de nuestra vida, nuestro tiempo y nuestro ocio, posibilita al capital quebrar el sentido de la solidaridad e individualizar las relaciones laborales.

Es un tema que se acentuará en los próximos años y al cual hay que poner freno inmediatamente incidiendo en la rebaja de la jornada laboral y en potenciar la creación de empleo estable.

6.b.6) Valoración y clasificación de puestos de trabajo

Nueva clasificación profesional.

Manual de valoración y organigrama claro y conciso que evite actitudes arbitrarias en la concesión o desarrollo de trabajos y categorías. Se está produciendo en numerosos convenios colectivos de empresa la creación de nuevas categorías y escalas salariales con la excusa de nuevas contrataciones que lo que articulan es un abaratamiento de la mano de obra, creando auténticas castas dentro de los trabajadores que realizan una misma función, además de legalizar las dobles escalas salariales.

6.b.7) Plan de Prejubilaciones

En aquellas empresas que afrontan planes de prejubilaciones, sea esta a los 55 años, 60...) y dada la literatura que esta corriendo en torno a este tema se puede afrontar desde estas perspectivas.

- No amortización de puestos de trabajo.
- Establecer un Planes de Prejubilaciones abierto a toda la plantilla que, sobre la base de la voluntariedad, garantice un complemento vitalicio por parte de la empresa a la pensión de jubilación, sobre la base del 100% del salario en los términos que se indica más adelante en este documento.
- Contrato relevo.
- Sin costes para la Seguridad Social en empresas con beneficios.

6.b.8) Bajas por enfermedad (I.T.)

Es otros de los aspectos donde más regresión ha habido, además de la multiplicación y desarrollo de mutuas que cada día proliferan más y con más poder.

Todos pasamos por una situación no deseada de baja por enfermedad común o accidente no laboral, lo que en ningún caso debiera afectar a nuestra economía, por cuanto que no es una situación que se ejerza desde la voluntad del trabajador, sino por motivos evidentes: **la pérdida temporal de salud**. Es por ello por lo que debemos exigir la obligatoriedad de incorporar el abono del complemento por parte de la empresa del 100% del salario desde el primer día en situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral, equiparando esta situación a la que actualmente disponemos si se trata de "accidente laboral".

6.b.9) Estructura productiva y de servicios

- Recuperación de Servicios y Elaboraciones para dar ocupación efectiva y adecuada a discapacitados/as o aquellos trabajadores/as que por diferentes motivos, edad u otros problemas se les deba reubicar en otros puestos que no sean los que hasta ahora desempeñaban (fundamentalmente en cadenas de producción).
- Creación de Coordinadoras con los Comités y Secciones Sindicales de empresas colaboradoras y contratas, fenómeno cada vez más difundido, para evitar prestamismo laboral y externalizaciones que se traducen en pérdida de puestos de trabajo para la creación de otros de menor calidad, precarios y eventuales.

6.b.10) Garantías de participación y consulta

A través de las cláusulas de obligación, y dada la tendencia de los sindicatos mayoritarios a evitar la participación de los trabajadores y a secuestrar los comités de empresa para sus propios intereses, introducir elementos que potencien esa participación, información y transparencia.

- Funcionamiento público y eficaz, con el menor poder ejecutivo del Comité de Empresa y las Comisiones que lo componen.
- Información veraz e inmediata a todos los miembros del comité y delegados sindicales y a los interesados del desarrollo de las reuniones de las comisiones.
- Recuperación de las Asambleas y de los debates en los centros de trabajo.

Creemos interesante introducir otros puntos como las **cláusulas de acción positiva** que favorezcan a colectivos más desfavorecidos y eviten discriminaciones.

Por otra parte también consideramos fundamental la introducción de la **tipificación del acoso sexual** que puede llegar a tener efectos devastadores sobre la salud del trabajador/a y el entorno laboral.

6.b.11) Vigencia de los convenios

Mención a parte tiene el tiempo de duración de los convenios. **Dada la actual dinámica de ampliación a 3 o 4 años de duración de los convenios por parte de los sindicatos mayoritarios y las empresas garantizándose la paz social y el adormecimiento del espíritu reivindicativo creemos que no deberíamos plantear acuerdos a más de uno o dos años.**

6.b.12) Las pensiones en la Negociación Colectiva

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.c) ESTRUCTURA DE LA PLATAFORMA REIVINDICATIVA

Aunque cada “ente” confederal confeccione su plataforma propia para su propia realidad, nuestros objetivos básicos comunes para la Negociación Colectiva a modo de guión son:

EMPLEO

- Empleo estable. Contratación fija.
- Veto a las ETT's
- Freno a la contratación eventual (mejorar, condicionar, limitar).
- Reconversión de los contratos temporales en indefinidos.
- Control del contrato estable a Tiempo Parcial.
- Condiciones claras de contratación.
- Inversión en empleo.

- Incrementos de garantías frente al despido (opción del trabajador en caso de despido improcedente).
- Prohibición de despidos por fluctuaciones de mercado (Art. 52 del E. T).

JORNADA

- Introducir las 35 horas en el camino de mayores reducciones.
- Reivindicar la 5ª semana de vacaciones.
- Sin detrimentos salariales ni aumentos de productividad.
- Prohibición de horas extraordinarias.
- Conversión de las horas extras actuales en empleo estable.
- Mecanismos de garantías frente a la flexibilización de la Jornada Laboral.
- Doce horas de descanso mínimo entre jornadas.
- Eliminación de las Jornadas Especiales

SALARIO

- Reducir el abanico salarial tendiendo a subidas lineales.
- Incluir todos los complementos en el salario base
- Estructura salarial estable y definida.
- Recuperar la capacidad adquisitiva real de los salarios
- Contra la doble escala salarial: a igual trabajo, igual salario
- Control sindical previo al descuelgue salarial por parte de cualquier empresa adscrita a un convenio sectorial.
- Mantenimiento de las cláusulas de salvaguarda salarial sin porcentajes de franquicia.
- Mantenimiento de la antigüedad como derecho para todos.

CONDICIONES LABORALES

- Limitación de 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 sobre estos temas.
- En el caso de la movilidad funcional y de las polivalencias 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 o el pluriempleo endureciendo las causas de incompatibilidad.
- Limitación de la capacidad del empresario para tipificar faltas y sancionar (comisiones de control, mecanismos de revisión).

SALUD LABORAL

- 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.
- Cumplimiento estricto de la normativa en vigor.
- Tratamiento integrador de las drogodependencias y ludopatías, evitando que puedan ser origen de un proceso sancionador.
- Establecer cláusulas que mejoren los derechos de información, consulta y participación de los Representantes de los Trabajadores que establece la Ley.
- Equiparación de todos los Representantes Sindicales a los Delegados de Prevención en lo relativo a sus competencias, garantías y derechos.
- Control y equiparación de la Salud Laboral de contratadas y subcontratadas.
- Defensa del Medio Ambiente (Auditorías medioambientales, Planes de gestión medio-ambiental, etc...)

OTROS ASPECTOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Incremento de los niveles de formación
- Ampliación de los derechos de información y consulta.
- Mejorar el régimen de faltas y sanciones: disminuyendo, acortando, ...
- Reconocimiento a todos los efectos de las parejas de hecho.
- Garantías sobre el puesto de trabajo para los insumisos.
- Tipificación del acoso sexual.
- Garantizar la igualdad de oportunidades.
- Tratar de impedir el debilitamiento del sistema público de pensiones y aseguramiento de las contingencias de accidente y enfermedad profesional traspasando capital hacia los planes privados.

6.d) CONTENIDOS NORMATIVOS Y OBLIGACIONES

6.d.1) Introducción

El art. 37.1 de la Constitución dice: “La Ley garantiza el derecho a la Negociación Colectiva Laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. De dicha fuerza vinculante se desprende:

Efectos normativos

La vinculación que el convenio crea respecto de los/as trabajadores/as y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.

Efectos obligacionales

La vinculación de las partes Sindicatos y Patronos, entre si.

La ley que regula lo anterior es el Estatuto de los Trabajadores, art. 82.2 que dispone:

Contenido Normativo: Los convenios colectivos “ regulan las condiciones de trabajo y de productividad”.

Contenido Obligacional: “ ... igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten “.

6.d.2) Cláusulas normativas

Son las que regulan las condiciones de trabajo aplicables a todos los incluidos en su ámbito, aunque no sean firmantes del convenio.

Las cláusulas normativas son las que dan contenido al convenio colectivo, sin ellas no existe convenio, mientras que las obligacionales pueden incluirse o no.

Sólo las partes **NORMATIVAS** poseen naturaleza de “FUENTE DE RELACIONES LABORALES” fundamentadoras DE DERECHO Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS” (art. 3 y 82.3 ET.).

Las cláusulas **normativas** se prorrogan **provisionalmente**, más allá de su vencimiento, hasta que haya **acuerdo** expreso de **sustitución** de un mismo convenio. Esto permite abordar la negociación (sustitución) de un convenio con las garantías de que las condiciones establecidas en el anterior convenio se mantendrán como punto de partida.

Ello evita vacíos de regulación y proporciona una negociación más libre, sin **menoscabo del derecho a las medidas de presión**.

Al prorrogarse las cláusulas normativas, el convenio colectivo no se deshace cada vez que se tiene que afrontar la negociación de uno nuevo.

Para una mejor comprensión del tema, pueden comprender 5 grupos o tipologías:

1º. MATERIAS ECONÓMICAS

- Número de Pagas Extras.
- Salario día, mensual o anual.
- Cláusulas de Revisión Salarial.
- Pluses y Complementos económicos.
- Pluses de Antigüedad.
- Salario Base o de Convenio.
- Premios de Jubilación.
- Dietas.

2º. MATERIAS LABORALES

- Categorías Profesionales.
- Organización de trabajo..
- Salud Laboral.
- Movilidad Funcional (polivalencia) y Geográfica.
- Absentismo.
- Extinción de contratos.
- Productividad – rendimiento de trabajo.
- Jornada Laboral (día, semanal, anual).
- Vacaciones.
- Jubilación.
- Seguridad Social complementaria.
- Provisión de vacantes.
- Formación Profesional.
- Permisos y Licencias.
- Excedencias.
- Régimen disciplinario (faltas y sanciones).

3º. MATERIAS SINDICALES

- Derecho de Asamblea en horas de trabajo.
- Acumulación de horas sindicales.
- Tablones de anuncios.
- Locales de las Secciones Sindicales.
- Más horas sindicales (Comités de Empresa, Delegados LOLS).
- Participación en la gestión de la empresa.
- Creación y funcionamiento de los Comités Intercentros.

4º. MATERIAS ASISTENCIALES

- Mejoras voluntarias.
- Economatos.
- Guarderías.
- Préstamos económicos (bajo interés) para vivienda, etc.
- Becas.
- Vivienda.
- Reconocimientos ginecológicos voluntarios, etc.
- 100% Invalidez Provisional, etc.

5º. CONTENIDOS MINIMOS – OBLIGATORIOS

El art. 85.3 ET regula los contenidos mínimos de un convenio colectivo:

- a) Determinación y reconocimiento de las partes firmantes (arts. 87 y 88 ET).
- b) Ambitos del convenio: territorial, funcional, temporal y personal.

- c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial, de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el art. 82.3.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como los plazos de preaviso para la denuncia.
- e) Designación de la Comisión Paritaria.

6.d.3) Cláusulas obligacionales

Son las que implican un compromiso de las partes negociadoras tendentes a un determinado comportamiento. Fundamentalmente, se entienden como cláusulas **obligacionales** las que regulan los pactos de PAZ:

- Prescripción de huelga.
- Cierre patronal.

Además, todos los procedimientos de solución pacífica de los conflictos o controversias. También se pueden denominar las que afecten a las partes, con compromisos instrumentales para una mayor eficacia en la aplicación de las condiciones pactadas.

Las cláusulas **OBLIGACIONALES NO SE PRORROGAN** provisionalmente más allá del **VENCIMIENTO** del convenio. Se pueden dividir en 5 grandes apartados o tipologías:

- Cláusulas de Paz.
- Cláusulas de Administración del convenio.
- Cláusulas de Negociación futura.
- Cláusulas de Implantación de organismos.
- Cláusulas de Comisiones especiales.

Ejemplos concretos:

- Cláusulas de Paz Laboral.
- Cláusulas de prevención o solución de conflictos.
- Cláusulas de mantenimiento del volumen de empleo.
- Cláusulas de contratación (compromiso de pasar anualmente un determinado número de eventuales a indefinidos).
- Cláusulas de contratación de minusválidos.
- Formación de Comisiones para:
 - Paritarias del convenio.
 - Paritarias de empleo.
 - Paritarias para la formación profesional.
 - Paritarias para fondo de pensiones.
 - Paritarias para control de las horas extras (supresión).
 - Paritarias para erradicar el pluriempleo.
 - Paritarias para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Cláusulas relacionadas con futuras negociaciones colectivas.
- Cláusulas de constitución de un fondo de pensiones, etc.

7. DESARROLLO DE UN PROCESO DE MOVILIZACIÓN

7.a) INTRODUCCIÓN

Desgraciadamente a los/as trabajadores/as nunca nos han regalado nada; por esta razón la MOVILIZACIÓN ha sido imprescindible a lo largo de toda la historia para mejorar el nivel de vida y las condiciones de trabajo. No estamos hablando de un mecanismo pasado de moda. Muy al contrario, como podemos ver en nuestra práctica sindical diaria, tiene una vigencia absoluta.

La MOVILIZACIÓN, con su lógica y sus mecanismos resulta por lo tanto un instrumento imprescindible.

7.b) DESARROLLO

Vamos a reflejar un esquema de movilización que pueda servir de orientación en sus términos generales a quienes tienen menos experiencia, siendo las circunstancias de cada caso las que deberán adecuar la actuación a seguir.

* Inicio del proceso.

Paralelamente al desarrollo de la Acción Sindical (esquema), se van sentando las bases (información y debate) para que se tome la decisión (participación) de movilizar.

* Tipos generales de movilización.

Buscando adecuar las dimensiones de la movilización a la causa que la motiva, así como al objetivo buscado.

- Información en los centros de trabajo.
- Opinión Pública.
- Presión directa a los responsables.
- Sentadas y encarteladas.
- Fax y correos electrónicos
- Encierros.
- Ocupaciones.
- Concentraciones.
- Manifestaciones.
- Paros.
- Huelgas de celo.
- Huelgas.
- Huelgas indefinidas.
- Boicot.
- (otros)

*** Desarrollo de la movilización.**

- **Decisión del Sindicato.**
- **Respaldo uniforme de las Asambleas o de los comités de empresa.**
- **Acción solitaria**, buscando siempre una participación lo más amplia posible.
- **Acciones legales** que se deben intentar respetar.

Plazos (depende de la acción).

Requisitos.

Definición de objetivos.

Intentos de negociación (Comité de Huelga, Solicitud de reunión, Reuniones directas empresa-sindicatos con actas,...)

Actas de desacuerdo.

Servicios mínimos.

Propuesta.

Seguimiento.

Búsqueda de mediadores y arbitrajes cuando se considere claramente necesario.

Disponer de una Asesoría Jurídica permanentemente.

- **Precauciones sindicales.**

** Asambleas y respaldo.*

** Publicidad.*

** Ganar la Opinión Pública.*

** Momento adecuado.*

** Movilización adecuada.*

- **Lógica de las convocatorias** y escalonamiento progresivo de las movilizaciones convocadas, de menos a más.

- **Desarrollo garantizado de las acciones**, cobertura y apoyo necesarios.

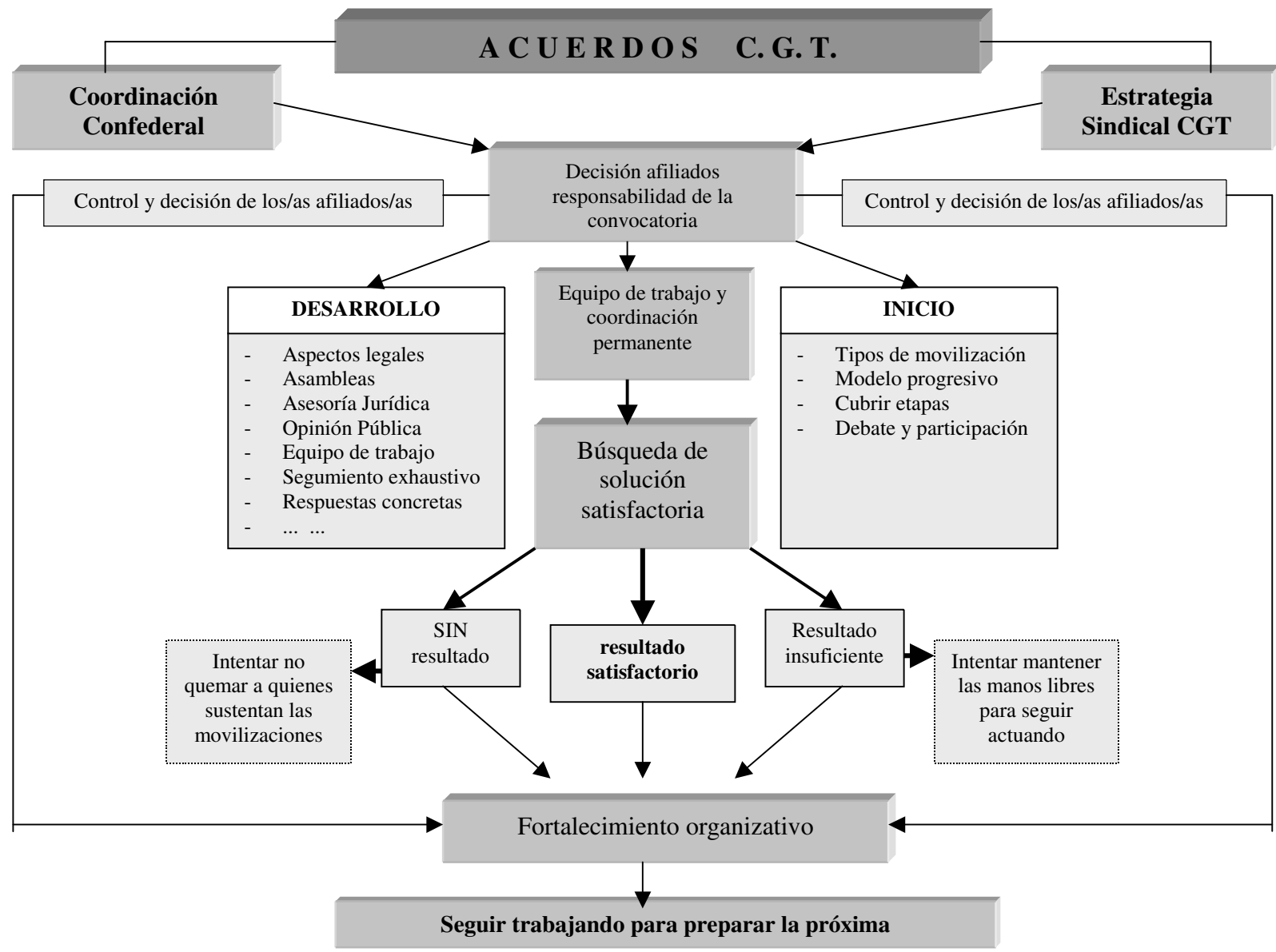
- *Equipo de Trabajo de las Secciones Sindicales.*
- *Estructura informativa.*
- *Asesoría Jurídica.*
- *Apoyo exterior a la empresa o al Sector (F.Locales, Sindicatos, ...)*
- *Clarificación de responsabilidades*

- **Seguimiento** de las acciones y las consecuencias.

- **Continuidad** de las acciones de manera encadenada desde su proceso debatido o mantenido en el tiempo.

- **Salida** al proceso de movilizaciones.

- *Acuerdos y seguimiento de la misma.*
- *Necesidad de retomar el proceso.*
- *Establecer un pacto de continuidad hacia el futuro.*



7.c) CRITERIOS GENERALES

- **La movilización suele acabar siendo imprescindible.**
- Fijada su **enorme importancia en el desarrollo de la Acción Sindical**, es conveniente manejar el concepto de movilización a niveles internos (Asambleas de Afiliados), como externos (Asambleas de trabajadores) sin ningún asomo de frivolidad.
- **No se puede quemar ni el concepto de movilización ni las personas que la sustentan**, realizando convocatorias poco preparadas, poco entendidas, poco argumentadas, poco oportunas, o más duras y costosas de lo que se está dispuesto o se puede asumir.
- **Dotarnos de objetivos creíbles. El debate, la información y la participación son imprescindibles** para el éxito de la movilización.
- **Hay que medir bien objetivos, máximos y mínimos y acciones convocadas**, (no se puede intentar matar moscas a cañonazos ni esperar que los problemas se solucionen por aburrimiento o buena voluntad)
- **En ocasiones puede ser necesario convocar, o movilizar en solitario** para mantener la coherencia del Sindicato, la claridad de un posicionamiento sindical o para generar conciencia y dinámica.
- **Hay que movilizar pero intentando mantener siempre abierta la posibilidad de conseguir una salida mediada o negociada** que satisfaga mínimamente nuestra exigencia.
- **Es mejor un acuerdo que una estrellada, pero siempre lo mejor es tener las "manos limpias" para no darse por vencido y seguir actuando.**

7.d) REFLEXIÓN

Un proceso de movilización implica un trabajo y una dedicación específica. **Sabiendo medir las dimensiones** de cada convocatoria (no es lo mismo local que estatal, sector que empresa, industria que servicio público,...) y **abrir a la participación** (asambleas; participación de los/as trabajadores/as en reuniones y comités de huelga; ...), puede darnos un resultado positivo tanto en el terreno reivindicativo como en el concienciador y en la implantación de la organización.

Debemos tener presente que la patronal siempre jugará todo lo sucio que le sea posible (desinformando con noticias falsas o manipuladas; confundiendo a partir de rumores; amenazando con despidos, sanciones, represalias,... ; pasando facturas personales; ofreciendo prebendas; sugiriendo que las convocatorias son ilegales;...) y que debemos contrarrestar estas maniobras con firmeza y claridad.

Quizá lo que más problemático pueda ser el contrarrestar el miedo (interno y externo) a una posible huelga ilegal. Lo cierto es que haciendo las cosas bien no hay por que tener miedo, eso sí, debemos ser muy minuciosos en nuestra actuación.

Es mucho el camino que nos queda por recorrer a la **CGT** en el terreno de la movilización. Desgraciadamente, en un momento de retroceso tan evidente como el actual, no se está produciendo la respuesta movilizadora que la situación requiere.

La clase trabajadora está dividida, adormecida y representada por organizaciones que traicionan una y otra vez sus propios enunciados, mientras la precarización y la exclusión avanzan.

El camino para reemprender la movilización que pueda cambiar esta dirección de los acontecimientos es el camino de volver a vertebrar al conjunto de la clase trabajadora (activos, parados, precarios, excluidos, ...) y de construir una organización fuerte que recupere el sentido del sindicalismo.

Hay que hacer reverdecer la movilización y la confianza en que la acción es la única posibilidad de ganar que los débiles tenemos.

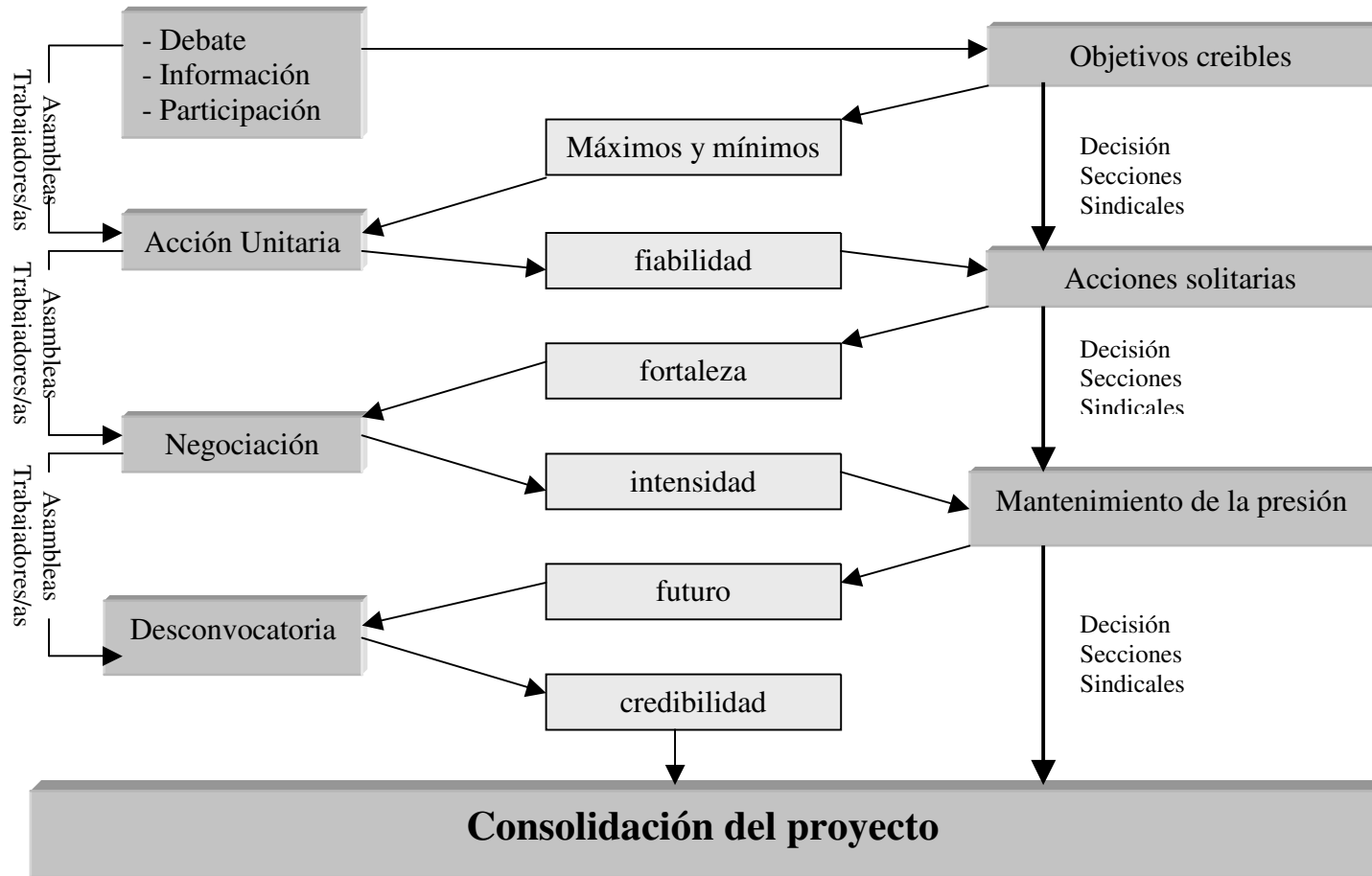
Como hemos dicho, la movilización debe ser preparada, medida y reflexionada en profundidad, lo cual no se puede confundir con la apatía y el conformismo como justificación para no intentarlo, se debe intentar una y otra vez.

No podemos olvidar que existen distintos niveles de movilización y que algunos tipos de movilización son realmente sencillos de planificar y desarrollar.

Tampoco podemos olvidar las ventajas que debe ofrecernos pertenecer a una Confederación de cara a movilizaciones conjuntas, ni la necesidad de profundizar con nuestras propuestas sobre lo concreto (centros de trabajo), mientras mantenemos un análisis, unos planteamientos y una dinámica movilizadora global.

Nos queda mucho por recorrer, así que no perdamos más tiempo.

- Es mejor un acuerdo que una estrellada, pero siempre lo mejor es tener las "manos limpias" para no darse por vencido y seguir actuando.



8. UN CASO ESPECIAL: EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

El Expediente de Regulación de Empleo (ERE), es uno de los momentos más difíciles de la acción sindical. Nos encontramos con la situación en la que los trabajadores y trabajadoras pueden perder su medio de subsistencia. Por tanto, como Sindicato reivindicativo y opuesto a los intereses de la patronal, estamos obligados a tener una posición y actuación clara en esta materia.

Sin duda que la Reforma Laboral ha ayudado en lo legal y en lo sindical a ponernos más difícil a todos/as la defensa de los puestos de trabajo. A esto hay que sumar la actitud entreguista de las direcciones de UGT y CCOO que lejos de oponerse con las armas que contamos los/as trabajadores/as, se dedican a aceptar de buen grado los términos de los ERE's.

Los expedientes tienen plazos máximos tras los que la Administración correspondiente dictamina, si quiere, la aceptación del expediente con la consecuencia de que el despido se indemniza con 20 días por año y doce mensualidades.

- ◆ Generalmente la empresa presiona con su propuesta de solución, con algunos días más, pero con la presión de que si no se acepta esa propuesta la plantilla se ve abocada a los 20 días y doce mensualidades.
- ◆ Si se acepta esa posibilidad de más días, se acuerda que la plantilla pase por el CMAC en base a despidos individuales para ahorrarse el pago del IRPF de lo que supere los 20 días y doce mensualidades.
- ◆ Es decir: el trabajador no queda despedido por ERE sino que además consta ante la legalidad como un despido pactado con la empresa.
- ◆ Por tanto el Sindicato se encuentra muchas veces en el aspecto legal, entre el despido reglado y el despido pactado con mejora económica para el trabajador, a cargo de fondos sociales y el trabajador con la sola opción del despido mejor o peor pagado.

Además de los problemas legales nos encontramos con la actitud de los sindicatos mayoritarios o no (en este caso USO, CIG, ELA y otros, demuestran también el mismo papel que UGT o CC.OO.) de aceptar la situación del ERE y se limitan a negociar con el empresario más días de indemnización. También acuerdan el trámite de conciliación individual para favorecer que el IRPF no se descuente a los despedidos. Fruto de esa negociación, casi siempre oscura y sin la participación de las plantillas, al final de la misma los sindicatos "negociadores" cobran de la empresa la cuota que hayan acordado con ésta por el trámite del ERE.

Aunque cada situación tiene sus propias características y generalizar es muchas veces peligroso, vamos a intentar reflejar unos criterios sindicales que nos puedan servir a nivel general de orientación a la hora de afrontar un ERE.

Un E.R.E, en general y salvo excepciones que se deben tratar de una en una (Desmantelamiento encubierto de servicios públicos, quiebra real de empresas, ...), es un mecanismo que permite reducir plantilla y aumentar la productividad aumentando por consiguiente los beneficios de la empresa (más producción a menor coste).

Este proceso también suele ir acompañado de una flexibilización de las condiciones laborales (horario, polivalencias, contratación temporal...) y de todo tipo de incertidumbres sobre los puestos de trabajo (Cierres, traslados...). Se trata por lo tanto de un proceso que resume en sí mismo la esencia de la filosofía neoliberal:

- Flexibilización de la condiciones de trabajo.
- Reducción de plantilla.
- Aumento de la productividad
- Aumento de los beneficios empresariales
- Aumento por consiguiente de la precarización y disminución del empleo.

Este último punto (como resumen) ha sido y es actualmente el eje de nuestra actuación sindical a todos los niveles, desde campañas globales como *"En defensa de las Empresas Públicas"*, *"Marcha contra el Paro"*, *"Contra la precariedad"*, *"Por el reparto del trabajo y de la riqueza"*...; los recientes acuerdos de nuestros comicios respecto a la Acción Sindical; pasando por la lucha por la defensa del empleo mantenida por **CGT** en numerosas empresas.

Un planteamiento sindical que estamos desarrollando en todos los niveles de actuación que nos es posible, aunque somos conscientes de que concretarlo y explicarlo en la práctica, puede resultar en ocasiones complicado.

Para empezar, deberemos intentar asentar lo mas importante para nosotros: nuestro modelo de actuación sindical. Debemos intentar en estos procesos (ERE's), como en cualquier otro, potenciar la participación de los trabajadores desde la exhaustiva labor informativa, de debate e intercambio de opiniones.

Además hay que intentar que la percepción "positiva" de los trabajadores sobre nuestra labor sindical, no sólo se produzca en base al binomio información/participación, sino que debemos intentar plasmar nuestras diferencias en la defensa de aspectos que mejoren en lo concreto los documentos objeto de negociación y susceptibles de ser transformados en acuerdos.

Siempre desde nuestra perspectiva global materializada en forma de ALTERNATIVAS a la situación del empleo y del futuro de la empresa y sin olvidar tampoco el binomio negociación/presión.

Finalmente después de informar, proponer alternativas, debatir e intentar mejorar, debe ser el Sindicato quien tome sus propias decisiones en base a los estatutos y a nuestros acuerdos en materia sindical. Respecto a la decisión final que se adopte, todos tenemos claro que la filosofía de la **CGT** es contraria a la destrucción de puestos de trabajo, especialmente cuando se trata de empresas con beneficios, pero también tenemos claro que a nivel interno se debe debatir y acordar conjuntando las distintas opiniones, tal y como definen los estatutos (plenos, plenarias, ...)

Independientemente de la decisión final que adopte **CGT**, lo que NO podemos hacer es interiorizar el discurso de la empresa (Competitividad) para justificar destrucción de empleo, ni tampoco quedarnos de brazos cruzados (limitarnos a criticar) sin ofrecer alternativas

La **CGT** debe desarrollar su actuación desde el principio al final, conscientes del papel que queremos jugar. Sin miedos ni complejos, desde la responsabilidad que deseamos asumir pero sin olvidar tampoco cual es la responsabilidad real que nos corresponde y siempre actuando desde nuestra propia perspectiva :

- Informar
- Ofrecer participación.
- Defender alternativas.
- Vertebrar la posición y la voz de los trabajadores en base a nuestros criterios.
- Presionar para mejorar los acuerdos.

Ya conocemos el discursos del Capital: "Las nuevas tecnologías...; La superación de rigideces,...; La empleabilidad... , etc..."; pero también conocemos cada uno/a de nosotros/as nuestras empresas y sectores, sabemos dónde reducir tiempo de trabajo, sabemos cómo invertir para crear empleo, qué aspectos sociales y de servicios se pueden mejorar, ... y hasta dónde podemos llegar en cada momento en base a garantías firmes y palpables de futuro.

Somos conscientes de la inquietud que a muchos/as trabajadores/as les puede incitar a anteponer su situación personal a una visión más de conjunto o de futuro, pero a estas alturas todos sabemos explicarnos y hacernos entender; incluso manteniendo una asesoría individualizada al margen del planteamiento de fondo sin contradecirnos, ... Y somos conscientes de que hagamos lo que hagamos los demás sindicatos intentarán criticarnos o incluso ridiculizarnos (si "no", porque somos el sindicato del "no" y si "sí", porque vamos a "remolque" de los demás).

En cualquier caso nos intentarán presentar como el sindicato sin alternativas propias, por lo que siempre debemos dejar muy claro que siempre somos el sindicato del SI y que somos un sindicato con alternativas :

- Sí al empleo.
- Sí a la inversión de los beneficios para crear más empleo.
- Sí al aumento de los servicios y de las ventajas sociales.
- Sí a la eliminación de las horas extras.
- Sí a la reducción del tiempo de trabajo.
- Sí al aumento de la seguridad y la Salud Laboral.
- Sí a la garantías concretas sobre el futuro de los puestos de trabajo.

Por último recordar que el proceso no finaliza en el momento en el que se firma un acuerdo, para nosotros inmediatamente comienza un nuevo proceso de información, debate, seguimiento (estar fuera nunca debe ser una excusa para nosotros). Aunque como ya decíamos al principio, cada caso debe tener su propia valoración y enfoque, esperamos que esta aproximación pueda servir para unificar mínimamente un punto de vista sindical con el que abordar estas situaciones.

En cuanto al comportamiento de **CGT** respecto al cobro de cantidades vinculadas a la negociación de un ERE, creemos que este debate debe ser cerrado con un acuerdo para toda la organización.

Considerando por nuestra parte lo más correcto el actuar tal y como actuamos en cualquier otro apartado de nuestra actividad sindical:

- 1.- Que en cada caso se conozca por parte de los entes afectados, el S.P. Confederal y el Comité Confederal el proceso.
- 2.- La gestión por parte de nuestras asesorías de cualquier cantidad económica tiene unos baremos que han de cubrir quienes utilizan sus servicios.
- 3.-La utilización de gabinetes (jurídicos, económicos, ...) externos, debe ser cubierta económicamente por quien lo solicita (trabajadores, Secc. Sindical, Sindicato, F.L., etc...).
- 4.-Ningún ente de la CGT o relacionado con ella se financiará con dinero proveniente de la tramitación de EREs.

Por último, queremos señalar la importancia de dotar de absoluta claridad a nuestra actuación sindical y de dotarla de la fuerza conjunta de la **CGT**, en momentos tan "extremos" como pueden ser los Expedientes de Regulación de Empleo.

9. ELECCIONES SINDICALES

Como todos y todas ya sabemos, la **CGT** acude a los procesos de elecciones sindicales para, con independencia del número de delegados que obtenga, implantar nuestro modelo sindical.

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

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

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

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

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

En estos momentos nuestra aportación más visible a la dinámica sindical es la potenciación de la información y de la participación en los centros de trabajo (así como una incipiente influencia movilizadora).

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

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

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

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

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

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

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

Exponemos todos estos criterios sin pretender ninguna revisión histórica de nuestros principios a los que damos plena validez. Considerando necesario seguir mirando a los Comités (negociadoras, paritarias...) con la desconfianza y la lejanía imprescindibles para seguir desarrollando nuestros criterios sindicales: decisión de las secciones Sindicales, transparencia informativa, control desde los centros de trabajo, acción reivindicativa...; Aspectos que debemos mantener vigentes con la permanente tensión autocrítica hacia nuestro papel en los Comités (y fuera de ellos).

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, etc...
- 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.
- Nuestro crecimiento debe basarse en la consolidación de nuestro modelo sindical, en nuestras propias propuestas y en la extensión de nuestra práctica sindical.
- El trabajo de preparación para un proceso de Elecciones Sindicales es, más que largo, constante y sistemático.
- Una organización sindical como la nuestra necesita completar su implantación a nivel territorial y sectorial. Eso exige un debate organizado, una planificación debatida y acordada entre todos, especialmente en lo que se refiere a la imprescindible inversión y orientación de los medios disponibles.

- La preparación (plan de expansión permanente) y el desarrollo de los procesos de Elecciones Sindicales, deben ser prioritarios para nuestra organización. Para ello se estructura una Comisión de Trabajo específica, ampliándose las convocatorias de las Plenarias Confederales en el caso de que no haya otra posibilidad.
- Por supuesto se necesitan medios económicos y humanos para desarrollar los planes acordados.

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

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.

10. LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD

10.a) IMPLANTACIÓN DE LA PRECARIEDAD

El **capitalismo** en su versión más actualizada, el **neoliberalismo**, ha puesto en pie un discurso ideológico para justificar **su proyecto global**: un modelo **de desarrollo ilimitado** e irracional como objetivo y destino universal para toda la humanidad. La globalización de la economía como camino para extender este modelo a todo el mundo. **La competitividad** en el mercado libre mundial como su instrumento.

Sin embargo, este discurso no aguanta la evolución de la realidad, hace aguas ante las graves contradicciones que genera el desorden económico neoliberal, no se sostiene ante la constatación de los límites ecológicos del propio Planeta. La aplicación de las recetas neoliberales, las medidas de ajuste estructural que imponen el FMI y el Banco Mundial, no sólo impiden el desarrollo de la mayoría de países sino que lo condenan a la pobreza permanente, y a una regresión sobre sus anteriores e ínfimas condiciones en materia de atención sanitaria, escolarización, nutrición, etc.

El permanente ajuste estructural, a través del mercado, controlado por los organismos internacionales tiene los efectos de un genocidio económico, comparable en su impacto social a otras épocas de la historia colonial basadas en el trabajo forzado y el esclavismo. Este esquema mantiene en un papel subordinado los medios de existencia de más del 80% de la población mundial, y convierte a sus naciones en reservas de mano de obra barata y de materias primas.

Las desigualdades entre países ricos y pobres se ensanchan. Mientras los países ricos con alrededor del 15% de la población mundial controlan el 80% del total de la renta mundial, el conjunto de países de bajas rentas (comprendidas India y China) con una población de más de tres mil millones de individuos, recibía en 1991 el 4,9% de la renta mundial, menos que el producto nacional bruto de Francia y sus territorios de ultramar. Con una población de 488 millones de habitantes, el producto bruto de la totalidad de la región subsahariana de África es aproximadamente la mitad que el del estado de Texas.

El contraste de esta dualidad social se nos hace especialmente más inmediata, en el mundo urbano de Occidente. La cruda e injusta división entre Norte y Sur se traslada y mimetiza en cada país, en cada ciudad, entre la cultura del salario necesario y la cultura de la exclusión. Este problema es incluso mayor por cuanto la dualidad social arrastra progresivamente a los sectores con frágil estabilidad laboral y económica al rechazo agresivo y totalitario de los excluidos.

Se consagra la separación entre un sector, cada vez menor, que posee trabajo estable y bien remunerado y ciertas ventajas sociales, y otro cada vez más amplio sector de población no integrado en los mercados laborales, desintegrado socialmente, que bascula entre la supervivencia a base de empleos temporales mal remunerados y el predominio de economías sumergidas y paralelas, en las que juega un importante papel la droga y el contrabando.

El modelo de sociedad capitalista que se ha denominado Estado del Bienestar sólo ha existido, en su forma socialmente más avanzada, en un número reducido de países (Centro y Norte de Europa), y en éstos su duración sólo ha sido por un pequeño período de apenas 50 años. Cuando muchos de los países industriales, como es el caso del Estado Español, aun no habían alcanzado las cotas más avanzadas de dicho modelo, ya se iniciaba la ofensiva del neoliberalismo para desmantelarlo.

Otro de los aspectos del desmantelamiento es la eliminación del sector público en la industria y los servicios, eliminando la capacidad de los gobiernos para corregir los efectos negativos del funcionamiento del sistema de mercado, tal como el desinterés del capital privado en la inversión en aquellos sectores que no tienen una rentabilidad inmediata, etc.

Asimismo, la competitividad industrial es el argumento mistificador para que los trabajadores y trabajadoras “compartan” las medidas empresariales y su “filosofía”: recortes, precariedad, movilidad, etc... Esto en un contexto global se traduce en que sólo una minoría (de “profesionales”), más o menos permeable, altamente cualificada y especializada, con dominio de dos o más idiomas, con acceso privilegiado a fuentes de información, y con una gran movilidad internacional, podrá optar a puestos reales de gestión y de decisión social, política, cultural y económica.

El afán de exhibición forma parte de la sutil estrategia ideológica de la industria del entretenimiento de “hacer partícipes” a los ciudadanos o incluso de “democratizar” los medios de comunicación. La única libertad a este respecto del individuo es ser espectador del mundo (televisivo, telemático, periodístico, informativo) o ser “protagonista” como comparsa inofensivo, en un momento dado, desde las condiciones limitadas impuestas en cada uno de los medios de comunicación de masas.

Las tecnologías de comunicación e información tienden a protagonizar de tal modo las relaciones de producción, que aquellos a los que no opten por ellas o no puedan acceder a ellas simplemente no tendrán ninguna capacidad de maniobra o incluso de supervivencia “digna” en la sociedad. Estas tecnologías convierten directamente a las élites intelectuales en creadores mediáticos de ideología políticamente permisiva, de discursos retóricamente acertados y rigurosos, de complejos análisis tecnicistas, vacíos de propuestas e incomprensibles para el resto de la población. Son los “profesionales en ideología única y convergente”.

Estas tecnologías contribuyen directamente al desarrollo de tres fenómenos que están marcando profundamente la actual etapa del capitalismo en relación con el individuo, despojándole progresivamente de alternativas: **el aumento de la especialización del saber**, la **fragmentación de la información** y la **sectorialización de las sociedades**. Los tres fenómenos tienen que ver con el aumento de la cantidad de información que se genera, de los canales por los que se difunde y del control de esos flujos de información que se producen en el marco de las grandes corporaciones (multinacionales, organismos internacionales, movimientos financieros, empresas de comunicación de masas, etc...).

La especialización promueve la creación de nuevas disciplinas fronterizas a las grandes áreas de investigación en ciencias experimentales, ciencias sociales y tecnología, directamente dependientes del capital financiero e industrial (bioquímica, ingeniería genética, bioética, biofísica...) y frente a la cual las personas nos encontramos aparentemente incapacitadas para opinar o actuar en otra dirección.

La fragmentación de la información y su aumento exponencial genera una incapacidad de los individuos en controlar y actualizar de un modo detallado tal acumulación. **La sectorialización de la producción de bienes y servicios** busca la eficiencia en los flujos específicos de información con la consiguiente pérdida en las personas de un sentido global de pertenencia e identidad a una comunidad. El efecto más demoledor es la pérdida acuciante de la capacidad de entender globalmente el mundo en que vivimos, y por tanto, de insertarnos como sujetos realmente críticos y autónomos en una sociedad permanentemente tensionada por los cambios tecnológicos, y crecientemente compleja en su estructura y distribución del poder.

Por ello nos encontramos hoy en una situación de crisis mundial sin precedentes: el desencuentro entre ecología y economía puede ser literalmente mortal. Lo será si no emprendemos una reorganización de amplio alcance de nuestra forma de trabajar, producir y consumir: una reconstrucción ecológica de la sociedad industrial sin la cual no parece haber salida viable de la actual crisis ecológico-social.

Reconstruir ecológicamente la sociedad industrial quiere decir entre otras cosas reabsorber los costes externos que hoy estamos descargando irresponsablemente sobre las generaciones futuras, los pueblos del Sur, los más débiles en los propios países del Norte (los pobres y excluidos, las mujeres, etc.) y los demás seres vivos con quienes compartimos la biosfera. Pero ello cambia en gran medida los términos del conflicto distributivo entre los dueños de los medios de producción y los vendedores de su fuerza de trabajo.

El conflicto entre medio ambiente y empleo es superficial: permaneciendo iguales los demás factores, la producción con protección ambiental exige más trabajo humano que la producción ambiental irresponsable. El verdadero conflicto no se da entre medio ambiente y empleo sino entre productivismo capitalista y conservación de los recursos naturales; entre beneficios empresariales y salud de los ecosistemas (y de las personas y animales que en ellos viven).

El anarcosindicalismo no puede ignorar la creciente precarización laboral. El mundo del paro y de la precariedad laboral es un mundo difícil, disperso y como consecuencia insolidario; la persona parada, puesta en la disyuntiva de sobrevivir, adopta posturas individualistas e insolidarias. Es el triunfo del “sálvese quien pueda”.

El **salario social**, desde este punto de vista, debe ser la vía -junto con el reparto de trabajo- para evitar la dualización de la sociedad, entre los que trabajan establemente y perciben remuneraciones elevadas, y los que están condenados a la realización de actividades precarias o el desempleo y se mantienen en condiciones económicas de mera subsistencia.

Enfrentarnos y buscar soluciones al paro, a la precariedad y a la exclusión social exige un proyecto global que cuestione el sistema económico dominante: no es cierto que haya que producir más, ni que esto nos lleve a vivir mejor al conjunto de la sociedad. La relación entre producir más y vivir mejor sólo funciona para una parte cada vez menor de la población, mientras que muchas necesidades básicas quedan sin cubrir. No se trata de producir más sino de hacerlo de otra manera; de repartir más y consumir menos.

Las teorías neoliberales no constituyen sólo una serie de recetas macroeconómicas (ajustes presupuestarios, control del gasto público, libertad absoluta del mercado,...). Su aplicación práctica conlleva graves consecuencias en el plano social (privatización de las empresas y servicios públicos, reducción de las prestaciones sociales, ajustes salariales y de plantillas,...), y ecológico. Sus consecuencias se traducen en una cada vez mayor dualización social, ampliándose los sectores sociales excluidos y marginados.

10.b) UNA REALIDAD QUE NOS CONDICIONA

Si la nueva organización del trabajo impulsada por el capital 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**, sus consecuencias tienen como características principales:

- El aumento de la productividad capitalista, a pesar del menor número de trabajadores empleados en los países considerados industrializados.
- El aumento del paro y su carácter estructural (o su sustitución por subempleos).
- La reducción de derechos en un proceso generalizado de precariedad 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 con 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 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 15,43% de la población activa se halla en situación de desempleo (2.562.000 desempleados/as) y 2.100.000 parados/as inscritos/as en las oficinas del INEM. De los 11,1 millones de trabajadores asalariados, algo **más de un tercio son eventuales** (3.616.500). Y de los **2.548.500 parados** (octubre-99), hay una mayoría todavía palpable de **mujeres** (1.495.600) o de **jóvenes menores de 25 años** (1.273.700).

Además, el trabajo a tiempo parcial y las ETTs siguen ganando espacio en el mercado laboral. Durante 1998 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 412, a 31-XII-99) tienen abiertas más de 2.000 oficinas en el Estado español y "prestan" a más de un millón y medio 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.

Y no hablemos del último invento patronal: la externalización y las subcontratas. Con ello se desprenden de plantilla y dejan el trabajo en manos de empresas prestamistas de servicios, en condiciones económicas y laborales muy por debajo de la media.

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; Sabemos que, finalizado el año 1999 se han alcanzado las 1.110 muertes en accidentes laborales(1.572 contando las muertes “in itinere”). *En sectores como la **construcción** a lo largo de este año se ha producido una media de un accidente mortal diario; lo que supone la tercera parte del total de muertes, dejando en evidencia la absoluta falta de seguridad en dicho sector.*

Además, desde 1995 a 1999 las enfermedades reconocidas como “profesionales” casi **se han duplicado** (de 6.005.000 han pasado a 11.953.000).

No somos individuos estancos encerrados únicamente en una parcela, sino que nuestra vida se ve, en sí misma, diversificada a imagen de la propia sociedad. La situación actual pone de relieve, hoy más que nunca, las implicaciones de lo “económico” en la esfera de “lo social”, a medida en que se implantan los mensajes que tanto la patronal como las políticas desarrolladas por los gobiernos, envían: “competitividad, aumento de los beneficios del capital y reducción del bienestar social”. Hemos pasado del “es necesario abrocharse los cinturones”, con el control de las subidas del salario, al ataque frontal del sistema de protección social llamado “bienestar social”.

El desmembramiento del sistema público social del “Estado del bienestar”, implica, por un lado, una definitiva reducción de derechos, y por otro, la incursión de empresas privadas como administradoras de lo social con criterios lucrativos e individuales, (educación, sanidad, desempleo, formación...).

La economía sumergida convive en ciertos sectores con importante número de trabajadores en pésimas condiciones y grandes movimientos de producción y de evasión de capitales. Es impresionante la noticias de “baja la bolsa ante la noticia de aumento de empleo”. La organización de las mafias españolas convive en perfecta armonía con las mafias internacionales y con los entresijos de los secretos de Estado.

Con la internacionalización de la economía se sigue abusando de los países llamados en “vías de desarrollo”. A los inmigrantes se les utiliza para manipular el mercado de trabajo, favoreciendo unos intereses económicos directos y dividiendo a los trabajadores (divide y vencerás). Año tras año, en paralelo al incremento de la precariedad (flexibilidad, pérdida de poder adquisitivo, temporalidad, ...), se disparan los beneficios empresariales y bancarios.

Los datos no fallan: incremento de la población reclusa, incremento del número de personas que viven en el umbral de la pobreza, temporalidad, imposibilidad de independizarse del hogar familiar, deterioro ecológico, acumulación de trabajos para subsistir, mortalidad laboral creciente, insatisfacción permanente, inseguridad, abusos, incapacidad para analizar con criterios propios... todo ello disimulado, absorbido, neutralizado por la sumisión a la infalibilidad del orden establecido. El consumo como alternativa a la necesidad de pensar y disfrutar.

Asistimos así a un sentimiento de inestabilidad y de inseguridad tremendos, favoreciendo inevitablemente un individualismo atroz y el “sálvese quién pueda”. Los medios de comunicación contribuyen a alimentar estos sentimientos. Los sistemas de organización, el consumo y las características de las ciudades, favorecen condiciones de vida atomizada, estableciendo relaciones superficiales y de desconfianza. Paralelamente se consolida la uniformidad de pensamiento (“pensamiento único”), a través del control total de los medios de comunicación asegurándose que se elimina cualquier tipo de crítica al sistema.

Mientras convivimos diariamente con la escasez, los recortes, las carencias y la inseguridad e inestabilidad, el capital sigue abriendo nuevas vías para el beneficio especulativo.

- Los intereses del capital están arrollando al movimiento obrero y desmantelando la estructura de los derechos laborales y sociales.
- A la vez que los mensajes manipuladores de los medios de comunicación se imponen, se impone también la desmovilización y la desvertebración de los movimientos sociales.
- Sé aísla y debilitan todos los intentos de dar cualquier tipo de alternativa: derechos, ecologismo, feminismo, pacifismo, derechos ciudadanos...

Frente a esta situación 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. La **CGT** debe asumir su papel de alternativa vertebradora dentro del conjunto social.

10.c) LA CGT CONTRA LA PRECARIEDAD

En los últimos Comicios Confederales ha sido una preocupación común para toda la **CGT** el avance generalizado de la precariedad en paralelo a la implantación de un modelo de economía globalizada de la mano de criterios como competitividad, flexibilidad... Fruto de esta preocupación es el compromiso de nuestra Organización, plasmado en múltiples iniciativas, con la lucha contra la precariedad desde la lógica del reparto del trabajo y de la riqueza.

Debemos hacer especial mención de los acuerdos alcanzados en el XIII Congreso y en el III Congreso Extraordinario, el Pleno Confederal de 1999 y en la Conferencia Sindical del año 2000; las Marchas Europeas contra el Paro, el Informe sobre la Precariedad, y la guía sobre las ETT's, la Guía Juvenil... como hitos de este proceso de análisis y actuación.

Sí, estamos hablando de la otra cara de la “Europa del Capital” y del “España va bien”, la menos amable, esa que no reflejan los medios de comunicación, la que parece no existir. No es la primera vez que desde CGT se hace este análisis, ni la primera vez que enunciamos nuestras alternativas:

- ◆ **Aumento de los impuestos a las rentas del capital y al lujo.**
- ◆ **Gravamen fiscal al capital financiero.**
- ◆ **Derecho a la vivienda.**
- ◆ **Enseñanza y Sanidad universal y gratuita.**
- ◆ **Pensiones Públicas dignas.**
- ◆ **Salario Social.**
- ◆ **Inversión social.**
- ◆ **Reparto del trabajo.**
- ◆ **Reparto de la riqueza.**
- ◆ **Protección medio ambiente**

En cuanto a las medidas concretas de reparto del trabajo existen una serie de modalidades: jornada semanal de 4 días, jornada semanal de 32 horas... completadas con otras medidas de reparto y generación de empleo: eliminación del pluriempleo y horas extras, generalización de las jornadas continuadas, quinta semana de vacaciones, adelanto de la edad de jubilación a los 60 años, contratos de relevo o de solidaridad, generación de trabajos de alto valor social y de las técnicas de reciclaje y reutilización, las energías limpias, los transportes públicos, el papel activo y generador de empleo de empresas y la administraciones públicas...

Respecto del reparto de la riqueza, además de la propia medida del reparto del trabajo se deberían tomar otras como el salario social para todas las personas que carezcan de renta o patrimonio la reinversión de parte del excedente en proyectos generadores de empleo, la reforma del sistema fiscal, la fiscalización de la especulación financiera, etc...

Tenemos por delante una larga tarea que realizar. Considerando la precariedad en sus distintas manifestaciones como diferentes aspectos de **un mismo proceso de precarización global de toda la sociedad**, auspiciada por el denominada “pensamiento único” al servicio de los intereses del capital.

Debemos empezar a superar las artificiales divisiones entre la Acción Sindical dentro y fuera de las empresas para hacer confluir las distintas posibilidades de actuación en una práctica común de trabajo habitual, dentro y fuera de las empresas. Una práctica que puede incluir actuaciones organizativas y combativas desarrolladas desde aspectos parciales:

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

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

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

Hemos visto que los modelos sindicales “mayoritarios” no estaban aprovechando la negociación colectiva para frenar la precariedad, sino todo lo contrario, dada su coincidencia de criterios con la patronal y el capital, están convirtiendo la negociación colectiva en cómplice de la degradación laboral.

Pues bien, ahí situamos un importante papel a cumplir por nuestro sindicato, **modificar los criterios dominantes en el marco de la negociación.** Intentando conseguir incrementos del empleo, de la estabilidad en el mismo, mejorando las condiciones de trabajo, frenando la contratación temporal, vetando las ETT's, estableciendo garantías frente al despido, impidiendo la externalización de tareas, internalizando contrataciones, impidiendo las dobles escalas salariales.....

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

Así como una actuación específica que nos permita **ampliar nuestro campo de actuación allí donde el sindicato es más débil:** contrataciones, subcontratas, filiales, proveedores.... Para ello cada estructura sindical de la CGT, debería dotarse de un plan concreto de actuación e incidencia.

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

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

Dado que la precariedad es parte del proceso de globalización económica, debemos mantener una visión y un esquema de trabajo lo más amplio posible que nos permita participar, impulsar, coordinar y hacer coincidir las diferentes luchas e iniciativas. Tanto a nivel del estado español como a **escala internacional** (comités de empresa europeos, marchas contra el paro, ...).

Sin olvidar las respuestas que debemos dar a cada "vuelta de tuerca" de la concertación social y del retroceso legislativo.

Actuando sobre la realidad laboral dentro y fuera de las empresas, actuando sobre la realidad social en la calle y en nuestros ámbitos más inmediatos de intervención sindical. Haciendo confluir las reivindicaciones y las luchas desde el análisis y el debate. Creando conciencia y generando una práctica sindical/social desde el ejercicio generoso, convencido y constante de la solidaridad.

Nunca debemos olvidar que la precariedad laboral y social que conduce a la exclusión, nos oprime a todos y todas y que la lucha por el reparto del trabajo y la riqueza y la solidaridad nos unifican y nos fortalecen.

11. ACCIÓN SOCIAL

11.a) PLANTEAMIENTO DE LA ACTUACION SOCIAL

Es necesario mantener una postura crítica y fundada sobre las problemáticas sociales, pero tenemos, además, la capacidad para adoptar medidas y reivindicaciones que confluyan en un proyecto transformador social de la CGT.

Nuestra finalidad es construir colectivamente un proyecto transformador, creando mejores condiciones de lucha y defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la explotación. En la medida lo concretemos en espacios temporales determinados, será más fácil unir nuestros esfuerzos con otros colectivos, así como atraer a otros/as compañeros/as que coincidan con nuestras finalidades.

Avanzando en solitario con nuestras ALTERNATIVAS y a la vez colaborando en la vertebración de un movimiento social amplio, frente a la hegemonía del modelo social del CAPITAL, con cuantas organizaciones sociales coincidamos en el camino. Superando sectarismos y buscando vías de trabajo común.

La coherencia del discurso y de la práctica es fundamental para el éxito futuro de nuestro sindicalismo.

11.b) PRIORIDADES EN LA INTERVENCION SOCIAL

11.b.1) Pacifismo y antimilitarismo.

Ante la militarización global de la política, la economía y la sociedad, que sufrimos en todos los ámbitos de nuestra vida cotidiana, frente a la permanencia del Ejército y los cuerpos represivos del Estado y contra la extensión desmesurada de sus funciones disuasorias, coercitivas e ideológicas, la **CGT** tiene la obligación de informar a la opinión pública, denunciar y combatir el militarismo en todas sus formas.

- (1) Potenciar las campañas de objeción fiscal, objeción al jurado y apoyo a la insumisión. La perspectiva al cambio de modelo de profesionalización de los ejércitos europeos plantea mayor contradicción al sistema de penalización “criminalización de la insumisión por el Estado”.
- (2) Coordinar y prestar apoyo total a los insumisos
- (3) Derechos sindicales de trabajadores de instituciones militares. Denuncia de las presiones militares en la vida pública. Denuncia de las campañas “civiles” del Ejército: premios escolares, jornadas de puertas abiertas, etc.
- (4) Contra la existencia de Ejército. Denuncia de los campos de tiro y entrenamiento, contra las propiedades, haberes, suelo urbano y rural, presupuestos y gastos militares.
- (5) Contra la OTAN. La utilización de la fuerza militar para la dominación de pueblos siguen siendo una realidad. Campaña de denuncia de la venta y utilización del armamento, en especial la crueldad y gravedad de las minas antipersonas.
- (6) Contra el militarismo ideológico. En la enseñanza, en la cultura, en los medios de comunicación. Por una resolución no violenta y democrática de los conflictos. Por la eliminación de los juegos violentos y sexistas. Por una educación para la desobediencia, la solidaridad y el compromiso.
- (7) Contra la industria militar y el comercio de armas. Boicot a la producción y comercio de armas. Elaboración de propuestas de conversión de la industria militar en civil. Derecho a la objeción de conciencia laboral.
- (8) Denuncia de abusos policías privadas (empresas de seguridad).

11.b.2) Ecología y medio ambiente.

CGT, como organización que se plantea y lucha por una sociedad libertaria para un futuro en la cual no se explote ni a la persona ni a la naturaleza, tiene que participar activamente en las luchas ecologistas, a la hora de defender los intereses de los trabajadores tiene que tener en cuenta que como personas, chocamos con el desarrollo consumista e ilimitado del planteamiento capitalista y tenemos que defendernos de las agresiones contra la salud, el medio ambiente, la forma y calidad de vida, tanto en el lugar de trabajo como fuera de él.

- Empobrecimiento constante de la tierra, con una deforestación y desertización permanentes y progresivas.
- Deterioro ecológico con matices de catástrofe en todo el tercer mundo, debido entre otros factores a la aplicación de técnicas y filosofías de explotación del medio ajenas a los modos y formas seculares y adecuados al entorno.
- Degradación de la salud, la alimentación y toda la calidad de vida en la totalidad de las sociedades y culturas del planeta. Capítulo aparte merece la mención al peligrosísimo aumento en los grados de contaminación a todos los niveles, con fenómenos tan devastadores como las lluvias ácidas, mareas negras, etc...
- Utilización inadecuada de determinadas fuentes energéticas, así como la potenciación de energías incontrolables por el conjunto de la sociedad (energía nuclear) y de grandes infraestructuras al servicio del capital. No se debe olvidar en este sentido la intrínseca relación que este estado de cosas guarda con la glorificación del despilfarro que se implanta en todas las facetas del consumo y la producción (de materias primas, de energía, de transporte, etc.).
- Recurrir al BOICOT como medida de presión contra quién atente a este punto (Ecología y Medio Ambiente).

La lucha ecologista en este último cuarto de siglo ya no sólo es una necesidad ideológica de apoyar una serie de luchas justas y coyunturales o por tener una forma de vida consecuente con nuestras ideas, si no que ya es una necesidad vital para mantener con vida y en condiciones este planeta y no hipotecar definitivamente esa sociedad futura por la cual luchamos. Opinamos que para conseguir una sociedad en equilibrio con el medio y tener una calidad de vida hay que:

- Facilitar la difusión de medidas cotidianas de respeto con el medio, consumo consciente, promoción de los productos biológicos, repensar la producción y el consumo desde la ecología.
- Potenciar la utilización de recursos naturales renovables y biodegradables.
- Máxima conservación del entorno natural arbitrando medidas efectivas de protección contra todas las áreas y especies con valor.
- Favorecer las relaciones con los colectivos ecologistas, agricultores y consumidores de productos biológicos y con la diversidad de propuestas sobre el naturismo, vegetarianos y medicina alternativa.
- Oposición a la creación de grandes infraestructuras y fuerte restricción del tráfico privado y potenciación del transporte colectivo, y preferentemente los medios no contaminantes.
- Potenciar el uso de medios de transporte colectivos (autobús, tren...) frente al coche, y utilizar la bicicleta como opción individual para ciudades o poblaciones rurales.
- Tomar conciencia de la necesidad de reciclaje: papel, vidrio, basuras mil.... Racionalizar la basura y reutilizarla cuando sea posible.

- Continuar campañas de rechazo a la energía nuclear. Las principales preocupaciones de la energía nuclear actualmente son el envejecimiento de éstas y los residuos. La Comisión Reguladora Nuclear de los Estados Unidos reconoce que no existen planes para construir más centrales, pero por si acaso va a certificar dos modelos nuevos de reactores estándar, mientras países de Asia muestran enorme interés por la energía nuclear.
- Potenciar nuevas formas de producción y consumo basadas en pequeñas y medianas unidades que garanticen la superación de la división y jerarquización del trabajo, que permitan la autogestión generalizada.
- Adopción de tecnologías blandas poco contaminantes, reciclaje...
- Informar y fomentar el uso de energías alternativas.
- Potenciar la simplificación de la vida. Reduciendo la fiebre consumista con racionalidad, diferenciando lo necesario de lo aparentemente necesario.
- Se trata de asumir y desarrollar, en definitiva, una conciencia integradora y respetuosa con el medio. Dentro de la acción ecologista de CGT tiene un papel muy importante la exigencia de desnuclearización total, tanto de la energía nuclear civil como militar, proponemos:
 - Mantener una campaña contra la energía nuclear.
 - Una moratoria nuclear indefinida.
 - La ausencia permanente de armamento nuclear y prohibición de su transporte.
- Prohibición de almacenamiento y transporte de residuos radioactivos.
- La adopción de medidas de prevención y control radioactivos ante próximos accidentes, así como la constante información de los riesgos de la energía nuclear y de cualquier variación en el índice de radioactividad que se detecte en nuestro territorio.
- El estudio y puesta en marcha de un plan energético basado en el aprovechamiento de energías renovables (solar, eólica, ...) y la producción descentralizada de energía, la utilización de recursos energéticos locales y el ahorro y buena administración en el consumo de la energía.

La ecología entronca directamente con las luchas sindicales, sobre todo en los temas de Seguridad e Higiene en los lugares de trabajo, principalmente en las empresas químicas, papeleras, etc. Hay que realizar estudios sobre su impacto en el medio ambiente así como denunciar los efectos nocivos para los propios trabajadores y también los ritmos y condiciones de trabajo nocivas para la salud.

11.b.3) Juventud.

Se deberá potenciar la creación de colectivos de jóvenes y estudiantes libertarios, con los que se coordinará y que le servirá como apoyo y grupo de trabajo en el desarrollo de las actividades de su competencia. Mejora de la calidad docente,

defensa de la enseñanza pública, desarrollo de planes de estudio adaptados a la realidad laboral, así como otros aspectos reivindicativos: okupaciones, insumisión, ...

- Potenciación de la participación de estudiantes en el Sindicato.
- Relación con colectivos y movimientos sociales alternativos.
- Difundir el pensamiento libertario en Institutos y Centros de FP, Universidades, mediante la generalización de intervenciones: debates, conferencias, exposiciones, presentación de libros, etc...
- Articular apoyos de los servicios y recursos que tiene la organización para colaborar con colectivos de jóvenes, (formación ocupacional, ecología...).
- Promover programas concretos en el ámbito de la reinserción laboral y al apoyo a jóvenes en dificultad (internamiento, problemas judiciales, cárcel, etc...).
- Reivindicación de los derechos socio-laborales, políticos y educativos de los sectores juveniles desfavorecidos, marginados, y reprimidos policial y judicialmente.

11.b.4) Mujer y Discriminación sexual.

El trabajo al respecto, debe ir encauzado a intentar desarrollar una conciencia sobre discriminaciones específicas y profundizar progresivamente en nuestra capacidad de incidencia sobre este tema. Queda mucho por hacer, no sólo en el ámbito de la mujer en la sociedad, y en temas tradicionales en los que de una forma u otra se ha trabajado (aborto, planificación y educación sexista, etc) si no también en los problemas de la mujer en el medio laboral (paro, baja cualificación, discriminación salarial, condiciones de trabajo, control de contratación, acoso sexual, etc) en los que la organización debe incidir introduciéndolos en las Tablas Reivindicativas de los convenios.

- Control de los Convenios Colectivos, eliminando las cláusulas discriminatorias y modificando las que puedan dar lugar a discriminaciones encubiertas.
- Actuaciones concretas delante de los empresarios, controlando las condiciones de trabajo y con un reciclaje continuo en función de la implantación de nuevas tecnologías.
- Creación y potenciación de la infraestructura de servicios sociales (guarderías laborales, comedores escolares, lavanderías, etc...) a cargo de la Administración o de la empresa, así como ampliación de las becas de comedor.
- Equiparación real de las empleadas de hogar, tanto internas como externas, al resto de los trabajadores.
- Exigencia de planes de creación de empleo por parte de las diferentes Administraciones, implementando acciones positivas para la incorporación de la mujer, con participación de los sindicatos.
- Adecuación del trabajo de la mujer durante el periodo de gestación, garantizando que se desarrolla en buenas condiciones sanitarias, evitando

- la realización de trabajos penosos o en malas condiciones medioambientales.
- Formular en caso necesario demandas y recursos ante los órganos jurisdiccionales y ante la autoridad laboral para acabar con la discriminación.
 - Vigilar las ofertas de empleo, con la finalidad de conseguir la igualdad de la mujer.
 - La CGT, debe dar en los convenios colectivos la misma importancia a estas reivindicaciones que al resto de los puntos que se negocien. El sindicato tiene la obligación de poner todos los medios a su alcance para que el nivel de afiliación y participación de la mujer sea más alto.
 - Igualmente consideramos importante que, en CGT, se asuma la necesidad de reflexión y actuación sobre los siguientes aspectos:
 - Realidad de la participación de las mujeres en la organización. Participación autónoma de las mujeres, contrastando experiencias y conclusiones.
 - Reconocimiento de actitudes machistas en algunos ámbitos de la organización, siendo necesario el rechazo a la intolerancia y a cualquier discriminación de la mujer.
 - Campaña activa y reivindicativa de la imagen en la publicidad y los medios de comunicación.
 - Abordar la situación del paro en las mujeres: problemas de cualificación y formación, cargas familiares, tareas no compartidas.
 - Abordar la situación de las Empleadas de Hogar, condiciones de contratación y seguros sociales.
 - Información, seguimiento y denuncia de la situación de las mujeres en los centros de trabajo: acoso sexual, discriminación salarial en puestos similares, marginación de los puestos de responsabilidad, etc...

11.b.5) Paro.

En los últimos años se consolida un bloque de personas estructuralmente desempleadas que han perdido sus puestos de trabajo a causa de la automatización y de la implantación de Nuevas Tecnologías.

El anarcosindicalismo no puede pasar de largo ante este problema, el mundo del paro es un mundo difícil, disperso y de alguna manera insolidario; el parado, puesto en la disyuntiva de sobrevivir adopta posturas individualistas e insolidarias, permeabilizados por la ideología del "Sálvese quien pueda".

Desde diversos sectores (sindicatos, partidos, etc...), se ha intentado repetidas veces organizar a los parados, con pobres resultados y teniendo que desistir al poco tiempo. El colectivo de parados no es un grupo homogéneo, su único vínculo en común es la falta de trabajo. En él se mezclan condiciones y mentalidades diversas, de ahí la dificultad de su organización.

Hasta el momento, el problema del paro, se aborda exclusivamente desde parámetros vinculados al trabajo productivo:

- Derecho al pleno empleo.
- Cobertura de desempleo para todos los parados.
- Sustitución de las vacantes de jubilación por empleo fijo.
- Reducción de la Jornada Laboral, eliminación de horas extras y destajos, y su reconversión en empleo fijo.

Igualmente debemos desarrollar las medidas que nos sea posible:

- Alternativas prácticas y organizativas impulsadas por el sindicato (acciones promocionales) con la constitución de equipos de asesoramiento para cooperativas y autoempleo, que asesoren a los trabajadores en la formación de dichas cooperativas, captación de recursos, organización y gestión de las mismas, etc...
- Elaboración de proyectos para la captación de recursos por la organización para la puesta en marcha de experiencias de autoempleo impulsadas por CGT, con compañeros parados, léase cooperativas, economía alternativa, etc.
- Creación de bolsas de trabajo en las F.L.
- Creación de equipos de estudio, experimentación alternativa y organizar y potenciar colectivos de parados, desde los que plantear luchas y alternativas a su situación a los sindicatos. Se ocupará así mismo de diseñar e impulsar todas las campañas de información, reivindicativas, y de propaganda destinadas al colectivo de parados que se considere preciso.
- Autoorganización de los parados.

11.b.6) Propuestas respecto de los derechos sociales

La **CGT** debe entender los derechos sociales como un todo y no parcializar las reivindicaciones, ni considerarlas objetivo de tal o cual sector de las clases populares. La CGT debe asumir en sus globalidad la defensa y profundización de los derechos sociales puesto que suponen la redistribución de las rentas, mayores cotas de solidaridad y de cohesión e impiden el objetivo neoliberal de conformar una sociedad donde triunfa el corporativismo de los grupos de presión y el individualismo.

En este sentido la **CGT** debe trabajar activamente, señalando y denunciando en cada momento las agresiones concretas o los proyectos de agresiones; dando una participación fundamental a las organizaciones sociales y de afectados y afectadas; buscando la creación de una conciencia social generalizada... Lo cual no debe impedir ni ser óbice para la realización de campañas propias y para nuestra intervención sindical y social. No se trata de una actuación de sumisión y sí de una clara voluntad de confluir y de conformar un movimiento social masivo.

Pensiones y Seguridad Social

- Destinar como mínimo el 26% (media de la Unión Europea) del Producto Interior Bruto a los gastos de protección social.
- Mantenimiento del sistema de reparto y cobertura con fondos públicos (Presupuestos Generales del Estado) de los posibles déficits en algunos regímenes de las prestaciones contributivas.
- Fortalecer y clarificar las fuentes de financiación del sistema de S. Social, vía impuestos y cotizaciones sociales, con el fin de asegurar su continuidad.
- Mantenimiento para todo el sistema de pensiones de las cláusulas de revisión automática como garantía del poder adquisitivo.
- Mejora de las prestaciones asistenciales de manera que todas superen con creces el salario mínimo interprofesional.
- Reequilibrio de los niveles de cotización y control y penalización del fraude.
- Introducción de toda una serie de mejoras técnicas (de gestión, de recaudación...) que permitan reforzar el principio de solidaridad de las pensiones.
- Transparencia en la gestión del sistema de protección social. Participación democrática y descentralización.

Sanidad

- Plena universalización de la asistencia sanitaria a todas las personas.
- Elevar la financiación de la sanidad pública a los niveles medios de la UE.
- Optimización de las redes públicas y restricción al mínimo posible de los conciertos con la sanidad privada.
- Reforzamiento de los centros de atención primaria y compensación de los desequilibrios territoriales.
- Atención plena para todos los riesgos importantes para la salud con la incorporación de la orientación y planificación familiar, psiquiatría, drogadicción, etc...

Enseñanza

- Elevar la financiación de la enseñanza pública hasta un 7% del PIB. Suspender la financiación encubierta de la enseñanza privada.
- Incremento de la calidad de la enseñanza pública mediante aumentos de las dotaciones presupuestarias y de personal, mejora de las infraestructuras, estabilidad de las plantillas y cobertura de las sustituciones, autogestión de centros, ...
- Aplicación de una reforma de la enseñanza con calidad y racionalidad y reforzando precisamente los territorios discriminados social y económicamente.
- Dignificación y mejora de la formación profesional. Aumento de las dotaciones a la formación ocupacional y el reciclaje profesional. Control sindical de las prácticas en las empresas.
- Potenciar una enseñanza racionalista y antiautoritaria. Apoyar y crear "Escuelas Libres".

Vivienda

La vivienda es un bien de primera necesidad y un derecho social. El acceso de todas las personas, y especialmente de las clases populares, a una vivienda digna en régimen de alquiler o de propiedad debe ser una prioridad social. La CGT reivindica:

- La coordinación de políticas de las diversas administraciones con el objeto de crear un patrimonio de suelo público suficiente.
- La penalización fiscal de las viviendas desocupadas. La despenalización de la ocupación de viviendas desocupadas y destinadas a la especulación inmobiliaria.
- La incentivación (mejores condiciones de financiación) de las experiencias cooperativas y de las viviendas de protección oficial.

Ocupaciones

En los últimos años el movimiento de OCUPACIONES ("OKUPAS") ha ido desarrollándose en nuestro país a semejanza del movimiento europeo pero con características propias, fundamentalmente:

- Una actitud menos permisiva por parte de los Gobiernos Españoles.
- Un mayor enfoque hacia la okupación para la creación de Centros Sociales Autogestionados, que para su utilización como vivienda.

De sus planteamientos debemos destacar fundamentalmente dos aspectos positivos:

- Da respuesta activa ante la especulación del suelo.
- Creación de espacios de libertad y de relación social al margen de cualquier control institucional.

Por lo tanto, consideramos necesario que, a pesar de los aspectos menos positivos, este movimiento puede presentar, siempre dependiendo de las características propias de cada ocupación: inconcreción, actitudes contradictorias, permeabilidad a la manipulación, y de las matizaciones que correspondan a cada caso, CGT debe apoyar el movimiento de ocupaciones y las iniciativas a él vinculadas.

Derechos humanos y civiles

- Libertades y antirepresión
- Consolidación de los derechos individuales.
- Igualación de los derechos sociales de las parejas (¿y otros grupos de convivencia?), indistintamente del sexo.
- Lucha contra el monopolio de los medios de comunicación.

Racismo y Emigración

- Protección de las minorías étnicas.
- Extensión de los derechos para los inmigrantes y minorías con dificultades.

- Denunciar la sistemática discriminación y el acoso violento contra estos colectivos.
- Asumir desde CGT o en su caso colaborar con colectivos de tramitación de recursos, asesoría jurídico-laboral, clases de español, y de las otras lenguas oficiales.
- Apoyo a la reafirmación de la diferencia de las culturas marginadas.

La mundialización de la economía aumenta el expolio sobre el Tercer Mundo y sus secuelas de deterioro y guerras internas; una de sus consecuencias es que crecientes sectores de la humanidad son condenados a la barbarie y a la miseria, y, por ello, obligadas a escapar atravesando las fronteras a otros países simplemente para sobrevivir. Allí, en sus nuevas residencias, la explotación por parte del capital no cesa sino que se redobla por su condición de inmigrantes: se les utiliza cuando se les necesita, y se les persigue, criminaliza, expulsa o mata cuando ya no son necesarios.

En los Acuerdos de Maastricht y de Schengen se determina la libre circulación de las mercancías y, por el contrario, se le da a la inmigración un tratamiento policial (es la criminalización de la pobreza). Las legislaciones de los países de la UE están endureciendo constantemente la entrada de los nuevos inmigrantes, y se introducen limitaciones a los derechos del refugiado y asilado y a la reagrupación familiar, que entran en contradicciones con la Convención de Ginebra sobre Estatutos de Refugiados.

Esta situación va acompañada de una discriminación en el trabajo, la vivienda, la escuela, las prestaciones sanitarias, etc. Todo esto provoca un crecimiento subterráneo de redes de tráfico mafiosas o documentación falsa, y al mismo tiempo provoca una inseguridad jurídica que se transforma en inseguridad personal de la gran mayoría de los trabajadores extranjeros.

Aún así se demuestra que aunque se intensifiquen las detenciones, se construyan muros de la vergüenza, los trabajadores seguirán saliendo. Mientras en sus países de origen haya miseria y hambre, la represión no lo podrá impedir.

Como se puede deducir de lo anteriormente expuesto, el problema que sufren hoy día los inmigrantes no es un problema específico de un país o estado, sino el resultado de la aplicación a nivel mundial del más salvaje capitalismo.

11.c) CONCLUSIONES

Las valoraciones hechas y 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.

ÍNDICE DE CUADROS ESQUEMÁTICOS	PAG
• Organigrama de la Confederación General del Trabajo	4
• Estructura del Comité Confederal	12
• Desarrollo de la coordinación TERRITORIAL	13
• Desarrollo de la coordinación SECTORIAL	13
• Esquema del funcionamiento confederal	18
• Estructura TERRITORIAL	19
• Estructura SECTORIAL	20
• Coordinación Multisectorial	20
• Áreas de trabajo	21
• No debemos olvidar	26
• Métodos de trabajo según ámbito de la intervención	32
• Desarrollo práctico de la Acción Sindical	35
• Perspectiva sindical	37
• Coordinación de la Acción Sindical	40
• Desarrollo de la Negociación Colectiva.	45
• Dimensiones de la Negociación Colectiva	46
• Estructura de la Negociación Colectiva	57
• Coordinación de la Negociación Colectiva	66
• Estructura de los Procesos de Movilización	86
• Desarrollo de Procesos de Movilización	90

SUMARIO		PAG
	PRESENTACIÓN	1
1.	DEFINICIONES Y ESTATUTOS	2
1.a)	ESTATUTOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO.	2
	Título I. Definición y Objeto	2
	Título II. Ambito de actuación y funcionamiento	3
	Título III. Principios rectores de funcionamiento	3
	Título IV. Estructura y funcionamiento	3
1.b)	ALGUNAS SEÑAS DE IDENTIDAD DE LA CGT	5
1.b.1)	Razones de nuestra existencia.	5
1.b.2)	Modelo sindical.	6
1.b.3)	Método de Trabajo	8
1.b.4)	Ética	9
1.b.5)	Compromiso global de transformación social	10
2.	NOCIONES BÁSICAS ORGANIZATIVAS	10
2.a)	ESTRATEGIA ANTE LA LABOR ORGANIZATIVA	10
2.b)	ÁMBITOS DE DECISIÓN Y COORDINACIÓN	11
2.b.1)	Soberanía	11
2.b.2)	Estructura de la CGT.	11
2.b.3)	Algunos mecanismos organizativos.	14
2.b.4)	Decisiones. (Adopción de acuerdos).	17
2.b.5)	Una sola voz.	18
2.c)	ÁREAS DE TRABAJO.	21
2.d)	COMPROMISO INDIVIDUAL Y TRABAJO DE EQUIPO.	22
2.d.1)	Compromiso individual.	22
2.d.2)	Trabajo en equipo.	22
2.d.3)	El papel de los delegados y las delegadas de CGT.	24
2.d.4)	No debemos olvidar.	26
3.	ACCIÓN SINDICAL	27
3.a)	DEFINICION	27
3.b)	NECESIDAD DE UNA ACCIÓN SINDICAL DIFERENTE	27
3.c)	LÍNEAS FUNDAMENTALES DE LA ACCIÓN SINDICAL	28
3.d)	DESARROLLO PRÁCTICO DE SITUACIONES PARA LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA	31
3.e)	LÓGICA Y PERSPECTIVA SINDICAL	36
3.e.1)	Lógica sindical de la CGT.	36
3.e.2)	Perspectiva Sindical.	36
3.f)	COORDINACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL	38
3.f.1)	Necesidad de coordinar.	38
4.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	42
4.a)	ESTRATEGIA ANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	42
4.b)	NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN CONCEPTO AMPLIO	43
4.c)	CONTEXTO ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	48

4.d)	CLAVES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ACTUAL	50
4.e)	ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	52
4.e.1)	Estructura Básica	52
4.e.2)	Principales formas de negociación	53
5.	DESARROLLO DE PROCESOS DE NEGOCIACIÓN	54
5.a)	PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE UN PROCESO DE NEGOCIACIÓN	54
5.a.1)	Aclaración.	54
5.a.2)	Objetivos.	55
5.a.3)	Documentación y argumentos.	55
5.a.4)	Desarrollo.	58
5.b)	COORDINACIÓN DE UN PROCESO DE NEGOCIACIÓN	63
5.b.1)	Responsabilidades.	63
5.b.2)	Equipo negociador.	64
5.b.3)	Lógica y perspectivas de la negociación.	64
5.c)	COORDINACIÓN CONFEDERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	65
6.	CONTENIDOS REIVINDICATIVOS	68
6.a)	PLANTEAMIENTOS REIVINDICATIVOS GLOBALES	68
6.b)	OBJETIVOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	70
6.b.1)	Contrataciones y creación de empleo	70
6.b.2)	Reducción de jornada laboral: 35 horas semanales	71
6.b.3)	Salarios	72
6.b.4)	Salud laboral, seguridad y medio ambiente	72
6.b.5)	Organización del trabajo	73
6.b.6)	Valoración y clasificación de puestos de trabajo	75
6.b.7)	Plan de Prejubilaciones	75
6.b.8)	Vigencia de los convenios	75
6.b.9)	Las pensiones en la Negociación Colectiva	75
6.b.10)	Garantías de participación y consulta	76
6.b.11)	Vigencia de los convenios	76
6.b.12)	Las pensiones en la negociación colectiva	76
6.c)	ESTRUCTURA DE LA PLATAFORMA REIVINDICATIVA	78
6.d)	CONTENIDOS NORMATIVOS Y OBLIGACIONES	80
6.d.1)	Introducción	80
6.d.2)	Cláusulas normativas	80
6.d.3)	Cláusulas obligacionales	82
7.	DESARROLLO DE UN PROCESO DE MOVILIZACIÓN	83
7.a)	INTRODUCCIÓN	83
7.b)	DESARROLLO	84
7.c)	CRITERIOS GENERALES	88
7.d)	REFLEXIÓN	88
8.	UN CASO ESPECIAL: EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO	92
9.	ELECCIONES SINDICALES	95
10.	LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD	98
10.a)	IMPLANTACIÓN DE LA PRECARIEDAD	98
10.b)	UNA REALIDAD QUE NOS CONDICIONA	101

10.c)	LA CGT CONTRA LA PRECARIEDAD	104
11.	ACCIÓN SOCIAL	107
11.a)	PLANTEAMIENTO DE LA ACTUACION SOCIAL	107
11.b)	PRIORIDADES EN LA INTERVENCION SOCIAL	107
11.b.1)	Pacifismo y antimilitarismo.	107
11.b.2)	Ecología y medio ambiente.	108
11.b.3)	Juventud.	110
11.b.4)	Mujer y Discriminación sexual.	110
11.b.5)	Paro.	111
11.b.6)	Propuestas respecto de los derechos sociales	112
11.c)	CONCLUSIONES	115